

UNIVERSITÉ CATHOLIQUE DE LOUVAIN

Institut des Sciences du Travail



**INSTITUTIONELLE REPRÄSENTATIVITÄT DER SOZIALPARTNER IN DER
SITUATION DER SOZIALPARTNER IM "ZENTRALEN ÖFFENTLICHEN DIENST"
ZUSAMMENFASSUNG**

Ausschreibung Nr. VT/2002/0215

Juli 2004

Studie, die im Auftrag der Generaldirektion Beschäftigung und Soziales der Europäischen
Kommission durchgeführt wurde

ZUSAMMENFASSUNG

Dieser Bericht wurde im Rahmen einer Studie erstellt, die sich mit der institutionellen Repräsentativität der Sozialpartner in der Europäischen Union und der Lage von Gewerkschafts- und Arbeitnehmerorganisationen in den beitragswilligen und beitretenden Ländern beschäftigt. Die Studie wird vom Institut für Arbeitswissenschaft der Katholischen Universität Löwen im Auftrag der Generaldirektion Beschäftigung und Soziales der Europäischen Kommission durchgeführt (Ausschreibung Nr. VT/2002/83).

Gegenstand des vorliegenden Berichts ist die Untersuchung des sozialen Dialogs und der Repräsentativität der Sozialpartner, die am sozialen Dialog im "zentralen öffentlichen Dienst" der EU-Länder teilnehmen (in dieser Studie wird die Situation der EU-Mitgliedstaaten vor der Erweiterung am 1. Mai 2004 analysiert).

Hintergrund der Studie

Diese Studie hängt mit der Förderung des sozialen Dialogs auf gemeinschaftlicher Ebene durch die Europäische Kommission zusammen.

Die Frage der Repräsentativität der europäischen Organisationen kam im Rahmen der Förderung des sozialen Dialogs auf gemeinschaftlicher Ebene auf. 1993 legte die Europäische Kommission in einer Mitteilung¹ drei Kriterien fest, die den Zugang von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen zu dem durch Artikel 3 des Abkommens über die Sozialpolitik geschaffenen Anhörungsprozess regelt. 1996 verabschiedete die Kommission ein Beratungsdokument², das einen möglichst weit reichenden Überblick über die zur Unterstützung und Stärkung des sozialen Dialogs in der Europäischen Union umzusetzenden Mittel bieten sollte. 1998 erstellte die Kommission eine neue Mitteilung³, in der sie die Mittel beschrieb, mit denen sie eine Anpassung und Förderung des sozialen Dialogs auf europäischer Ebene vornehmen wollte. Dabei bekräftigte sie erneut die drei Kriterien der im Jahre 1993 formulierten Mitteilung, denen zufolge europäische Organisationen gemäß der in Artikel 3 des Abkommens über die Sozialpolitik festgeschriebenen Anhörung als repräsentativ anerkannt werden können. Diese drei Kriterien lauten wie folgt: (1) *Die Organisationen sollen sektor- oder berufsspezifisch sein und über eine Struktur auf europäischer Ebene verfügen*; (2) *sie sollen aus Verbänden bestehen, die vollständig in die Strukturen der Sozialpartner der Mitgliedstaaten eingebunden und zur Aushandlung von Abkommen befugt sind, außerdem sollten sie in mehreren Mitgliedstaaten repräsentativ sein*; (3) *sie sollten über angemessene Strukturen verfügen, um wirksam am Anhörungsprozess teilnehmen zu können*. In ihrer Mitteilung *Der europäische soziale Dialog, Determinante für Modernisierung und Wandel*⁴ hat die Europäische Kommission schließlich im Jahre 2002 ihre Unterstützung und Stärkung bzgl. des sozialen Dialogs erneut bekräftigt.

Im Übrigen liegt es auf der Hand, dass die EU-Erweiterung und deren Auswirkungen auf den sozialen Dialog auf Gemeinschaftsebene derzeit eines der Schwerpunktthemen der Europäischen Kommission darstellt. Ohnehin gehört die Entwicklung des sozialen Dialogs zum *gemeinschaftlichen Besitzstand*. . . Die Erweiterung wird sich auf den sozialen Dialog auf branchenübergreifender und branchenspezifischer Ebene auswirken. Im Einzelnen wird die Erweiterung auch für die europäischen Sozialpartner und ihre institutionelle Repräsentativität Veränderungen bringen. Weder der soziale Dialog noch die Arbeitgeberorganisationen noch die Gewerkschaftsorganisationen der neuen Mitgliedstaaten (und der beitragswilligen Länder) wurden im Rahmen dieser Studie behandelt. Infolgedessen beschränkt sich die Frage nach der Repräsentativität der europäischen Organisationen auf die 15 EU-Mitgliedstaaten vor der Erweiterung am 1. Mai 2004.

¹ Mitteilung der Kommission über die Anwendung des Protokolls über die Sozialpolitik (KOM (93) 600 endg. vom 14. Dezember 1993)

² KOM (96) 448 endg. vom 18. September 1996: Entwicklung des sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene

³ Mitteilung der Kommission: Anpassung und Förderung des sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene (KOM (98) 322 endg. vom 20. Mai 1998)

⁴ Mitteilung der Kommission: *Der europäische soziale Dialog, Determinante für Modernisierung und Wandel* (Zusammenfassung) [KOM (2002) 341 endg. vom 26. Juni 2002].

Verfahren zur Durchführung der Studie und methodologische Anmerkungen

Zur Durchführung dieser Studie wurde ein Netzwerk von Forschern aus Universitäten der 15 Staaten der Europäischen Union eingerichtet. Diese Forscher sind sowohl von der Europäischen Kommission als auch von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen unabhängig. Jeder Forscher wurde damit beauftragt, auf Grundlage eines gemeinsamen Fragebogens einen Bericht zu erstellen. Das IST (Institut für Arbeitswissenschaft) war für Koordinierung und Erstellung von Zusammenfassungen zuständig. An dieser Stelle möchte das IST seine Unabhängigkeit bzgl. der politischen Konsequenzen und Entscheidungen, die sich aus der vorliegenden Studie ergeben könnten, erneut bekräftigen.

Das Verfahren zur Durchführung der Studie, so wie es konzipiert wurde, impliziert nicht nur eine Erfassung quantitativer und qualitativer Daten bzgl. der beteiligten Akteure und des sozialen Dialogs, an dem teilgenommen wird, sondern auch *ein aktives Verhalten bei der Konsensbildung, die Teil des Prozesses des sozialen Dialogs selbst ist*. Die Hauptquellen, auf die im Rahmen dieser Studie zurückgegriffen wurde, waren infolgedessen die sozialen Akteure selbst.

Hierbei sei auf die methodologische Schwierigkeit verwiesen, die sich bzgl. der Eingrenzung des Sektors des "zentralen öffentlichen Dienstes" ergibt. Aufbau und Struktur der öffentlichen Sektoren der EU-Länder unterscheiden sich stark von Land zu Land. Dies gilt auch für die Tarifverhandlungen und die Handlungsweise der Sozialpartner. Tatsächlich erfolgte die Strukturierung des gesamten öffentlichen Dienstes in eigenständiger Weise und gemäß äußerst unterschiedlichen Traditionen. Infolgedessen variiert die Auslegung des Sonderbegriffs "zentraler öffentlicher Dienst" stark und wird dabei von unterschiedlichen nationalen Gegebenheiten und Kulturen beeinflusst. In bestimmten Ländern ist dieses Konzept überhaupt nicht vorhanden. Vor diesem Hintergrund wurde versucht, die einzelstaatlichen Gegebenheiten auf Grundlage nationaler Berichte bestmöglich zu berücksichtigen und hierbei bestimmten gemeinsamen Kriterien Rechnung zu tragen. Von daher mussten bestimmte Entscheidungen, die willkürlich erscheinen mögen, getroffen werden. Das Problem einer gemeinsamen Eingrenzung des "zentralen öffentlichen Dienstes" ist nach wie vor ungelöst.

Die Gespräche mit den Organisationen und die Abfassung der nationalen Berichte erfolgten zwischen März und Juni 2003.

Ebenso wurde ein Anhörungsverfahren der Sozialpartner eingerichtet. Folgende Organisationen wurden angehört und konnten uns ihre Kommentare zu dieser Untersuchung übermitteln: EPSU, EUROFEDOP, USSP-CESI et CEEP⁵. Die Anhörung fand zwischen November und Dezember 2003 statt. Dabei eingegangene Kommentare wurden, so weit möglich, in die endgültige Version der Studie integriert. Darüber hinaus wurden die in den einzelnen Ländern für den öffentlichen Dienst zuständigen Generaldirektionen angehört und ihre Kommentare in diesen Bericht aufgenommen..

In den im Rahmen des Berichts vorgelegten länderspezifischen Synthesen werden die Situationen in 15 EU-Ländern dargelegt und folgende Punkte erörtert: Eingrenzung des Wirkungskreises des "zentralen öffentlichen Dienstes" sowie der damit verbundenen Institutionen, Aktivitäten und Teilbereiche; allgemeine Merkmale des eingegrenzten Sektors (Beschäftigung und Status); sozialer Dialog im untersuchten Sektor; Arbeitgeber im "zentralen öffentlichen Dienst"; aktive Gewerkschaftsorganisationen im Bereich der "zentralen öffentlichen Dienste" (Aspekte im Zusammenhang mit Repräsentativität und Anerkennung der Organisationen, Teilnahme an Tarifverhandlungen sowie nationale, europäische und internationale Mitgliedschaften).

Der Sektor des zentralen öffentlichen Dienstes

Eingrenzung des Sektors

Auf europäischer Ebene gibt es keine Standarddefinition für den (zentralen) öffentlichen Dienst. Auch besteht schon gar keine Definition, bei der die Arbeitsbeziehungen jedes Landes berücksichtigt würde. Der öffentliche Dienst unterliegt einer einzelstaatlichen Zuständigkeit, die nicht durch europäische Vorschriften geregelt wird. Da die Länder eigene nationale Traditionen aufweisen, führt dies zwischen den einzelnen Ländern zu großen Unterschieden bzgl. der Strukturen des öffentlichen Sektors, der Strukturierung der Tarifverhandlungen und der Organisation der Sozialpartner und Gewerkschaften.

⁵ Diese Organisation hat uns keine Kommentare übermittelt.

Infolgedessen ist es *a priori* unmöglich, eine gemeinsame Definition des zentralen öffentlichen Dienstes auf europäischer Ebene zu formulieren. Zunächst einmal sollte zwischen Regierungsverwaltungen und zwischen unabhängigen oder halbunabhängigen öffentlichen Organen und staatlichen Unternehmen unterschieden werden. Darüber hinaus sind die einzelnen Ebenen auseinander zu halten, durch die der gesamte öffentliche Dienst strukturiert wird (lokal, regional, zentral). Auch gilt es, zwischen den verschiedenen zum öffentlichen Dienst gehörenden Branchen zu unterscheiden. Hierbei ist im Allgemeinen festzustellen, dass der öffentliche Dienst der Mitgliedstaaten sowohl vertikal (je nach Zentralisierungsgrad) als auch horizontal (nach funktionellen Kriterien) strukturiert ist.

Die öffentliche Verwaltung

Auf Grund der Unterschiedlichkeit nationaler Gegebenheiten sei hier vorgeschlagen, unter dem Begriff *öffentlicher Dienst* lediglich den Sektor der *öffentlichen Verwaltungen* und nicht den gesamten öffentlichen Sektor zu verstehen. Infolgedessen werden durch diese Wahl staatliche Unternehmen bzw. gemeinnützige Einrichtungen von vorneherein ausgeschlossen. Gleichwohl sollte es sich in einigen Ländern als schwierig erweisen, bestimmte gemeinnützige Branchen vollständig auszuschließen, zumal diese *de facto* zum zentralen öffentlichen Dienst gehören. Mit anderen Worten kann der Begriff *öffentliche Verwaltungen* sowohl in einem engeren als auch in einem weiteren Sinne verstanden werden. Diese unterschiedlichen Auslegungen sind u. a. auf nationale kulturelle Unterschiede zurückzuführen.

Im engeren Sinne umfasst das Konzept verschiedene Arten von Einrichtungen: Behörden, die direkt der Staatsgewalt unterstehen und der Exekutive dienen, d. h. einzelne *Ministerien*, aber auch Dienststellen mit Exekutivgewalt (insbesondere in Finnland, Schweden und dem Vereinigten Königreich zahlreich vorhanden und ausgeprägt); *Institutionen*, die bei der Ausführung bestimmter Aufgaben relativ unabhängig von der Regierung sind (vergleichsweise unabhängige *Fachverwaltungsstellen*), wie z. B. die öffentlichen Institutionen in Frankreich oder in Griechenland; die so genannten *entità pubbliche non economiche* in Italien oder die in Belgien üblichen *gemeinnützigen Körperschaften* und *wissenschaftlichen Einrichtungen*.

Im weiteren Sinne umfasst der Begriff öffentliche Verwaltung den öffentlichen Dienst in seiner Gesamtheit (gemeinnützige Einrichtungen sind von diesem Konzept von vorneherein ausgeschlossen). Unter dieser Bedeutung schließen öffentliche Verwaltungen Sektoren wie Unterrichtswesen, Gesundheit, Polizei usw. ein (vgl. nachfolgenden Punkt über horizontale Strukturierung).

Vertikale Strukturierung des öffentlichen Dienstes

Um die Verwaltungsebenen zu definieren, die sich hinter dem Begriff *zentraler öffentlicher Dienst* verbergen, müssen die verschiedenen Regierungs- bzw. Staatsformen der EU-Länder untersucht werden (z. B. Bundesstaaten, regionalisierte Staaten, Einheitsstaaten und dezentralisierte Einheitsstaaten).

Infolgedessen geht es darum, die zentrale Ebene der öffentlichen Verwaltung in jedem Land zu erfassen. Neben der zentralstaatlichen Ebene scheint es hierbei ebenfalls angebracht, in Bezug auf Bundesstaaten oder teilweise als Bundesstaat aufgebaute Staaten (d. h. regionalisiert) die hier als *regional* bezeichnete Ebene zu berücksichtigen, und zwar aus zwei Gründen: zum einen, weil auf diesen Ebenen im Hinblick auf die Zuständigkeiten Aufgaben wahrgenommen werden, die in anderen Ländern auf zentraler Ebene zu finden sind, und zum anderen, weil ein Vergleich im Hinblick auf die Zahl der Bediensteten nicht möglich ist, sofern nur die Föderalstruktur dieser Länder beleuchtet wird. Von daher sind die Verwaltungen folgender Ebenen in die Untersuchung einzubeziehen: *Regionen* und *Gemeinschaften* (Belgien), *Bundesländer* (Deutschland und Österreich) und *autonome Gemeinschaften* (Spanien). In diesen Ländern richtet sich die sektorspezifische Struktur der öffentlichen Verwaltung und der Tarifverhandlungen im Allgemeinen nach diesen einzelnen Ebenen.

Horizontale Strukturierung des öffentlichen Dienstes

Auch wenn der öffentliche Dienst in den einzelnen Ländern häufig vertikal strukturiert ist, ist bisweilen eine horizontale Organisation (nach Funktion oder Untersektor) vorzufinden. In bestimmten Ländern, wie z. B. in Irland, Italien oder den

Niederlanden, ist diese Unterteilung besonders stark ausgeprägt. In Bezug auf diese Länder ist es relativ einfach, die staatliche Verwaltung von den anderen Sektoren zu trennen, die zum öffentlichen Dienst gehören.

Was Länder angeht, deren öffentlicher Dienst vertikal strukturiert ist, können bestimmte Tätigkeitsbereiche und Funktionen nicht isoliert von der „Verwaltungsfunktion“ betrachtet werden - auch wenn die zentrale Ebene problemlos auszumachen ist. In Österreich schließt der zentrale öffentliche Dienst beispielsweise folgende Tätigkeitsfelder ein: staatliche Ämter und öffentliche Verwaltung, Streitkräfte, Polizei, Universitäten, Bildung, Gerichtsverwaltung und Gesundheitsdienste. In Frankreich wiederum gehört das Lehrpersonal voll zum zentralen öffentlichen Dienst - im Gegensatz zum Gesundheitswesen.

So sind bestimmte Bereiche, wie z. B. Gesundheit und Bildung, in bestimmten Ländern Teil der öffentlichen Verwaltung des Staates, wohingegen sie in anderen Ländern nicht dazugehören. In gleicher Weise können diese einzelnen Untersektoren je nach Land verschiedenen Verwaltungsebenen zugeordnet werden (z. B. Bildung). Die Gegebenheiten unterscheiden sich stark von Land zu Land, wobei es keine Rolle spielt, ob hierbei von der Organisation der öffentlichen Verwaltung, der sektorspezifischen Tarifverhandlungen oder der Gewerkschaftsorganisationen ausgegangen wird. U. a. geht es um folgende Tätigkeitsfelder: Lehrpersonal, medizinisches Personal, Polizei und Streitkräfte, Strafvollzugspersonal, Waldarbeiter und Justizangestellte.

Der zentrale öffentliche Dienst: eine gemeinsame Eingrenzung?

Infolgedessen ist es schwierig, eine gemeinsame Definition für alle Länder der Europäischen Union festzulegen.

- Grundbaustein jedes Landes ist der öffentliche Verwaltungssektor, der Behörden einschließt, die direkt der öffentlichen Hand unterliegen und im Dienst der Exekutivgewalt stehen (d. h. die einzelnen Ministerien und Dienststellen), und gleichzeitig relativ regierungsunabhängige Institutionen für die Ausführung bestimmter Aufgaben umfasst (vergleichsweise unabhängige Fachverwaltungsstellen).
- Der Wirkungskreis des zentralen öffentlichen Dienstes ist auf Behörden beschränkt, die direkt mit der Zentralregierung (dem Staat) verbunden sind. Gleichwohl kann der Bereich der Studie bezüglich der Bundesstaaten bzw. „Halb-Bundesstaaten“ auf die hier als regional bezeichneten Ebenen ausgedehnt werden.
- Auch wenn die gemeinsame Grundlage der öffentliche Verwaltungssektor sein soll, ist es nicht immer möglich, verschiedene Personalgruppen einzugrenzen, die spezielle Tätigkeiten verrichten (erweiterte Bedeutung der öffentlichen Verwaltung). Dies ist bei Ländern der Fall, in denen der öffentliche Sektor vertikal strukturiert ist. Infolgedessen können einige Untersektoren der Tätigkeiten je nach Land dem Konzept des zentralen öffentlichen Dienstes zugeordnet werden oder nicht. Hierbei handelt es sich in erster Linie um Lehrpersonal, medizinisches Personal, Streitkräfte, Polizei, Strafvollzugspersonal, Waldarbeiter und Justizangestellte.

Das Problem der Eingrenzung wurde im Laufe dieser Studie für jedes Land separat erörtert. In erster Linie wurde versucht, nationalen Konzepten und Gegebenheiten Rechnung zu tragen. Auf Grund oben stehender Bemerkungen sei darauf hingewiesen, dass die Durchführung einer bestimmten Anzahl von Vergleichen zwischen den Ländern einige methodologische Probleme aufwerfen kann. Tatsächlich ist hierbei die Frage zu stellen, wie zwei Sektoren zu vergleichen sind, die zwei äußerst unterschiedliche Untersektoren der Tätigkeitsfelder umfassen. Zunächst einmal können Größe und Beschäftigung des Sektors (Zahl der Mitarbeiter) nicht zwischen den einzelnen Ländern verglichen werden. Aus diesem Grund (aber auch weil sich die einzelnen Aufgaben stark voneinander unterscheiden) liegt es auf der Hand, dass ein Vergleich der Strukturierung der Tarifverhandlungen in jedem Land und der Repräsentativität der Gewerkschaftsorganisationen des betroffenen Sektors schwierig ist.

Eingrenzung des zentralen öffentlichen Dienstes nach Ländern

Land	Eingrenzung des zentralen öffentlichen Dienstes
Österreich	In Österreich ist der öffentliche Sektor vertikal strukturiert (Bundesstaat, <i>Länder</i> , lokal). Der zentrale öffentliche Dienst umfasst sowohl die Bundes- als auch die Länderebene. Hierzu gehören folgende Tätigkeitsbereiche: staatliche Behörden und öffentliche Verwaltung, Streitkräfte, Polizei, Universitäten, Bildung, Gerichtsverwaltung und Gesundheitsdienste.

Belgien	Vertikal gesehen kann davon ausgegangen werden, dass der zentrale öffentliche Dienst in Belgien sowohl die Bundes- als auch die gemeinschaftliche und regionale Ebene abdeckt. Was deren Funktion angeht, handelt es sich hierbei um Ministerialverwaltungen, wissenschaftliche Einrichtungen und gemeinnützige Organe.
Dänemark	In Dänemark schließt der zentrale öffentliche Dienst die Zentralregierung (Ministerien), Justiz, Polizei, Streitkräfte, die staatliche Kirche, Vollzugspersonal, Forschung und Waldarbeiter ein. Dies entspricht dem staatlichen Sektor, unter Ausschluss gemeinnütziger Einrichtungen (Eisenbahn).
Finnland	In Finnland gehören der Staat und der Gemeindefaktor zum öffentlichen Sektor. Der staatliche Sektor besteht aus Ministerien, zentralen Verwaltungsorganen, Justiz, Polizei, nationaler Verteidigung, Hochschulwesen und Forschung, Arbeitsamt sowie aus der Verwaltung von Verkehr und Kommunikationswesen.
Frankreich	In Frankreich setzt sich der öffentliche Sektor aus dem Staat öffentlichen Dienst und den regionalen Zivil- und Gesundheitsdiensten zusammen. Zum zentralen öffentlichen Dienst gehören Ministerien (einschließlich das nationale Bildungswesen, außer der Bediensteten der Streitkräfte). national administrativ öffentliche Einrichtungen
Deutschland	In Deutschland umfasst der so genannte "direkte" öffentliche Sektor die Bundes-, Länder- und lokale Ebene sowie die Bundesbahn. Bundes- und Länderebene bilden gemeinsam den zentralen öffentlichen Dienst (in erster Linie Behörden, Verteidigung, öffentliche Sicherheit, gesetzlicher Schutz, Bildung, soziale Sicherheit usw.).
Griechenland	In Griechenland setzt sich der öffentliche Sektor aus der Zentralregierung sowie den Regional- und Lokalregierungen zusammen. Die Zentralregierung besteht aus Ministerien und ihren öffentlichen Einrichtungen.
Irland	In Irland beinhaltet der öffentliche Dienst die Zentralregierung, Polizei, Verteidigung, Bildungs- und Gesundheitswesen, halbstaatliche Einrichtungen, lokale Behörden und wirtschaftliche Einrichtungen. Das Konzept des zentralen öffentlichen Dienstes wurde auf die Zentralregierung (Ministerien), die ebenfalls als "Zivilbehörde" bezeichnet wird, begrenzt.
Italien	In Italien besteht der öffentliche Dienst aus elf Teilbereichen: Steuerämter, musikalische und künstlerische Einrichtungen, nicht gewinnorientierte öffentliche Einrichtungen, öffentliche Institute für Forschung und Entwicklung, Ministerien, Lokal- und Regionalbehörden, Kanzlei des Premierministers, nationales Gesundheits- und öffentliches Bildungs- und Hochschulwesen. Der zentrale öffentliche Dienst wurde auf folgende Bereiche begrenzt: Ministerien, Kanzlei des Premierministers, Steuerämter, unabhängige Behörden und Unternehmen, staatliche Schulen sowie Kunst- und Musikschulen.
Luxemburg	In Luxemburg gibt es sowohl eine zentrale als auch eine lokale Ebene. Zur Zentralregierung gehören: allgemeine Verwaltung, Rechtsprechung, Staatsgewalt sowie Bildungs-, Religions- und Zollwesen.
Niederlande	In den Niederlanden umfasst der öffentliche Sektor Ministerien und Dienststellen, Provinzen, Lokalbehörden, Verwaltungsbezirke (waterboards), Bildungswesen, Verteidigung, Polizei und Gerichtswesen. Der staatliche Sektor (Ministerien und Dienststellen) verkörpert den zentralen öffentlichen Dienst.
Portugal	In Portugal ist die öffentliche Verwaltung in drei Ebenen unterteilt: öffentliche Zentralregierung, Lokalbehörden, öffentliche Regionalverwaltung. Zur zentralen Verwaltungsebene gehören Ministerien, Lehrpersonal, medizinisches Personal, Polizei, Streitkräfte, Vollzugspersonal und Rechtsprechung.
Spanien	In Spanien gibt es folgende Verwaltungsebenen: Staat, autonome Gemeinschaften, Lokalbehörden und Universitäten. Es wurde davon ausgegangen, dass der zentrale öffentliche Dienst auf Ebene des Staates und der autonomen Gemeinschaften organisiert ist. Der staatliche Sektor umfasst die allgemeine Verwaltung (Vollzugsanstalten, soziale Sicherheit, Ministerien und Finanzämter), Sicherheitskräfte, Streitkräfte, Gerichtsverwaltung und öffentliche Einrichtungen. Die autonomen Gemeinschaften umfassen <i>Consejerias</i> (Ministerien), öffentliche Einrichtungen, Bildungswesen (keine Hochschulen), Gesundheit, Justiz und Sicherheitskräfte.
Schweden	In Schweden setzt sich die öffentliche Verwaltung aus dem öffentlichen Dienst (Staat, Zentralregierung) sowie aus lokalen und regionalen Körperschaften zusammen. Unter die Zuständigkeit des Staates fallen: Auswärtige Angelegenheiten, Verteidigung, Justiz, Polizei, Zentralverwaltung und Steuerwesen, Ausrüstung/Infrastruktur ⁶ , Sozialversicherung, zentrales Arbeitsamt, Universitäten und für Kultur zuständige Dienststellen.
Vereinigtes Königreich	Im Vereinigten Königreich besteht der öffentliche Sektor aus Zentralregierung, öffentlichen Körperschaften und Lokalregierung. Zur Zentralregierung gehören zivile Dienste (Ministerien und Dienststellen), Dienststellen der Streitkräfte, ein kleiner Teil des Gesundheitswesens ⁷ und sonstige. In Bezug auf das Nationale Statistikamt können die <i>national health trusts</i> als vollwertiger Bestandteil der Zentralregierung betrachtet werden.

⁶ Dieser Sektor umfasst auch staatliche Unternehmen.

⁷ 79.000 Beschäftigte, gegenüber den 1.360.000 Arbeitnehmern der "national health services trusts".

Merkmale des zentralen öffentlichen Dienstes in den EU-Ländern

Beschäftigung im zentralen öffentlichen Dienst

Land	Berücksichtigte Teilbereiche	Beschäftigungszahl
Österreich	staatliche Behörden und Regierungsstellen (Staat und <i>Länder</i>), Streitkräfte, Polizei, Universitäten, öffentliches Bildungswesen, Gerichtsverwaltung und Gesundheitsdienste.	422.515 Beschäftigte ⁸
Belgien	Öffentliche Behörden, wissenschaftliche Einrichtungen, gemeinnützige Organe auf Bundes-, Regional- und Gemeinschaftsebene.	168.260 Beschäftigte
Dänemark	Zentralregierung, Justiz, Polizei, Streitkräfte, staatliche Kirche, Vollzugspersonal, Forschung und Waldarbeiter. Einschließlich Eisenbahn (gemeinnützig).	147.800 IVZ* 183.500 IVZ*
Finnland	Ministerien, zentralen Verwaltungsorganen, Gerichtswesen, Polizei, Verteidigung, Hochschulbildung und Forschung, Arbeitsamt und Verwaltung von Verkehr und Kommunikationswesen	123.000 Beschäftigte
Frankreich	Ministerien (außer der Bediensteten der Streitkräfte). national administrativ öffentliche Einrichtungen	2,169,626 Beschäftigte
Deutschland	Bundes- und Länderebene (in erster Linie Behörden, Verteidigung, öffentliche Sicherheit, gesetzlicher Schutz, Bildung, soziale Sicherheit usw. ⁹)	2.672.700 Beschäftigte
Griechenland	Ministerien und öffentlich-rechtliche Einrichtungen	201.043 Beschäftigte
Irland	Zivile Dienststellen: Ministerien	37.200 Beschäftigte
Italien	Ministerien, Kanzlei des Premierministers, Steuerämter, unabhängige Behörden und Unternehmen, staatliche Schulen sowie Kunst- und Musikschulen. + Personal ohne Arbeitsvertrag und ohne tarifvertragliche Abdeckung.	1.240.222 Beschäftigte + 505,174
Luxemburg	Allgemeine Verwaltung, Rechtsprechung, Staatsgewalt, Bildungs-, Religions- und Zollwesen.	Keine Angaben für Zentralebene
Niederlande	Ministerien und Dienststellen (Staat)	106.656 Beschäftigte
Portugal	Ministerien, Lehrpersonal, medizinisches Personal, Polizei, Streitkräfte, Vollzugspersonal und Rechtsprechung.	560.823 Beschäftigte
Spanien	Staat und autonome Gemeinschaften: Allgemeine Verwaltung (Vollzugsanstalten, soziale Sicherheit, Ministerien, Steuerbehörden), Sicherheits- und Streitkräfte, Justizverwaltung, <i>Consejerias</i> (Ministerien der autonomen Gemeinschaften), öffentliche Einrichtungen, Bildungs- (keine Hochschulen) und Gesundheitswesen.	1.658.180 Beschäftigte
Schweden	Auswärtige Angelegenheiten, Verteidigung, Justiz, Polizei, Zentralregierung und Steuerwesen, Ausrüstung/Infrastruktur ¹⁰ , Sozialversicherung, zentrales Arbeitsamt, Universitäten und für Kultur zuständige Dienststellen.	240.300 Beschäftigte
Vereinigtes Königreich	Zivile Dienste (Ministerien und Dienststellen, Dienststellen der Streitkräfte, ein kleiner Teil des Gesundheitswesens und sonstige. + National health trusts	818.000 Beschäftigte + 1.360.000 Beschäftigte

*IVZ: in Vollzeitstellen

Arbeitnehmerkategorien

Die meisten EU-Länder beschäftigen in ihren öffentlichen Verwaltungen Mitarbeiter mit verschiedenem Status, wobei einige Status auf öffentlichem und andere auf privatem Recht beruhen. *Nach öffentlichem Recht beschäftigte Mitarbeiter werden im Allgemeinen auf Grundlage einer unilateralen Vereinbarung der Behörde eingestellt, wohingegen sonstige Mitarbeiter generell auf Grundlage von Arbeitsverträgen beschäftigt sind*¹¹.

⁸ Hiervon sind etwa 39.308 Beamte (in Vollzeitstellen), die für privatrechtliche Unternehmen arbeiten.

⁹ Einschließlich gemeinnütziger Dienste.

¹⁰ Dieser Sektor umfasst auch staatliche Unternehmen.

¹¹ Bossaert D., Demmke C., Nomden K., Polet R., La Fonction publique dans l'Europe des Quinze. Nouvelles tendances et évolutions, EIPA, Maastricht, 2001.

In einigen Ländern stellt die Unterscheidung zwischen diesen beiden Gruppen ein wesentliches Merkmal des Sektors dar (Deutschland, Italien, Österreich, Dänemark, Luxemburg). Dagegen fallen diese Unterschiede in anderen Ländern wie England und Irland gering aus. Auch wenn in mehreren Ländern eine Annäherung zwischen diesen Status zu beobachten ist, hat die Unterscheidung zwischen Arbeitnehmern nach wie vor Auswirkungen auf Tarifverhandlungen, Streikrecht, Schutz usw.

2. Der soziale Dialog

Die Tarifverhandlungen in den Mitgliedstaaten

Tarifverhandlungen

In den einzelnen Mitgliedstaaten bestehen wesentliche Unterschiede, was die Teilnahme an Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst angeht.

In bestimmten Ländern können die statutarisch und bisweilen auch die mit Dienstverträgen arbeitenden Beschäftigten nicht an den Tarifverhandlungen teilnehmen. Vergütungen werden unilateral festgelegt. In Portugal decken Tarifabschlüsse nur die mit Dienstverträgen arbeitenden Beschäftigten ab. In Luxemburg wird die für Beamte geltende Regelung gesetzlich festgelegt.

Auch wenn die Beschäftigungsbedingungen vom Staat bestimmt werden, ist häufig ein spezielles tarifpolitisches System vorhanden, das an den öffentlichen Sektor gebunden ist. Hierbei wird ein System für informelle Verhandlungen eingerichtet, wobei die Macht des Staates durch eine Anhörungsverpflichtung eingeschränkt sein kann. Beispielsweise werden die Beschäftigungsbedingungen in Österreich vom Arbeitgeber unilateral festgelegt, und zwar sowohl für Beamte als auch für Beschäftigte mit Arbeitsvertrag. Nichtsdestoweniger führen informelle Verhandlungen zu Abkommen zwischen Staat und Gewerkschaften. In Belgien werden die tarifpolitischen Beziehungen zwischen Behörden und Gewerkschaften durch das so genannte "statut syndical" (1974) geregelt, das sowohl die statutarisch als auch die mit Arbeitsverträgen beschäftigten Mitarbeiter abdeckt. Dadurch ist der Staat verpflichtet, Gewerkschaften anzuhören und Abkommen mit ihnen auszuhandeln. In Spanien haben Beamte nur ein eingeschränktes Verhandlungsrecht. Auch in den Niederlanden ist die Regierung zu einer Anhörung der Gewerkschaftsorganisationen verpflichtet.

Des Weiteren sind die einzelnen Arbeitnehmerkategorien in bestimmten Ländern durch Tarifverhandlungen abgedeckt. In Dänemark gelten Tarifabkommen sowohl für die statutarisch als auch die mit Arbeitsverträgen beschäftigten Mitarbeiter. In Schweden haben alle Staatsbediensteten ebenfalls ein Verhandlungsrecht. Dies ist auch in Finnland und dem Vereinigten Königreich der Fall (mit Ausnahme besonderer Arbeitnehmerkategorien wie hochrangige Führungskräfte, Berufssoldaten usw.).

Ebenso werden in Italien alle Beschäftigten des öffentlichen Sektors durch Tarifabkommen erfasst - mit Ausnahme von Richtern, Berufssoldaten, Polizisten, Diplomaten und Hochschulprofessoren.

Zentralisierung/Dezentralisierung

Das Ausmaß der Zentralisierung des sozialen Dialogs unterscheidet sich von Land zu Land. So kann er sich beispielsweise auf den gesamten öffentlichen Dienst beziehen (zentralisierter sozialer Dialog) oder auf eine Ebene bzw. einen bestimmten Teilbereich beschränkt sein (eingeschränkte Dezentralisierung); ebenso ist eine Dezentralisierung innerhalb des zentralen öffentlichen Dienstes sowie auf Ebene der Ministerien, Dienststellen oder sonstiger Institutionen und sogar auf Arbeitsplatzebene selbst möglich. In den meisten Ländern ist eine Kombination dieser verschiedenen Trends zu beobachten.

In Deutschland ist der soziale Dialog durch eine starke Zentralisierung gekennzeichnet. Ebenso weist der soziale Dialog in Österreich eine starke Zentralisierung auf, auch wenn in jüngster Zeit Merkmale einer Dezentralisierung (nach Ebenen) zu verzeichnen sind. In Belgien ist bei Tarifverhandlungen zwar eine sehr starke Zentralisierung gegeben (Tarifverhandlungen für den gesamten öffentlichen Sektor), doch sind vereinzelt auch Hinweise auf eine Dezentralisierung vorhanden

(Tarifverhandlungen nach Ebenen und Sektoren). Auch wenn der soziale Dialog in Spanien eher zentralisiert verläuft, findet er doch auf verschiedenen Machtebenen sowie auf lokaler und sektorspezifischer Ebene statt. In Portugal gibt es zwei Verhandlungsebenen: die zentrale und die sektorale Verhandlungsebene.

In Irland erfolgt der soziale Dialog auf sektoraler Ebene bzw. auf Ebene der jeweiligen Dienststelle. Dagegen vollzieht sich der soziale Dialog in den Niederlanden zwar auf zentraler Ebene, ist aber auch und insbesondere auf sektoraler Ebene zu finden. Den jüngsten Entwicklungen zufolge zeichnet sich jedoch eine immer stärkere Dezentralisierung ab. Ebenso finden die Tarifverhandlungen in Italien auf zentraler Ebene statt, erfolgen jedoch auch auf sektoraler und lokaler Ebene.

In Dänemark sind Tarifverhandlungen teilweise dezentralisiert und werden auf verschiedenen Ebenen abgehalten (zentrale und institutionelle Ebene sowie Arbeitsplatzebene). Auch in Schweden findet der soziale Dialog sowohl auf zentraler als auch lokaler Ebene statt. Im Allgemeinen ist anzumerken, dass der soziale Dialog dort mehr und mehr dezentralisiert ist. In Finnland ist der soziale Dialog eher dezentralisiert, denn obwohl er auf nationaler und sektoraler Ebene erfolgt, vollzieht er sich auch auf Ebene der Dienststellen bzw. Einrichtungen. Im Vereinigten Königreich verlaufen Tarifverhandlungen in den Dienststellen und Ministerialabteilungen, auch wenn bestimmte Sachverhalte auf zentraler Ebene ausgehandelt werden.

Der soziale Dialog auf europäischer Ebene

Einleitung

Für Zentralregierungen bzw. den zentralen öffentlichen Dienst gibt es keinen offiziellen sektorspezifischen sozialen Dialog auf europäischer Ebene. Die Einsetzung einer Struktur für den sektorspezifischen Dialog (beispielsweise durch einen Ausschuss für sektoralen Dialog) wird sowohl durch Hindernisse seitens der Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmervertretungen erschwert¹². Neben diesen Hindernissen sei ebenfalls darauf hingewiesen, dass bei der Schaffung einer europäischen Struktur nicht den Strukturen des sozialen Dialogs jedes einzelnen Landes Rechnung getragen werden kann (sowohl bzgl. der verschiedenen Arbeitnehmerstatus als auch hinsichtlich der Abgrenzung von Tätigkeitsbereichen und den zu berücksichtigenden Ebenen), zumal die Eingrenzung des sozialen Dialogs in den Zentralregierungen nicht europäischen Normen entspricht.

- Anmerkungen zur Arbeitgeberseite: Die Problematik im Zusammenhang mit der Vertretung des staatlichen Arbeitgebers ist insofern von Bedeutung, als öffentliche Behörden nicht durch einen europäischen Verhandlungsführer vertreten werden. Ebenso ist hervorzuheben, dass sie im Rahmen des intersektoriellen Dialogs nicht vertreten sind, obwohl die dort geschlossenen Tarifverträge auch für Beschäftigte in öffentlichen Verwaltungen gelten. Gleichwohl sind einige staatliche Arbeitgeber durch die CEEP und - auf lokaler und regionaler Ebene - durch den CEMR vertreten. Sie werden in den nationalen Synthesen erwähnt. Die Arbeitgeber des öffentlichen Sektors sind die Minister und die Generaldirektoren des öffentlichen Dienstes. Die Generaldirektoren treten regelmäßig zusammen (eine Sitzung pro Präsidentschaft), wohingegen die Minister in unregelmäßigen Abständen zusammentreffen - je nach Notwendigkeit und den Prioritäten des während der laufenden Präsidentschaft zuständigen Ministers.
- Anmerkungen zur Arbeitnehmerseite: Zwischen den europäischen Verhandlungsführern, die die Beschäftigten des öffentlichen Sektors vertreten, sind Meinungsverschiedenheiten bzgl. der Repräsentativität und der gegenseitigen Anerkennung zu beobachten. Im Übrigen gibt es keinen Verhandlungsführer, der den gesamten Sektor vertritt. Die Beschäftigten des öffentlichen Sektors werden durch drei Organisationen vertreten: EGÖD, das einen großen Teil der Beschäftigten des Sektors darstellt, EUROFEDOP und USSP-CESI, das zwar einen kleineren Teil der Beschäftigten des Sektors darstellen. Sie fordern alle, an einer etwaigen Einrichtung eines sozialen Dialogs auf europäischer Ebene teilzunehmen.

Nichtsdestoweniger ist festzustellen, dass auf dem öffentlichen Verwaltungssektor ein informeller sozialer Dialog entstanden ist. Seit 1991 kommen die für den öffentlichen Dienst zuständigen Minister (die Häufigkeit dieser Zusammenkünfte ist nicht festgelegt) und Generaldirektoren (zwei Mal jährlich) jeweils im Land der EU-Präsidentschaft im Rahmen informeller Treffen

¹² Gespräch mit R. Polet, IEAP, 6. Februar 2001.

zusammen. Damit treffen sich die europäischen Generaldirektoren zwar regelmäßig, besitzen aber nicht den Status einer Arbeitgeberorganisation. Hierbei sei angemerkt, dass bestimmte Arbeitgeber nationaler Behörden durch Mitgliedsorganisationen der CEEP vertreten sind (Finnland, Dänemark, Schweden). Was Länder mit einer intermediären Verwaltungsebene angeht, die wie in Belgien zur zentralen Ebene hinzugerechnet werden kann, sei im Hinblick auf die Repräsentativität darauf hingewiesen, dass diese Ebene von den Generaldirektoren und Ministern bei ihren Treffen nicht unbedingt vertreten wird¹³. Auch wenn zuvor bereits gelegentliche Kontakte stattfanden, kam es erst im Laufe der Jahre 1999-2000 zu einem echten Austausch zwischen den für den öffentlichen Dienst zuständigen Generaldirektoren und den europäischen Organisationen, die die Beschäftigten des öffentlichen Sektors vertreten; im Übrigen entstand so auch ein informeller sozialer Dialog auf dem Sektor der Zentralregierungen. An diesem nehmen die drei vorgenannten Gewerkschaftsorganisationen EGÖD, EUROFEDOP und USSP-CESI teil.

3. Die europäischen Gewerkschaftsorganisationen und ihre Mitglieder

Methodologische Anmerkungen

Die im Rahmen dieser Studie vorgelegten Zahlen sind verhältnismäßig vorsichtig zu bewerten. Denn wie bereits angemerkt wurde, ist die Eingrenzung des zentralen öffentlichen Dienstes schwierig. Weil dieser Begriff in bestimmten Fällen überhaupt nicht existiert, mussten willkürliche Entscheidungen getroffen werden. Außerdem hat sich gezeigt, dass dieser Begriff - wann immer er in mehreren Ländern verwandt wird - bei weitem nicht alle Teilbereiche erfasst. Infolgedessen ist es schwierig, die Daten und die daraus in den einzelnen Ländern resultierenden Auslegungen miteinander zu vergleichen. Tatsächlich umfassen die erweiterten Daten je nach Land verschiedene Tätigkeiten und Ebenen. Der gemeinsame Kern bzw. der staatliche Verwaltungssektor (Ministerien) ist äußerst begrenzt; was die anderen Branchen angeht, ist es oft schwierig, wenn nicht unmöglich, die Daten entsprechend den miteinander zusammenhängenden Teilbereichen voneinander zu trennen.

Um die nachfolgend aufgeführten Daten richtig zu deuten, müssen die einzelstaatlichen Definitionen des zentralen öffentlichen Dienstes und die Tatsache berücksichtigt werden, dass diese Zahlen nicht die gleichen Gegebenheiten widerspiegeln.

Der EGÖD (EPSU)

Der Europäische Gewerkschaftsbund für den Öffentlichen Dienst (EGÖD) wurde 1978 gegründet, ist ein Verband des EGB und arbeitet auf internationaler Ebene mit IÖD (Internationale der Öffentlichen Dienste) zusammen¹⁴. Der EGÖD wird als Sozialpartner durch die Europäische Kommission wiedererkannt und nimmt am Ausschuss sozialer Dialog "Elektrizität" teil.

Ziel des EGÖD ist die "Förderung der Interessen von Beschäftigten des öffentlichen Sektors und ihrer Gewerkschaften in Europa".¹⁵ Er umfasst die einzelnen Sektoren und verschiedenen Berufskategorien des öffentlichen Sektors - mit Ausnahme von Post-, Kommunikations-, Verkehrs- und Unterrichtswesen. Der Verband möchte sämtliche Fragen im Zusammenhang mit den Beschäftigten folgender Einrichtungen bzw. Sektoren erörtern: europäische Institutionen; nationale, regionale und lokale Behörden; Unternehmen in den Bereichen, Gas, Strom und Wasser; Abfallwirtschaft und Umweltschutz; Sozial- und Gesundheitsdienste; Bildungs-, Kultur- und Freizeidienste und andere Versorgungsunternehmen¹⁶.

Was die Zusammensetzung des EGÖD angeht, können folgende Gewerkschaften Mitglied sein:

- sämtliche Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes, die zu Bündeln gehören, die dem EGB angeschlossen sind;
- innerhalb des EGB die Mitglieder der IÖD;

¹³ Ibidem

¹⁴ Profile of the European Federation of Public Service Unions, EPSU (EGÖD), 13/11/2002.

¹⁵ Satzung des EGÖD, Präambel.

¹⁶ Satzung des EGÖD, Art. 2.1.

- sonstige Gewerkschaftsorganisationen des öffentlichen Dienstes innerhalb des EGB, sofern sie sich folgenden Prinzipien verpflichten: Recht auf Tarifverhandlungen und Vertretungsrecht, Recht auf freie Wahl der Vertreter und Ausarbeitung einer eigenen Satzung und eigener Vorschriften, Recht der Beschäftigten auf Niederlegung der Arbeit und Billigung der Mitgliedschaft durch den Exekutivausschuss¹⁷.

Mitgliedsorganisationen in den EU-Ländern

Land	Beschäftigung auf diesem spezifischen Sektor	Organisation	Abgedeckter Sektor	Mitglieder	CPS-Mitglieder	CB	Nationale Mitgliedschaften	Europäische und internationale Mitgliedschaften
Österreich	422.515 Beschäftigte ¹⁸	GÖD	Staatlicher Sektor ¹⁹	229.230	229.230	Ja*	ÖGB	Eurofedop ²⁰ EGÖD ²¹ EUROMIL IÖD Infedop WCL WTC ISS
Belgien	168.260 Beschäftigte	CGSP	Ministerien des öffentlichen Rechts (u. a.)	260.000	K.A.	Ja	FGTB	EGÖD IÖD
		FSCSP (5 zentrale, darunter CCSP)		310.000	45.000	Ja	CSC	Eurofedop, Infedop, <i>CCSP</i> : <i>EGÖD</i>
		SLFP	6 Sektoren	68.000	6.400	Ja	CGSLB	EGÖD
Dänemark	147.800 IVZ Mit Eisenbahn: 183.500 IVZ	SIK	Verschiedene	94.300	94.300 ²² 58.880 IVZ	Ja	LO	EGÖD
		CO II	Verschiedene	34.100	34.100 29.444 IVZ	Ja	FTF	EGÖD
		AC	Verschiedene	250.300	37.500 41.571 IVZ	Ja	AC	EGÖD EGB
Finnland	123.000 Beschäftigte	Pardia	Verschiedene	90.000	58.000	Ja	STTK	EGÖD
		VTY	Verschiedene	34.220	20.000	Ja	SAK	EGÖD
Frankreich	2.169.626 Beschäftigte	Verbände der CGT	Verschiedene	K.A.	K.A.	Ja	CGT	Verbände: EGÖD
		Verbände der CFDT	Verschiedene	K.A.	K.A.	Ja	CFDT	Verbände: EGÖD
		Verbände der CGT-FO	Verschiedene	K.A.	K.A.	Ja	CGT-FO	Verbände: EGÖD
Deutschland	2.672.700 Beschäftigte ²³	ver.di	Verschiedene	2.683.000	K.A.	Ja	DGB	EGÖD, UNI-Europa, ETF, EF, IÖD, EFJ, ITF, UNI
Griechen-land	201.043 Beschäftigte	ADEDY (darunter 56 Verbände)		320.000	150.000–155.000	Ja	-	EGÖD, EGB, IÖD

¹⁷ Satzung des EGÖD, Art. 3.1, 3.2, 3.3.

¹⁸ Hiervon sind etwa 39.308 Beamte (in Vollzeitstellen), die für privatrechtliche Unternehmen arbeiten.

¹⁹ Dies schließt einige privatrechtliche Unternehmen ein (die einen sehr kleinen Teil der Mitglieder sowie der Post- und Telekom-Anbieter vertreten, die über eigene Organisationen verfügen).

²⁰ Das GÖD wird aus mehreren Fraktionen gebildet. Der Fraktion Christlicher Gewerkschafter (FCG) ist Mitglied von EUROFEDOP und der Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen ist EGÖD-Mitglied. So kann man nicht erwägen dass eine Doppelmitgliedschaft gibt.

²¹ Idem

²² Die Zahlen der Mitglieder der drei dänischen Organisationen umfassen ebenfalls die Beschäftigten der Eisenbahn.

²³ Einschließlich gemeinnütziger Dienste.

Irland	37.200 Beschäftigte	IMPACT	Verschiedene	46.000	K.A.	Ja	ICTU	EGÖD, UNI ICFTU und EGB über ICTU
		PSEU	Verschiedene	8.000	K.A.	Ja	ICTU	EGÖD, ICFTU und EGB über ICTU
		CPSU	Verschiedene	13.000	K.A.	Ja	ICTU	EGÖD, UNI ICFTU und EGB über ICTU
Italien	1.240.222 Beschäftigte (+505.174) ²⁴	CGIL	Verschiedene	K.A.	113.251	Ja		EGÖD, ISP
		CISL-Verbände	Verschiedene	K.A.	172.650	Ja		EGÖD
Luxemburg	K.A.	OGB-L	Gesundheit, Bildung, Verwaltung	K.A.	K.A.	Ja	OGB-L CGT-L	EGÖD über CGT-L
Niederlande	106.656 Beschäftigte	ACOP	Öffentlicher Sektor	221.237	22.676	Ja	SCO, ROP, FNV	EGÖD, UNI, ISP
		CCOOP	Öffentlicher Sektor	102.712	9.013	Ja	SCO, ROP, CNV	Eurofedop, EGÖD, indirekt: WCL
Portugal	560.823 Beschäftigte	FESAP (11 Verbände)		Mehr als 200.000	125.000	Ja	UGT	EGÖD, ISP
		STE	Führungskräfte und Techniker	24.620	19.710	Ja	UGT	EGÖD, Eurofedop, EGB, Infedop
Spanien	1.658.180 Beschäftigte	FSAP-CCOO	Verwaltung	102.000	60.000- 70.000	Ja	CCOO	EGÖD, IÖD
		FES-CCOO	Gesundheit	68.000	59.543	Ja	CCOO	EGÖD, IÖD
		FSP-UGT	Verwaltung Gesundheit	202.000	105.000	Ja	UGT	EGÖD, IÖD
		FSP-ELA	Verschiedene	20.598	K.A.	Ja ²⁵	ELA-STV	EGÖD, IÖD
Schweden	240.300 Beschäftigte	SEKO	Arbeiter	116.000	23.200	Ja	LO-S	EGÖD, UNI- Europa, IÖD, UNI
		OFR	Verwaltung usw.	600.000	105.746	Ja	Verbände: TCO, SACO, LEDARNA	Verbände: EGÖD, CEC, IÖD, UNI, UNI-Europa, ITF, ETF
Vereinigtes Königreich	818.000 Beschäftigte	GMB	Verschiedene	700.000 ²⁶ 200.000 ²⁷	K.A.	Ja	K.A.	EGÖD
		PCS	Angestellte, Management	288.000	K.A.	Ja	K.A.	EGÖD
		Prospect	Verschiedene	105.000	K.A.	Ja	TUC	EGÖD, Uni- Europa, ETF
		FDA	Senior, managers	K.A.	11.000	Ja	TUC	EGÖD
		FDA-AIT	Senior	K.A.	2.500	Ja		EGÖD
		NIPSA	Nordirland Beschäftigte	40.000	20.000	Ja	-	EGÖD
		Amicus-AEEU	NHS	730.000 (mit Privatsektor)	K.A.	Ja	TUC	EGÖD
		Amicus-MSF	Staatlicher Sektor, NHS	K.A.	K.A.	Ja	TUC	EGÖD
Unison	NHS	K.A.	400.000 (NHS)	Ja	TUC	EGÖD		

²⁴ Personal ohne Arbeitsvertrag und ohne tarifvertragliche Abdeckung.

²⁵ In den Gemeinschaften Baskenland und Navarra.

²⁶ Schließt den privaten Sektor ein.

²⁷ In den Lokalregierungen sowie im Gesundheits- und Bildungswesen.

		UCATT	Verschiedene	110.000 (mit Privatsektor)	K.A.	Ja	TUC	EGÖD
		TGWU	Staatlicher Sektor, NHS	K.A.	K.A.	Ja	TUC	EGÖD
		RCN	Krankenpfleger	K.A.	K.A.	(Ja) ²⁸	-	EGÖD
		RCM	Hebammen	37.000	K.A.	(Ja) ²⁹	-	EGÖD, ICM

*Informelle Tarifverhandlungen

Der EGÖD hat Mitgliedsorganisationen in allen 15 EU-Ländern. Hierbei ist anzumerken, dass in mehreren Fällen eine Doppelmitgliedschaft mit Eurofedop besteht: STE in Portugal, CCOOP in den Niederlande, CCSP in Belgien (seit November 2003) sind EUROFEDOP und EGÖD Mitglieder. In Schweden ist die OFR ebenfalls Mitglied der CEC. In Griechenland, Irland und Finnland hat nur die EGÖD Mitglieder im zentralen öffentlichen Dienst (im Sinne der in dieser Studie verwandten Eingrenzung). Auch wenn in Schweden, Belgien, Dänemark, Österreich und dem Vereinigtes Königreich ist der EGÖD sehr verbreitet. In Luxemburg die EGÖD-Darstellung ist weniger wichtig.

Sämtliche Mitglieder des EGÖD sind an dem im nationalen öffentlichen Dienst üblichen Tarifverhandlungs- und Anhörungsprozess beteiligt.

Auf internationaler Ebene sind zahlreiche Mitglieder des EGÖD auch der IÖD angeschlossen.

Eurofedop

Die EUROFEDOP wurde 1966 als regionale europäische Organisation der Internationalen Föderation der Öffentlichen Bediensteten (INFEDOP) gegründet. Sie ist Mitglied der Welt-Arbeits-Konferenz (WCT)³⁰.

Ziele der EUROFEDOP sind "die Verteidigung und Förderung wirtschaftlicher und sozialer Interessen europäischer Beschäftigter im öffentlichen Dienst, und zwar im Rahmen ihrer besonderen Rechte und Pflichten"³¹.

Mitglieder der EUROFEDOP sind die nationalen Organisationen, die das Personal im öffentlichen Dienst organisieren, die INFEDOP angeschlossen sind und deren Sitz in Europa liegt. Des Weiteren können Gewerkschaftsorganisationen Mitglied sein, die das Personal der internationalen und supranationalen Einrichtungen organisieren und deren Sitz in Europa liegt³².

Mitgliedsorganisationen in den EU-Ländern

Land	Beschäftigung auf diesem spezifischen Sektor	Organisation	Abgedeckter Sektor	Mitglieder	CPS-Mitglieder	CB	Nationale Mitgliedschaften	Europäische und internationale Mitgliedschaften
Österreich	422.515 Beschäftigte ³³	GÖD	Staatlicher Sektor ³⁴	229.230 Beschäftigte	229.230 Beschäftigte	Ja*	ÖGB	Eurofedop ³⁵ EGÖD ³⁶ EUROMIL IÖD Infedop WCL WTC ISS

²⁸ "Review Body" Methode (Siehe die Nationale Synthese)

²⁹ "Review Body" Methode (Siehe die Nationale Synthese)

³⁰ 1966-1996, 30 Jahre EUROFEDOP, Vorwort, 1996.

³¹ Satzung der EUROFEDOP, Artikel 3

³² Satzung der EUROFEDOP, Artikel 4

³³ Hiervon sind etwa 39.308 Beamte (in Vollzeitstellen), die für privatrechtliche Unternehmen arbeiten. Die Bediensteten des Landes Wien sind auf lokaler und nicht auf zentraler Ebene angeschlossen. Damit beträgt die Dichte der GÖD in etwa 72%.

Belgien	168.260 Beschäftigte	FSCSP (5 zentrale, darunter CCSP)	Verschie- dene	310.000	45.000	Ja	CSC	Eurofedop Infedop <i>CCSP: EGÖD</i>
Dänemark	147.800 IVZ Mit Eisenbahn: 183.500 IVZ	KF		80.000	4.000	Nein		Eurofedop
Frankreich	2.169,626 Beschäftigte	Verbände der CFTC	Verschie- dene	K.A.	K.A.	Ja	CFTC	Verbände: Eurofedop
Italien	1.240.222 Beschäftigte (+505.174) ³⁷	UGL	Verschie- dene	K.A.	3.772	Ja		<i>Eurofedop</i>
Luxemburg	K.A.	LCGB	Verwaltung Gesundheit	6.000	K.A.	Ja	LCGB	Eurofedop EGB
Niederlande	106.656 Beschäftigte	CCOOP	Öffentlicher Sektor und Bildung	102.712	9.013	Ja	SCO, ROP, CNV	Eurofedop, <i>EGÖD</i> , Indirekt: <u>WCL</u>
Portugal	560.823 Beschäftigte	STE	Führungs- kräfte und Techniker	24620	19.710	Ja	UGT	Eurofedop, <i>EGÖD</i> , Infedop, EGB
Spanien	1.658.180 Beschäftigte	CSI-CSIF	Verwaltung, Bildung Gesundheit	K.A.	83.600	Ja	-	Eurofedop, USSP-CESI
		CEM-SATSE	Gesundheit	95.000	K.A.	Ja	-	Eurofedop
		<i>USO</i>	<i>Verwaltung</i>	<i>K.A.</i>	<i>K.A.</i>	<i>Ja</i>	<i>K.A.</i>	<i>Eurofedop</i>
Vereinigtes Königreich	818.000 Beschäftigte	POA	Vollzugs- personal	33.500	K.A.	Ja	TUC	Eurofedop

*Informelle Tarifverhandlungen

EUROFEDOP hat Mitglieder in zehn Ländern der EU: Österreich, Belgien, Dänemark, Frankreich, Italien, Luxemburg, Niederlande, Portugal, Spanien und Vereinigtes Königreich. Hierbei ist anzumerken, dass in mehreren Fällen eine Doppelmitgliedschaft mit EGÖD besteht: STE in Portugal, CCOOP in den Niederlande, CCSP in Belgien (seit November 2003) sind EUROFEDOP und EGÖD Mitglieder. Im Hinblick auf Spanien sei ebenfalls angemerkt, dass CSI-CSIF auch USSP-CESI-Mitglied ist. In Österreich, EUROFEDOP ist stark verbreitet. In Belgien wird EUROFEDOP auch fest dargestellt. In Luxemburg, Spanien und in den Niederlande, die EUROFEDOP-Darstellung ist weniger wichtig. Die Organisation ist schwächer in Italien, Frankreich, Portugal und in dem Vereinigtes Königreich vertreten.

Die meisten Eurofedop-Mitgliedsorganisationen des zentralen öffentlichen Dienstes nehmen am Tarifverhandlungs- und Anhörungsprozess teil, der im öffentlichen Dienst in den Mitgliedstaaten geschaffen wurde (außer der dänischen Organisation).

Auf internationaler Ebene sind die Eurofedop-Mitglieder zwangsläufig auch Mitglied von Infedop und der WCL.

USSP – CESI

Die Union der Gewerkschaften des öffentlichen Sektors (USSP) ist ein interner Ausschuss der Europäischen Union der Unabhängigen Gewerkschaften (CESI), der die Mitglieder des gesamten öffentlichen Sektors einschließt. Infolgedessen besitzt die USSP keinen eigenen Status.

³⁴ Dies schließt einige privatrechtliche Unternehmen ein (die einen sehr kleinen Teil der Mitglieder sowie der Post- und Telekom-Anbieter vertreten, die über eigene Organisationen verfügen).

³⁵ Das GÖD wird aus mehreren Fraktionen gebildet. Der Fraktion Christlicher Gewerkschafter (FCG) ist Mitglied von EUROFEDOP und der Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen ist EGÖD-Mitglied. So kann man nicht erwägen dass eine Doppelmitgliedschaft gibt.

³⁶ Idem

³⁷ Personal ohne Arbeitsvertrag und ohne tarifvertragliche Abdeckung.

Zur 1990 gegründeten CESI gehören freie und unabhängige europäische Gewerkschaften³⁸. Ihr Ziel besteht in der "Erhaltung und Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Mitglieder". Das gesellschaftspolitische Ziel ist die Verbesserung der Lebensbedingungen der europäischen Bürgerinnen und Bürger.³⁹

Mitglieder der CESI können sein:

- unabhängige nationale Gewerkschaftsbünde,
- unabhängige europäische Gewerkschaftsbünde,
- unabhängige Berufsgewerkschaften mit Zusammenschluss auf europäischer Ebene,
- einzelne und unabhängige nationale Gewerkschaften, sofern ihr Dachverband nicht bereits Mitglied der CESI ist oder es keine entsprechende unabhängige Dachgewerkschaft gibt.

Gewerkschaften, die einen Antrag auf Aufnahme in die CESI stellen, können nur Mitglied werden, sofern sie eine demokratische Satzung aufweisen, organisiert sind und nach diesen Grundsätzen handeln⁴⁰.

Mitgliedsorganisationen in den EU-Ländern

Land	Beschäftigung auf diesem spezifischen Sektor	Organisation	Abgedeckter Sektor	Mitglieder	CPS-Mitglieder	CB	Nationale Mitgliedschaften	Europäische und internationale Mitgliedschaften
Belgien	168.260 Beschäftigte	UNSP	9 Sektoren, darunter Finanzen und öffentliches Recht	K.A.	K.A. ⁴¹	Ja ⁴²	UNSI	USSP-CESI UFE
Dänemark	147.800 IVZ Mit Eisenbahn: 183.500 IVZ	FF		24.000	K.A.	Nein		USSP-CESI
Frankreich	2.169.626 Beschäftigte	CFE-CGC	Verschiedene	K.A.	K.A.	Ja	CFE-CGC	CEC CESI
Deutschland	2.672.700 Beschäftigte ⁴³	Dbb/dbb Tarifunion	vor allem Beamte	1.223.719	1.100.000	Ja	-	USSP-CESI
		GÖD		K.A.	K.A.	Nein ⁴⁴	CGB Dbb- Tarifunion	USSP-CESI <u>über</u> <u>dbb-Tarifunion</u>
Italien	1.240.222 Beschäftigte (+505.174) ⁴⁵	CISAL	Verschiedene	K.A.	6.339	Ja		USSP-CESI
		CONFISAL	Verschiedene	K.A.	113.196	Ja		USSP-CESI
Luxemburg	K.A.	CGFP	Verschiedene	24.000	K.A.	Ja ⁴⁶	-	USSP-CESI, CIF

³⁸ CESI, Europäische Union der unabhängigen Gewerkschaften, Broschüre.

³⁹ Satzung der CESI, Art. 3.

⁴⁰ Satzung der CESI, Art. 5.1. und 5.2.

⁴¹ 3379 auf dem Finanzsektor.

⁴² Auf dem Finanzsektor.

⁴³ Einschließlich gemeinnütziger Dienste.

⁴⁴ Verhandelt über dbb/dbb tarifunion.

⁴⁵ Personal ohne Arbeitsvertrag und ohne tarifvertragliche Abdeckung.

⁴⁶ Keine Teilnahme an Tarifverhandlungen, aber Anhörung durch die öffentliche Hand (Methode, die für den öffentlichen Sektor spezifisch ist) Siehe die nationale Synthese

Portugal	560.823 Beschäftigte	ANP	Bildung	K.A.	K.A.	K.A.		USSP-CESI
		CGSI	Bildung	K.A.	K.A.	K.A.		USSP-CESI
Spanien	1.658.180 Beschäftigte	CSI-CSIF	Verwal- tung, Gesund- heit, Bildung	K.A.	83.600	Ja	-	USSP-CESI, Eurofedop
		ANPE	Bildung	45.000	45.000	Ja	-	USSP-CESI

Die USSP-CESI hat Mitglieder in acht der 15 EU-Mitgliedstaaten: Belgien, Dänemark, Frankreich, Deutschland, Italien, Luxemburg, Portugal und Spanien. Im Hinblick auf Spanien ist auf eine Doppelmitgliedschaft der CSI-CSIF hinzuweisen, die ebenfalls Eurofedop-Mitglied ist. Die Verbreitung der USSP-CESI ist in Deutschland und in Luxemburg hoch. Sie ist ziemlich hoch in Italien und weniger wichtig in Spanien. In Belgien und in Frankreich ist sie dagegen eher schwach.

Die meisten USSP-CESI-Mitglieder nehmen am Tarifverhandlungsprozess im öffentlichen Dienst ihrer Länder teil.

4. Die Gewerkschaftsorganisationen und Arbeitgeber in den Mitgliedstaaten

Ein ausführlicher Überblick über nationale Gewerkschaftsorganisationen (die bei den oben genannten europäischen Organisationen Mitglied sind oder nicht) und der Arbeitgeber in den EU-Mitgliedstaaten findet sich im Schlussbericht, der eine Kurzbeschreibung zu jedem Land enthält.