



Öffentlicher Dienst und die bundesweite Umsetzung der EU-Dienstleistungsrichtlinie (EU-DLR)

Herausforderungen für Gewerkschaft,
Personal- und Betriebsräte



Gemeinden

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



Öffentlicher Dienst und die bundesweite Umsetzung der EU-Dienstleistungsrichtlinie (EU-DLR)

Herausforderungen für Gewerkschaft, Personal- und Betriebsräte

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	1
Einleitung	2
Was erreicht wurde: Entschärfung des Bolkesteinentwurfs	3
Was nun folgt: Umsetzung in nationales Recht	5
Zwischenfazit: Die EU-DLR als Motor für die Verwaltungsreform – Negativeffekte sind absehbar	8
Zeitplan zur Umsetzung der EU-DLR in nationales Recht	8
Zum aktuellen Stand der Umsetzung – in Berlin und bundesweit	10
Mögliche Gefahren für den öffentlichen Dienst (und darüber hinaus) sowie Anforderungen an Gewerkschaften und Personalräte.....	11
Weitere Handlungsansätze für ver.di und Personal-/Betriebsräte	15
Links im Internet	16

VORWORT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
sehr geehrte Damen und Herren,

was sich bisher nur als Entwicklung abzeichnete, ist nun beschlossene Sache: Mit der Umsetzung der EU-Dienstleistungsrichtlinie (EU-DLR) wird die elektronische verwaltungsübergreifende Zusammenarbeit zwingend erforderlich – quer durch alle Ebenen von Stadt, Land, Bund und den 27 europäischen EU-Mitgliedsstaaten. Bis Ende 2009 müssen die technischen und organisatorischen Voraussetzungen geschaffen sein, um zumindest im Bereich der Gewerbebeanmeldung die notwendigen Verfahren auf elektronischem Wege abwickeln zu können.

Wir wollen mit dieser Broschüre darauf aufmerksam machen, dass die Umsetzung der EU-DLR grundlegende Weichen in der Gestaltung unserer öffentlichen Infrastrukturen stellt, die dringend der öffentlichen Diskussion bedürfen.

Wir wollen dazu beitragen, dass die neuen Arbeits- und Organisationsformen von den Interessenvertretungen der Arbeitnehmer/-innen mitbestimmt werden und dass die Steuerungsfähigkeit der öffentlichen Hand nicht weiter eingeschränkt wird.

Wir wollen als Gewerkschafter/-innen gemeinsam mit Vertreter/-innen von Politik und Verwaltung dafür sorgen, dass die vielen offenen Fragen zu technischen und sozialen Standards, zu Datenschutz und Arbeitsorganisation endlich strukturell und demokratisch verantwortbaren Lösungen zugeführt werden.

Um neue europaweite demokratische öffentliche Infrastrukturen aufzubauen und IT-Investitionsruinen zu verhindern, bedarf es des gezielten Austauschs der beteiligten Akteure. Die Zeit drängt.

Achim Meerkamp
Mitglied des ver.di-Bundesvorstandes

Claudia Nowak
Vorsitzende des Bundesfachbereichs Gemeinden

EINLEITUNG

Bis 2010 soll Europa zur wettbewerbsfähigsten Region der Welt werden, inklusive eines jährlichen Durchschnittswachstums von 3 % und Vollbeschäftigung: So formulierten es im Jahre 2000 die Staats- und Regierungschefs der damaligen 15 EU-Staaten in der Lissabon-Strategie – mitten in der Boomphase der New Economy. Dem Boom folgten der Crash und der Kater, doch die Strategie blieb bestehen.

Eine ihrer tragenden Säulen ist die Herstellung eines einheitlichen Binnenmarktes für Dienstleistungen. Dementsprechend legte 2004 der (neo-)liberale EU-Kommissar Frits Bolkestein (NL) einen Entwurf für eine Richtlinie über Dienstleistungen im Binnenmarkt vor, in dem es u. a. heißt: „Ein freier Markt, der die Mitgliedstaaten zwingt, Beschränkungen im grenzüberschreitenden Dienstleistungsverkehr abzubauen (...), würde für die Verbraucher größere Auswahl und bessere Dienstleistungen zu niedrigeren Preisen bedeuten.“ Grundlage dieses Richtlinienentwurfs war der 2002 veröffentlichte Bericht der EU-Kommission „Stand des Binnenmarktes für Dienstleistungen“, in dem u. a. das Arbeitsrecht, verschiedene Entlohnungssysteme sowie Belegpflichten (z. B. Sozialversicherungsnachweise) als Beschränkungen in diesem Sinne eingestuft wurden.

Die politischen Auseinandersetzungen um europäische Richtlinien beschränken sich in der Regel auf Lobbytätigkeiten der zuständigen Fachleute in Brüssel oder Berlin. Anders war das bei der EU-Dienstleistungsrichtlinie. Die Kritik an der „Bolkesteinrichtlinie“ führte zu einer breiten öffentlichen Debatte und zu Protesten, u. a. der größten europaweiten Demonstration am 14. Februar 2006 in Straßburg. Eine der zentralen Forderungen war: „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit!“

Nicht zuletzt dank dieser Proteste kam es zu zahlreichen Änderungen des ursprünglichen Entwurfs. In ihrer jetzigen Form wurde die Dienstleistungsrichtlinie am 11. Dezember 2006 vom Europäischen Rat verabschiedet und trat am 27. Dezember 2006 in Kraft. Sie soll „bei gleichzeitiger Gewährleistung einer hohen Qualität der Dienstleistungen die Wahrnehmung der Niederlassungsfreiheit durch Dienstleistungserbringer sowie den freien Dienstleistungsverkehr erleichtern“ – im Wesentlichen durch „Verfahrensvereinfachungen“, das meint den Abbau von bürokratischen Beschränkungen und zwischenstaatlichen Hemmnissen.

WAS ERREICHT WURDE: ENTSCHÄRFUNG DES BOLKESTEINENTWURFS

Das Herkunftslandprinzip ist weg! (...oder doch nicht?)

Die Forderung „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit!“ richtete sich konkret gegen das sogenannte **Herkunftslandprinzip**. Demzufolge sollten Unternehmen ihre Dienstleistungen europaweit auf der rechtlichen Grundlage ihres Heimatlandes anbieten können, inklusive arbeits- und sozialrechtlicher Standards und Tarifverträge. Je niedriger also die Standards, desto höher der Wettbewerbsvorteil.

Im Zuge der Veränderungen wurde das nationale Arbeits- und Sozialrecht aus der EU-DLR ausgenommen, das Herkunftslandprinzip schien damit gestrichen zu sein. So heißt es jetzt im Art. 16 der Richtlinie, dass ein „Mitgliedstaat (...) nicht daran gehindert (ist), im Einklang mit dem Gemeinschaftsrecht seine Bestimmungen über Beschäftigungsbedingungen, einschließlich derjenigen in Tarifverträgen, anzuwenden.“

In einem aktuellen Rechtsgutachten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) wird jedoch festgestellt, dass das Herkunftslandprinzip nur eingeschränkt wurde: Die Formulierung „im Einklang mit dem Gemeinschaftsrecht“ hat sich nämlich inzwischen als sehr problematisch herausgestellt.

Auf diese Einschränkung hatte sich auch der Europäische Gerichtshof (EuGH) im sogenannten Ruffert-Urteil bezogen, als er die Tariftreue-Regelung des Landes Niedersachsen als Einschränkung der Dienstleistungsfreiheit wertete und für unrechtmäßig erklärte.

Zwar besteht ein Vorrang des Entsendegesetzes gegenüber dem Herkunftslandprinzip, in Deutschland gilt dies allerdings nur für die Branchen, die im Entsendegesetz aufgeführt sind (Bau, Briefzustellung etc.). Darüber hinausgehende Tarifverträge sind für ausländische Dienstleister generell nur dann verpflichtend, wenn sie allgemeinverbindlich sind, was aber nur für ca. 2 % aller deutschen Tarifverträge zutrifft.

Ausnahmeregelungen für öffentliche Daseinsvorsorge

Ursprünglich sollte die Dienstleistungsfreiheit, also der freie Markt, auch für zahlreiche Bereiche der **öffentlichen Daseinsvorsorge** gelten. Durch die Proteste und den öffentlichen Druck auf die Mitglieder des Europäischen Parlamentes wurden bei der Überarbeitung eine Reihe von Branchen – vor allem Bereiche der öffentlichen Daseinsvorsorge – aus dem Geltungsbereich der Richtlinie ausgenommen.

Dies betrifft vor allem die in den Artikeln 2 und 17 explizit genannten Ausnahmereiche. Dazu gehört u. a. der Gesundheitssektor, allerdings nur in Bezug auf direkte Patientenleistungen. Indirekte Dienstleistungen, wie Buchhaltung, Verwaltung oder Medizintechnik sind nicht ausgenommen. Dies könnte zu erheblichen Problemen beim Datenschutz (Patientendaten) oder der Qualität von medizintechnischen Produkten (Laboranalysen, Prothesen etc.) führen. Auch kriminelle Handlungen (Fälschungen von Zertifikaten) werden durch die EU-DLR erleichtert.

WAS ERREICHT WURDE

In diesem Zusammenhang sei auf das Beispiel McZahn verwiesen: McZahn hatte zu Niedrigstpreisen Prothesen aus minderwertigem Material in Osteuropa anfertigen lassen. Für die Abrechnung bei deutschen Krankenkassen wurden Qualitätszertifikate vorgelegt, die sich im Nachhinein als Fälschungen herausstellten.

Die Definition der öffentlichen Daseinsvorsorge (Dienste Allgemeinen Interesses, DAI und Dienste Allgemeinen Wirtschaftlichen Interesses, DAWI) ist in den EU-Mitgliedstaaten sehr unterschiedlich. Grundsätzlich kann jedes Mitglied diese DAI selbst definieren, allerdings müssen diese auch tatsächlich öffentlich sein, also durch den Staat selbst oder durch gemeinnützige Einrichtungen erbracht werden. Werden sie dagegen durch private Unternehmen, z. B. in Form von Public Private Partnerships (PPP) oder durch (teil-)privatisierte Unternehmen im öffentlichen Auftrag erbracht, fallen sie grundsätzlich in den Geltungsbereich der EU-DLR.

Ausgenommen von der DLR ist darüber hinaus in Art. 1 „die Liberalisierung von Dienstleistungen von allgemeinem wirtschaftlichem Interesse, die öffentlichen oder privaten Einrichtungen vorbehalten sind“ sowie „die Privatisierung öffentlicher Einrichtungen, die Dienstleistungen erbringen“.

In der Erläuterung (Erwägungsgrund 8) heißt es dazu: „Die Bestimmungen dieser Richtlinie über die Niederlassungsfreiheit und die Dienstleistungsfreiheit sollten nur insoweit Anwendung finden, als die betreffenden Tätigkeiten dem Wettbewerb offen stehen, so dass sie die Mitgliedstaaten weder verpflichten, Dienstleistungen von allgemeinem wirtschaftlichem Interesse zu liberalisieren, noch öffentliche Einrichtungen, die solche Dienstleistungen anbieten, zu privatisieren, noch bestehende Monopole für andere Tätigkeiten oder bestimmte Vertriebsdienste abzuschaffen.“

Die scheinbar harmlose Formulierung „dem Wettbewerb offen stehen“ besagt, dass öffentliche Institutionen jede Form der Fremdvergabe sehr genau überprüfen müssen. Dies gilt offenbar auch für die Fremdvergabe an andere öffentliche Träger.

In einem konkreten Fall wollten zwei Kommunen (A und B) ihre Rechenzentren zusammenlegen. Der Standort sollte in Kommune A sein. Aus Sicht der EU wäre Kommune B damit Auftraggeber einer Dienstleistung geworden, die sie an Kommune A vergeben hätte. Dies sei aber ein Verstoß gegen EU-Recht, da die Vergabe ohne vorherige europaweite Ausschreibung erfolgt sei.

WAS NUN FOLGT: UMSETZUNG IN NATIONALES RECHT

Für die Umsetzung in nationales Recht gibt es zwei wesentliche Aufträge an die Mitgliedstaaten: Zum einen muss der gesamte Gesetzes- und Verordnungsbestand daraufhin geprüft werden, inwieweit er in Einklang mit der DLR ist (das sogenannte **Normenscreening**). Angesprochen sind hier nicht nur Bund und Länder, sondern auch Kommunen, Berufsverbände, Kammern sowie die Kirchen. Zum anderen sind die Mitgliedstaaten aufgefordert, sogenannte **Einheitliche Ansprechpartner (EAP)** einzurichten, an die sich ausländische Dienstleistungserbringer wenden können (keine Verpflichtung). Diese EAP sind als zentrale Informations- und Kontaktstellen vorgesehen, über die – sofern der Antragsteller dies wünscht – die elektronische Verfahrensabwicklung mit den zuständigen Behörden erfolgen soll. Diese erhalten somit alle Unterlagen zukünftig vom EAP und nicht mehr vom Antragsteller direkt. Mithilfe des **Binnenmarkt-Informationssystems** (Internal Market Information [IMI]-System) – einer elektronischen Plattform zur europaweiten Amtshilfe – sollen die Angaben des Antragstellers überprüft werden können.

Die Umsetzung der EU-DLR in nationales Recht ist zum einen eine Mammutaufgabe, die zum anderen noch zahlreiche Rechtsunsicherheiten in sich birgt. Daran beteiligt sind eine Vielzahl öffentlicher Institutionen auf allen Ebenen von der EU bis zu den Kommunen, von Kammern bis zu den Kirchen. Es gibt mittlerweile unzählige Veröffentlichungen, Studien etc., u. a. auch eine offizielle Homepage: www.dienstleistungsrichtlinie.de

Angesichts der möglichen Folgen der EU-DLR beteiligen sich auch die Gewerkschaften an dem Umsetzungsprozess. Sowohl bei ver.di als auch beim DGB gibt es dazu jeweils auf Bundesebene eine eigenständige Arbeitsgruppe. Im Land Berlin sind die Gewerkschaften – anders als in anderen Bundesländern und dem Bund – direkt an der Umsetzung beteiligt. Gerade bei der Umsetzung in den Ländern und Kommunen werden die Probleme und offenen Fragen sukzessive deutlich, sei es in Bezug auf die Mitbestimmung, den Erhalt der öffentlichen Daseinsvorsorge oder die Wahrung der Arbeitnehmer/-innenrechte.

Gewerkschaften und Personalräte müssen sich flächendeckend verstärkt in den Umsetzungsprozess einbringen!

Das Normenscreening

Obwohl die gewerkschaftlichen Proteste gegen die ursprüngliche Bolkesteinrichtlinie die schlimmsten Vorhaben verhindern oder zumindest entschärfen konnten, wird die EU-DLR wesentliche Veränderungen in den nationalen Rechtssystemen und dem praktischen Verwaltungshandeln nach sich ziehen.

Die nationalen Rechtssysteme vor allem der alten Mitgliedstaaten werden derzeit einem weitreichenden **Normenscreening** unterworfen. Allein in Deutschland wurden und werden derzeit auf allen Ebenen (Bundes- und Landesebene einschließlich der Selbstverwaltungskörperschaften wie der Kommunen und Kammern) Tausende von Gesetzen und Normen dahingehend überprüft, ob sie mit den Anforderungen der EU-DLR vereinbar sind oder unzulässige Beschränkungen enthalten.

Dazu wurde in Abstimmung mit der EU-Kommission ein gemeinsames Prüfraster für alle öffentlichen Institutionen entwickelt. Dieses **Prüfraster** ist eine „Hilfestellung“, mit der die zuständige Behörde bzw. die/der jeweilige Prüfer/in die in ihrer/seiner unmittelbaren Zuständigkeit liegenden Normen prüfen und einen etwaigen Anpassungsbedarf feststellen kann.

WAS NUN FOLGT

In einem ersten Prüfdurchgang wurde in der Regel zunächst einmal nur darauf geachtet, welche Gesetze und Normen überhaupt betroffen waren. Dies waren und sind alle Gesetze, bei denen Frage 1 des Prüfrasters „Gibt es materielle rechtliche oder verfahrensrechtliche Regelungen, welche die Aufnahme oder Ausübung einer Dienstleistungstätigkeit durch Dienstleistungserbringer oder die Inanspruchnahme von Dienstleistungen durch Dienstleistungsempfänger betreffen?“ mit „JA“ beantwortet wurde.

Die Einheitlichen Ansprechpartner (EAP)

Eine zusätzliche Herausforderung ist die Einrichtung der **Einheitlichen Ansprechpartner** sowie die Schaffung einer sogenannten Genehmigungsfiktion. Der EAP soll es ausländischen Dienstleistern zukünftig ermöglichen, alle notwendigen Genehmigungen über eine einzige Stelle zu beantragen. Der EAP leitet die entsprechenden Unterlagen dann an die zuständigen Behörden weiter. Vorgesehen ist, dass die gesamte Verfahrensabwicklung auf **ausschließlich elektronischem Wege** möglich sein muss! Damit wird die EU-DLR zwangsläufig den Ausbau von E-Government vorantreiben.

Formal ist der EAP zwar nur eine Zwischenstation, die – vergleichbar mit einem Bürgerbüro – den Kontakt zum Antragsteller wahrnimmt. Allerdings prüft der EAP die Vollständigkeit der Unterlagen und löst – nach Bestätigung der Vollständigkeit – eine Bearbeitungsfrist aus. Spätestens drei Monate nach Fristbeginn muss dem antragstellenden Dienstleister ein Bescheid vorliegen, anderenfalls gilt die Genehmigung als erteilt (Genehmigungsfiktion). Eine Fristverlängerung ist einmalig und nur mit ausführlicher Begründung möglich.

Zu den vielen offenen Fragen der EU-DLR gehören mögliche Haftungsfragen, die z. B. auftreten können, wenn der EAP bzw. die/der zuständige Mitarbeiter/-in die Genehmigungsfrist auslöst, sich die Unterlagen bei näherer Prüfung jedoch als unvollständig herausstellen. Kann der Antragsteller sich auf die gegenteilige Aussage des EAP berufen und ggf. Entschädigungsforderungen geltend machen?

Besonders die Einrichtung des **Einheitlichen Ansprechpartners** sowie die Schaffung der **Genehmigungsfiktion** machen deutlich, dass die EU-DLR massive Auswirkungen auf den öffentlichen Dienst haben wird.

Das Binnenmarkt-Informationssystem (IMI)

Was ist IMI?

Nach Angabe der EU-Kommission ist IMI ein „Netz für den elektronischen Informationsaustausch“, das „von der Europäischen Kommission in enger Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten entwickelt“ wurde. „Es soll im Binnenmarkt die tägliche Verwaltungszusammenarbeit zwischen Behörden erleichtern und wird anfänglich im Bereich der Berufsankennungsrichtlinie (2005/36/EG) und der Dienstleistungsrichtlinie (2006/123/EG) genutzt.“

Ab wann wird IMI eingesetzt?

Laut EU-Kommission startete ein erstes IMI-Pilotprojekt im November 2007 zur Unterstützung der Verwaltungszusammenarbeit im Sinne der Berufsanerkennungsrichtlinie. Es umfasste vier Berufe (Ärzte, Apotheker, Krankengymnasten/Physiotherapeuten und Steuerberater/Wirtschaftsprüfer). Anhand des Pilotprojekts sollte festgestellt werden, inwieweit das IMI seinen Zweck erfüllt. Die Mitgliedstaaten hatten demnach Gelegenheit zu testen, welche Organisationsstrukturen geeignet sind, künftig den Einsatz des IMI im größeren Maßstab zu ermöglichen. **Unklar ist, inwieweit bisher Personalräte in diese Tests und die entsprechenden Auswirkungen auf die Organisationsstrukturen einbezogen wurden.** Ab Frühjahr 2009 ist für die EU-DLR ein erweiterter Testlauf mit weiteren Branchen und Berufsgruppen geplant, u. a. für die Bauwirtschaft, die Architekten und die Tourismusbranche.

Welche Probleme gibt es mit IMI?

Das IMI-System wirft u. a. eine Reihe datenschutzrechtlicher Fragen auf, die nach Angaben des Bundesdatenschutzbeauftragten bisher nicht ausreichend geklärt sind. So heißt es in einer entsprechenden Erklärung:

„Unter Berücksichtigung der generellen Forderungen nach einer sicheren, datenschutzkonformen Kommunikation, der Minimierung erforderlicher Übermittlungen von sensiblen Daten, praktikabler Authentifizierungs- und Signaturstandards und einer Protokollierung der Datenflüsse sollte dieser Rechtsakt folgenden Inhaltes sein:

- Präzise Beschreibung von Funktionen, Rechten und Pflichten der IMI-Akteure und IMI-Nutzer
- Konkretisierung der Verteilung datenschutzrechtlicher Verantwortlichkeiten
- Darstellung von Erforderlichkeit und Transparenz der Datenverarbeitung
- Speicherdauer
- Geltendmachung von Betroffenenrechten
- Sicherheitsmaßnahmen
- Datenschutzkontrolle.“

Im Rahmen der EU-DLR soll IMI der Übermittlung von Informationen über die Zuverlässigkeit von Dienstleistungserbringern (u. a. Disziplinarmaßnahmen, strafrechtliche Sanktionen, Insolvenz oder Konkurs) dienen.

Zu den wesentlichen Funktionen sollen u. a. gehören:

- eine einheitliche Benutzeroberfläche
- ein sicherer und schneller Informationsaustausch (künftig auch Bilddokumente, z. B. Urkunden, Zeugnisse, Fotos)
- das Auffinden des geeigneten (zuständigen) Ansprechpartners
- die Verwendung vorformulierter und in 23 Sprachen übersetzter Fragenkataloge, zusätzlich Freitextfelder
- die automatische E-Mail-Benachrichtigung der beteiligten Akteure
- die Verwaltung von Anfragen (Status, Fristen, Druckfunktion, Weiterleitung)
- die Software-Module für einzelne Bereiche des Binnenmarktrechts.

ZWISCHENFAZIT: DIE EU-DLR ALS MOTOR FÜR DEN VERWALTUNGS-UMBAU – NEGATIVEFFEKTE SIND ABSEHBAR

Mit der Umsetzung der EU-DLR sind zwei Großprojekte verknüpft: zum einen die zügige Um- und Durchsetzung von E-Government, zum anderen der systematische Auf- und Ausbau eines europäischen Amtshilfesystems (IMI).

Diese tiefgreifenden Verwaltungsveränderungen – Elektronisierung und Europäisierung – wären theoretisch eine Chance zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes. Die entsprechenden Anforderungen an eine demokratische, leistungsfähige Verwaltung, wie sie ver.di u. a. erst kürzlich im Berliner Manifest: Öffentliche Dienste 2.0 – Die Daseinsvorsorge in der Informationsgesellschaft stärken! (siehe www.governet.de/9) dargelegt hat, werden ohne entsprechende Investitionen in Personal und Infrastruktur nicht zu bewältigen sein.

De facto ist jedoch zu befürchten, dass – insbesondere im Personalbereich – die dafür notwendigen finanziellen Mittel nicht zur Verfügung stehen werden. Die Folge wird eine Überforderung der Verwaltung bei der ordnungsgemäßen Erstellung von Genehmigungsbescheiden und bei der anschließenden Kontrolle der damit verbundenen Auflagen sein. Damit droht ein verstärkter Druck zur Auslagerung öffentlicher Aufgaben an private Dienstleister.

ZEITPLAN ZUR UMSETZUNG DER EU-DLR IN NATIONALES RECHT

Die folgenden Angaben zum Zeitplan und zum derzeitigen Stand der Umsetzung in nationales Recht beziehen sich überwiegend auf Informationen über den Umsetzungsprozess im Land Berlin, da dort die Gewerkschaften am Umsetzungsprozess beteiligt sind. Es ist jedoch davon auszugehen, dass die zeitlichen Abläufe im Bund und den Ländern weitgehend übereinstimmen.

27. Dez. 2006	Inkrafttreten der EU-DLR
2007	Vorbereitung des Umsetzungsprozesses (z. B. Erstellung des Handbuchs der EU-Kommission und des Prüfrasters)
seit Ende 2007	Beginn der Umsetzung (Normenscreening) in Bund, Ländern und Gemeinden
bis Ende 2008	Verabschiedung des 4. Gesetzes zur Änderung verwaltungsrechtlicher Vorschriften (4. VwVfÄndG) – Voraussetzung zur Einrichtung der EAP

bis Anfang 2009	<i>Land Berlin: Abschluss des Normenscreenings auf Verwaltungsebene: Erstellen einer Liste aller von der EU-DLR betroffenen Gesetze und Verordnungen mit den jeweiligen Änderungsvorschlägen im Rahmen eines sog. Artikelgesetzes (zusammenfassende Behandlung der verschiedenen Änderungen innerhalb eines Gesetzes)</i>
bis ca. Feb. 2009	Einrichtung der Einheitlichen Ansprechpartner
ab März 2009	Testphase für EAPs und IMI
bis Mitte 2009	<i>Beratung und Verabschiedung der durch die EU-DLR notwendigen rechtlichen Änderungen in den Länderparlamenten und im Bundestag</i>
bis ca. Sept. 2009	<i>Übermittlung der rechtlichen Änderungen in den Ländern an den Bund</i>
bis 28. Dez. 2009	Abschluss des Umsetzungsprozesses der EU-DLR in nationales Recht <i>Bericht der Mitgliedstaaten an die EU-Kommission: Auflistung aller an die EU-DLR angepassten Rechtsnormen sowie Begründung der Ausnahmeregelungen</i>
bis 28. Juni 2010	<i>Gegenseitige Evaluierung: Stellungnahmen der einzelnen Mitgliedstaaten zu den Berichten der anderen</i>
bis 28. Dez. 2010	<i>zusammenfassender Bericht der EU-Kommission an das Europäische Parlament und den Europäischen Rat</i>
bis 28. Dez. 2011 <i>(und danach alle drei Jahre)</i>	<i>Überprüfungsklausel: umfassender Bericht der EU-Kommission über die Anwendung der EU-DLR an das Europäische Parlament und den Europäischen Rat (überprüft werden u. a. die Folgen der EU-DLR für den Schutz von Arbeitnehmer/-innen)</i>

Im europäischen Vergleich liegt Deutschland derzeit im Mittelfeld, steht allerdings – als föderaler Staat – vor größeren Herausforderungen. Weit fortgeschritten ist der Umsetzungsprozess bereits in den mittel- und osteuropäischen Beitrittsländern von 2004 und 2008, da diese das Normenscreening bereits vor ihrem Beitritt durchgeführt haben.

Die Mitgliedstaaten müssen der Kommission bis Ende 2009 einen Bericht vorlegen, in dem sie darlegen, wie sie entweder die Kompatibilität der entsprechenden Gesetze und Verordnungen mit der EU-DLR sichergestellt haben oder Ausnahmetatbestände aufrechterhalten wollen. Ausnahmen können auf der Grundlage der in Art. 16 genannten Gründen der öffentlichen Sicherheit, Ordnung, Gesundheit und Umweltschutz gerechtfertigt werden. Sie stellen in diesem Sinne einen letzten Anker dar, um die Dienstleistungsfreiheit einzuschränken.

Angesichts des Umfangs und der Komplexität einerseits und der Fülle offener Fragen andererseits besteht die große Gefahr, dass die Umsetzung der EU-DLR weitgehend ohne demokratische Mitbestimmung erfolgen wird. Weder die Öffentlichkeit noch die Interessenvertretungen in den Behörden und Betrieben sind bisher annähernd über die Auswirkungen der EU-DLR informiert geschweige denn aktiv in die Umsetzung einbezogen worden. Der bereits vorhandene Zeitdruck wird sich weiter verstärken.

ZUM AKTUELLEN STAND DER UMSETZUNG – IN BERLIN UND BUNDESWEIT

Der Umsetzungsprozess wird systematisch in drei Bereiche gegliedert: 1. Normenscreening, 2. Einrichtung des Einheitlichen Ansprechpartners (EAP) und 3. Erstellung und Implementation der technischen Infrastruktur für die Kommunikation zwischen EAP und Behörden sowie der Aufbau des „Internal-Market-Information-Systems (IMI) für die europäische Amtshilfe (Testphase geplant ab März 2009).

1. Normenscreening

Der Bund und die Länder sind seit Ende letzten Jahres dabei, sämtliche ihrer jeweiligen Gesetze und Verordnungen zu prüfen, die die Aufnahme und Ausübung von Dienstleistungen betreffen. Da grundsätzlich alle Anstalten des öffentlichen Rechts, also auch Kommunen, Kammern, Kirchen etc. betroffen sind, haben auch diese inzwischen mit dem Normenscreening begonnen. Teilweise wird versucht, mittels standardisierter Verfahren (Screening von Mustersatzungen) den Prozess zu vereinfachen.

Allein im Land Berlin wurden auf der Grundlage des o. g. Prüfrasters über 1.000 Gesetze und Verordnungen (GuV) überprüft. Anhand dieser Prüfung sind in Berlin mehr als 100 GuV identifiziert worden, die angepasst werden müssen. Hinzu kommen Satzungen, u. a. der Kammern, Gebührenordnungen und Register. Alle Normen, die von der EU-DLR berührt sind, müssen von der Bundesregierung bis zum 28. 12. 2009 an die EU-Kommission zur Notifizierung gemeldet werden.

Obwohl bisher bei keinem einzigen Gesetz ein konkreter Änderungsvorschlag vorliegt, sollen im Rahmen eines Artikelgesetzes die Änderungen der GuV bis Ende 2008 vom Senat beschlossen sein. Zuvor sollen konkrete Änderungsvorschläge sowie eine Bewertung der politischen Brisanz in Bezug auf die zu ändernden GuV erfolgen. Bis Anfang des Jahres 2009 soll das Artikelgesetz vom Senat verabschiedet sein, um dann ins parlamentarische Verfahren zu gehen. **Die fachliche Beratung sowohl der Gesetzesänderungen als auch der Anpassung von Verwaltungsabläufen wird unter einem hohen Zeitdruck erfolgen, so dass von einem geordneten demokratischen Verfahren kaum die Rede sein kann.**

2. Einrichtung des EAP

Mit dem EAP wird eine neue Institution geschaffen, die als Anlaufstation für ausländische Dienstleister für alle genehmigungsrechtlichen Anforderungen fungieren soll. Ausländische Dienstleister können sich jedoch auch weiterhin direkt an die zuständigen Behörden wenden. Der Kontakt mit dem EAP muss zukünftig auch in ausschließlich elektronischer Form gewährleistet werden. Das bedeutet, sämtliche Genehmigungen – ob vom Gewerbeaufsichtsamt, dem Bauamt oder dem Gesundheitsamt – müssen online beantragt und bearbeitet werden können.

Der EAP hat keine eigenständige Befugnis zur Genehmigungserteilung, sondern ist eine Schnittstelle zu den zuständigen Behörden. Ob der EAP selbst eine staatliche Einrichtung wird, wie es ver.di und auch der DGB fordern, ist noch nicht in allen Bundesländern geklärt. Das Land Hamburg favorisiert das sogenannte Kammermodell, demzufolge IHK und HWK die Trägerschaft übernehmen. Der EAP oder vielmehr die EAPs (Bundes- und mindestens 16 Länder-EAPs – möglicherweise aber auch viele kommunale EAPs) müssen ebenfalls bis zum 28. 12. 2009 ihre Arbeit aufgenommen haben und sowohl in ihren Arbeitsabläufen als auch mit ihren technischen Infrastrukturen kompatibel sein.

3. Technische Infrastruktur

Wie bereits erwähnt, erfordert die Umsetzung der EU-DLR nicht nur eine gesetzestech-nische Umsetzung in nationales Recht, sondern stellt zugleich erhebliche neue Anforder-ungen an die technische Infrastruktur der betroffenen Behörden. Der EAP und die nach-gelagerten Behörden brauchen eine kompatible IT-Plattform, die eine Bearbeitung elektronischer Unterlagen in unterschiedlichen Sprachen ebenso ermöglicht wie eine sichere Speicherung der jeweiligen Daten. Hinzu kommt der Auf- und Ausbau des europäischen IMI-Systems.

Auch die entsprechende Hard- und Software müsste (theoretisch) bis zum 28.12.2009 funktionieren und zwar in allen 27 Mitgliedstaaten mit der entsprechenden Kompatibilität und Sicherheit der Technik sowie der entsprechenden Qualifikation der Beschäftigten.

In einigen Bundesländern laufen bereits die Vorbereitungen für die Ausschreibungen für die Software, ohne dass es einen europäischen oder zumindest nationalen Leitfaden zu technischen Standards gibt. Somit ist zum einen die Interoperabilität unterschiedlicher Systeme (Microsoft, Linux etc.) noch nicht gewährleistet. Zum anderen sind datenschutz-technische Standards bisher völlig ungeklärt!

MÖGLICHE GEFAHREN FÜR DEN ÖFFENTLICHEN DIENST (UND DARÜBER HINAUS) SOWIE ANFORDERUNGEN AN GEWERKSCHAFTEN UND PERSONALRÄTE

Gefahr weiterer Privatisierungen

Auch wenn in der EU-DLR steht, dass sie keine Liberalisierung und Privatisierung zum Ziel hat (Art. 1, Abs. 2), so steht doch zu befürchten, dass sie de facto genau dies bewirken wird.

Die von externen Billiganbietern in Aussicht gestellten Preissenkungen erhöhen den Anreiz, weitere öffentliche Dienstleistungen auszugliedern. Es droht die Gefahr eines verstärkten Lohndumpings! Hinzu kommt, dass bisherige Mischmodelle (Public Private Partnerships, PPP) aller Voraussicht nach langfristig nicht tragbar sein werden und im Sinne der EU-DLR für den freien Markt geöffnet werden müssen – sofern sie nicht rekommunalisiert, also in die reine öffentliche Trägerschaft überführt werden.

Ein aktuelles Beispiel ist der Vorstoß, Küchendienstleistungen in den Kitas einiger Berliner Bezirke auszugliedern. Das bisherige Personal sollte in den Stellenpool des Landes überführt werden, um die Leistungen zukünftig „zu am Markt üblichen Preisen“ einkaufen zu können. Durch die erfolgreiche Intervention des Hauptpersonalrats konnte dies zwar erst einmal verhindert werden, doch zeigt dies einmal mehr, dass der Ausgliederungsphantasie kaum Grenzen gesetzt sind.

MÖGLICHE GEFAHREN

Wenn eine Kommune die Pflege der Grünanlagen an einen privaten Dienstleister vergeben sollte, müsste diese Vergabe künftig europaweit ausgeschrieben werden, so dass die Leistungen auch von europäischen Dienstleistern ohne Tarifbindung erbracht werden können. Das Arbeitnehmerentendegesetz bietet hier nur einen geringen Schutz, da es sich nur auf Branchen mit für allgemeinverbindlich erklärten (AVE) Tarifverträgen bezieht. Ohne TVÖD und ohne AVE besteht keinerlei Tarifschutz. Es gilt das Herkunftslandprinzip.

Mindestens ebenso gravierend sind die Auswirkungen auf die Mitbestimmung. Egal, wie groß der ausländische Dienstleister wäre, solange er keine Niederlassung in Deutschland unterhält, unterliegt er nicht dem Betriebsverfassungs- oder dem Personalvertretungsgesetz.

Eines wird durch die EU-DLR ganz klar: Wer die Ausweitung der Dienstleistungsfreiheit und ihrer (sozialen) Folgen auf die öffentliche Daseinsvorsorge verhindern oder bremsen will, darf nicht weiter Auslagerungen und PPPs fördern!

Gefahr weiterer Deregulierung

Zeitplan und Volumen des Umsetzungsprozesses widersprechen sich total, dementsprechend drohen sowohl akut als auch perspektivisch eine irrsinnige Verschleuderung von Steuergeldern sowie die Aushöhlung demokratischer Standards innerhalb und außerhalb der Verwaltungen.

Das Normenscreening stellt gewachsene Strukturen des öffentlichen Dienstes grundsätzlich infrage. Anhand der Rechtsnormen, die in Berlin angepasst werden müssen, zeigt sich, dass auch Gesetze und Verordnungen betroffen sind, deren Zusammenhang mit der EU-DLR nicht offensichtlich ist.

Dies betrifft z. B. das Berliner Schul- und Hochschulgesetz, die Verordnung zur Gewährleistung eines bedarfsgerechten Angebotes von Plätzen und zur Personalausstattung in Kitas (VOKitaFÖG), zahlreiche Weiterbildungs- und Prüfungsordnungen in Gesundheitsberufen, das ÖPNV-Gesetz, das Grünanlagengesetz oder die Friedhofsordnung.

Hinzu kommen zahlreiche Gebührenordnungen, da die EU vorschreibt, dass Gebühren zukünftig nur noch kostendeckend sein dürfen. Mittlerweile wird in einigen Ländern und Kommunen geprüft, welche Einnahmeausfälle zu erwarten sind. Die soziale Staffelung von Gebühren nach Einkommen – ein wesentliches Instrument des sozialen Ausgleichs – wird drastisch eingeschränkt und kann nur noch zu Lasten der öffentlichen Haushalte erfolgen.

ver.di und die Personalräte müssen darauf achten, dass hier nicht wieder einmal die finanzielle Stabilität der öffentlichen Hand eingeschränkt wird!

Unzureichende Kontrollmöglichkeiten

Gewiss gibt es bestehende Regelungen, deren Sinnhaftigkeit bezweifelt werden kann. Die EU-Kommission hat geschickt eine Reihe dieser Beispiele herausgegriffen, um ihr Vorhaben zu legitimieren (z. B. braucht bisher ein deutscher Handwerker, der in Belgien einen Auftrag ausführen will, ein in Belgien zugelassenes Auto, um sein Werkzeug zu transportieren). Die Messlatte der Kommission ist jedoch nicht sinnvolles Verwaltungshandeln, sondern der Markt. In diesem Sinne wird sinnvolles Verwaltungshandeln sogar noch erschwert. Die Prüfung genehmigungsrelevanter Angaben wird – auch gegenüber inländischen Dienstleistern – erheblich erschwert, da der ausländische Dienstleister weder eine Niederlassung vorhalten muss noch zur Vorlage von Originalunterlagen oder beglaubigten Kopien verpflichtet werden kann.

Einmal erteilte Genehmigungen dürfen nicht befristet werden und gelten bundesweit auch für Tochterunternehmen. Da es keine bundesweit einheitlichen Standards für die Erteilung von Genehmigungen gibt und geben wird, werden findige Unternehmen ihre Genehmigungen dort beantragen, wo sie am einfachsten zu bekommen sind.

Der Dienstleister ist lediglich angehalten, etwaige Veränderungen – bspw. die räumliche Ausweitung seiner Aktivitäten – von sich aus anzuzeigen. Die Kontrolle soll im Wesentlichen durch die europaweite Amtshilfe (IMI) gewährleistet werden. In den letzten Jahren gab es zahlreiche Hinweise für den potenziellen Missbrauch der Dienstleistungsfreiheit, u. a. im Bau- oder im Fleischereigewerbe, aber auch im Gesundheitssektor (McPfleger, McZahn). Sollte das IMI-System nicht funktionieren, vergrößert sich die Gefahr rechtsfreier Räume zulasten von Arbeitnehmer/-innen.

Ausländische Dienstleister haben das Recht auf einen angemessenen Schutz im Umgang mit ihren Daten. Durch das IMI-System werden jedoch sensible Daten, z. B. Anfragen zur Zuverlässigkeit von Antragsteller/-innen, Aussagen über Vorstrafen oder Insolvenzen, europaweit durch die Datennetze versendet. Wie die Vertraulichkeit dieser Unterlagen gewährleistet werden soll, ist bisher völlig unklar. Folgenabschätzungen für sozial- und arbeitsrechtliche Fragen sind bisher ebensowenig vorgesehen wie für den Datenschutz.

Eine effektive sowie sozialverträgliche und demokratische Umsetzung der EU-DLR erfordert eine nicht nur technisch, sondern auch personell starke Infrastruktur des Öffentlichen Dienstes und zwar europaweit!

Drohender Verlust der öffentlichen Steuerungsfähigkeit

Aus Sicht der Gewerkschaften ist es besonders wichtig, dass der EAP in öffentlicher Trägerschaft bleibt. Schließlich soll der EAP eine Mittlerfunktion zwischen dem Antragsteller und den Behörden einnehmen. Dabei prüft er zwar (bislang) nicht die Unterlagen selbst, sondern nur deren Vollständigkeit. Sind die Unterlagen nach Ansicht des EAP komplett, löst er – qua Weiterleitung an die zuständigen Behörden – die Genehmigungsfrist aus. Er ist in diesem Sinne also klar in das Verwaltungsverfahren integriert.

Gegenwärtig ist es jedoch unwahrscheinlich, dass alle Bundesländer die öffentliche Trägerschaft gewährleisten. Mit dem Kabinettsbeschluss über das 4. Gesetz zur Änderung verwaltungsrechtlicher Vorschriften (4. VwVfÄndG) hat die Bundesregierung im Juli 2008 eine entsprechende Gesetzesänderung auf den Weg gebracht. Die Länder haben weitgehend durchgesetzt, dass sie die Ausgestaltung des EAP selbst bestimmen dürfen und werden in den kommenden Wochen ihrerseits entsprechende Gesetze zur Schaffung des EAP einbringen. Hamburg favorisiert bisher das sogenannte Kammermodell, also eine Trägerschaft von IHK und HWK. Bremen, Schleswig-Holstein, Berlin und Sachsen haben sich dagegen für öffentliche Träger entschieden, teilweise in Kooperation mit den Kammern. In Berlin soll zudem auch der DGB beteiligt werden.

Hier müssen die Gewerkschaften, insbesondere ver.di, und auch die Personalräte weiterhin aktiv für den Erhalt der öffentlichen Steuerungsfähigkeit des EAP durch eine öffentliche Trägerschaft und Rechtsform eintreten!

Unklar ist noch immer, welche konkreten Aufgaben der EAP tatsächlich übernehmen wird. Nach Ansicht des Bundes und der Länder soll der EAP nicht für arbeits- und sozialrechtliche Anforderungen zuständig sein, da diese aus der EU-DLR ausgenommen sind. Ein einheitlicher Ansprechpartner müsste sich jedoch aus Sicht der Gewerkschaften um alle Genehmigungen kümmern, zumal auch das Steuerrecht ausgenommen ist, die Vergabe einer Steuernummer durch das zuständige Finanzamt über den EAP aber möglich sein soll. Nicht vorgesehen ist daher die Anmeldung von Arbeitnehmer/-innen bei der Sozialversicherung

MÖGLICHE GEFAHREN

oder beim Zoll (Entsendung). Wer, wenn nicht der EAP, zukünftig ausländische Dienstleister über die arbeits- und sozialrechtlichen Anforderungen informieren wird, ist noch ebenso ungeklärt wie die Kontrolle ihrer Einhaltung (nach Aufnahme des Geschäftsbetriebes).

Aufweichung des Datenschutzes

In Erwartung lukrativer öffentlicher Aufträge haben sich die entsprechenden Anbieter von Software (Microsoft, SAP etc.) sowie die Berater zur sogenannten Verwaltungsmodernisierung (Bertelsmann etc.) bereits seit langem mit der EU-DLR beschäftigt. Zunehmend deutlicher wird dabei der Ruf nach einheitlichen Lösungen, nur eine Minderheit pocht auf eine Software-Entwicklung, die mit unterschiedlichen Betriebssystemen kompatibel ist. Die Umsetzung der EU-DLR droht zum Totschlagargument und -instrument gegen Open-Source-Lösungen und freie Software-Anwendungen zu werden. Unabhängig davon, ob sich zentrale oder dezentrale Lösungen durchsetzen werden, die Umsetzung der EU-DLR ist – nach Toll Collect (Maut) und Umrüstung der Arbeitsagenturen (Hartz-Reform) – das nächste IT-Milliardenprojekt.

Während die Software-Angebote bereits geschmiedet werden und die ersten Ausschreibungen bevorstehen, ist noch weitgehend unklar, nach welchen Kriterien die öffentliche Hand die Ausschreibungen vornehmen wird. Datenschützer/-innen warnen bereits vor hohen Risiken für die Datensicherheit und/oder den Datenmissbrauch.

So kritisierte ein Mitarbeiter des Unabhängigen Landeszentrums für Datenschutz Schleswig-Holstein (ULD) auf einer Tagung im April 2008, dass „die derzeit kursierenden Visionen, Wünsche, Ideen, Expertisen und Konzepte zur EU-DLR auf die Verwaltungen in der EU einen unwiderstehlichen Druck zur durchgängigen Technisierung ihrer Prozesse erzeugen“ würden. Insbesondere durch den hohen Zeitdruck würden immense Risiken entstehen, u. a. Rechtsunsicherheiten, Regelungslücken, Pfusch, Verantwortungslücken, keine sachgerechten Zuschnitte für neue Tätigkeiten, Dilettantismus bzw. Fachkräftemangel, politische Kurzschlüsse – z. B. Preisgabe der Zweckbindung bei der Datenverarbeitung –, mangelhafte Kostentransparenz und schlechte Evaluation sowie zu viel Vertrauen in die Herstellerangaben.

Genauso unklar wie die Kriterien für die Software sind die Anforderungen an die Hardware. Völlig ausgeblendet werden zudem bisher die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen für die Beschäftigten.

ver.di und Personalräte müssen sich aktiv in die Ausschreibungsverfahren einmischen, indem sie transparente Kriterien einfordern, auf der Einhaltung des Datenschutzes beharren und notwendige Qualifizierungsmaßnahmen für die Beschäftigten verlangen!

WEITERE HANDLUNGSANSÄTZE FÜR VER.DI SOWIE PERSONAL- UND BETRIEBSRÄTE

1. (Re-)Politisierung der EU-DLR-Umsetzung („Mit Bolkesteinen lässt sich kein soziales Europa bauen!“)

Die Umsetzung verläuft bisher im Wesentlichen auf der Verwaltungsebene und unter Ausschluss der Öffentlichkeit. Selbst für die parlamentarischen Vertreter/-innen ist bisher unklar, welche Konsequenzen u. a. das Normenscreening haben wird. Das parlamentarische Beratungsverfahren steht bevor, allerdings müssen die Abgeordneten (und die Öffentlichkeit) frühzeitig über die geplanten Änderungen informiert werden, damit sie überhaupt eine Chance haben, noch substantielle Änderungen durchzusetzen. Parlamentarische Anhörungen, kleine Anfragen und öffentliche Veranstaltungen wären dazu wichtig. Als inhaltliche Klammer bietet sich das Motto für die Europawahl „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ an.

2. Gewerkschaftliche Beteiligung an der Umsetzung der EU-DLR und am EAP

Die Beteiligung des DGB am Umsetzungsprozess im Land Berlin ist positiv. Der (Mehr-)Wert dieser Beteiligung wäre jedoch deutlich geringer, gäbe es nicht eine kontinuierliche Zusammenarbeit und Abstimmung mit dem Hauptpersonalrat. Dies betrifft zum Beispiel die aktuellen Verhandlungen mit dem Land Berlin über eine arbeits- und sozialrechtliche Beratung durch den EAP unter Beteiligung der Gewerkschaften. Wie kann diese Beteiligung sinnvoll ausgestaltet werden? Dabei geht es keineswegs nur um eine lokale Frage: Angesichts der bundesweiten Gültigkeit von Genehmigungen wäre die Wirksamkeit beschränkt, wenn es nicht gelänge, die gewerkschaftlichen Interessenvertretungen bundesweit an allen EAP's zu beteiligen.

3. Mitbestimmung einfordern und umsetzen

Es ist davon auszugehen, dass die Umsetzung der EU-DLR in zentralen Fragen mitbestimmungspflichtig ist! Sei es in Bezug auf die Einrichtung der EAP's und die Zusammenarbeit mit den Behörden, sei es der Auf- und Ausbau neuer Tätigkeitsbereiche sowie deren technische Umsetzung und die entsprechende Qualifizierung von Kolleginnen und Kollegen etc. Der systematische Ausbau einer europäischen Amtshilfe erfordert ggf. nicht nur sprachliche, sondern auch interkulturelle und juristische Kompetenzen. Die Einbindung von Personal- und ggf. Betriebsräten erfolgt bisher offenbar ebenso punktuell wie die der Gewerkschaften. Überall dort, wo dies bisher nicht der Fall ist, lohnt es sich – auch im Rahmen von Personal- und Betriebsversammlungen – nach dem aktuellen Stand und bereits absehbaren Folgen der Umsetzung zu fragen. Das gilt sowohl innerhalb der Behörden als auch bei den gewählten Abgeordneten, die letztlich die notwendigen Gesetzesänderungen beschließen müssen – ob beim Normenscreening oder bei der Einrichtung des EAPs.

4. Informations- und Erfahrungsaustausch organisieren

Sowohl die EU-DLR als auch der Umsetzungsprozess in nationales Recht sind komplexe Vorgänge, die mit erheblichen Rechtsunsicherheiten verbunden sind. Auf viele Fragen haben auch wir als Gewerkschaften noch keine klaren Antworten – weder in Deutschland noch in Europa. Eine systematische Folgenabschätzung gibt es bisher noch nicht. Deswegen ist ein intensiver Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen allen beteiligten Akteuren aus Politik, Gewerkschaften und Personalräten dringend erforderlich.

Weitere Informationen zur EU-Dienstleistungsrichtlinie:

- ver.di-Forum für demokratisches eGovernment: www.governet.de.
- Informationsseite des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie: www.dienstleistungsrichtlinie.de.
- Das „Berliner Manifest: Öffentliche Dienste 2.0 – Die Daseinsvorsorge in der Informationsgesellschaft stärken!“ findet sich auf www.governet.de/9, wo es diskutiert und unterschrieben werden kann!
- Interessant zum Thema PPP und öffentliche Auftragsvergabe:
Das Rechtsgutachten: „Institutionelle Public Private Partnerships und öffentliche Auftragsvergabe“.
Hrsg.: Gewerkschaft ver.di, Ressort 1, Politik und Planung,
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin, (W-2094-14-0406)

Band V der ver.di-Schriftenreihe

Innovation + Neue Medien + Beteiligung

Öffentliche Dienste im Wandel: „Öffentlicher Dienst und die bundesweite Umsetzung der EU-Dienstleistungsrichtlinie (EU-DLR)“

Autor/-innen: Heiko Glawe, Carola Köhler, Annette Mühlberg, Berlin
(Bestell-Nr.: 278002)

Bisher erschienen:

Band I

„Virtuelle Rathäuser – Neue Arbeitswelten, Neue Dienstleistungen“ (vergriffen)

Band II

„Online-Arbeiten im virtuellen Rathaus – Gewerkschaftliches Memorandum“
(Bestell-Nr.: 213711)

Band III

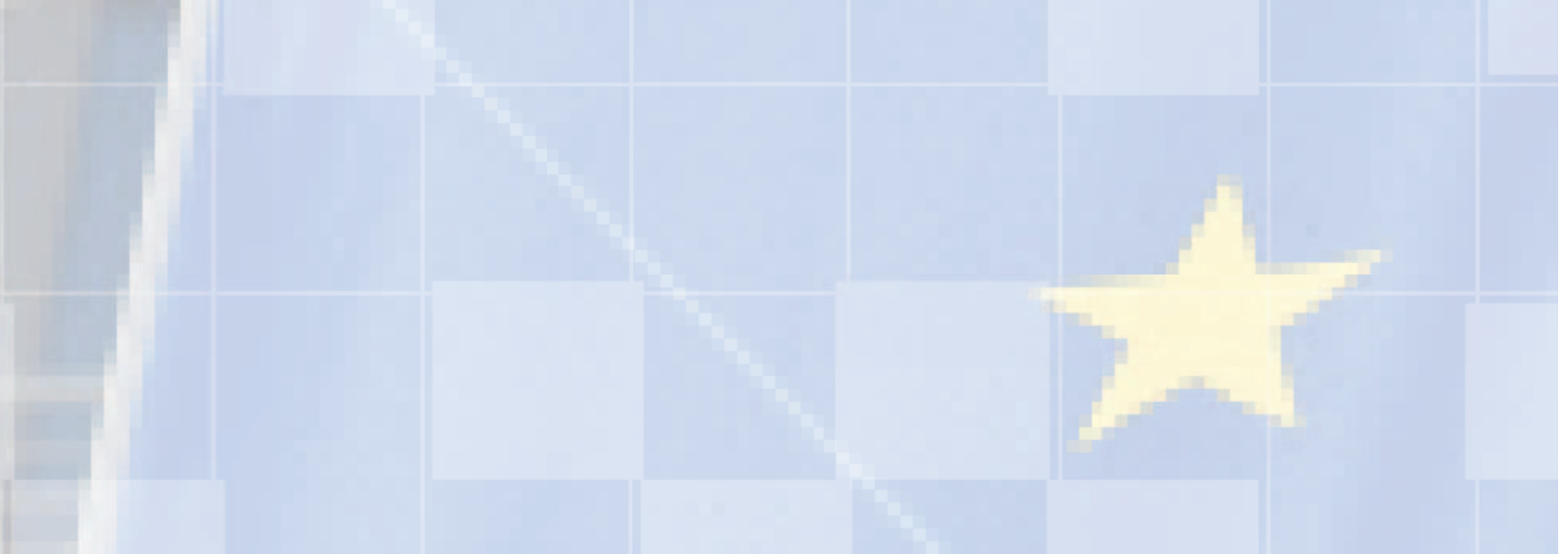
„Wie öffentlich und demokratisch wird eGovernment sein?“ (2. Auflage, wird wegen Erläuterung der Mitbestimmungsrechte bei Bestellung Bd. IV zugefügt.)

Band IV

„eGovernment: Bausteine für Dienstvereinbarungen“
(Bestell-Nr.: 213811)

Zu bestellen bei:

IVB Direktmarketing GmbH, Ruhweg 21, 67307 Göllheim
E-Mail: verdi@ivb-gmbh.de
Fax: 06351 125 283



governet.de
Forum für demokratisches eGovernment

Governet setzt sich für eine demokratische Entwicklung des eGovernment und die Verwirklichung von eDemokratie ein. Governet ist eine Initiative der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, in der sich Arbeitnehmer/-innen, Personalvertretungen, Bürgerinnen und Bürger, Verwaltungspraktiker/-innen und nationale wie internationale Experten/-innen zusammenfinden.

Wir brauchen eine rege öffentliche Debatte!

www.governet.de