

## Diskussion

**Eigene »Tariffähigkeit«  
ist realitätsfern****Eine persönliche Erwiderung zu  
Meinhard Motzko – und ebenfalls »Ein Weckruf«**

Zur Schlussbemerkung von Meinhard Motzko in Sachen »Tariffähigkeit des BIB« in seinem Beitrag »Demografischer Wandel – Wen interessiert das eigentlich?« im Doppelheft November/Dezember 2012 (Seite 763) hat uns folgender Leserbrief erreicht:

BuB ist unabhängig und meinungsfreudig – gut so! Meinhard Motzko ist es auch, immer wieder – auch gut so... Aber Realitätsferne steht ihm weniger gut.

In seinem »Weckruf« in BuB 11-12/2012 hat er, so geschickt wie versteckt, gleich noch die Eingruppierungsproblematik der Bibliotheksbeschäftigten reingemogelt. Seiner Schlussfolgerung »Gelingt diese Modernisierung der Strukturen und Vergütungen nicht, wird das Bibliothekswesen gnadenlos vom demografischen Wandel abgehängt« ist uneingeschränkt zuzustimmen. Aber die vorangehenden Empfehlungen können nicht unwidersprochen bleiben.

Motzko schimpft zunächst auf ver.di. Dass ich, was die Bibliothekseingruppierung betrifft, hier mit ihm gehe, dürfte spätestens seit dem Berliner Bibliothekartag ausgewiesen sein. Es geht im Folgenden daher nicht um eine blinde Verteidigung von ver.di, sondern um die Unsinnigkeit seiner vermeintlichen zwei Alternativen.

Zum einen empfiehlt er dem BIB die eigene »Tariffähigkeit«, eines seiner Lieblingsthemen. (Aber so neu ist das im BIB üb-

rigens auch nicht, ich erinnere mich an Gespräche hierüber mit Barbara Jedwabski anno 2000...) Für eine Tariffähigkeit von Verbänden hat die Rechtsprechung so 10 bis 15 juristische Anforderungen aufgestellt – durchaus im Fluss, durchaus umstritten, aber es zählt nun einmal das Bundesarbeitsgericht. Über diese Anforderungen, insbesondere die »Soziale Mächtigkeit«, gern mehr in einem längeren Artikel oder auf der nächsten Mitgliederversammlung.

Aber »Tariffähigkeit« ist über die juristische Frage hinaus auch eine (macht)politische. Natürlich sind uns Beispiele wie Marburger Bund (MB), Vereinigung Cockpit (VC), Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) oder UFO (Flugbegleiter) dank der Auswirkungen und medialen Aufmerksamkeit vor Augen. Und aufgrund deren Erfolge und der Unzufriedenheit mit den großen Gewerkschaften gibt es monatlich neue Versuche, Sparten- oder auch Betriebsgewerkschaften zu gründen. Aber mit welchem Erfolg?

Eine sehr lesenswerte Studie\* hat untersucht, wie ein Verband wie der MB die Transformation zur Gewerkschaft oder wie es die GDL zum eigenständigen Tarifakteur geschafft hat (und andere nicht). Bei den sehr wenigen »erfolgreichen« Beispielen zeigen sich als notwendige Voraussetzungen zum Beispiel: ein sehr hoher Organisationsgrad in der Sparte (in diesen Fällen 40 bis 80 Prozent), Mitglieder in betrieblichen Schlüsselpositionen sowie eine überdurchschnittliche Verhandlungs- und »Veto- beziehungsweise Sanktionsmacht«. Würde das der BIB erreichen?

Außerdem: Bei den genannten Beispielen stehen auf der anderen Seite branchenbedingt leicht unter Druck zu setzende einzelne privat(isiert)e Arbeitgeber (GDL, UFO, VC) oder zumindest relativ autonome öffentliche Einrichtungen (MB). Bibliotheken hingegen sind weit überwiegend jeweils ein Teil der Kommunal-, Landes- oder Bundesverwaltung. Dort gibt es gemeinsame Tarifverträge für alle Ämter und Einrichtungen, alle Berufe und Sparten. Kann jemand ernsthaft annehmen, dass diese öffentlichen Arbeitgeber – egal ob von ver.di oder BIB – dazu zu bringen wären, einen eigenständigen Bibliotheks-Tarifvertrag abzuschließen?

Motzkos zweite Empfehlung lautet »Deutsche Verwaltungsgewerkschaft (DVG)«. Die DVG ist eine von 43 unter dem Dach des »dbb beamtenbund und tarifunion« zusammengesetzten Gewerkschaften – so wie in unseren Bereichen die »komba gewerkschaft« oder der »Verband der Beschäftigten der obersten und oberen Bundesbehörden (VBOB)«. Für 38 dieser 43 Gewerkschaften, so auch für die DVG, führt der dbb die Tarifverhandlungen. Und der dbb hat seit 2007 eine Vereinbarung mit ver.di, nach der die Tarifverhandlungen gemeinsam geführt werden, auch die Forderungen werden zusammen erhoben! Der im November gewählte neue dbb-Vorsitzende hat bekräftigt: »Aus meiner Sicht gibt es keinen Anlass, an der erfolgreichen Zusammenarbeit mit ver.di zu rühren.«

Alle Tarifverträge der letzten Jahre von Bund, TdL und VKA wurden gleichlautend einmal mit ver.di und einmal mit dem dbb abgeschlossen, es gibt keine unterschiedlichen! Und das dürfte absehbar so bleiben. Herr Motzko: erst informieren, dann motz(k)en! Aber ich hätte da für Sie noch die »Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD)« im Christlichen Gewerkschaftsbund Deutschlands im Angebot...

Also, ohne Realitätsferne: Eine bessere Eingruppierung

wird derzeit nur beharrlich mit und in ver.di erreichbar sein, leider muss ich mit Merkel schließen: Alternativlos!

*Wolfgang Folter, Vorsitzender des Personalrats der Goethe-Universität Frankfurt und seit Langem für die Eingruppierung in BIB und ver.di aktiv*

## Diskussion

**Kontra-  
produktiv die  
eigene Sache  
unterlaufen?****Tarifverbesserungen  
können nur durch ge-  
meinsames Engagement  
erreicht werden**

Zur Schlussbemerkung von Meinhard Motzko in Sachen »Tariffähigkeit des BIB« in seinem Beitrag »Demografischer Wandel – Wen interessiert das eigentlich?« im Doppelheft November/Dezember 2012 (Seite 763) ist eine weitere Stellungnahme in der Redaktion eingegangen:

Seit mindestens zwei Jahrzehnten versuchen tapferere Menschen aufopferungsvoll, die Eingrup-

---

**Wir können nur gemeinsam  
und auch nur, wenn alle  
Betroffenen wirklich an  
einem Strang ziehen, etwas  
erreichen.**

---

pierungen im ABD-Bereich zu verbessern. Diese Idealisten in ver.di und auch im BIB verdienen unser aller Respekt bei ihrer mühevollen Arbeit.

Unser Problem ist aber seit eben dieser Zeit gleich geblieben. Sowohl im Berufsverband als auch in der Gewerkschaft

\* Wolfgang Schroeder, Viktoria Kalass, Samuel Greef: Berufsgewerkschaften in der Offensive. Wiesbaden: Springer VS, 2011