

Einheitliches Tarifrecht für den Öffentlichen Dienst

Gibt's endlich einen neuen Tarifvertrag für Bibliotheksangestellte?

von **Wolfgang Folter** und **Barbara Jedwabski**

Die Geschichte des Klagens über die schlechten Eingruppierungsmöglichkeiten im Bibliotheksbereich ist lang und hat viele Stationen - und immer hat sich auch der BIB bzw. seine Vorgänger daran beteiligt, immer hat man aber auch versucht auf eine positive Veränderung hinzuwirken.

Im Dezember 1974 gingen BibliothekarInnen in Stuttgart dafür sogar zum bisher einzigen bekannten Warnstreik auf die Straße, demonstrierten für eine bessere Eingruppierung. In Stuttgart gab es ein weiteres geschichtsträchtiges Ereignis: das Go-in von TeilnehmerInnen des Bibliothekskongresses 1978 bei der ÖTV-Hauptverwaltung. Danach wurden tatsächlich 1979 die ersten und bisher letzten Tarifverhandlungen für Bibliotheken aufgenommen, wobei die Berufsverbände bei der Aufstellung der Forderungen intensiv mitwirkten. Die damaligen Angebote der Arbeitgeber bestanden allerdings fast nur aus Verschlechterungen, sodass die Gespräche Ende 1981 eingestellt wurden und seitdem offiziell ruhen.

Nach einer überfüllten Protestveranstaltung 1989 auf der Dortmunder Bibliotheca gab es einen neuen Anlauf: die Verbände wurden von der ÖTV zu einem *Arbeitskreis Tarifarbeit* eingeladen. Nach vielen Erhebungen und als Ergebnis langer Diskussionen wurde Anfang 1993 gemeinsam die Forderung aufgestellt: *Weg mit den speziellen Bibliotheks-Tätigkeitsmerkmalen im BAT, stattdessen Anwendung der ‚allgemeinen‘ Fallgruppen 1 des BAT*. Dies wurde als offizielle Position von der ÖTV übernommen – allerdings weigerten sich die Arbeitgeber in den folgenden Jahren bei vielen Vorstößen beharrlich, überhaupt über Bibliotheken zu verhandeln. Dies wurde beispielsweise auch aus den Antworten der drei Arbeitgeber deutlich, die die BDB erhielt, nachdem sie eine Unterschriftensammlung - initiiert von der VdDB-Kommission *Besoldung und Tarif* auf dem Bibliothekskongress 1997 in Dortmund - an alle Tarifvertragsparteien weitergeleitet hatte. So war denn auch das Fazit nach der Analyse der Antworten: [Nur] *in einer Diskussion um die Neufassung des gesamten BAT haben wir vielleicht eine Chance, einen neuen zeitgemäßen Platz im Tarifgefüge zu finden und gemeinsam mit den anderen Beschäftigten im öffentlichen Dienst die Forderung nach verbesserter Eingruppierung durchzusetzen ...*¹

Aufwertungskampagne und 100-Punkte-Papier

Eine solche Chance schien sich erstmals abzuzeichnen, als sich die ÖTV etwa ab Mitte der 90er-Jahre verstärkt einem neuen Thema zuwandte, der Aufwertung von Frauentätigkeiten.²

Zunächst wurde in Gutachten festgestellt, dass auch der BAT *den vom Europäischen Gerichtshof geforderten Kriterien für diskriminierungsfreie Entgelt-Systeme nicht entspricht* - und Bibliothekarinnen war klar, dass gerade sie hierfür ein typisches Beispiel darstellen. Dies führte u.a. dazu, dass beim großen „Praxistest“ in 2000, einem Vergleich frauen- und männerdominierter Tätigkeiten, auch ein „Vergleichspaar Dipl.-Bibliothekarin und Dipl.-Ingenieur“ untersucht wurde. Das Ergebnis überraschte nicht: Bibliotheksarbeit als typische Frauentätigkeit wird im BAT unterbewertet. Eine nicht zu unterschätzende Ursache hierfür liegt allerdings auch in der Auswahl der Bewertungskriterien: während der BAT eher eine sog. summarische Arbeitsbewertung vornimmt, kommt ein analytisches System meist zu anderen Ergebnissen – denn hier werden auch Faktoren mitbewertet wie z.B. psycho-soziale Anforderungen, deren Nichtberücksichtigung schon oft beklagt wurde.³

Diese Themen blieben auch nach der Gründung von ver.di auf der Tagesordnung. Und inzwischen ist insgesamt große Bewegung in die Tarifdiskussion gekommen: zunächst auf der letzten Sitzung der Großen Tarifkommission der ÖTV wie dann auch 2001 auf der ersten Tagung der neuen Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst von ver.di wurde über eine Modernisierung, eine Reform der Manteltarifverträge diskutiert. *Ein Einheitliches Tarifrecht für den Öffentlichen Dienst* soll jetzt geschaffen werden. Ein ver.di-Beschluss vom April 2002 nennt die grundsätzlichen Zielsetzungen:

1. *Schaffung eines einheitlichen, überschaubaren und nachvollziehbaren Tarifrechtes für Angestellte und Arbeiter/Arbeiterinnen bei Bund, Ländern und Gemeinden in West und Ost*
2. *diskriminierungsfreies Tarifrecht*
3. *Erhöhung der Attraktivität des Tarifrechtes auch für jüngere Beschäftigte*
4. *Vereinbarkeit von Beruf, Familie und privaten Interessen*
5. *zukunftsorientierte Gestaltung des Eingruppierungsrechts*
6. *keine Verweisung im Tarifvertrag auf beamtenrechtliche Vorschriften.*

Gerade die beiden Aspekte der Aufhebung der Unterschiede, z.B. zwischen Bund/Ländern und Gemeinden sowie der Diskriminierungsfreiheit sollen also eine bedeutsame Rolle spielen. Im Verlauf der Diskussionen entstand zunächst ein Entscheidungsraster, das anschließend von einer Arbeitsgruppe mit dem inzwischen schon oft erwähnten (und umstrittenen) Papier *100 Punkte zur Diskussion der Modernisierung des Tarifrechts im öffentlichen Dienst* ausgefüllt wurde. Hier werden nahezu sämtliche Bestandteile des BAT (wie auch anderer Tarifverträge) auf den Prüfstand gestellt, von der Form des Tarifvertrags über Arbeitszeit, Leistungszulagen, Sozialbestandteile usw. bis hin zu Eingruppierung und Tabellenstruktur. Und unter einem zukunftsorientierten Eingruppierungsrecht wird vielfach ein solches mit Oberbegriffen und wenigen Beispielen verstanden.

Über diese 100 Punkte wird seit Frühjahr 2002 in der gesamten Organisation diskutiert. Auch im ver.di-Fachbereich 5 Bildung, Wissenschaft und Forschung wurde hierzu eine Arbeitsgruppe eingesetzt, der für den Bibliotheksbereich die AutorInnen dieses Artikels angehörten.

Die Arbeitsgruppe hat inzwischen eine Stellungnahme erarbeitet, in der Themen wie

- Vermeidung solcher Eingruppierungsmerkmale, die unbestimmte Rechtsbegriffe beinhalten oder einseitig auf die Qualifikation abstellen (es sollte in Zukunft nicht mehr nur allein auf einen bestimmten Ausbildungsabschluss ankommen),
 - diskriminierungsfreies Eingruppierungsrecht und
 - analytisches Arbeitsbewertungsverfahren
- eine herausragende Rolle einnehmen.

Als Hauptmerkmale, mit denen künftig Arbeit bewertet werden sollte, stellt die Arbeitsgruppe aus dem Fachbereich 5 in den Vordergrund:

- **Können** (Kenntnisse und Fertigkeiten) **der auszuübenden Tätigkeit** (das sind fachliche Anforderungen (Ausbildung, Erfahrungswissen), Planen und Organisieren
- **Verantwortung** (mit differenzierten Facetten)
- **Psycho-soziale Anforderungen** (mündliche Kommunikationsfähigkeit, Zusammenarbeit und Kooperationsfähigkeit, Einfühlungsvermögen, belastende psycho-soziale Bedingungen)
- **Physische Anforderungen** (mit differenzierten Facetten)

Nach Verabschiedung durch den Bundesfachbereichsvorstand, dem übrigens auch Kristina Lippold aus der Kommission Eingruppierung und Besoldung angehört, und dem Zusammentragen aller Stellungnahmen aus allen Fachbereichen ist zu erwarten, dass von der Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst Anfang Mai 2003 der offizielle Startschuss für diese Tarifverhandlungen gegeben wird.

Prozessvereinbarung

Ja, tatsächlich Tarifverhandlungen – denn inzwischen ist auch mit den drei öffentlichen Arbeitgebern hierüber Einigkeit hergestellt worden! Im Verlauf der letzten Tarifrunde wurde eine *Prozessvereinbarung für die Tarifverhandlungen zur Neugestaltung des Tarifrechts des öffentlichen Dienstes (TVöD)* abgeschlossen. Diese ist Bestandteil des Tarifabschlusses und somit verbindlich.

Im Tarifergebnis heißt es unter Punkt V: *Neugestaltung des Tarifrechts: Die Tarifvertragsparteien schließen die in der Anlage beigefügte Prozessvereinbarung ab. Sie verpflichten sich, den Neugestaltungsprozess bis zum 31. Januar 2005 abzuschließen. ...*

Und weiter heißt es : *Die Tarifvertragsparteien sind sich darin einig, dass der öffentliche Tarifverbund zu erhalten ist. Das neu zu gestaltende Tarifrecht des öffentlichen Dienstes verlangt Einheitlichkeit und Differenzierung. Das bedingt allgemeine Regelungen und bedarfsorientierte, spartenspezifische Regelungen.*

Hinter diesen wenigen dürren Sätzen verbirgt sich unseres Erachtens die fast sensationell zu bezeichnende Möglichkeit, einen umfassenden Erneuerungsprozess in Gang zu setzen und innerhalb von gut zwei Jahren auch umzusetzen.

Die Ziele der Prozessvereinbarung lauten:

- *Stärkung der Effektivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes*
- *Aufgaben- und Leistungsorientierung*
- *Kunden- und Marktorientierung*
- *Straffung, Vereinfachung und Transparenz*
- *Praktikabilität und Attraktivität*
- *Diskriminierungsfreiheit*
- *Lösung [des Tarifrechts] vom Beamtenrecht*
- *einheitliches Tarifrecht für Angestellte und Arbeiterinnen/Arbeiter*

Wenn man sich diese Ziele genauer anschaut, wird deutlich, dass unsere Forderung nach Eingruppierung analog zu den Angestellten im Verwaltungsbereich angesichts der weit gesteckten Ziele anders einzuordnen ist. Wie genau, das wird sich noch im Zuge der Verhandlungen herausstellen. Sicher ist jedenfalls, dass wir als BIB-ExpertInnen und aktive GewerkschafterInnen jede Möglichkeit der Einflussnahme im Sinne der Bibliotheksangestellten weiterhin wahrnehmen werden. Und unser erstes Ziel wird immer bleiben: Die veralteten Fallgruppen müssen aus dem Tarifvertrag verschwinden! Und wenn sich dann der neue Tarifvertrag an den oben genannten Zielen wirklich orientieren wird, dann wird das sicherlich insgesamt eine deutliche Verbesserung für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst - auch für die Bibliotheksangestellten.

Der Prozess der Neugestaltung des Tarifrechts wird im Einzelnen so ablaufen:

Eine zentrale Lenkungsgruppe Arbeitgeber/ver.di wird zunächst die allgemeinen und spartenspezifischen Regelungsgegenstände erfassen. Danach werden Aufträge an einzurichtende Projektgruppen gegeben, konsensfähige (!) Lösungen zu erarbeiten. Die zentrale Lenkungsgruppe koordiniert die Projektgruppen.

Ziel ist es, einen *Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD)* zu schaffen, der einen allgemeinen Teil mit einheitlichen Regelungen und besondere Teile mit spartenspezifischen Regelungen enthält. Sparten, die bisher schon in den Diskussionen aufgetaucht sind: Krankenhäuser, Sparkassen, Flughäfen, Entsorgungsbetriebe, Verwaltung. Zu welchen Sparten es kommen wird, ist noch nicht abzusehen.⁴

Was können wir als Verband, als Kommission, als Verbandsmitglieder in dieser geschilderten Situation tun?

Einen besseren Tarifvertrag können wir zur Zeit nur über die Verhandlungen zum Einheitlichen Tarifrecht erreichen. Ver.di vertritt dabei unsere Forderung nach verbesserter Eingruppierung. Auch einige Arbeitgebervertreter, die mit der Situation in den Bibliotheken vertraut sind, haben in der Vergangenheit signalisiert, dass sie Verständnis für die Forderungen der Bibliotheksbeschäftigten haben.

Der BIB könnte über seine Mitgliederversammlung eine Resolution an die Tarifvertragsparteien richten, in der die Verhandlungen zum Einheitlichen Tarifrecht Öffentlicher Dienst unterstützt werden und das Interesse des Verbandes an einer verbesserten Eingruppierung der Bibliotheksangestellten bekundet wird. Die Kommission Eingruppierung und Besoldung wird eine solche Resolution auf der Mitgliederversammlung einbringen.

Als Kommission Eingruppierung und Besoldung werden wir weiterhin aktiv in den Gremien von ver.di mitarbeiten. Die Mitglieder von BIB können ebenso durch aktive Mitarbeit in gewerkschaftlichen Gremien die Sache Einheitliches Tarifrecht Öffentlicher Dienst vorantreiben.

Veröffentlicht in: BIB-Info in: BuB. H. 4, 2003

¹ Bibliotheksdienst. H. 12. 1997, S. 2253-2256

² Vgl. hierzu: http://www.verdi.de/0x0ac80f2b_0x00005a34 (verifiziert 18.2.2003)

³ Vgl. dazu auch: http://www.globalcare.de/Literaturdb/F6_FUPI_00_159.PDF (verifiziert 18.2.2003)

⁴ Die Prozessvereinbarung ist nachzulesen unter http://www.verdi.de/0x0ac80f2b_0x0003eab7 (verifiziert 18.2.2003)