

# Die gelbe Gefahr

Vom Betriebskonflikt zum Gewerkschaftsverbot. Gregor Zattler über Grenzen von Arbeitskonflikten in prekären Arbeitsverhältnissen

## Inhaltsverzeichnis

Prekäre Arbeit im Kulturkleinbetrieb .....	1
Vom Betriebskonflikt.....	2
... zur Gewerkschaft .....	3
... von der Tarifauseinandersetzung.....	5
... zur Arbeitsrechtsprechung .....	6
... und zurück zur Tarifauseinandersetzung .....	7
<i>Tarifergebnis</i> .....	7
... und wieder zum Gericht .....	10
Reaktionen auf die Richtersprüche gegen die FAU Berlin .....	12
Die Gelbe Gewerkschaft, ein Strohmann?.....	13
Schluss .....	15

**Prekärer Kampf in prekären Arbeitsverhältnissen: Im Arbeitskampf um das Berliner Kino Babylon Mitte<sup>1</sup> werden interessante Kampfstrategien ausprobiert, allerdings auch deren Grenzen deutlich. Die Geschichte beginnt mit einem Betriebskonflikt, inzwischen wird an diesem Fall ein Teil des Grenzverlaufs der Koalitionsfreiheit<sup>2</sup> in Deutschland verhandelt. Relativiert die Linke den Anspruch auf Aktivierung, individuelle Emanzipation und Basisdemokratie in Arbeitskämpfen an der Gefahr gelber Gewerkschaften<sup>3</sup>?**

## Prekäre Arbeit im Kulturkleinbetrieb

Das Kino Babylon Mitte wird seit 2005 von der Neues Babylon Berlin GmbH betrieben, Geschäftsführer sind Timothy Grossmann und Tobias Hackel.<sup>4</sup> Der Kinobetrieb wird vom Senat jährlich mit 320.700 Euro bezuschusst (s.u.), um ein halbkommunales Kino zu ermöglichen. Schon bei der Vergabe hatten die Geschäftsführer gute Beziehungen zur damaligen PDS bewiesen und einen kleineren Kulturskandal in Berlin ausgelöst.<sup>5</sup> Im Kino

---

1 Nicht zu verwechseln mit dem Kino Babylon in der Dresdener Str. 126 in Kreuzberg, das zur Yorck-Gruppe gehört.

2 Koalitionsfreiheit bezeichnet das Recht von Arbeitnehmern bzw. Arbeitgebern, sich zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zusammenzuschließen. Kern dieses Rechtes ist die Möglichkeit, Gewerkschaften bzw. Arbeitgeberverbände zu gründen, sich diesen anzuschließen oder es bleiben zu lassen.

3 Unter gelben Gewerkschaften werden Organisationen verstanden, die als Gewerkschaften auftreten, aber abhängig oder kontrolliert von Arbeitgeber(verbänden) sind und z.B. das Tarifgefüge durch Gefälligkeitsstarife nach unten absenken.

4 Webpräsenz des Kinos: <http://www.babylonberlin.de/Impressum.htm>

5 <http://www.cinetramp.de/conpresso/cartebl/detail.php?nr=743>, [http://www.cine-combat.com/culture\\_politics\\_babylon.html](http://www.cine-combat.com/culture_politics_babylon.html)

arbeiteten Ende 2008 31 Beschäftigte, darunter viele Studierende, überwiegend als Teilzeitkräfte zu 5,50 Euro (Einlass) bis 6,40 Euro netto pro Stunde (Filmvorführung), die meisten ohne Wochenend-, Sonn- und Feiertags-, Spät- oder Nachtschichtzuschläge, ohne bezahlten Urlaub oder Lohnfortzahlung bei Krankheit; dafür gibt es willkürliche Schichtzuweisungen, Abmahnungen und Kündigungen, Schichten und Vertragsverlängerungen werden vorenthalten...

Wer ein bisschen googelt, findet problemlos Hinweise auf diese Arbeitsbedingungen, Rausschmisse, Kündigungsschutzklagen, die bis ins Jahr 2007 zurückreichen.

Februar 2007: *„Stundenlange Schulungen ohne Aufwandsentschaedigung. Lohnzahlungen verschoben weil pleite. Und bald im Zweigkino als Aushilfsvorfuhrer anfangen sollen. Das motiviert. Glanzleistungen in Planung und Leitung eines Betriebs.“*<sup>6</sup> So beginnt der „Filmvorfuhrer-Report“, ein Blog mit 35 Beiträgen, in dem es um Freud, Leid und Arbeitsbedingungen im Berliner Kino „Babylon Mitte“ geht. Der Filmvorfuhrer hält es nur ein knappes Jahr aus, die Bedingungen werden nicht besser.<sup>7</sup>

Anfang Mai 2008 wird J. K. gekündigt, erst vor dem Arbeitsgericht Berlin gibt die Geschäftsführung einen Grund an: J. K. hatte in einer E-Mail Verbesserungen der Arbeitsbedingungen angeregt. Das reicht dem Arbeitsgericht Berlin nicht, es kommt zum Vergleich. J.s Fall wird von der FAU Berlin<sup>8</sup> und dem Mayday Bündnis öffentlich gemacht.<sup>9</sup>

## Vom Betriebskonflikt...

Im Unterschied zu früheren Willkürakten diskutiert die Belegschaft nun die Möglichkeiten zur Verbesserung der Lage. Ende November 2008 wählt die Belegschaft einen dreiköpfigen Betriebsrat. Die Wahl selbst wird von der Geschäftsführung nicht behindert. Im Folgenden entwickelt die Geschäftsführung des Babylon jedoch einen Kleinkrieg gegen den Betriebsrat: Versetzung in den Keller, Zuteilung sinnentleerter Arbeiten, Reduzierung der Schichten unter das Sozialversicherungspflichtniveau – alle Betriebsratsmitglieder müssen nun nebenher woanders jobben, um über die Runden zu kommen –, Degradierung in weniger verantwortungsvolle Arbeiten, nachträgliche Befristung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Der Betriebsrat wehrt sich gerichtlich. Auf die Repression gegen die Betriebsräte reagieren die Beschäftigten empört und treffen sich informell in Form eines Stammtischs. Der Stammtisch beauftragt den Betriebsrat, der Geschäftsführung die Forderungen der Belegschaft vorzulegen und diese gegebenenfalls öffentlich zu machen: bezahlter Urlaub, Lohnfortzahlung bei Krankheit, Mindestbezahlung von drei Stunden pro Schicht. Die Forderungen der Belegschaft zielen damit auf die Einhaltung gesetzlicher Regelungen.

Die Betriebsräte lernen mühsam ihre Rechte und Möglichkeiten kennen, aber auch die

---

6 <http://www.pro2koll.de/2007/02/25/nicht-alles-glaenzte-goldig-heute/>

7 <http://www.pro2koll.de/category/film/filmvorfuhrer-report/>

8 Die Freie Arbeiterinnen- und Arbeiter Union ist eine basisdemokratisch organisierte anarcho-syndikalistische Gewerkschaft. Sie ist die deutsche Sektion der IAA und versteht sich als Nachfolgerin der FAUD, einer anarchistischen Gewerkschaft, die Anfang der 20er Jahren des letzten Jahrhunderts bis zu 150.000 Mitglieder hatte. Die FAU besteht aus lokalen Branchenzusammenschlüssen, sogenannten „Syndikaten“, die zusammen die FAU bilden. Die FAU Berlin gibt an, ca. 100 Mitglieder zu haben.

9 Der Vergleich brachte J. zwei Monatslöhne. <http://www.taz.de/1/berlin/artikel/1/filmreife-ausbeutermethoden/>, [http://www.fau.org/ortsgruppen/berlin/art\\_080715-162312](http://www.fau.org/ortsgruppen/berlin/art_080715-162312)

Grenzen des Gremiums: Betriebsräte haben nicht das Recht, Löhne und Tarife auszuhandeln. Sie wenden sich mehrfach als Betriebsrat per E-Mail an ver.di: keine Reaktion. Der Betriebsrat veröffentlicht die Forderungen der Belegschaft in einer Pressemitteilung. Die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen im Babylon erweisen sich als leicht skandalisierbar, weil die Öffentlichkeit von einem öffentlich geförderten, zumal „linken“ Projekt anderes erwartet.

Ein Betriebsratsnachrücker – ein Betriebsratsmitglied muss sich gerade seinen nachträglich befristeten Vertrag arbeitsgerichtlich entfristen lassen –, der Mitglied bei ver.di ist, versucht es per E-Mail, geht zwei Mal zu ver.di. Dort kennt man inzwischen die Pressemitteilung und ist interessiert. Denn die Pressemitteilung war über einen Verteiler der FAU Berlin verschickt worden. Was die denn im Betrieb mache? Der Betriebsrat will geschult werden, Urlaub einklagen, doch die Kooperation – vom Sekretär zur Rechtsabteilung, von der Rechtsabteilung zum Sekretär und wieder zurück – verläuft aus Sicht der Betriebsräte im Sande. Seit der Betriebsratswahl haben sich die Entwicklungen im Babylon beschleunigt.

### **... zur Gewerkschaft ...**

Ein Betriebsrat erinnert sich des solidarischen Verhaltens der FAU Berlin im Fall der Kündigung von J. und kontaktiert das allgemeine Syndikat der Berliner FAU. Bis dahin gibt es kein FAU-Mitglied im Kino, doch nun treten einige der FAU Berlin bei. Bereits Ende Januar bildet sich eine Betriebsgruppe der FAU-Mitglieder unter den Beschäftigten im Babylon.

Inzwischen diskutiert der Stammtisch, d.h. der Großteil der Teilzeitkräfte, weitere Forderungen – ausgehend von Erfahrungen in anderen Kinos und deren Verträgen, später des Flächentarifs für Kinos von ver.di –, die in einem Tarifvertrag umgesetzt werden könnten: höhere Löhne / Zuschläge; Bezahlung und Befristung von Praktika auf drei Monate; komplette Entfristung aller Verträge; Zuschläge für Arbeiten, wenn für mehrere Kinosäle gleichzeitig gearbeitet werden soll; Löhne sollen nicht nach Dauer der Berufserfahrung unterschiedlich sein; geringere Unterschiede zwischen verschiedenen Tätigkeiten (Abreißer, Vorführer); Vaterschaftsurlaub auch für Nicht-Verheiratete; gegen Heuern und Feuern; kürzere Probezeiten; kein Outsourcing.

Die FAU Berlin stellt sich auf einer Belegschaftsversammlung ohne Geschäftsführung vor und meldet sich bei der Geschäftsführung als im Betrieb vertretene Gewerkschaft an. Nach dem Rausschmiss<sup>10</sup> eines Mitglieds der FAU Berlin trifft sich die FAU mit der Geschäftsführung, dabei wird auch das Thema Haustarifvertrag angesprochen.

Anfang Juni schickt die FAU Berlin der Geschäftsführung den Tarifvertragsentwurf zu, den die Belegschaft diskutiert und abgestimmt hat und bittet um einen Termin für Verhandlungen. Der Entwurf<sup>11</sup> liegt finanziell deutlich über dem Niveau des ver.di-Branchentarifvertrages und

---

10 B. R. wurde eine Woche vor Ende der sechsmonatigen Probezeit gekündigt, mit der Begründung, seine Deutschkenntnisse seien nicht gut genug und er habe absichtlich während einer Veranstaltung eine falsche Sicherung herausgedreht. Tatsächlich hatte er während der Berlinale Flugblätter vor dem Babylon verteilt und die Geschäftsführung gebeten, während der Arbeit eine Viertelstunde Pause machen zu dürfen, um einen Redebeitrag bei der vor dem Kino stattfindenden Kundgebung des Mayday-Bündnisses für höhere Löhne während der Berlinale zu halten. Viele Kinos bieten während der Berlinale höhere Löhne, um den Stress auszugleichen. Die FAU forderte B. R.s Wiedereinstellung, die Belegschaft unterschreibt fast vollzählig einen offenen Brief mit der Forderung nach Wiedereinstellung, der Betriebsrat widerspricht der Kündigung, internationale Protestfaxe gehen ein... Dieses Jahr arbeiteten im Babylon von der Berlinale ausgeliehene Arbeitskräfte für zwölf Euro pro Stunde. Die Geschäftsführung hatte offenbar Angst vor Aktionen während der Berlinale.

11 <http://prekba.blogspot.de/images/HaustarifBab0406.pdf>

enthält einige bessere „qualitative“ Regelungen, u.a.: egalitäre Bezahlung, kürzere Probezeiten, kürzere Arbeitszeiten, Befristungen nur ausnahmsweise, bezahlter Arbeitsausfall bei Niederkunft der Partnerin (statt, wie im ver.di-Vertrag, der Ehefrau), Sonderleistungen und die Formulierung „Wegen der Zugehörigkeit zu *Gewerkschaften* dürfen Arbeitnehmer nicht benachteiligt werden“ (bei ver.di: „wegen Zugehörigkeit zu *ver.di*“). Selbstverständlich müsste der Entwurf sich erst noch durch machtvolle Durchsetzung beweisen, die Wünsche der Belegschaft sind aber bereits als solche dokumentierenswert.

Die Geschäftsführung des Babylon ist nicht zu Tarifverhandlungen mit der FAU Berlin bereit und gibt an, die FAU Berlin sei nicht tariffähig.<sup>12</sup> Gegenüber der Belegschaft warnt die Geschäftsführung: Die FAU werde vom Verfassungsschutz beobachtet und habe sich an den G8-Protesten in Heiligendamm beteiligt.<sup>13</sup> Die Belegschaft ist wenig beeindruckt, im Jahr 2009 treten insgesamt sieben Beschäftigte des Babylon der FAU Berlin bei.

Derweil bemüht sich die Geschäftsführung, die Belegschaft der „Neues Babylon GmbH“ auszudünnen, um den Widerstand zu brechen. Zwei Personen gehen Aufhebungsverträge ein, zwei Verträge werden nicht verlängert, Beschäftigte werden von der „Neues Babylon GmbH“ in die „Kino und Konzerte GmbH“<sup>14</sup> (KK) verschoben, um die Zahl der Beschäftigten für die nächste Betriebsratswahl unter die magische Grenze von 21 Personen zu drücken und so die Größe und die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates zu beschneiden. Der Betriebsrat reagiert mit einer Feststellungsklage, das Arbeitsgericht Berlin erkennt daraufhin am 17. Januar 2009, dass die Neues Babylon GmbH und die Kino und Konzerte GmbH einen Betrieb bilden, weil Betriebsmittel wie Beschäftigte abwechselnd von beiden Firmen eingesetzt werden.

Inzwischen sind einige Beschäftigte so involviert, dass sie trotz der miesen Jobs – die Geschäftsführung verstößt trotz wiederholter Hinweise des Betriebsrates gegen verschiedene gesetzliche Vorschriften und lässt es drauf ankommen – unbedingt bleiben wollen, um den Kampf fortzuführen. So legt eine Beschäftigte Kündigungsschutzklage ein, als ihr gekündigt wird, weil sie bei der Zeiterfassung betrogen habe. Sie hatte für eine zweidreiviertelstündige Schicht drei Stunden eingetragen, weil sie ein Recht auf die Bezahlung von drei Stunden hat. Eine Arbeitsanweisung, wie die Stundenzettel auszufüllen seien, existierte nicht. Sie war auf einer Vollzeitstelle eingestellt, die Geschäftsführung hatte diese nach und nach auf drei Stunden pro Woche reduziert. Sie will wieder Vollzeit arbeiten. Die Hauptverhandlung zur Kündigungsschutzklage findet voraussichtlich am 7. April d. J. statt.

---

12 Um tariffähig zu sein, muss eine Koalition (lies: Gewerkschaft) frei gebildet, gegnerfrei, unabhängig und auf überbetrieblicher Grundlage organisiert sein und das geltende Tarifrecht als verbindlich anerkennen. Ferner muss sie über eine leistungsfähige Organisation verfügen, wirksamen Druck und Gegendruck auszuüben vermögen, so dass sich ihr sozialer Gegenspieler veranlasst sieht, auf Verhandlungen über den Abschluss einer tariflichen Regelung der Arbeitsbedingungen einzugehen und zum Abschluss eines Tarifvertrages zu kommen. BAG-Beschluss vom 28. März 2006, Az: 1 ABR 58/04, AP Nr. 4 zu § 2 TVG Tariffähigkeit; Beschluss vom 15. März 1977, Az: 1 ABR 16/75, AP Nr. 24 zu Art. 9 GG

13 Tatsächlich berichtet der Verfassungsschutzbericht 2008 über die FAU in vier wenig engagierten Absätzen nichts, was illegal wäre und nicht ohnehin auf der FAU Website, speziell der Seite für Pressemitteilungen, nachzulesen wäre. Die Geschäftsführung schlägt in ihrem Vorgehen und ihren Argumentationen immer wieder eigene Kooperationspartner vor den Kopf. Das Kino ist ein eingelaufener Veranstaltungsort linker Gruppen, von denen mehrere im Verfassungsschutzbericht Erwähnung finden und zu Heiligendamm mobilisierten.

14 Um das Babylon betreiben zu dürfen, musste Timothy Grossmann eine nur hierfür zuständige Firma gründen, die „Neues Babylon“ GmbH. Tatsächlich aber werden weiterhin Arbeitsleistungen aus dem Babylon in der Firma verbraucht: Bühnentechnik, Filmvorführer...

## ... von der Tarifauseinandersetzung...

Die FAU Berlin weitet deshalb ihr Aktionsfeld aus und verteilt Flugblätter vor den Open-Air Kinos der KK GmbH. Um die Geschäftsführung zu Tarifverhandlungen zu zwingen, ruft die FAU am 13. Juli auf Beschluss der Betriebsgruppe zum Boykott des Babylon auf.<sup>15</sup> Vor dem Kino werden Flugblätter verteilt, die Stadt mit Plakaten verziert. Die FAU schreibt Kooperationspartner des Babylon an, um sie zu informieren und Solidarität einzufordern.<sup>16</sup> Auch die Partei der Linken (PdL) kommt durch die öffentliche Kritik – FAU und Betriebsgruppe schreiben am 26. Juli 2009 einen offenen Brief an die PdL –<sup>17</sup> unter Druck: Warum subventioniert ein rot-roter Senat ein Kino mit solchen Arbeitsbedingungen? Vor dem Kino finden Solidaritätskundgebungen statt – darunter die Videokundgebung des Mayday-Bündnisses, das im Jahr zuvor prekäre Arbeitsverhältnisse gerade im Kulturbereich während der Berlinale thematisiert hatte. Die Berliner Medien berichten über den Konflikt und die wachweichen Stellungnahmen des Senates und Berliner Politiker der PdL, die sich nicht in Tarifverhandlungen einmischen zu können vorgeben. Das Babylon wird Gegenstand der Haushaltsdebatte des Abgeordnetenhauses, eine Lösung muss her.

In dieser Situation tritt ver.di Berlin-Brandenburg auf den Plan und kündigt Anfang September Tarifverhandlungen mit der Geschäftsführung des Babylon an.<sup>18</sup> Die FAU Berlin reagiert mit einem offenen Brief, in dem sie kritisiert, dass sich ver.di in einen laufenden Arbeitskampf einschaltet, ohne vorher Kontakt mit der Belegschaft beziehungsweise der FAU Berlin, als der stärksten Gewerkschaft im Betrieb, auf zu nehmen.

*„[...] erweckt den Anschein, dass es sich hierbei um den Versuch handelt, den Arbeitskampf zu unterlaufen — eine Vorgehensweise, die sonst nur bei sog. gelben Gewerkschaften üblich ist.“<sup>19</sup>*

Trotzdem bietet die FAU ver.di Gespräche über eine Tarifgemeinschaft an. Später wird eine Belegschaftsversammlung die beiden Organisationen einstimmig auffordern, gemeinsam zu verhandeln.

*„Wir, ver.di Mitglieder im Kino Babylon Mitte, begrüßen das Eingreifen von ver.di in den Konflikt im Babylon und hoffen auf eine positive Entwicklung der Situation. Auch wenn wir über die Initiative von ver.di bisher nur aus der Presse erfahren haben, hoffen wir mit Hilfe unserer Gewerkschaft bessere Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer im Kino Babylon Mitte erreichen zu können. Wir verfolgen die selben Ziele wie unsere in der FAU organisierten Kollegen und streben einen gemeinsamen Tarifabschluss mit ihnen an.“<sup>20</sup>*

Auf einer Betriebsversammlung am 25. September 2009 erklärt der ver.di-Verhandlungsleiter Andreas Köhn, stellvertretender ver.di-Landesbezirksleiter Berlin-Brandenburg und Fachbereichsleiter Medien, auf Nachfrage, ver.di strebe Tarifverhandlungen mit dem Kino an, weil ein Mitglied von ver.di im Betrieb sich an seine Gewerkschaft gewandt habe. Am selben Tag findet die „Linke Kinonacht“, eine Wahlkampfveranstaltung der PdL Berlin im Babylon

---

15 <http://prekba.blogspot.de/2009/07/13/boykott-gegen-das-babylon-mitte/>

16 Im Babylon finden viele Filmfeste und Sonderveranstaltungen statt, die Raummiete ist dank der Senatssubvention niedrig.

17 <http://prekba.blogspot.de/2009/07/26/offener-brief-an-die-linkspartei/>

18 <http://bb.verdi.de/presse/pressemitteilungen/showNews?id=d3d2d9f0-9b9f-11de-4858-0019b9e321e1>

19 <http://prekba.blogspot.de/2009/09/03/sehr-geehrter-herr-koehn/>

20 <http://prekba.blogspot.de/2009/09/22/verdi-von-unten/>

statt. Die Partei ist vorbereitet: Der Landesvorsitzende Klaus Lederer geht explizit auf die Auseinandersetzung um die Arbeitsbedingungen im Babylon ein, draußen verteilt die PdL Flugblätter: „*Ver.di und Geschäftsleitung des Babylon verhandeln nach Vermittlung der Linken* [gemeint ist die Partei] *über Tarifvertrag*“, darin wird angekündigt, dass die Tarifparteien den Senat in die Verhandlungen einbeziehen werden, weil das kommunale Kino vom Senat gefördert würde. In den folgenden Tagen verdichten sich die Gerüchte, der Senat sei bereit, die Förderung des Babylon aufzustocken, um eine Tarifierhöhung zu ermöglichen.

### **... zur Arbeitsrechtsprechung ...**

Die FAU Berlin versucht das Gesetz des Handelns in der Hand zu behalten, es kommt zu einem Gespräch zwischen der FAU und ver.di. Die Geschäftsführung des Babylon weigert sich aber nicht nur weiter, mit der FAU zu verhandeln, sondern beantragt vor dem Arbeitsgericht Berlin eine Einstweilige Verfügung, die der FAU Berlin verbieten soll, zum Boykott des Kinos auf zu rufen. Am 7. Oktober 2009 kommt es darüber zur Verhandlung. Die Rechtsanwältinnen der Babylon-Geschäftsführung vertreten, dass der FAU der Aufruf zum Boykott zu verbieten sei, weil sie nicht tariffähig und damit nicht zur Führung eines Arbeitskampfes berechtigt sei. Timothy Grossmann erklärt die Boykottmaßnahmen für überflüssig, weil er in Verhandlungen mit ver.di stehe, um einen Tarifvertrag abzuschließen. Die Sekretäre der FAU berichten aus ihrem Gespräch mit ver.di, dass selbst ver.di nicht behaupte, bereits Verhandlungen zu führen. Im Verlauf der Verhandlung beziehen sich die beiden streitenden Parteien immer wieder positiv auf ihre Kontakte beziehungsweise Gespräche zur/mit der abwesenden ver.di beziehungsweise dem abwesenden Andreas Köhn, um die Legitimität und Vernünftigkeit der jeweils eigenen Position und Respektabilität bzw. Verlässlichkeit der eigenen Partei zu begründen.

Um eine Einstweilige Verfügung zu verhindern, erklärt die FAU den Abbruch des Boykotts, da mit der Aufnahme von Tarifverhandlungen das Ziel des Boykotts erreicht sei. Die Anwältinnen der Gegenseite lassen aber nicht locker und erwirken eine Einstweilige Verfügung, derzufolge die FAU bei Androhung eines Zwangsgeldes von 250.000 Euro, hilfsweise Haft gegen die Sekretäre der FAU, nicht mehr zum Boykott des Babylon aufrufen darf. Das Gericht folgt der Argumentation der Anwältinnen.

*„Das Arbeitsgericht hat diese Maßnahme [den Boykott] als rechtsunwirksam angesehen, weil es sich bei der „Freie Arbeiterinnen und Arbeiter Union Berlin“ nicht um eine tariffähige Gewerkschaft handel[t]; sie [ist] deshalb nicht berechtigt, einen Arbeitskampf zu führen.“<sup>21</sup>*

Exkurs zur Einbindung der Gewerkschaften in den Staatsapparat: Arbeits- und Landesarbeitsgerichte in Deutschland bestehen je aus einem/einer Berufsrichter/in und zwei ehrenamtlichen RichterInnen, von denen einer aus der Reihe der Arbeitnehmer und der andere aus dem Kreis der Arbeitgeber stammt. Ehrenamtliche Richterin für die Arbeitnehmerseite war in diesem Verfahren gegen die FAU Berlin die Landesbezirksfachbereichsleiterin des Fachbereichs Handel von ver.di Berlin-Brandenburg. D.h. eine Hauptamtliche der DGB-Gewerkschaften saß über ihre Konkurrenz zu Gericht und kam dabei nicht auf die Idee, sich selbst für befangen zu erklären.

---

21 Az.: 48 Ga 17643/09: [http://www.berlin.de/sen/arbeit/gerichte/presse/13\\_09.html](http://www.berlin.de/sen/arbeit/gerichte/presse/13_09.html),  
[http://www.fau.org/verbot/Einstweilige\\_Verfuegung\\_FAU\\_Berlin\\_2009-10-07.pdf](http://www.fau.org/verbot/Einstweilige_Verfuegung_FAU_Berlin_2009-10-07.pdf)

## ... und zurück zur Tarifauseinandersetzung ...

Am Tag, nach dem das Arbeitsgericht Berlin der FAU Berlin verboten hatte, zum Boykott des Babylon aufzurufen, erklärt ver.di, Tarifverhandlungen mit der Kinogeschäftsführung aufzunehmen. Die FAU Berlin ist ausgebootet. Die Geschäftsführung des Babylon ist den Boykott los, die einzige Waffe der Beschäftigten beziehungsweise der FAU, die das Unternehmen wirklich getroffen hatte. Darüber hinaus kann die Geschäftsführung bei ihrer Weigerung, mit der FAU Berlin zu verhandeln, auf die Begründung des Gerichts verweisen: Die FAU Berlin ist nicht tariffähig, was bedeutet, dass sie gar keinen Tarifvertrag abschließen darf. ver.di ist aus dem Schneider, eine Tarifgemeinschaft nun scheinbar nicht mehr möglich. Die FAU Berlin schreibt noch zwei offene Briefe an ver.di und prangert darin deren Vorgehen an. ver.di revanchiert sich mit einem Artikel im Hausblatt „Sprachrohr“, in dem die Verhandlungen dargestellt werden, ohne mit einem Wort auf die Vorgeschichte einzugehen – hält dies aber nicht bis zum Ende durch, wo unvermittelt kritisiert wird, die FAU Berlin habe außerhalb eines Arbeitskampfes *bezahlte* Flugblattverteiler vor dem Kino postiert.<sup>22</sup> Die Behauptung, die FAU habe Flugblattverteiler bezahlt, soll die FAU offensichtlich in die Nähe gelber Gewerkschaften rücken, deren Finanzierungsquellen zweifelhaft sind. Der Artikel erwähnt keine der tatsächlich notwendig gewesenenen Vorbedingungen der Tarifverhandlungen: weder den Kampf der Belegschaft noch das Vorgehen der FAU Berlin: ver.di kam, sah und siegte.

Auch die Belegschaft des Babylon versucht sich gegen ihre Entmündigung zu wehren: Am 21. Oktober unterschreiben drei Viertel der Belegschaft einen Forderungskatalog, den ver.di in den Verhandlungen berücksichtigen soll. Der Forderungskatalog liest sich wie die Differenz zwischen dem Haustarifvertragsentwurf, den die Belegschaft diskutiert hatte, zu dem Flächentarif im Kinobereich.<sup>23</sup>

### **Tarifergebnis**

Mitte Dezember 2009 schließt ver.di einen Haustarifvertrag (HTV) mit der Neuen Babylon GmbH ab, der sich an den Branchentarif (BTV) mit dem HDF-Kino e.V. *anlehnt*, aber in allen Abweichungen unter diesem bleibt. Der Senat tut das seinige und stockt die Subvention des Babylon um 30.000 Euro pro Jahr auf, um die Zahlung der Tariflöhne für den Unternehmer schmerzfrei zu ermöglichen. Der HTV brächte für die Beschäftigten klare Verbesserungen gegenüber der tariflosen Vorgeschichte: Für Vorführer stiege der Stundenlohn um mindestens 13 Prozent, nach 24 Uhr um 32 Prozent, die anderen bekämen mindestens 41 Prozent, nach 24 Uhr 68 Prozent mehr pro Stunde. Der Tarifvertrag ist gegenüber dem Babylon aber nur für ver.di-Mitglieder erzwingbar. Die Geschäftsführung bietet den beschäftigten Teilzeitkräften, von denen nur einer als ver.di-Mitglied bekannt ist, Änderungsverträge an, die einerseits die Bezahlung zum Tarif, gleichzeitig aber eine maximale Wochenarbeitszeit von zehn Stunden und eine Genehmigungspflicht für weitere Jobs bei anderen Arbeitgebern vorsehen. Offensichtlich will die Geschäftsführung den Tarifvertrag zur weiteren Ausdünnung der Belegschaft nutzen, denn mit zehn Stunden pro Woche liegt er unterhalb der Sozialversicherungspflicht und bringt trotz der deutlich höheren Stundenlöhne monatlich so wenig Geld ein, dass selbst ein bescheidenes Studierendenleben davon nicht zu finanzieren ist. Die TeilzeiterInnen erklären am 25. Januar 2010 öffentlich, weder die neuen Verträge zu unterschreiben, noch in ver.di einzutreten und also lieber auf den

---

22 „Kintopp mit Tarifvertrag Ziel: Auch im Kino Babylon keine Löhne unter 7,50 €“; in „Sprachrohr. Mitgliederzeitung des Fachbereiches Medien, Kunst und Industrie Berlin-Brandenburg“, Nr. 5, Vol. 19, S. 11: [http://dju-berlinbb.verdi.de/publikationen/data/spr05\\_2009.pdf](http://dju-berlinbb.verdi.de/publikationen/data/spr05_2009.pdf)

23 <http://prekba.blogspot.de/2009/10/21/die-belegschaft-fordert/>

Tarifvertrag zu verzichten.<sup>24</sup>

Warum? Die TeilzeiterInnen – also die Mehrheit und gleichzeitig der Teil der Beschäftigten, der das Kino erfolgreich unter Druck gesetzt und zu einem Tarifabschluss gezwungen hatte – sind wütend, weil ver.di über ihre Köpfe hinweg einen Tarifvertrag abgeschlossen hat, der nicht nur deutlich schlechter ist als ihr eigener Entwurf, sondern auch als der Branchentarifvertrag zwischen ver.di und dem HDF-Kino e.V., obwohl ihnen vorher versprochen worden war, dass nicht unter dem Branchentarif abgeschlossen würde:

	Babylon HTV <sup>25</sup>	BTV <sup>26</sup> angewandt auf Babylon	Beschäftigtenentwurf <sup>27</sup>
Lohn VorführerIn <sup>28</sup>	9,03 €	9,03 €- 11,66 €	14,47 €
Lohn Sonstige	7,74 €	7,74 €- 8,47 €	11,84 €- 13,20 €
Saalzuschläge Vorführer	-	0,48 €- 0,62 €	3 Säle: 100 %
Saalzuschläge Sonstige	-	0,13 €- 0,18 €	-
Feiertagszuschlag	50 % / 24.12.: 100 %	50 % / 24.12.: 100 %	100 %
Nachtarbeitszuschlag	nach 24 Uhr: 1,50 €	nach 23 Uhr: 50 %	
Überstundenzuschlag	1,50 €	25 %	25 %
Weihnachtsgeld <sup>29</sup>	keines, soll Vorteilsregelung für ver.di-Mitglieder werden	700,00 €	750,00 €

24 <http://prekba.blogspot.de/2010/01/25/wir-spielen-nicht-mit/>

25 <http://prekba.blogspot.de/images/Tarifvertrag2.zip>

26

[http://kinonetzwerk.verdi.de/tarif/tarifvertraege/bundestarifvertrag\\_fuer\\_arbeitnehmerinnen\\_in\\_filmtheatern/data/btv\\_kino\\_2009\\_internet.pdf](http://kinonetzwerk.verdi.de/tarif/tarifvertraege/bundestarifvertrag_fuer_arbeitnehmerinnen_in_filmtheatern/data/btv_kino_2009_internet.pdf)

27 Der Entwurf der Beschäftigten und der FAU wird hier außerhalb des Wettbewerbs dokumentiert, weil er sich in der rauen Wirklichkeit noch nicht bewährt hat. <http://prekba.blogspot.de/images/HaustarifBab0406.pdf>

28 (Zuschlag) brutto pro Stunde. Bei konkurrierenden Zeitzuschlägen gilt in den ver.di-Verträgen der höhere, im Entwurf der Beschäftigten mit der FAU der höhere und die Hälfte des/der niedrigeren. Saalzuschläge bei Betreuung mehrerer Kinosäle gleichzeitig, das Babylon hat drei Kinosäle.

29 Anteilig pro Monat auf den Durchschnitt der letzten sechs Monate für Beschäftigte mit mehr als sechs Monaten Betriebszugehörigkeit, wenn der Vertrag nicht vor der Auszahlung beziehungsweise dem 31. Dezember endet. Das Weihnachtsgeld ist bis auf 100 Euro zurückzuzahlen, wenn der/die Beschäftigte bis zum 28. Februar des Folgejahres kündigt, aber kein Recht zur fristlosen Kündigung hat, oder wenn der Arbeitgeber ein Recht zur fristlosen Kündigung hat.

	Babylon HTV <sup>25</sup>	BTV <sup>26</sup> angewandt auf Babylon	Beschäftigtenentwurf <sup>27</sup>
bezahlter Urlaub	5 - 5,5 Wochen	5 - 5,5 Wochen	6 Wochen
Mindestschichtlänge	3 Stunden	4 Stunden	4 Stunden
Wochenarbeitszeit	38 Stunden	38 Stunden	35 Stunden
Zahlungstermin Grundlohn	10. Tag Folgemonat	Monatsende	Monatsende
an arbeitsfreien Tage	0,50 €	50 %	50 %
Taxikosten	keine	unter best. Bed.	unter best. Bed.
befristete Beschäftigte	max. 20 % 2010 <sup>30</sup>	max. 10 %	max. 10 %
Arbeitnehmerhaftung	für Kassendifferenzen und bei vorsätzlichem oder grob fahrlässigem Verhalten	bei vorsätzlichem oder grob fahrlässigem Verhalten...	bei vorsätzlichem oder grob fahrlässigem Verhalten.
Kleidergeld	-	17,00 €/Monat <sup>31</sup>	17,00 €/ Monat
Lohnfortzahlung bei Krankheit	6 Wochen Grundlohn	6 Wochen Grundlohn	6 Wochen Durchschnittslohn
sonstiges	Sonderkündigungsrecht des Babylons <i>ohne Nachwirkung</i> , wenn die Senatssubventionen gekürzt werden; keine Benachteiligung wegen <i>ver.di</i> -Mitgliedschaft	keine Benachteiligung wegen <i>ver.di</i> - Mitgliedschaft	keine Benachteiligung wegen <i>Gewerkschafts</i> mitgliedschaft; kein Outsourcing der Kinoarbeiten; PraktikantInnenregelung mit Bezahlung; 10 übertragbare Freikarten im Jahr; ermäßigter Eintritt für FAU- Mitglieder

Alle Abweichungen vom Branchentarifvertrag (mit Ausnahme des Fehlens der Berufsgruppe)

30 Diese Ausnahmeregelung, die für 2010 mehr befristete Beschäftigung im Babylon zulässt, um in den Folgejahren auf das Niveau des Branchentarifvertrages zu kommen, bedeutet in einer Situation, in der die Geschäftsführung die widerständigen Teilzeitkräfte durch Ausdünnen der Schichten und Einstellung von Vollzeitkräften loszuwerden sucht, eine Einladung, das zunächst mit Befristeten zu versuchen...

31 HDF-Kino e.V.: anteilig, für PlatzanweiserInnen. FAU/Beschäftigte: wenn auf Anordnung des Arbeitgebers besondere Kleidung getragen werden muss; oder Kleider werden gestellt. Entspricht 0,10 Euro / Stunde.

„Einlasser/Platzanweiser“, die es im Babylon eben so nicht gibt) sind schlechter für die Beschäftigten. Was die Schlechterstellung gegenüber dem Branchentarifvertrag für den/die Einzelne/n bedeutet, hängt von vielen Variablen ab. Der Überstundenzuschlag fällt für die Teilzeitkräfte nicht an. Die meisten Zuschläge fallen nicht immer oder für alle gleich an. Doch schon der Ausfall des Weihnachtsgeldes und der Saalzuschläge (das Babylon wird in letzter Zeit meist mit zwei Sälen parallel betrieben) belaufen sich zusammen mit der nicht übernommenen Lohnerhöhung für das zweite Halbjahr 2010 für eine/n Vorführer/in auf rund 10 Prozent weniger Lohn, als im Branchentarifvertrag vorgesehen. Doch das gilt nur, wenn er/sie wenig Berufserfahrung hat. Dazu muss man wissen, dass die Beschäftigten im Babylon eine ungewöhnlich qualifizierte Arbeit tun: Das Babylon ist Festivalkino und bietet Technik zum Abspielen längst untergegangener Formate, die Beschäftigten haben sich in der Vergangenheit unbezahlt in die Organisation von Filmfestspielen etc. eingebracht. Wenn er/sie mehr als drei Jahre Berufserfahrung hat, dann steigt die Differenz zum Flächentarif auf 25 Prozent, ab fünf Jahren Berufserfahrung auf 39 Prozent. Die gleiche Rechnung für die anderen Teilzeitkräfte ergibt gut 6 Prozent weniger Lohn als mit dem Flächentarifvertrag, ab dem zweiten Berufsjahr 20 Prozent. Für Beschäftigte, die nach 23 Uhr arbeiten, wird die Differenz deutlich größer. Arbeit nach 23 Uhr ist in einem Berliner Kino keine Seltenheit, auch nicht im Babylon. Gelte es also bis etwa 1 Uhr nachts zu arbeiten, so betrüge der Nachtarbeitszuschlag für eine/n Filmvorführer/in mit vier Jahren Berufserfahrung in dieser Schicht nach Branchentarif insgesamt 10,40 Euro, im Babylon gibt's 1,50 Euro. Wie stark sich das prozentual auf den Monatslohn auswirkt hängt vom Einzelfall ab.

Der Umstand jedoch, dass die Beschäftigten sich weigern, in ver.di einzutreten, um in den Genuss des realexistierenden Tarifvertrages zu kommen, zeigt, dass es ihnen nicht in erster Linie um das Geld geht, sondern vor allem um ihre Selbstbestimmung. Sie haben einen Betriebsrat durchgesetzt und die Geschäftsführung zu einem Tarifabschluss gezwungen. Das war nur durch Engagement und Risikobereitschaft möglich. Ihre Wut richtet sich vor allem gegen die Bevormundung durch Arbeitsrechtsprechung, ver.di und die willkürliche Behandlung durch die Geschäftsführung.

Der Verzicht auf die Tarifierhöhung unter den angebotenen Bedingungen schlägt noch einmal richtig Wellen. Dieser Zustand ist unhaltbar. Inzwischen bekommen alle den ver.di-Haustarif.

Während die Tarifauseinandersetzung in der Darstellung dieses Artikels zu einem vorläufigen Ende gekommen ist, gehen die gerichtlichen Auseinandersetzungen parallel zur Tarifauseinandersetzung weiter.

## **... und wieder zum Gericht ...**

Die Geschäftsführung des Babylon beantragt beim Landgericht Berlin eine Einstweilige Verfügung, die der FAU verbietet, sich weiterhin Gewerkschaft oder Basis-Gewerkschaft zu nennen und zu behaupten, dass Beschäftigte des Babylon wegen ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit schikaniert werden. Die Anwältinnen argumentieren, das Arbeitsgericht Berlin habe festgestellt, dass die FAU keine tariffähige Gewerkschaft sei, die FAU Berlin behaupte dies aber trotz der Belehrung durch das Arbeitsgericht Berlin immer noch:

*„[...] So wurden der stärksten Gewerkschaft im Betrieb (FAU) per Einstweiliger Verfügung Arbeitskampfmaßnahmen untersagt. Nun sehen sich die aktiven Beschäftigten zudem noch Schikanen ausgesetzt: [...]“<sup>32</sup>*

---

32 Aus einem Flugblatt, das die FAU Berlin vor dem Babylon verteilte. Zitiert im Antrag auf Einstweilige

Die Geschäftsführung des Kinos erscheine so als eine, die nicht mit der Gewerkschaft verhandle, obwohl sie dies doch mit ver.di tue. Es drohe wirtschaftlicher Schaden. Dieser Antrag erscheint dem Landgericht Berlin so überaus dringend, dass es darüber ohne Anhörung der FAU Berlin am 11. Dezember 2009 entsprechend dem Antrag der Geschäftsführung entscheidet. Die FAU Berlin widerspricht, es kommt am 5. Januar zu einer mündlichen Verhandlung, die vom selben Richter geführt wird, der zuvor die Einstweilige Verfügung anordnete und nun zum selben Ergebnis kommt: Das Arbeitsgericht Berlin habe in seiner Einstweiligen Verfügung vom 7. Oktober festgestellt, dass die FAU Berlin nicht tariffähig sei. Das Landgericht schließt sich dem Arbeitsgericht Berlin an und schlussfolgert, dass eine Koalition von Arbeitnehmern, die nicht tariffähig ist, keine Gewerkschaft ist. Und da sie keine Gewerkschaft sei, könnten Beschäftigte auch nicht deshalb schikaniert werden, weil sie Gewerkschaftsmitglieder seien.

Das Boykottverbot wird am 16. Februar vor der nächsten und letzten arbeitsgerichtlichen Instanz, dem Landesarbeitsgericht Berlin verhandelt. Richter Rancke erklärt dem Publikum, dass Arbeitskämpfe in der deutschen Arbeitsrechtsprechung an sich unerwünscht sind, lediglich notwendig, um die Würde des Menschen in Gestalt des Arbeitnehmers zu wahren. Arbeitskämpfe dürfen nur von Gewerkschaften durchgeführt werden. Eine Organisation muss, um Gewerkschaft sein zu können, sozial mächtig und gegnerfrei sein sowie über eine Organisation (Büroapparat) verfügen; all das überbetrieblich. Die Tariffähigkeit einer Gewerkschaft für einen Zuständigkeitsbereich ist unteilbar und einheitlich, eine nur partielle Tariffähigkeit gibt es nicht.

Der Zuständigkeitsbereich des Allgemeinen Syndikats der FAU Berlin erstreckt sich auf ganz Berlin:

*„Das Organisationsgebiet des [Allgemeinen Syndikats Berlin] erstreckt sich auf alle Branchen im Stadtgebiet Berlin, soweit keine branchenspezifischen Syndikate der FAU vorhanden sind. Es erstreckt sich auch auf angrenzende Kommunen, sobald sich auswärtige ArbeiterInnen in der FAU organisieren wollen und solange eigenständige FAU-Strukturen dort nicht bestehen.“<sup>33</sup>*

Die FAU Berlin gibt an, rund 100 Mitglieder zu haben. Mit 100 Mitgliedern ist die FAU in dem von ihr selbst bestimmten Zuständigkeitsbereich nicht sozial mächtig. Der Anwalt der FAU Berlin, Klaus Stähle, argumentierte dagegen, dass sie laut Satzung nur Haustarife in Betrieben abschließen will, deren Belegschaften dies ausdrücklich wollen und in denen sie ausreichend mächtig ist. Die Reaktionen der Kinogeschäftsführung auf die Arbeitskämpfmaßnahmen der Belegschaft und der FAU Berlin bewiesen, dass diese ausreichend mächtig seien, die Kinogeschäftsführung zum Tarifabschluss zu bewegen. Richter Rauke war dies nicht überbetrieblich genug. Zwar sei die FAU Berlin überbetrieblich organisiert, ihre soziale Mächtigkeit sei aber rein betrieblich. Der Anwalt argumentierte, dass sich das Erfordernis der Überbetrieblichkeit gegen Werkvereine richte und die FAU ganz offensichtlich keiner sei. Die Rechtsprechung orientiere sich an der überkommenen Form der Großgewerkschaften, die inzwischen aber auch nur noch eine Tarifbindung für ca. 50 Prozent der Beschäftigten in Westdeutschland, 25 Prozent in Ostdeutschland erreiche.<sup>34</sup> Die

---

Verfügung: [http://www.fau.org/verbot/Einstweilige\\_Verfuegung\\_FAU\\_Berlin\\_2009-12-11.pdf](http://www.fau.org/verbot/Einstweilige_Verfuegung_FAU_Berlin_2009-12-11.pdf)

33 Aus der aktuellen Satzung der FAU-Berlin.

34 Laut WSI Untersuchung zur Tarifbindung 2009 sind 65 Prozent der Beschäftigten in Westdeutschland, 51 Prozent der Beschäftigten in Ostdeutschland und 39 Prozent der Betriebe in Westdeutschland beziehungsweise 23 Prozent der Betriebe in Ostdeutschland tarifgebunden: [http://www.boeckler.de/549\\_103145.html](http://www.boeckler.de/549_103145.html)

Organisationsform der FAU Berlin weiche von der der DGB-Gewerkschaften ab, doch sei die Form der Gewerkschaft auch in keinem Gesetz festgelegt. Richter Rauke meinte dazu, die Arbeitsrechtsprechung folge den Veränderungen der industriellen Beziehungen bezüglich der Arbeitskampfformen, nicht aber der Organisationsformen. Wie sich unter diesen Umständen eine neue Gewerkschaft bilden könne, wisse er auch nicht. Das Leben bestehe nicht nur, aber auch aus Kompromissen, und man könne sich ja einer bestehenden Gewerkschaft anschließen, die den eigenen Vorstellungen am nächsten komme. Damit hebt er auf die weltanschaulichen Unterschiede zwischen Anarchosyndikalismus und Korporatismus ab – was Beschäftigte jedoch tun können, wenn bestehende Gewerkschaften sich nicht für ihre Belange interessieren, bleibt so unbeantwortet.

Es kommt, wie es kommen musste: Das Boykottverbot bleibt bestehen. Der FAU Berlin bleibt dagegen der Weg zum Bundesverfassungsgericht. Außerdem kann sie sich nach § 97, Arbeitsgerichtsgesetz („Entscheidung über die Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit einer Vereinigung“) ihre Tariffähigkeit bestätigen lassen – wenn die deutsche Arbeitsrechtsprechung denn so will.

Ein Versuch der Kinogeschäftsführung, das Zwangsgeld gegen die FAU Berlin vollstrecken zu lassen, weil sie sich immer noch als Gewerkschaft bezeichne, scheitert in der Folge.

## **Reaktionen auf die Richtersprüche gegen die FAU Berlin**

Durch die Gerichtsurteile ist es der FAU Berlin z. Zt. nicht möglich, den legalen Rahmen für einen Arbeitskampf zu bieten. Ihre Vertreter können nicht mehr an Betriebsversammlungen teilnehmen, sie kann ihre Mitglieder im Betrieb nicht aufsuchen, und sie hat kein Recht auf ein schwarzes Brett im Betrieb mehr. Der erste Punkt ist der entscheidende, der zweite auch nicht unwichtig.

Diese Arbeitsrechtsprechung geht nicht nur die FAU Berlin an, sondern betrifft insgesamt Fragen der Koalitionsfreiheit in der BRD. Mit der sozialen Mächtigkeit sieht es auch für die DGB-Gewerkschaften nicht mehr rosig aus: Man erinnere sich nur an den gescheiterten Streik zur Einführung der 35-Stundenwoche in der Metallindustrie Ostdeutschland; die vorletzte Tarifrunde im Einzelhandel, die sich eineinhalb Jahre hinzog, weil der Arbeitgeberverband nicht wollte; oder den Organisationsgrad in den schwachen Bereichen, etwa im Organisationsbereich der NGG. Einige Gewerkschaften hätten auch Probleme mit der geforderten Überbetrieblichkeit, insbesondere die Gewerkschaft der Polizei, Transnet, die GdL und GDBA. Aus dem Spektrum linker, kritischer GewerkschafterInnen wurde deshalb in Berlin ein „Solidaritätskomitee für gewerkschaftliche Freiheit“ gegründet, das mit einem Solidaritätsappell gerade unter Mitgliedern und FunktionärInnen der DGB-Gewerkschaften nach Unterstützung sucht. (s. express, Nr. 2/2010)

*„Es geht um gemeinsame Grundrechte, die nur gemeinsam verteidigt werden können.“<sup>35</sup>*

Bislang haben Menschen und Vereinigungen unterschrieben, die meisten DGB-Einzelgewerkschaftsmitglieder, aber keine Hauptamtlichen. Der Appell zeigt aber dennoch Wirkung. Von ver.di aus, über den stellvertretenden Landesvorsitzenden Christian Hossbach in die IGM, wird versucht korrigierend Einfluss auf den Arbeitskreis Internationalismus der IGM Berlin zu nehmen, der den Appell unterzeichnet hatte. Dabei treten die Beteiligten aus den Apparaten wenig sachkundig, dafür aber umso belehrender auf.

---

35 <http://labournet.de/diskussion/gewerkschaft/real/fausoli.pdf>

Aus dem Bereich der linken Gruppen und Initiativen sind Solidaritätserklärungen zu lesen, aber kaum Bemühungen zu erkennen, das Thema Koalitionsfreiheit zum Gegenstand öffentlicher Debatte zu machen.<sup>36</sup>

Die Rechtsprechung rechtfertigt sich wohlmeinend damit, gelbe Gewerkschaften zu verhindern, so führte das auch Richter Rauke in seiner Verhandlung aus. Die Einheitsgewerkschaften seien eine Lehre aus dem Faschismus, und die Arbeitsrechtsprechung sichere diese ab, so lautet eine übliche Argumentation aus den DGB-Gewerkschaften, die auch in diesem Fall wieder zu vernehmen war.

## **Die Gelbe Gewerkschaft, ein Strohmann?**

Die deutsche Arbeitsrechtsprechung geht hier einen Sonderweg, in den meisten Ländern ist Gewerkschaftspluralität normal. Vergleicht man die BRD mit den Nachbarn, die traditionell eine Vielfalt von Gewerkschaften zulassen (Frankreich, Italien), so fällt nicht auf, dass die jeweiligen Lohnabhängigen verstärkt hinter gelben Gewerkschaften herliefen.

In den letzten Jahren werden als gelbe Gewerkschaften in Deutschland genannt: Die 16 Mitgliedsorganisationen des Christlichen Gewerkschaftsbundes (CGB); insbesondere die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und PersonalService-Agenturen (CGZP); die Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehöriger (AUB) und die Gewerkschaft der Neuen Brief- und Zustelldienste (GNBZ). Die AUB tritt ausdrücklich nicht als Gewerkschaft auf, was sie nicht besser macht. CGZP und GNBZ haben Bedeutung erlangt, weil die Regulierung der Leiharbeit durch Rot-Grün – ohne nennenswerte Gegenwehr durch die DGB-Gewerkschaften – und die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen durch den Gesetzgeber Fassadenorganisationen besonders attraktiv gemacht haben.

Ginge es darum, gelbe Gewerkschaften zu verhindern, könnte die Rechtsprechung andere, von ihr entwickelte Kriterien anwenden: Gegnerfreiheit, Unabhängigkeit, soziale Mächtigkeit, der Wille zur Arbeitskampfführung und demokratischer Aufbau von Gewerkschaften reichen als Kriterien dann durchaus aus: Der AUB sind Millionenzahlungen von Siemens (aber auch von Aldi) nachgewiesen. Die GNBZ wurde großzügig von der PIN AG mit 135.000 Euro ins Leben gerufen. Die FAU Berlin ist hingegen gegnerfrei, basisdemokratisch und kämpft. Sie ist überbetrieblich organisiert, will aber Haustarifverträge abschließen, weil sie nicht über die Köpfe der Betroffenen hinweg agieren will. Sie ist zusammen mit der Belegschaft stark genug, den Kinobetreiber zu Tarifverhandlungen zu zwingen.

Problematisch sind gelbe Gewerkschaften deswegen, weil sie ohne starke Mitgliederbasis Tarifverträge unterhalb des vorhandenen Niveaus abschließen, die danach eine legitimierende und regulierende Funktion für Beschäftigte entfalten, die dieser Organisation gar nicht angehören. Die FAU Berlin ist aber die stärkste Gewerkschaft im Betrieb und hatte den Vertragsentwurf mit der Belegschaft besprochen. D.h. im Unterschied zu einer gelben

---

<sup>36</sup> Die Mayday-Gruppen haben 2008 prekäre Arbeit bei der Dokumenta und der Berlinale thematisiert, vielleicht liegt es an diesen Vorarbeiten, dass sie bereits bei der Kundgebung am 13. Februar 2009, bei der es um höhere Löhne während der Berlinale auch am Babylon ging, präsent waren. Darüber hinaus beteiligten sich die Mayday-Gruppen an zwei Videokundgebungen, das Komitee „Solidarität mit Emmely“ legte die Berliner Kundgebung im Rahmen eines bundesweiten Aktionstages vor das Babylon. Der Kampf der Belegschaft findet viel Sympathie, das ist auch gut so, aber bis das Gewerkschaftsverbot gegen die FAU die Berliner Szene erreicht, vergehen Monate: Bei der ersten Demo zur Verteidigung der Gewerkschaftsfreiheit ist die FAU/Anarchoszene praktisch unter sich, die zweite Demo zum Ende der Berlinale zieht schon mehr Leute an. So richtig mag sich die Szene für das Thema Koalitionsfreiheit aber nicht begeistern.

Gewerkschaft löffeln die die Suppe aus, die sie sich auch eingebrockt haben.

Wer jeweils den 'gelben Kater' hält, ist von Situation zu Situation unterschiedlich. Auch DGB-Gewerkschaften schließen Tarifverträge ab, die Standards in Arbeits- und Entlohnungsbedingungen unterschreiten. Das ist so beim Tarifvertrag für die Zeitarbeitsbranche, der den Grundsatz equal pay und equal treatment genau so aufhebt, wie der noch schlechtere des CGZP. Das ist so bei Beschäftigungssicherungsverträgen. Das ist so beim Haustarifvertrag für das Babylon, bei dem ver.di das eigene Flächentarifvertragsniveau unterboten hat. Wenn man den Begriff „Standard“ sehr weit auslegt, dann gilt das Unterbieten desselben auch für von DGB-Gewerkschaften abgeschlossene Flächentarife, die unterhalb des vom DGB geforderten Mindestlohns von inzwischen 8,50 Euro liegen. So gelten im Februar 2010 in Berlin-Brandenburg 165 tarifliche Eingruppierungen mit einem Grundlohn mit einer sieben vor dem Komma (z.B.: IG BAU: Bauschlussreinigungsarbeiten und VorarbeiterInnen- und Unterhaltsreinigung: 7,72 Euro), 103 mit einer sechs vor dem Komma (z.B.: NGG: Bäcker- und Konditorenhandwerk: Berlin-Ost: kaufmännische Angestellte mit abgeschlossener Berufsausbildung ohne / mit Berufserfahrung: 6,49/7,99 Euro), 36 mit einer fünf vor dem Komma (z.B.: ver.di Leichtmatrosen, 1.-3. Jahr, Fahrgastschiffahrt: 5,23-6,72 Euro), elf mit einer vier vor dem Komma (z.B.: IG BCE: Feinkeramische Industrie, kaufmännische/technische Angestellte ohne Berufsausbildung mit einfachen mechanischen/schematischen Tätigkeiten: 4,76-7,61 Euro)<sup>37</sup> und IG BAU: Gartengewerbe, Erwerbsgartenbau: einfache schematische Tätigkeiten ohne/mit Anlernzeit bzw. Teilfacharbeiterabschluss: 3,91/4,71 Euro.<sup>38</sup> Sind 4,71 Euro ein Gefälligkeitstarif?

Im Fall des Arbeitskampfes im Babylon Kino ergibt es keinen Sinn, von einer gelben Gewerkschaft zu reden: Der Kampf der Belegschaft mit der FAU Berlin als Gewerkschaft war auf eine Erhöhung, nicht Absenkung des Lohnniveaus gerichtet. Die FAU Berlin ist nicht in den Kampf eingestiegen, um einen billigeren Tarif anzubieten als den Status quo. Sie versuchte auch nicht, einer anderen Gewerkschaft durch einen billigeren Vertrag zuvorzukommen, weil keine andere Gewerkschaft am Start war. Aus den gleichen Gründen lassen sich auch keine „strategischen Überlegungen“ anstellen, den Kampf von Belegschaft und FAU Berlin zum Türöffner für Niedrigtarife zu erklären: Das Lohnniveau im Babylon konnte durch den Kampf nicht noch weiter sinken.

Tatsächlich verhindert die Arbeitsrechtsprechung, wenn überhaupt, dann nicht nur gelbe Gewerkschaften, sondern befriedet über die Sicherung der Monopolstellung einiger großer Gewerkschaften die Arbeitsbeziehungen in Deutschland.

Was ist mit dem Argument, die Einheit der Gewerkschaft steigere deren Macht, die Einheitsgewerkschaften wären eine historische Lektion aus dem Faschismus? Tatsächlich findet sich die Forderung nach Einheitsgewerkschaften in der Erklärung des Volksfrontkomitees des KZ Buchenwald vom 19. April 1945. Meilenweit von einem drohenden Faschismus entfernt und unter dem Eindruck von seit Jahren trotz organisatorischer Einheit der Gewerkschaften sinkender Lohnquote und Reallöhnen, klingt dieses Argument hohl: So adeln die Vertreter der großen Gewerkschaften ihr Monopol als antifaschistischen Schutzwall.

---

37 Einige dieser Tarifverträge sind gekündigt, aber noch in der Nachwirkung, d.h. es ist nicht gelungen, einen neuen abzuschließen.

38 Gemeinsames Tarifregister Berlin und Brandenburg (2010): „Tarifspiegel Niedrigentgelte für Berlin und Brandenburg. Tarifliche Grundvergütungen bis 1.400 Euro monatlich (Stand: Februar 2010)“; <http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-arbeit/tarifregister/niedrig1400.pdf>

## Schluss

Die aktivierte Belegschaft, der Betriebsrat und die FAU haben eine Menge erreicht: gesetzliche Mindeststandards, wo vorher keine waren und eine deutliche Erhöhung der Löhne. Es ist ihnen gelungen, den Kinobetreiber zum Tarifabschluss zu zwingen. Sie konnten nicht erzwingen, den Tarif selbst zu verhandeln, was ihnen auch die Kompromissbildung erspart hat. Möglicherweise werden die ProtagonistInnen des Kampfes selbst wenig von den Erfolgen haben.<sup>39</sup>

Der Konflikt im Babylon könnte für die Grenzen und Möglichkeiten künftiger Konflikte in prekären Arbeitsverhältnissen (insbesondere mit hohen Qualifikationen) beispielhaft sein. Prekäre Arbeitsverhältnisse dehnen sich aus, gleichzeitig schrumpft der Bereich, der von den großen Gewerkschaften tatsächlich reguliert wird. Wollen sich unzufriedene KollegInnen wehren, liegt oft die Gründung eines Betriebsrates nahe, weil dieser einige (Informations-)Rechte (diese werden meist anfänglich überschätzt) und wenigstens einigen Schutz bietet. Mit einem Betriebsrat lassen sich gesetzliche Minimalstandards besser durchsetzen, weil Kompetenz im Umgang mit dem Arbeitsrecht erzeugt und in der Belegschaft gehalten wird, ohne dass Beschäftigte völlig alleine vor den Kadi ziehen und Repressionsrisiken auf sich nehmen müssen. Insofern kann ein Betriebsrat dabei helfen, Erfolge der Belegschaft zu verstetigen. Gleichzeitig können viele Bereiche, insbesondere die Lohnhöhe, über Betriebsräte nicht verhandelt werden. Eine Belegschaft, die über die gesetzlichen Standards hinaus mehr erreichen will, wird möglicherweise eine Gewerkschaft ins Boot holen wollen, um einem Arbeitskampf einen legalen Rahmen geben und die Ergebnisse absichern zu können. Für die großen Gewerkschaften sind Kleinbetriebe insbesondere mit hohem Anteil an prekären Teilzeitbeschäftigten kein rentables Betätigungsfeld. Die Beiträge sind niedrig, die Betreuungskosten hoch, der darüber zu erzielende Einfluss gering. Belegschaften mit Drang zur Selbstorganisation sind lästig. In Berlin gibt es noch ein paar Belegschaften, die eine Gewerkschaft wie die FAU deshalb gut gebrauchen könnten. Durch die juristische Lage wird die FAU jedoch für sie möglicherweise uninteressant. Umgekehrt wird die FAU die Anerkennung der Gerichte, wenn überhaupt, nur dann gewinnen können, wenn sie gleichzeitig in mehreren Betrieben Arbeitskonflikte führt. Damit stabilisiert die Arbeitsrechtsprechung die Prekarisierung auf dem Niveau gesetzlicher Mindeststandards – die ihrerseits seit Jahren sinken<sup>40</sup> und die Einflussnahme der Beschäftigten auf ihre Belange auf dem Niveau der Apathiemaschinen. Ob dieser Zustand sich auf Dauer halten können, ist wie immer offen.

Offen bleibt auch die Frage, warum eine anarcho-syndikalistische Gewerkschaft – noch dazu unter den gegenwärtigen Regelungen in Deutschland – Tariffähigkeit anstrebt. Die Anforderungen der Gerichte - soziale Mächtigkeit gegenüber dem Arbeitgeber - ist ja nur eine Seite der tarifvertraglichen Medaille. Die andere Seite ist, dass Tariffähigkeit voraussetzt, die ArbeiterInnen nach Abschluss des Vertrages auch wieder an die Arbeit zu bringen. Mit einer Gewerkschaft, die zu dieser Kontrolle nicht fähig ist, einen Tarifvertrag zu schließen, ist für Arbeitgeber(verbände) sinnlos. Warum streben die FAUlerInnen in Berlin diese Rolle an?

Eine Kurzfassung dieses Artikels ist express, Nr. 3 / 2010, erschienen.

---

39 Jochen Gester machte ein interessantes Interview mit zwei der Betriebsräte des Babylon, in dem die Geschichte berichtet und die gegenwärtigen Perspektiven dieser Auseinandersetzung dargestellt werden: [http://www.labournet.de/diskussion/gewerkschaft/real/fau\\_gester.pdf](http://www.labournet.de/diskussion/gewerkschaft/real/fau_gester.pdf)

40 Leiharbeit, Kettenbefristungen, Mindestlohn (inoffiziell über Hartz IV, statt AlgHi), Berufsunfähigkeit, Absenken des Rentenniveaus, Zuzahlung bei der Krankenversicherung usw. usf.