
Für eine Handvoll Dollar?

Der Arbeitskampf im Berliner Kino Babylon

HANSI OOSTINGA

Es sind nicht immer die großen Streikbewegungen, die Wendepunkte markieren. Bisweilen sind es kleine Konfliktherde, scheinbar am Rande des öffentlichen Interesses, an denen sich Impulse für eine neue gewerkschaftliche Praxis ablesen lassen. Der Arbeitskampf im Berliner Kino Babylon, der ab Herbst 2008 nicht nur in Berlin Wellenschlug, ist solch ein Fall. Im folgenden Beitrag sollen der Verlauf dieses Konflikts, seine Akteure und Konsequenzen beschrieben werden. Der Arbeitskampf zog eine Aufmerksamkeit auf sich, die weit über das hinausging, was sonst einem Konflikt in einem kleinen Kino mit nicht einmal drei Dutzend Beschäftigten entgegengebracht wird. Er wurde zum Politikum. Dies mag zum einen daran liegen, dass es sich um ein hoch-subventioniertes Vorzeigobjekt der damals regierenden Linkspartei handelte, zum anderen – und das ist der interessantere Aspekt – wagten es hier erstmals prekäre Teilzeitkräfte, die Frage nach einer adäquaten Interessenvertretung selbst zu beantworten und wiesen damit weit über den eigentlichen Arbeitskampf hinaus.

Ursprung des Konflikts waren Niedriglöhne, unsichere Beschäftigungsverhältnisse und – vor allem – ein willkürlicher Führungsstil der Chefs. Aufgrund des Desinteresses der etablierten Gewerkschaft Ver.di fanden die Beschäftigten den Weg zur kleinen anarchosyndikalistischen Freien ArbeiterInnen-Union (FAU). Gemeinsam wurden Forderungen aufgestellt und ein Haustarifvertrag erarbeitet. Nach der Weigerung der Geschäftsführung, darüber zu verhandeln, rief man zum Boykott des Kinos auf und trug den Konflikt in die Öffentlichkeit. Als dieser Druck im Berliner Senat, der das Kino mit mehreren hunderttausend Euro im Jahr fördert, zu Diskussionen führte, intervenierte Ver.di schließlich doch und schloss zur Zufriedenheit der Geschäftsführung – und an der Belegschaft vorbei – einen Tarifvertrag mit dem Kino ab. Flankierend erhöhte der Senat die Förderung des Kinos. Die FAU geriet hingegen unter juristischen Beschuss: Mit einstweiligen Verfügungen erwirkte die Geschäftsführung, dass es ihr verboten wurde, zum Boykott des Kinos aufzurufen – und zeitweise auch, sich gar Gewerkschaft zu nennen.

Mit der FAU tauchte in diesem Konflikt eine gewerkschaftliche Tradition wieder an der Oberfläche auf, die der breiten Öffentlichkeit unbekannt war und selbst vielen Wohlgesonnenen als rein historisch galt: der Anarchosyndikalismus. Die FAU sieht sich selbst u. a. in der Tradition der bis 1933 existierenden Freien Arbeiter-Union Deutschlands (FAUD) mit ihren zeitweise mehr als 150 000 Mitgliedern. Wie diese organisiert die FAU sich föderal in lokalen, autonomen (Branchen-)Gewerkschaften. In Berlin bestand zu Beginn des Konflikts eine lokale Gewerkschaftsorganisation für sämtliche Branchen, mit etwa 40 Mitgliedern, die überwiegend in prekären Beschäftigungsverhältnissen arbeiteten. Eigentliche Betriebsgruppen gab es nicht und die Praxis war auf individuelle Fälle oder auf generelle Kampagnen ausgerichtet. Der Arbeitskampf im Kino Babylon war somit für die FAU Berlin ein qualitativer Sprung.

Hintergrund

Das Kino Babylon ist ein traditionsreiches Lichtspielhaus, gerade auch aus linker Perspektive. 1928/29 im Stile der Neuen Sachlichkeit erbaut, befindet es sich am Rosa-Luxemburg-Platz in unmittelbarer Nähe zu Piscators Volksbühne und dem Karl-Liebknecht-Haus, dem ehemaligen Sitz der KPD und jetzigem der Linkspartei. Im Vorführraum traf sich bis 1934 eine Widerstandszelle der KPD. Es ist deshalb nicht verwunderlich, dass die Linkspartei das Kino als «ihre Spielwiese» betrachtet, wie es der Regierende Bürgermeister Wowereit (SPD) ausdrückte. Auch die Vergabe des halb-kommunalen Kinos an den jetzigen Betreiber, die Neue Babylon Berlin GmbH, roch seinerzeit stark nach Partei-Seilschaft und führte in der Branche zu Unmut.

In ihrer Bewerbung unterstrichen die heutigen Geschäftsführer bereits die niedrigen Lohnkosten ihres Betreiber-Konzeptes. Das Kino rangierte konsequenterweise am unteren Ende der Skala der ohnehin nicht rosigen Arbeitsbedingungen in der Berliner Kinolandschaft, obwohl es als einziges Kino der Stadt vom Berliner Senat mit mindestens 320 000 Euro im Jahr gefördert wird. Die etwa 30-köpfige Belegschaft bestand größtenteils aus Teilzeitkräften, darunter viele Studierende, die für einen Stundenlohn zwischen 5,50 Euro und 8,00 Euro brutto arbeiteten, je nachdem, ob sie im Servicebereich oder als Filmvorführer tätig waren. Zuschläge und selbst gesetzlich vorgeschriebene Standards wie bezahlter Urlaub oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gab es nicht bzw. nur für ausgesuchte, genehme Mitarbeiter. Die Verträge waren zudem in der Regel befristet, sofern es überhaupt schriftliche Verträge gab. Es war aber nicht nur die Entlohnung, die zu Unmut bei den Beschäftigten führte. Ein willkürlicher, wenig kompetenter und bisweilen cholischer Führungsstil der Chefetage, insbesondere des Hauptgeschäftsführers Timothy Grossman, tat sein übriges. Es rumorte in der Belegschaft.

Der Organisationsprozess

Die Entlassung der Servicekraft Jason Kirkpatrick gab den Ausschlag für die spätere Vernetzung der prekären Babylon-Beschäftigten; im November 2008 wurde ein Betriebsrat gewählt. blieb die Wahl von Seiten der Geschäftsführung noch unbehelligt, waren die drei gewählten Betriebsratsmitglieder umgehend Repressalien ausgesetzt. Es hagelte Abmahnungen, eine Betriebsrätin wurde zu niederen Arbeiten in den Keller degradiert, einem anderen sollte der Vertrag nicht verlängert werden. Es war offensichtlich, dass die Geschäftsführung die Gründung des Betriebsrates als Kriegserklärung auffasste. Dabei war die Stimmung auf Seiten der Belegschaft nicht notwendig auf eine Konfrontation aus. Die Unzufriedenheit über den Führungsstil und die Arbeitsbedingungen ging mit einer für Kulturbetriebe solcher Art nicht ungewöhnlichen Loyalität gegenüber dem Betrieb und einer starken Identifizierung mit dem Traditionshaus einher (vgl. FFA 2009). Die Belegschaft hoffte anfangs noch, mit dem auf Ausgleich ausgerichteten Betriebsrat diese beiden Gefühle unter einen Hut bringen zu können und ein Stückweit «Normalität» in die Kommunikation mit der Geschäftsführung bringen zu können. Die Reaktion der Chefs ließ diese Hoffnung platzen. Die Betriebsräte waren von Beginn an in eine defensive Rolle gedrängt. Ohne Erfahrung mussten sie sich auf dem Terrain des Arbeitsrechts

und des Betriebsverfassungsgesetzes gegen die Angriffe wehren. Der Betriebsrat wandte sich deshalb an die Gewerkschaft Ver. di und hoffte auf Unterstützung, zumal Ver. di mit dem Kinonetzwerk über ein eigenes Projekt für diese Branche verfügte (<http://kinonetzwerk.verdi.de>). Ähnlich wie ein einzelnes Ver. di-Mitglied aus der Belegschaft stieß der Betriebsrat aber auf absolutes Desinteresse. Anfragen wurden nicht beantwortet, Termine nicht eingehalten. Der Apparat Ver. di zeigte kein Interesse an einem Konflikt in einem kleinen Kino – zumindest noch nicht.

Die FAU

Dies veranlasste ein Mitglied des Betriebsrats schließlich, Kontakt mit der FAU aufzunehmen, die einigen in der Belegschaft bereits bekannt war und die Kirkpatrick bei seiner Klage gegen das Babylon beraten hatte. Nach einigen Treffen trat eine Handvoll Kollegen der FAU bei, gründete eine Betriebsgruppe, und Ende Januar 2009 meldete sich die FAU offiziell als im Betrieb vertretene Gewerkschaft bei der Geschäftsführung. Dies blieb ohne Widerspruch, ebenso wie die Teilnahme der FAU an den folgenden Betriebsversammlungen.

Innerhalb der FAU wurde eine Arbeitsgruppe zur Unterstützung der Betriebsgruppe ins Leben gerufen und parallel zu den Betriebsgruppentreffen fanden regelmäßige offene Treffen der gesamten Belegschaft statt. Diese Struktur – flankiert durch den Betriebsrat – bildete in den folgenden Auseinandersetzungen das Rückgrat auf Seiten der Belegschaft. Sie entwickelte sich aus der Praxis heraus und war letztlich ein Kompromiss aus dem Anspruch, die Basis entscheiden zu lassen, und der Notwendigkeit, handlungsfähig zu sein. Die Konstituierung einer Art von Streikkomitee mit klaren Zuständigkeiten und Entscheidungswegen wäre in dieser Phase sicherlich sinnvoll gewesen, doch konnte weder die FAU, für die eine solche Auseinandersetzung ebenso Neuland war wie für die Belegschaft, ein Konzept hierfür aus der Schublade ziehen, noch ließen die sich überschlagenden Ereignisse Zeit, sich entsprechend aufzustellen. Letztlich war diese Mischung aus dem Wunsch zur unmittelbaren Aktion und strukturellen und inhaltlichen Defiziten auch Ausgangspunkt für eine gewisse Spaltung in der Belegschaft. In der Dynamik, die nun entstand, bildete sich auf der einen Seite ein Kern von Aktivist:innen heraus, der sowohl den Betriebsrat als auch die Betriebsgruppe stellte und in einem kontinuierlichen Kommunikationsprozess stand, andere hingegen verfielen mehr und mehr in eine – wenn auch sympathisierende – Zuschauerrolle bzw. traten nur noch punktuell in Aktion. Es gelang nicht, alle nach Aktion Drängenden in einen kontinuierlichen Prozess einzubinden.

Aktion

Den Stein ins Rollen brachte eine mit der Belegschaft abgestimmte Presseerklärung des Betriebsrats Ende Januar, in der nicht nur auf die Repressalien gegen den neugegründeten Betriebsrat hingewiesen wurde, sondern auch die Rede war von «miserablen Löhnen, unbegründeten Kündigungen und einer Atmosphäre, in der keiner, der seinen Job behalten will, es wagt, um Urlaub zu bitten» (zit. nach Meyer 2009). Obwohl die FAU ei-

nem übereilten Aktionismus eher skeptisch gegenüberstand, unterstützte sie die Belegschaft bei der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und machte nun, da der Stein ins Rollen gebracht war, eigene Aktionsvorschläge. Die entstehende öffentliche Aufmerksamkeit ließ der Geschäftsführung kaum eine andere Wahl, als jetzt allen Beschäftigten die gesetzlichen Mindeststandards wie bezahlter Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zu gewähren. Zwar taten die Chefs so, als sei dies immer schon der Fall gewesen, die Kollegen wussten allerdings, dass sie ihren ersten kleinen Erfolg errungen hatten. Ansonsten änderte sich wenig.

Die Betriebsgruppe der FAU nutzte dann die bevorstehende Berlinale, um den Druck zu erhöhen. Sie forderte aufgrund der Mehrbelastung während des Filmfestivals Zuschläge und rief zu einer Kundgebung während der Berlinale auf. Gemeinsam mit linken Gruppen, vornehmlich aus dem Mayday-Bündnis, kam es am 13. Februar zur ersten Kundgebung vor dem Kino. Die Presse berichtete erneut, diesmal sogar das Fernsehen. Die Geschäftsführung beharrte dennoch auf ihrem konfrontativen Kurs und versuchte der FAU mittels einer Unterlassungserklärung (und später einer erfolglosen Klage) Aussagen über Arbeitsbedingungen zu untersagen. Ein Filmvorführer, der sich kurz zuvor in der FAU organisiert hatte, wurde kurz vor Einsetzen des gesetzlichen Kündigungsschutzes entlassen. Die FAU reagierte mit einer Kampagne für die Rücknahme der Kündigung. Die Besucher des Kinos wurden jetzt von der FAU mit Flugblättern über die Situation informiert und man rief international zu Protestfaxen und -mails auf. Auf dem zwischenzeitlich eingerichteten Blog der Beschäftigten unterschrieben mehrere hundert Menschen eine Soli-Erklärung (<http://prekba.blogspot.de>). Der konkrete Fall erledigte sich zwar, weil der Filmvorführer Berlin verließ, die Situation im Betrieb änderte sich jedoch nicht. Beim Belegschaftstreffen entschied man, die Forderungen zu konkretisieren und einen Arbeitskampf vorzubereiten.

Offensive

Im Mai 2009 kam es schließlich zum ersten und letzten Treffen zwischen Geschäftsleitung und Vertretern der FAU. Ein unfruchtbares Gespräch, an dessen Ende die FAU ankündigte, einen Verhandlungsentwurf für einen Haustarifvertrag vorzulegen. Die Gegenseite hielt sich eine Reaktion darauf noch offen. Der von der Belegschaft erarbeitete und Anfang Juni vorgelegte Entwurf eines Haustarifvertrags sah neben kleineren Verbesserungen eine höhere Entlohnung, eine Verkürzung der Arbeitszeit, mehr Urlaubstage und erstmals auch verschiedene Zuschläge vor (FAU Berlin 2010). Zum Teil waren einfach Passagen aus dem Flächentarifvertrag von Ver. di mit dem Hauptverband Deutscher Filmtheater (HDF) übernommen worden, erhöht um einen Verhandlungsspielraum. Allerdings enthielt er auch innovative Regelungen wie eine Abflachung der Lohnhierarchie, eine Eindämmung von befristeten Verträgen, die Bezahlung und Befristung von Praktika, ein Verbot bzw. Mitbestimmung beim Outsourcing, eine Gleichstellung von verheirateten und unverheirateten Personen, einen Schutz von Gewerkschaftern unabhängig von ihrer Organisation und schließlich die Möglichkeit, den Vertrag kurzfristig zu kündigen mit der Absicherung, nicht unter das Niveau des Vertrags zurückzufallen.

Die Geschäftsführung antwortete auf das Verhandlungsangebot mit einem betriebsin-

ternen Brief gegen die FAU, sie werde vom Verfassungsschutz beobachtet und habe sich unter anderem an den Protesten gegen den G8-Gipfel in Heiligendamm beteiligt. Diese Verleumdungen ließen die Belegschaft eher kalt – im Gegenteil, weitere Kollegen traten der FAU bei – und sorgten beim tendenziell linken Publikum des Hauses für weitere Irritationen. Die FAU und ihre Betriebsgruppe erklärten der Geschäftsführung schließlich am 16. Juni den Arbeitskampf. Das übliche Szenario wäre nun ein erster Warnstreik gewesen, in der Regel zu einem Zeitpunkt, an dem es nicht weh tut, sprich: keine Vorstellung ausfällt. Die Kollegen des Babylon wählten einen anderen Weg. Ihr Fokus richtete sich darauf, Druck auf den Berliner Senat und die mit-regierende Linkspartei zu erzeugen und dafür eine möglichst breite, solidarische Öffentlichkeit herzustellen. Sukzessive sollte dieser Druck erhöht werden. Ein informelles Netzwerk aus linken Gruppen, sozialen Initiativen, Filmemachern, Kinobesuchern und linken Gewerkschaftern bildete sich, das den Kampf unterstützte. Per Blog und Mailinglisten wurde über die aktuellen Entwicklungen informiert. Über Monate hinweg wurden nun fast täglich vor dem Kino Flugblätter verteilt, immer wieder kam es zu Kundgebungen und Soli-Konzerten vor dem Haus – auch von anderen Gruppen, die die Forderungen der Belegschaft mit eigenen Anliegen verbanden.

Die Geschäftsführung versuchte derweil, die Belegschaft auszudünnen und umzustrukturieren. Die rebellischen Teilzeitkräfte wurden zum Teil durch loyale Vollzeitkräfte ersetzt. Zwei Verträge wurden nicht verlängert, zwei weitere Kollegen wurden zu Aufhebungsverträgen gedrängt und einer Kollegin wurde kurzerhand gekündigt. Andere wurden in die Zweitfirma Kino und Konzerte GmbH ausgelagert, um die Grenze von 21 Beschäftigten zu unterschreiten, was für den Betriebsrat den Wegfall wichtiger Mitbestimmungsrechte bedeutete. Der Betriebsrat reagiert hierauf zwar mit der erfolgreichen Feststellungsklage, dass es sich bei den beiden Unternehmen um einen Betrieb handelt, letztlich hatte sie aber keine Auswirkungen, da es die Geschäftsführung zum entscheidenden Zeitpunkt schaffte, die Gesamtbelegschaft auf unter 21 zu reduzieren.

Der Boykott

Da die Geschäftsführung sich weigerte, in Tarifverhandlungen einzutreten, und auch Senat und Linkspartei sich auf das Argument der Tarifautonomie zurückzogen, rief die FAU ab dem 13. Juli zum Boykott des Kinos auf.

Streik war in der damaligen Diskussion zwar ebenfalls eine Option, man ging allerdings davon aus, dass die Geschäftsführung diesen als illegal hinstellen und mit Kündigungen und Klagen gegen die FAU überziehen würde. Zum zweiten war der Erfolg angesichts der bereits durchgeführten Umstrukturierungen fraglich, das Kino ließ sich ohne weiteres für einen längeren Zeitraum mit zwei bis drei Personen betreiben. Drittens sprach gegen einen Streik, dass das hochsubventionierte Kino auf den Ticketverkauf gar nicht so sehr angewiesen war. Bei den ohnehin wegen des Sommers und sicherlich auch wegen des Konflikts stark dezimierten Besucherzahlen hätte man der Geschäftsführung eher noch geholfen, überschüssige Lohnkosten zu sparen. Sie selbst drang bereits darauf, zumindest einen der drei Säle über den Sommer zu schließen (vgl. Gester 2010; FAU-Betriebsgruppe Babylon 2009).

Der Boykott schien in dieser Situation das geeignetere Kampfmittel. Der wirtschaftliche Effekt war hier zwar genauso gering, doch bot ein Boykott weitere Möglichkeiten: ein gewisses Maß an Absicherung gegen Kündigungen und den Vorteil, das im besten Fall sympathisierende Publikum zu erreichen, insbesondere die potentiellen Besucher mit in den Konflikt einzubinden. Mehr noch als ein Streik setzt ein Boykott voraus, dass man ihn in den öffentlichen Raum trägt. Neben Plakaten und Aufklebern wurden Musiker, Literaten und Filmemacher, die im Babylon auftraten, ebenso wie die mit dem Kino kooperierenden Partner und Festivalmacher auf die Situation aufmerksam gemacht. Einzelne Künstler kamen von sich aus auf die Belegschaft zu und unterstützten sie mit eigens komponierten Songs, kleinen Soli-Gigs vorm Kino oder auch passenden Cartoons. Inzwischen hatten auch alle wichtigen Zeitungen der Hauptstadt das Thema aufgegriffen. Selbst die größte Boulevard-Zeitung, die stockkonservative *BZ*, berichtete wohlwollend über den Arbeitskampf.

Allmählich lagen die Nerven der Chefs blank, was man auch daran merkte, dass der Ton in dieser Phase rauer wurde. Hatte die Geschäftsführung schon vorher punktuell Security-Personal eingesetzt, um Veranstaltungen vor vermeintlichen Übergriffen von Gewerkschaftern zu schützen, ging sie nun noch weiter und ließ Mitglieder der FAU und der Anarchosyndikalistischen Jugend (ASJ) von der Polizei aus dem Kino befördern und zeigte sie wegen Hausfriedensbruch an. Ein weiteres Instrument war die «Kommunikationsblockade». Die FAU rief nicht mehr nur dazu auf, sich bei der Geschäftsführung zu beschweren, man hatte auch eine Methode entwickelt, die einen kontinuierlichen Protest auf hohem Niveau absicherte. Man bezog die bundesweite FAU ein und ordnete Zeitfenster regionalen Strukturen zu, die zu bestimmten Terminen den Protest mobilisierten und somit ein Stück weit sicherstellten. Grossman beschwerte sich nun über Angriffe auf seine Website und massenhaft schwarze Faxe.

Die Turbulenzen im und vor dem Kino Babylon schienen auch langsam den Handlungsdruck beim Senat und der Linkspartei zu erhöhen. Der Berliner Vize-Vorsitzende der Linkspartei, Wolfgang Albers, musste nun sein Interesse an Gesprächen betonen. Im Laufe des Konflikts hatten auch verschiedene untere Gliederungen der Linkspartei Kontakt zur Belegschaft gesucht und das Thema in die Partei getragen. Die Zuspitzung des Konflikts machte es der Führungsspitze immer schwerer, die Unbeteiligten zu mimen, «denn gerade der dunkel-rote Teil der Koalition», so Lars Röhm, der damalige Sekretär der FAU Berlin, gegenüber der *Berliner Zeitung*, «wappnet sich mit der Forderung nach 10 Euro Mindestlohn für die kommende Bundestagswahl. Dazu nutzte er sogar Veranstaltungen in diesem Kino» (zit. nach Schenk 2009). Ende August begann die Haushaltsdebatte im Senat. Thema: das Kino Babylon und seine Subventionierung. Eine Lösung musste her.

Das Eingreifen Ver.di

Anfang September trat wie aus dem Nichts Ver.di auf den Plan. Die Gewerkschaft bot dem Kino Babylon Verhandlungen über einen Tarifvertrag an (jW 2009). Weder die Belegschaft, noch das einzig offen auftretende Ver.di-Mitglied im Betrieb waren über diesen Schritt informiert worden. Geschäftsführer Grossman verteilte hingegen freude-

strahlend die entsprechende Presseerklärung im Betrieb. Den Verdacht, dass der Konflikt befriedet werden sollte, schöpfte die FAU auch aus der Tatsache, dass nicht der zuständige Ver.di-Sekretär, sondern der Berliner Vize-Vorsitzende Andreas Köhn die Angelegenheit in die Hand nahm. Dennoch bot die FAU Ver.di Gespräche über eine Tarifgemeinschaft an, wenn «ernsthaftes Interesse an den Belangen der Babylon-Belegschaft» vorhanden sein sollte (FAU Berlin 2009b). Nachfragen des Ver.di-Mitglieds der Belegschaft, weshalb es nicht informiert wurde, beantwortete Köhn damit, dass ein anderes – bis heute nicht bekanntes Mitglied – um Hilfe gebeten und somit Handlungsdruck vorgelegen habe. Es wurde vermutet, dass es sich dabei um die gegenüber der Geschäftsführung loyale Buchhalterin handelte, die rechtzeitig zu den angekündigten Tarifverhandlungen aus der Zweitfirma wieder zurückgeholt wurde und letztlich als einzige Beschäftigte an den Tarifverhandlungen teilnahm. Zu einem Treffen, zu dem Köhn die Ver.di-Mitglieder einlud, erschienen neben diesem nur zwei weitere Mitglieder. Das eine hatte die Mitgliedschaft längst gekündigt, das zweite arbeitete schon über ein Jahr nicht mehr im Babylon. Doch selbst diese «Mitglieder» stellten sich hinter die Forderung, beide Gewerkschaften sollten gemeinsam tarifpolitisch aktiv werden.

Dies war auch der Beschluss einer Betriebsversammlung am 25. September. Sie fand unter turbulenten Bedingungen statt. Die FAU hatte zu Protesten bei der zeitgleich stattfindenden «Linken Kinonacht» aufgerufen, eine regelmäßige Großveranstaltung der Linkspartei im Babylon. Während Köhn auf der Betriebsversammlung seine Version des Hilfe suchenden Ver.di-Mitglieds vertrat, verteilten Mitglieder der Linkspartei Flugblätter vor dem Kino, in denen die FAU angegriffen und stolz auf die Vermittlerrolle der Linkspartei zu den nun anberaumten Tarifverhandlungen verwiesen wurde. Spätestens hier ließ sich erahnen, was von Ver.di zu erwarten war. Allerdings nahm die Belegschaft zwei Versprechen Köhns mit von der Betriebsversammlung: Er werde sich für ein gemeinsames Vorgehen von Ver.di und FAU einsetzen und es werde in keinem Fall einen Abschluss unter dem Niveau des Flächentarifvertrags geben. Tatsächlich kam es Anfang Oktober noch zu einem Treffen zwischen dem Sekretär der FAU und Köhn. Mehr gab es von Ver.di-Seite nicht.

Boycott-Verbot

Versuchte Köhn bis dahin, der Geschäftsführung des Babylon den Schwarzen Peter zuzuschieben und zu argumentieren, er wäre ja bereit, aber diese stelle sich stur, kam ihm am 7. Oktober das Arbeitsgericht zu Hilfe, den unliebsamen Partner FAU loszuwerden. Das Arbeitsgericht Berlin gab dem Antrag des Kinos Babylon auf Einstweilige Verfügung statt, sie untersagte der FAU Berlin u. a., weiterhin zum Boykott des Kinos aufzurufen. Begründet wurde dies damit, dass die FAU Berlin nicht tariffähig sei und somit nicht zu einer Arbeitskämpfmaßnahme aufrufen dürfe. Sie verfüge für den selbst angegebenen Organisierungsbereich über keine ausreichende soziale Mächtigkeit. Eine unbestrittene Mächtigkeit in einem Betrieb reiche nicht aus (Arbeitsgericht Berlin 2009). Pikanterweise besetzte ausgerechnet eine hohe hauptamtliche Ver.di-Funktionärin einen der drei Richterposten. Auch wenn die Frage der Tariffähigkeit der FAU damit juristisch nicht letztendlich geklärt war, schien für Ver.di nun die Bahn frei. Köhn nutzte den Rücken-

wind und erklärte am Tag nach der Gerichtsverhandlung, nun Tarifverhandlungen mit dem Kino Babylon aufnehmen zu wollen.

Drei Viertel der Babylon-Beschäftigten formulierten daraufhin einen Forderungskatalog an Ver.di, in dem nochmals die wichtigsten Punkte des mit der FAU ausgearbeiteten Haustarifvertrags aufgelistet wurden (Beschäftigte des Babylon Mitte 2009). Die FAU kündigte an, die Tarifverhandlungen kritisch zu begleiten. Nachdem absehbar war, dass Ver.di nicht nur im Alleingang, sondern auch ohne Rücksicht auf die Forderungen der Belegschaft und vermutlich unter dem Niveau des eigenen Flächentarifvertrags abschließen würde, war das Fass für die FAU voll. Sie distanzierte sich öffentlich von den Verhandlungen. In einer Presseerklärung hierzu brachte Benjamin Stange von der FAU-Betriebsgruppe die Unzufriedenheit über das eigenmächtige Vorgehen auf den Punkt:

«Ohne die stärkste Gewerkschaft im Betrieb besitzen die Verhandlungen keinerlei Legitimität. Dass hier ein betriebs- und branchenfremder Gewerkschafter verhandelt, der unsere Probleme und Bedürfnisse nicht kennt und sich nur auf eine Phantombasis stützt, ist ein blanker Hohn. Dass dabei noch nicht einmal eine Tarifkommission gebildet wird oder die Beschäftigten ernsthaft einbezogen werden, schlägt dem Fass den Boden aus.» (FAU Berlin 2009d.)

Parallel setzte eine ausufernde Diskussion im Internet ein, in der die Tatsachen unter einem Berg von Unterstellungen verschwanden und sich der Konflikt für Außenstehende als ein Hahnenkampf der zwei Gewerkschaften präsentierte. Der Grundtenor der Vorwürfe gegen die FAU war, dass sie von außen gesteuert wäre und alles andere als gewerkschaftliche Interessen verfolge.

Tarifabschluss

Mitte Dezember 2009 wurde schließlich der Abschluss eines Tarifvertrags mitgeteilt, erwartungsgemäß unter dem Niveau des Flächentarifvertrags und die meisten Forderungen der Belegschaft ignorierend. Servicekräfte sollten demnach einen Stundenlohn von 7,74 Euro erhalten, Vorführer 9,03 Euro, hinzu kamen Zuschläge etwa für Arbeit nach 24 Uhr. Dies bedeutete zwar eine klare Verbesserung zum tariflosen Zustand vorher: Servicekräfte erhielten allein aufs Grundgehalt eine Lohnsteigerung von 29–40%, Vorführer immerhin 13%, dennoch stehen die Beschäftigten bei Babylon immer noch wesentlich schlechter da als ihre Kollegen in anderen Kinos mit Ver.di-Tarifvertrag. Im Babylon wurden nur die Einstiegsgehälter vom Flächentarifvertrag übernommen, ohne progressive Staffelung nach Betriebszugehörigkeit, Zuschläge fielen schlechter aus und das Weihnachtsgeld sollte als Vorteilsregelung für Ver.di-Mitglieder später verhandelt werden. Fragen wie etwa die Änderung der Berufsgruppe («Fachkraft für Kinobetrieb») oder die laufenden Anzeigen gegen Aktivisten des Arbeitskampfes schienen bei den Verhandlungen keine Rolle gespielt zu haben. Die Lohnerhöhungen wurden durch eine Aufstockung der Senats-Subventionen finanziert und die Gültigkeit des Vertrages an diese Zuwendung gekoppelt. Auf Nachfrage der Presse gab die medienpolitische Sprecherin der Linksfraktion im Berliner Abgeordnetenhaus, Gabriele Hiller, auch unumwunden zu, wozu die zusätzlichen 30 000 Euro dienen sollten: «Das zusätzliche Geld soll den Standort beruhigen» (Asmuth 2009).

Nach den nervenaufreibenden Monaten des Konflikts schien dies zumindest bei Teilen der Belegschaft auf fruchtbaren Boden zu fallen. Die ohnehin eher passiven Teile der Belegschaft, hauptsächlich aus dem Servicebereich, profitierten überproportional vom Tarifabschluss und schienen mit dem Ergebnis zufrieden zu sein. Die Bereitschaft, den Kampf fortzuführen, war gering. Den Aktiven, vornehmlich Filmvorführer, fiel es schwer, nach der langen Auseinandersetzung diese Stimmung zu kippen. Allerdings goss die Geschäftsführung erneut Öl ins Feuer. Da der Tarifvertrag rechtlich nur für Ver.di-Mitglieder Gültigkeit hatte, wollte sie die Umsetzung auf die gesamte Belegschaft an die Unterzeichnung neuer – schlechterer – Arbeitsverträge binden. Das brachte die Belegschaft noch einmal zusammen: Weder wollte man nach den Geschehnissen bei Ver.di eintreten, noch die neuen Arbeitsverträge unterschreiben. Man entschied sich, den Druck zu nutzen, den der Senat auf die Geschäftsführung ausübte, und machte das Manöver öffentlich. Die Geschäftsführung lenkte schließlich ein und gewährte allen Beschäftigten die Verbesserungen des Tarifvertrags.

Das Gewerkschaftsverbot

Gleichzeitig gingen die juristischen Angriffe gegen die FAU weiter. Am 11. Dezember wurde der FAU Berlin auf Antrag der Babylon-Geschäftsführung vom Landgericht per Einstweiliger Verfügung verboten, sich als Gewerkschaft zu bezeichnen.

Dieser wohl einmalige Vorgang in der bundesdeutschen Rechtsgeschichte wurde mit dem Urteil des Boykott-Verfahrens begründet, bei der FAU handele es sich um keine Gewerkschaft und durch ihr Auftreten sei dem Kino Babylon Schaden entstanden. Beide Verfügungen wurden in zweiter Instanz bestätigt. Bei der Verhandlung zum Boykott ließ das Gericht es sich nicht nehmen, darauf hinzuweisen, dass kleine, schlagfertige Gewerkschaften nun mal im deutschen Recht nicht vorgesehen seien (zu den Gerichtsentscheidungen siehe www.fau.org/verbot).

Die FAU startete daraufhin umgehend eine Kampagne mit internationaler Wirkung. Gewerkschaften aus allen Ecken des Globus sandten Solidaritätsbotschaften. In den nächsten sechs Monaten kam es zu unzähligen Protestkundgebungen vor deutschen Vertretungen im Ausland. Während der Berlinale im Februar 2010 fand eine zweite Demo mit diesmal 700 Teilnehmern statt (die erste umfasste 300 Teilnehmer). Aus gewerkschaftslinken Kreisen heraus bildete sich zudem ein «Solidaritätskomitee für gewerkschaftliche Freiheit», das in diesen Gerichtsentscheidungen einen Angriff auf die Koalitionsfreiheit an sich erblickte und zur Solidarität mit der FAU aufrief, auch wenn man «mit der gewerkschaftspolitischen Orientierung der FAU nicht einverstanden» sei (Solidaritätskomitee für gewerkschaftliche Freiheit 2010). Zwischenzeitlich hatte die Geschäftsführung erfolgreich die Verhängung eines Ordnungsgeldes gegen die FAU beantragt, da sie sich in ihrer Satzung nach wie vor als Gewerkschaft bezeichnete. Erst im Juni sollte sich das Blatt wenden. Das Berliner Kammergericht hob die Einstweilige Verfügung auf und die FAU durfte sich wieder Gewerkschaft nennen. Allerdings hatte das Gericht dies mit der Meinungsfreiheit begründet, die Zweifel an ihrer Tariffähigkeit waren damit nicht vom Tisch.

In dieser Phase wurde die FAU Berlin gezwungen, viel Energie in die Kampagne und

die juristische Auseinandersetzung zu stecken. Die Betriebsgruppe war durch das Manöver Ver. dis und die Gerichtsentscheide in ihren Handlungsmöglichkeiten eingeschränkt. Die Geschäftsführung fühlte sich in ihrem autokratischen Vorgehen eher bestätigt. So gewann der Betriebsrat als Akteur an Bedeutung. Durch seine Absicherung und die Mitbestimmungsrechte, die er besaß, war hierüber noch Gegenwehr organisierbar. Damit veränderte sich aber auch die Form der Auseinandersetzung. Nun setzte ein alltäglicher «Kleinkrieg», vornehmlich auf juristischem Terrain, ein. Mehrmals wurden für die Geschäftsführung kostspielige Einigungsstellenverfahren wegen Verletzung der Mitbestimmungsrechte einberufen und Kollegen bei Klagen gegen die Geschäftsführung unterstützt. Diese Situation zieht sich im Grunde bis heute hin. Es war schließlich auch der Betriebsrat, der im März 2011 Ver. di durch öffentlichen Druck zu Nachverhandlungen zwang.

Erstes Resümee

Gemessen an den anfänglichen Zielen stellt sich die heutige Situation zwiespältig dar. Es ist der Belegschaft gemeinsam mit der FAU gelungen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, wenn auch nicht in dem angestrebten Maße und ohne eigenen Abschluss. Auch die erzwungene Anwendung der tarifvertraglichen Regelungen auf die gesamte Belegschaft zählt zu den positiven Aspekten des Kampfes. Auf der anderen Seite hat die Befriedungsstrategie der Gegenseite ebenso funktioniert. Die FAU hat zwar nach wie vor Mitglieder im Betrieb und es gibt auch noch einen, jetzt aber einköpfigen Betriebsrat. Eine renitente Basis ist in der inzwischen reduzierten und umstrukturierten Belegschaft jedoch nicht mehr vorhanden. Wurden bereits etliche kritische Beschäftigte während des Konflikts durch loyale Kräfte ersetzt, haben inzwischen weitere Aktive den Betrieb verlassen, weil sie angenehmere Jobs gefunden haben. Jenseits dessen haben Belegschaft und FAU gezeigt, wie es auch in einem Kleinunternehmen mit einem hohen Anteil prekär Beschäftigter möglich ist, Druck gegenüber den Chefs zu erzeugen. Der Anspruch auf Selbstorganisation und permanente Rückkopplung mit der Basis haben diese Dynamik erst möglich gemacht, obgleich sie unter dem phasenweise täglichen Handlungsdruck bisweilen an Grenzen stieß. Ein Apparat wie Ver. di, der kaum Basisstrukturen kennt und dessen Ansatz sich weitgehend auf die Installation von Betriebsräten und rituelle Tarifverhandlungen beschränkt, ist hierzu nicht in der Lage – und wohl auch nicht willens.

Gregor Zattler merkte im Zusammenhang mit dem Fall Babylon zu Recht an, dass für große Gewerkschaften «Kleinbetriebe, insbesondere mit hohem Anteil an prekären Teilzeitbeschäftigten, kein rentables Betätigungsfeld» seien: «Die Beiträge sind niedrig, die Betreuungskosten hoch, der darüber zu erzielende Einfluss gering. Belegschaften mit Drang zur Selbstorganisation sind lästig» (Zattler 2010). Gerade die Berliner Kinobranche ist eine, die von Kleinbetrieben und prekärer Beschäftigung geprägt ist. Eine Tarifbindung ist selten und der Einfluss von Ver. di äußerst gering. Für Beschäftigte dieser Branche sendet der Fall Babylon deshalb das Signal aus: Die konventionellen Gewerkschaften wollen euch nicht und der Aufbau eigener gewerkschaftlicher Interessenvertretungen ist derzeit rechtlich kaum möglich. De facto ist das Grundrecht der Koalitionsfreiheit für diesen Sektor damit aufgehoben.

Für diejenigen, die in diesen Bereichen ihre Arbeitsbedingungen verbessern wollen, bleiben derzeit drei Optionen:

- Den Fall Babylon zur Strategie erheben, d. h. die traditionellen Gewerkschaftsapparate durch eigene Initiative zum Handeln zwingen.
- Illegale Aktionsformen oder seichtere Protestformen wählen, die niederschwelliger sind als offene Arbeitskämpfe.
- Weitere Babylons schaffen und peu à peu den vorherrschenden, auch rechtlichen Gewerkschaftsbegriff durch die Macht des Faktischen ändern.

In Zukunft werden wir wahrscheinlich alle drei Optionen bzw. Mischformen davon erleben. Und die FAU dürfte dabei mitmischen. Durch den Babylon-Konflikt wurde ein längst überfälliger Diskurs über eine andere Gewerkschaftskultur und -bewegung angestoßen. Dadurch, dass die FAU bewusst als Gewerkschaft auftrat und alle damit zusammenhängenden Rechte für sich beanspruchte, machte sie sich juristisch angreifbar. Man hätte der rechtlichen Auseinandersetzung aber nur aus dem Weg gehen können, wenn man auf die Form des Arbeitskampfes und den Anspruch, einen eigenen Tarifabschluss zu erreichen, verzichtet hätte. Dies hätte in der konkreten Situation nicht nur bedeutet, dass man Ver.di von Anfang an das Feld überlassen hätte, man hätte auch den eigenen gewerkschaftlichen Anspruch und die damit verbundenen Inhalte – wie die Souveränität der Belegschaft – über Bord geworfen.

Natürlich schwebt nun das Damoklesschwert der Tariffähigkeit über der FAU Berlin. Geschadet hat es ihrer Entwicklung nicht. Sie konnte seither ihre Mitgliedschaft verdreifachen und die Zahl ihrer Betriebsgruppen ausbauen. Einen kleinen Erfolg konnte die FAU im Dezember 2011 verbuchen: Nach einer Beschwerde bei der ILO forderte diese die Bundesregierung auf, die Rechte von Minderheitsgewerkschaften zu schützen. Im Fall der FAU sollte insbesondere das Recht der freien Meinungsäußerung, das Zugangsrecht zu sämtlichen Betrieben, in denen sie Mitglieder hat, und das Recht auf Teilnahme an Betriebsratssitzungen, sofern sie auf betrieblicher Ebene repräsentativ ist, sichergestellt werden (vgl. ILO 2011). Dies dürfte auch die Richtschnur für die FAU sein, mit der Situation umzugehen: Neben einer weiteren politischen Auseinandersetzung will sie den Ausbau der eigenen Strukturen vorantreiben.

Hansi Oostinga ist Kinoarbeiter, Diplom-Politologe und Mitglied der FAU Berlin. Der Artikel ist eine redaktionell gekürzte und leicht bearbeitete Fassung eines Beitrags, der für ein im nächsten Jahr erscheinendes Buchprojekt (Hrsg. Dario Azzellini) über aktuelle autonome Arbeits- und Gewerkschaftskämpfe geschrieben wurde.

Literatur

Arbeitsgericht Berlin 2009: Az.:48 Ga 17643/09. www.fau.org/verbot/Einstweilige_Verfuegung_FAU_Berlin_2009-10-07.pdf (14. 4. 2012).

Asmuth, Gereon (2009): Der goldene Vorhang. Das Babylon in Mitte wird besonders stark vom Senat gefördert - trotzdem klagt das Personal über schlechte Bezahlung, in: Taz, 12. 12. 2009, www.taz.de/1/archiv/printarchiv/printressorts/digiartikel/ressort=ba&dig=2009%2F12%2F12%2Fa0226&cHash=e039fb4b2b (12. 4. 2012).

Beschäftigte des Babylon Mitte (2009): Die Belegschaft fordert, <http://prekba.blogspot.de/2009/10/21/die-belegschaft-fordert> (14. 4. 2012).

FAU Berlin (2009a): Haustarifvertrag zwischen Neue Babylon Berlin GmbH und Allgemeines Syndikat Berlin – Freie ArbeiterInnen-Union [FAU-IAA] (Verhandlungsentwurf), <http://prekba.blogspot.de/images/HaustarifBab0406.pdf> (11. 4. 2012).

FAU Berlin (2009b): Ver. di unterläuft Arbeitskampf im Kino Babylon Mitte. Offener Brief v. 3. 9. 2009, <http://prekba.blogspot.de/2009/09/03/sehr-geehrter-herr-koehn> (13. 4. 2012).

FAU Berlin (2009c): Arbeitsgericht Berlin greift Gewerkschaftsfreiheit an. Pressemitteilung der FAU Berlin, 13.10.2009, <http://prekba.blogspot.de/2009/10/13/arbeitsgericht-berlin-greift-gewerkschaftsfreiheit-an> (13. 4. 2012).

FAU Berlin (2009d): FAU Berlin distanziert sich von Verdis Tarifverhandlungen im Babylon Mitte. Pressemitteilung v. 1.11.2009, <http://prekba.blogspot.de/2009/11/01/fau-berlin-distanziert-sich-von-verdis-tarifverhandlungen-im-babylon-mitte/#more-140> (14. 4. 2012).

FAU Berlin (2010): Verboten kämpferisch! (update! 9.6.2010). Aufruf zum Verbots-Prozess gegen die FAU Berlin am 10. Juni vor dem Kammergericht Berlin, www.fau.org/verbot/art_100530-185919 (14. 4. 2012).

FAU Betriebsgruppe Babylon (2009): Boykott? Streikt doch! <http://prekba.blogspot.de/2009/07/15/boykott-streikt-doch/> (12. 4. 2012).

FFA (2009): Arbeitsweltuntersuchung. Interview der Forschungsgruppe für Arbeitsweltuntersuchungen mit Andreas, dem ehemaligen und jetzt wieder stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden des Kinos Babylon Mitte über seine (inzwischen zurückgenommene) Kündigung, 5.2.2009, <http://prekba.blogspot.de/2009/02/05/arbeitsweltuntersuchung/> (11. 4. 2012).

Gester, Jochen (2010): Interview mit den Babylon-Betriebsräten A. (FAU) und R. (Ver. di) zur Genesis des aktuellen Arbeitskampfs im Berliner Babylon-Kino, www.labournet.de/diskussion/gewerkschaft/real/fau_gester.pdf (10. 4. 2012).

ILO 2011: Reports of the Committee on Freedom of Association – 362nd Report of the Committee on Freedom of Association, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_168206.pdf (15. 4. 2012).

jW (2009): Ver. di will mit Kino Babylon verhandeln. In: junge Welt, 3. 9. 2009, S. 5.

Mayday Berlin (2008): Arbeitnehmer gewinnt Arbeitsgerichtsprozess gegen «Neue Babylon Berlin GmbH». Presseerklärung, www.fau.org/ortsgruppen/berlin/art_080715-162312 (11. 04. 2012).

Meyer, Jörg (2009): «Es geht um unsere Rechte». Betriebsrat vom Kino Babylon stellt sich gegen Geschäftsleitung. In: Neues Deutschland, 22. 01. 2009, www.neues-deutschland.de/artikel/142581.es-geht-um-unsere-rechte.html (11. 4. 2012).

Möllendorf, Florian (2009): Dubiose Praktiken. Berlin: Eines der Renommierprojekte der «rot-roten» Kulturpolitik macht durch Dumpinglöhne und prekäre Arbeitsverhältnisse von sich reden. Beschäftigte wehren sich. In: junge Welt, 10. 8. 2009, S. 5.

Schenk, Ralf (2009): Unruhige Zeiten. Die Gewerkschaft FAU ruft auf zum Boykott des Kinos Babylon-Mitte, in: Berliner Zeitung, 15. 7. 2009, www.berliner-zeitung.de/archiv/die-gewerkschaft-fau-ruft-auf-zum-boykott-des-kinos-babylon-mitte-unruhige-zeiten,10810590,10653098.html (12. 4. 2012).

Solidaritätskomitee für gewerkschaftliche Freiheit 2010: Für die Verteidigung des Koalitionsrechts – Aufhebung des Verbots gewerkschaftlicher Betätigung für die FAU Berlin, www.labournet.de/diskussion/gewerkschaft/real/fausoli.pdf (15. 4. 2012).

Ver. di Berlin-Brandenburg (2009): Tarifverhandlungen für Mitarbeiter/innen im Kino Babylon-Mitte. Presseinformation Nr. 130, 7. 9. 2009, <http://medien-kunst-industrie.bb.verdi.de/aktuelles/kino-babylon> (11. 4. 2012).

Zattler, Gregor (2010): Die gelbe Gefahr. Vom Betriebskonflikt zum Gewerkschaftsverbot. Gregor Zattler über Grenzen von Arbeitskonflikten in prekären Arbeitsverhältnissen, <http://labournet.de/diskussion/gewerkschaft/real/zattler1.pdf> (10. 4. 2012).

Zukunft Kino Marketing GmbH (2007): Tausende Kilometer Film, 70 Stunden Kino und 40000 Beschäftigte. «Kino. Dafür werden Filme gemacht» stellt die Welt des Kinos in Zahlen vor, www.presseportal.de/pm/61721/1062850 (11. 4. 2012).