

„Flashmob-Aktion ersetzt keinen Arbeitskampf“

INTERVIEW IG-Metall-Justitiar Thomas Klebe zum Urteil des Bundesarbeitsgerichts, das gewerkschaftliche Flashmob-Aktionen im Einzelhandel für grundsätzlich zulässig erklärte. Dagegen will der Handelsverband Berlin und Brandenburg (HBB) vor das Bundesverfassungsgericht ziehen.

Die Fragen stellte **ANDREAS SCHLISSMANN**.

Thomas Klebe, das Flashmob-Urteil treibt die Arbeitgeber auf die Barrikaden. Worum geht es eigentlich?

Bei Flashmobs handelt es sich um eine Aktionsform, wie sie häufig auch von Nichtregierungsorganisationen praktiziert wird, um ihre Anliegen öffentlichkeitswirksam vorzutragen. Die Aktion im Berliner Einzelhandel hatte eher symbolischen Charakter. Es war gewissermaßen ein Akt passiven Widerstandes, wie er angewendet werden kann, wenn andere Mittel des gewerkschaftlichen Arbeitskampfes keine Wirkung zeigen.

Gab es ähnliche Aktionen im Organisationsbereich der IG Metall?

Vergleichbares hatten wir mit den „schwarzen Listen“ im Kfz-Handwerk. In den Listen haben wir darauf hingewiesen, welche Kfz-Händler Tarifverträge nicht anwenden. In der Leiharbeitsbranche haben wir Unternehmen Fairness-Abkommen angeboten, die nach unserer Ansicht keine fairen Löhne zahlen. Die Namen der Unternehmen, die selbst solche Abkommen ablehnten, haben wir veröffentlicht.

Die „FAZ“ bezeichnet das Urteil als „Freifahrtschein in Sachen Arbeitskampf“. Können Gewerkschaften nun tun, was sie wollen?

Solche Kritik halte ich für völlig überzogen. Man tut ja gerade so, als sollten Flashmobs den „herkömmlichen“ Arbeitskampf ersetzen. Das Bundesarbeitsgericht hat die Zulässigkeit von gewerkschaftli-

chen Flashmobs an klare Bedingungen geknüpft. Sie sind nur rechtmäßig, wenn sie arbeitskampfbegleitend eingesetzt werden und verhältnismäßig sind. Flashmobs ersetzen also nicht etwa Streiks, sie haben vielmehr eine Unterstützungsfunktion. Außerdem ist der wirtschaftliche Schaden für den Arbeitgeber gering. Bei Rewe bestand er in vielleicht einer Stunde Auf- und Einräumen.

Kritiker sehen gewerkschaftliche Flashmobs zu Happenings verkommen, da sich auch Personen beteiligen dürfen, die nicht Mitarbeiter des Betriebes sind.

Wenn die IG Metall eine solche Aktion veranstaltet – und das wird bei ver.di nicht anders sein –, dann haben wir sie unter Kontrolle. Wir haben kein Interesse daran, den Arbeitskampf zu einem Happening verkommen zu lassen. So schaffen wir in der Öffentlichkeit keine Sympathien für die Anliegen der Beschäftigten. Ich rate daher davon ab, die breite Öffentlichkeit zu solchen Aktionen einzuladen. In Berlin hat es sich bewährt, lediglich eine ausgewählte Gruppe per SMS an der Aktion zu beteiligen.

Worauf müssen die Organisatoren eines gewerkschaftlichen Flashmobs achten?

Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit muss auf alle Fälle gewahrt werden. Die Maßnahmen der Gewerkschaft müssen geeignet und erforderlich sein. Schließlich stellt sich die Frage, ob der Arbeitgeber



Foto: Alexander Paul Englert

THOMAS KLEBE: „Die Kritik ist völlig überzogen.“

Mittel und Wege hat, sich zu wehren. Im Fall des ver.di-Flashmobs hätte der Filialleiter Hausverbote aussprechen oder den Laden für eine gewisse Zeit schließen können.

Ab wann ist mit rechtlichen Konsequenzen zu rechnen?

Entscheidend ist, dass die Situation – wie bei jedem anderen Arbeitskampf auch – unter Kontrolle bleibt. Eine Blockade mit 500 Personen beispielsweise hätte das BAG für rechtswidrig erklärt. Die Aktionsteilnehmer müssen zudem das Hausrecht achten. Widersetzen sie sich einem Hausverbot, machen sie sich strafbar. Auch zu Sachbeschädigungen darf es selbstverständlich nicht kommen.

Mancher behauptet, dass sich mit dem Urteil das Kräftegleichgewicht zwischen den Arbeitnehmern und den Arbeitgebern zugunsten der Gewerkschaften verschiebt.

In der Tat hat sich in der Vergangenheit das Kräfteverhältnis verschoben, aber zugunsten der Arbeitgeber. Unternehmen sind heute durch die Globalisierung in der Lage, hochflexibel Produktionen zu verlagern und Arbeitskämpfe ins Leere laufen zu lassen. Zudem kann durch die kalte Aussperrung ein großer Druck auf die Gewerkschaften erzeugt werden. Kommt es durch einen Streik im Betrieb A zu Drittwirkungen im Betrieb B, haben die Beschäftigten und natürlich auch die Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb B weder Anspruch auf Entgelt noch auf Kurzarbeitergeld. Natürlich wenden sie

sich dann an ihre Gewerkschaft, von daher kommt ein längerer Arbeitskampf in manchen Branchen nur begrenzt infrage.

Gibt es sonst noch Umstände, die eher den Arbeitgebern in die Hände spielen?

Die zahlreichen Beschäftigten in prekären Arbeitsverhältnissen, befristet Angestellte oder Leiharbeiter, überlegen dreimal, ob sie sich an einem Streik beteiligen sollen. Nicht zuletzt haben die Arbeitgeber die Tariflandschaft in manchen Branchen gezielt zerstört, durch OT-Verbände oder durch Selbstauflösung wie im Kfz-Handel. So haben sie die Gewerkschaften in die Situation getrieben, dass sie Tarifverträge Betrieb für Betrieb durchsetzen. Ohne Flächentarifvertrag entsteht ein Flickenteppich mit stark und schwach organisierten Bereichen.

In Letzteren kommen Flashmobs ins Spiel?

Dort werden wir verstärkt gezwungen sein, zu fantasievollen und öffentlichkeitswirksamen Aktionen zu greifen, um in Tarifverhandlungen Druck auf die Arbeitgeber aufzubauen. Im Grunde sind Flashmobs eine Reaktion auf die geschwächte Ausgangsposition der Gewerkschaften. Von daher werden wir Flashmobs, schwarze Listen oder Boykottaufrufe in Zukunft häufiger sehen. Nicht in den Kernbereichen der IG Metall, aber dort, wo wir Öffentlichkeit brauchen, um unsere Forderungen durchzusetzen wie im Kfz-Handwerk oder in der Leiharbeitsbranche. ■