

Die Betriebsbesetzung – das Schmutzkind des Arbeitskampfrechts?

Deutscher Tradition entspricht es, auch beim Streik Disziplin zu wahren. Alle verlassen den Arbeitsplatz oder gehen in der Frühe nicht durchs Fabriktor. Streikposten sorgen dafür, dass es keine Streikbrecher, aber auch keine Menschen gibt, die über die Stränge schlagen und den Arbeitgeber auf einem Plakat als üblen Menschenschinder bezeichnen oder ihn mit einem gierigen Assgeier vergleichen. Selbst wenn es wie bei einer Rundfunkanstalt nur um einen Firmentarif geht, benötigen die Organisatoren vor Ort die „Genehmigung“ der Gewerkschaft, und dies sogar für einen Warnstreik von einem halben Tag. Als Schlichter habe ich mit erlebt, dass die Kollegen keineswegs sicher waren, diese „Erlaubnis“ auch wirklich zu bekommen.

Doch Traditionen kennen auch ihre Ausnahmen, zumal in unserer Zeit. Wahrhaft „unordentlich“ ist der Flashmob, der von der Spontaneität der Handelnden lebt. Da gibt es Leute, die im Supermarkt ihren Einkaufswagen bis oben füllen, um dann an der Kasse plötzlich zu entdecken, dass sie ja ihren Geldbeutel vergessen haben. Und erst recht gibt es Aktive, die eine Mail an ihre Freunde weiterleiten: „10 Uhr bei Rewe, wir warten auf dich“. Sie nach einer „von oben“ kommenden Genehmigung zu fragen, würde vermutlich Heiterkeit auslösen; manchmal haben sie schon eigenartige Probleme, diese Juristen, würden freundlich gesonnene Akteure sagen. Es reicht, dass die Aktion insgesamt von der Gewerkschaft getragen ist und dies auch nach außen sichtbar wird. Dass die Arbeitsgerichte hier mitgemacht und dieses „undeutsche“ Kampfmittel gebilligt haben, war einigen glücklichen Umständen zu verdanken. Sie aufzuzählen ist hier nicht der Ort, Hermann kennt die formellen und informellen Strukturen unseres Rechtssystems besser als jeder andere.

Doch was passiert, wenn die Kollegen am Arbeitsplatz oder in der Kantine bleiben und nicht weichen wollen? Das ist stärker als das bloße Nicht-Arbeiten ein Akt von Insubordination. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers steht plötzlich auf dem Papier. Das Verhältnis von oben und unten scheint nicht mehr zu existieren, es ist – bei realistischer Betrachtung – für die Zeit des Arbeitskampfes suspendiert. Dabei mag es zwar anders als beim Flashmob kaum Spontaneität und stattdessen viel geplantes und abgesprochenes Handeln geben, doch ändert

dies nichts daran, dass die überkommene Ordnung auf den Kopf gestellt ist. Kann man dies als Gewerkschaft wollen oder gar juristisch zu rechtfertigen suchen?

HBV und IG Druck und Papier haben sich 1984 bzw. 1986 zu einer solchen Kampfform bekannt. Der Beirat der IG Metall hat 1985 einen Beschluss zu diesem Thema gefasst, der von einer „herrschenden Meinung“ in der Organisation als Distanzierung interpretiert wird. Das hat mich zwar nie überzeugt, aber man muss es wie eine ständige BAG-Rechtsprechung als gegeben hinnehmen. Man mag sogar Sach-Argumente ins Feld führen, die für eine solche Position sprechen: Eine Organisation, die alle ein bis zwei Jahre eine Tarifrunde (aber kaum mehr) verkraftet, wäre heillos überfordert, müsste sie in zahlreichen Fällen drohender Betriebsschließungen oder drohender Massenentlassungen zu einem solchen Mittel greifen. Nur: Dies offen auszusprechen, traut man sich nicht, weil man den Mythos der Kampforganisation nicht in Gefahr bringen will. Am besten erwähnt der Einzelne das Thema nicht; an Tabus sollte nicht kratzen, wer die Wertschätzung der Entscheidungsträger gewinnen oder erhalten möchte.

Wer ein Handbuch zum Arbeitskampfrecht herausgibt, wird sich um Vollständigkeit bemühen. Dieses Ziel wird zwar nie wirklich erreicht, zumal die Praxis immer wieder neue Handlungsformen hervorbringt, aber man kommt am Thema „Betriebsbesetzung“ nicht vorbei. Ist es nicht naheliegend, einen Gewerkschaftspraktiker mit der Aufgabe zu betrauen, das Für und Wider dieser Kampfform und ihrer Legalisierung zu erörtern? Für einen Richter ist dieser Bereich zu heikel, bei den in Frage kommenden Wissenschaftlern würde bei den Lesern der Reflex ausgelöst „Von dem war nichts anderes zu erwarten“, so dass sich weiteres Nachdenken erübrigt. Aber wie gewinnt man einen Gewerkschaftsjuristen, der dazu schreibt? „Das kann dir mal ganz schön auf die Füße fallen“ wurde einem gesagt, den ich ausgeguckt hatte. Teilt das zuständige Vorstandsmitglied die „herrschende Meinung“, ist der Betroffene abgestempelt und von wichtigeren Aufgaben, gar von politisch sensiblen, ausgeschlossen. Seine Nicht-Freunde, die es immer geben wird, werden das Thema im Gedächtnis behalten und bei passender Gelegenheit auf den Tisch legen. Berufung auf die Wissenschaftsfreiheit des Art. 5 Abs. 3 Grundgesetz? Die Organisation ist zwar rechts- und verfassungstreu, da gibt es keinen Zweifel, aber im eigenen Haus solche Meinungen zulassen? So kann das doch nicht gemeint sein, und überhaupt ziemt es sich nicht, das Recht auf die innergewerkschaftliche Willensbildung anzuwenden. Wer das gleichwohl täte, würde vom „wenig Wohlgelittenen“ zum Außenseiter, mit dem man nur noch redet, wenn es unbedingt sein muss. Es gibt in

Organisationen sehr vielfältige Abstufungen der Benachteiligung, die sich auch mit dem besten Antidiskriminierungsrecht nicht einfangen lassen.

Also keine Gasse für die Wissenschaftsfreiheit? Doch, denn es gibt ja den Hermann Unterhinninghofen. Der hat sich nie verbiegen lassen, auch wenn die „herrschende Meinung“ außerhalb wie innerhalb der Organisation anders orientiert war. Man muss die abweichende Ansicht ja nicht bei jeder beliebigen Gelegenheit hinausposaunen, das ist klar. Und man hat viel mehr Gemeinsamkeiten als Divergenzen mit der „großen Organisation“. Aber wo es Not tut, muss man Flagge zeigen. Und so war Hermann bereit, diesen Teil im Handbuch „Arbeitskampfrecht“ zu übernehmen. Er hat ihn nicht wie ein Propagandist der Betriebsbesetzung geschrieben, sondern eine sachlich-nüchterne Bestandsaufnahme gemacht und Möglichkeiten der Rechtfertigung ausgelotet. Das ist genau das, was wir brauchen. Dafür sei ihm auch an seinem 70. Geburtstag herzlich gedankt.