

Von Professor Dr. Volker Rieble, München

Flash-Mob – ein neues Kampfmittel?



Flashmob-Aktionen sind ein neues Phänomen. Es werden Teile des öffentlichen Lebens gezielt lahm gelegt. Diese Form des zivilen Ungehorsams kann und wird auch zu Streikzwecken eingesetzt. Der nachfolgende Beitrag befasst sich mit der Frage, wie diese Aktionen rechtlich eingeordnet werden können und inwieweit sie im Arbeitskampf zulässig sind.

I. Flashmob – was ist das?

Ver.di ist innovativ: Der klassische Streik bleibt im Einzelhandel erfolglos. Wenige Beschäftigte sind zur Arbeitsniederlegung bereit; die wenigen Streikenden werden unkompliziert durch Zeitarbeitnehmer ersetzt. Diese wiederum denken gar nicht daran, entweder ihrerseits mitzustreiken oder auch nur den Streikarbeitseinsatz nach § 11 V AÜG zu verweigern. Was liegt näher, als Einzelhandelsgeschäfte „zu stürmen“: „Flashmob“¹ ist eine Aktionsform, bei der sich Aktivisten öffentlicher Räume bemächtigen und durch synchrone gleichförmige Handlungen ihren politischen oder künstlerischen Willen zeigen². Die Besonderheit besteht darin, dass sich die Teilnehmer nicht kennen, sondern von einem Organisator per Telekommunikation (SMS, Anruf) zur Aktion einbestellt werden. Darin liegt das besondere Überraschungsmoment und das soziale Erlebnis einer virtuellen Gemeinschaft. Stand am Anfang die eher „künstlerische“ Absicht im Vordergrund, das Publikum im öffentlichen Straßenraum durch sinnfreie Massenaktionen kurz zu irritieren, also kraft Spaßaktion „aus dem Trott“ zu bringen³, wurde der flashmob später auch zu politischen Zwecken eingesetzt, etwa im Protest gegen die Bahnprivatisierung durch synchrones Lärmen auf Bahnhöfen⁴. Diskutiert wird bereits der „online-flashmob“, der durch zahllose sinnfreie Anfragen oder Aktionen die Internetpräsenz der betroffenen Unternehmen auslasten, die Arbeitskraft der Servicekräfte binden und vor allem durch Irrwitz verwirren soll⁵.

Als Kampfmittel⁶ wird der „Blitzpöbel“ von ver.di dergestalt eingesetzt, dass „Aktivisten“ der Gewerkschaft, die nicht Arbeitnehmer des betroffenen Betriebes sind, den Betrieb des öffentlich zugänglichen Handelsgeschäftes systematisch stören:

- durch Befüllen von Einkaufswagen ohne Kaufabsicht und anschließendes Stehenlassen
- durch gleichgeschalteten Kauf von Pfennigartikeln, was zu langen Schlangen an den Kassen führt;
- in der bössartigen Variante wird der Einkauf abgerechnet und der Scheinkunde gibt sodann an, seinen Geldbeutel vergessen zu haben
- durch Einbindung der Verkäufer in Beratungsgespräche über hochwertige Waren oder Anproben von Bekleidung – ohne Kaufabsicht, wodurch Kunden vertrieben werden.

Im Exzessfall werden Auslagen „durcheinandergewirbelt“, Waren verräumt oder auf den Boden geworfen oder der Alarm für diebstahlsversicherte Ware ausgelöst. Es kommt auch vor, dass Tiefkühlware in den Einkaufswagen zum Verderb stehen gelassen wird oder dass Umverpackungen geöffnet werden – um konkrete Schäden zu verursachen. Schließlich kommt es zur Vermischung mit traditionellen Streikerelementen; so haben Flashmob-Aktivisten im Fall des *ArbG Berlin* in der betroffenen REWE-Filiale Streikaufrufe verteilt. Vielfach wird das Ende solcher Aktionen mit einem Trillerpfeifenkonzert in der gestörten Filiale abgeschlossen.

Das *ArbG Berlin* hat nun erstmals über eine solche Aktion gerichtet. Das Gericht zeigt „neue Beweglichkeit“. Das *ArbG Berlin* untersagte zunächst per einstweiliger Verfügung ohne mündliche Verhandlung die Aktion, weil es sich um unzulässige Boykottaktionen handele⁷. Im Hauptsacheverfahren dagegen wurde der Unterlassungsantrag abgewiesen, weil die Flashmob-Aktion von der Kampfmittelfreiheit umfasst und wegen ihrer zeitlichen Beschränkung auf 45 Minuten und der beschränkten Teilnehmerzahl von nur 40 Personen nicht unverhältnismäßig gewesen sei⁸. Es handele sich insbesondere nicht um eine verbotene Betriebsblockade. Etwaige Exzesse führten nicht zur Rechtswidrigkeit der Maßnahme, sondern allenfalls zum Schadensersatz. Fast schon spöttisch meint das Gericht: „Dass die Gewerkschaften die Teilnehmer an Flashmob-Aktionen ... im einzelnen nur schwer kontrollieren können und solchen Aktionen regelmäßig die Gefahr von Exzessen und Sachbeschädigungen innewohnt, wird auch dazu führen, dass das Arbeitskampfmittel der Flashmob-Aktionen keine übergroße Popularität im Kanon der Arbeitskampfmaßnahmen wird erlangen können“. Dass die greifbare Exzessgefahr womöglich zur Unzulässigkeit der Maßnahme führt, erwägt das Gericht nicht. Hübsch wird der Meinungswechsel begründet: Dass der Vorsitzende der Kammer zuvor im Verfügungsverfahren – bei gleicher Sachlage – anders entschieden habe, läge daran, dass die Flashmob-Aktionen „geschmacklos“ seien. Erst die nähere Prüfung im Hauptsacheverfahren habe ergeben, dass die Geschmacklosigkeit nicht zur Rechtswidrigkeit führe.

Erstaunlich ist nicht der Meinungswechsel, sondern die Unreflektiertheit der Entscheidungen des *ArbG Berlin*. Ein bloßes Dafürhalten genügt; juristische Argumentation oder gar eine Auseinandersetzung mit der zu „neuen Arbeitskampfmitteln“ doch immerhin vorhandenen Literatur kommt nicht vor⁹. Der Richter meint nur, er judiziert nicht. Das zeigt auch sein „Geständnis“ zuerst nach gutem Geschmack geurteilt zu haben. Nun wollen wir den persönlichen Geschmack jenes Richters aus Taktgefühl nicht weiter hinterfragen. Die Beliebtheit hingegen schon: Sie ist Folge der neuen Kampfdogmatik des BAG, dessen 1. Senat in seiner Unterstützungsstreikentscheidung¹⁰ die traditionellen Strukturen des Arbeitskampfrechts über Bord geworfen hat und alles dem Verhält-

1 Englisch: *flash* – Blitz; *mob* – Pöbel; alle Internetquellen abgerufen im Mai 2008.

2 Wikipedia: Stichwort „flashmob“

3 www.spiegel.de/netzwelt/web/0,1518,258913,00.html; www.zeit.de/2003/38/Flashmobs; „instruktiv“ www.flash-mobbers.net/. Zur Störung des Straßenverkehrs durch eine Radfahrerreihe im Kreislauf <http://de.sevenload.com/videos/WIr16KE-Kreisverkehr-Flashmob>

4 www.bahn-fuer-alle.de/pages/aktionen-planen/ideen/flash-mob.php

5 www.online-flashmobs.de/

6 www.jungewelt.de/2008/02-04/045.php

7 *ArbG Berlin*, Urt. v. 12. 12. 2007 – 34 Ga 20 169/07.

8 *ArbG Berlin*, Urt. v. 1. 4. 2008 – 34 Ca 2402/08.

9 *Wesch*, Neue Arbeitskampfmittel am Beispiel von Betriebsbesetzungen und Betriebsblockaden, 1993; *Stahlhacke*, Zulässigkeit neuer Kampfmittel im Arbeitskampf (1994); imponierende Vorschläge zur Steigerung der Kampfkraft *Roth*, in: *Bieback/Zechlin*, Ende des Arbeitskampfes?, 1989, S. 11 ff.; weiter *Treber*, Aktiv produktionsbehindernde Maßnahmen, 1996; *Richter*, Grenzen aktiver Produktionsbehinderung im Arbeitskampf, 2005.

10 BAG (19. 6. 2007), NZA 2007, 1055 = JZ 2008, 97 m. Anm. *Junker* S. 102; *Konzen*, SAE 2008, 1 ff.; *Hohenstätt/Schramm*, NZA 2007, 1034; *Sunnus*, AuR 2008, 1; *Reinartz/Olbertz*, DB 2008, 814. Halbamtliche Erklärung durch *Kreft*, BB-Special 4/08, S. 11.

nismäßigkeitsprinzip zuordnet – das letztlich eine weitreichende Relativierung der Rechtsposition der Arbeitgeber erlaubt, wenn nur die gute Sache Tarifautonomie verfolgt wird und die Belastung des Arbeitgebers nicht zu schwer wiegt. Ein bisschen Schaden darf schon sein! – oder? Die Rechtspositionen Dritter – hier der Arbeitnehmer in den „gemobbten“ Läden und der Kunden kommen in solchen Abwägungen nicht mehr vor.

Die Einzelhandelsverbände müssen selbst entscheiden, ob mit ver.di noch Tarifverträge geschlossen werden sollen. Das gewerkschaftliche Streikversagen kann zum Anlass genommen werden, die Geschäftsbeziehung zu solch unseriösen Vertragspartnern zu beenden. Da die Tarifauseinandersetzung im Einzelhandel nun schon ein Jahr währt, und der Streik in der Fläche nicht greift, scheint ver.di hinreichend schwach. Das ist eine Frage der kaufmännischen Ehre. Hier geht es um die rechtliche Seite.

II. Arbeitskämpfrechtliche Zulässigkeit

1. „Kampfmittelfreiheit“

Das Arbeitskämpfrecht gestattet als Kampfmittel grundsätzlich nur die Suspendierung des Arbeitsverhältnisses durch Streik und Aussperrung. Die Schädigungswirkung des Streiks – einschließlich seiner immanenten Boykottwirkung¹¹, ist auf die Vorenthaltung der Arbeitsleistung beschränkt. Eine umfassende Kampfmittelfreiheit gibt es bislang nicht. Zu ihr hat sich das BAG auch in der Unterstützungstreikentscheidung nicht bekannt, wohl aber einer umfassenden Koalitionsbetätigungsfreiheit das Wort geredet. Welche Kampfmittel zugelassen sind, entscheidet das Arbeitskämpfrecht durch zivilrechtliche Ausgestaltung. Bislang ist der Streik eng auf die Zurückhaltung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung begrenzt. Nur Vertragsrechte werden suspendiert; die kapitalistische Eigentumsordnung bleibt grundsätzlich unangetastet.

Eben aus diesem Grund sind Werksbesetzungen und -blockaden nach allgemeiner Meinung unzulässig – und nicht weil sie von einer Kampfmittelfreiheit umfasst wären, jedoch dem Unverhältnismäßigkeitsverdikt zum Opfer fallen. Dann nämlich müssten sehr kurze Blockaden zulässig sein¹².

Dementsprechend ist der Arbeitskämpf grundsätzlich keine Rechtfertigung für anderweitige Schädigungen des Arbeitgebers: weder für die Beeinträchtigung seines Eigentums- und Besitzrechts am Betriebsgelände, an den Arbeitsmitteln und an Waren und Rohstoffen, noch an der Integrität seines Datenbestandes oder der Funktionsfähigkeit seiner EDV-Anlage noch – und darum geht es hier – zur systematischen Sabotage seines Geschäftsbetriebs.

Während der Flashmob im öffentlichen Raum noch als kulturelle Demonstration verstanden werden kann (freilich zulässig nur in den Schranken des Versammlungsrechts) schlägt die „Versammlung“ in den Geschäftsräumen eines Einzelhändlers unter gezielter Störung des normalen Einkaufsgeschehens um in einen Sabotageakt. Ziel der Aktion ist nicht einmal mehr die bloße Kundgabe des eigenen Tarifwillens oder der Ausdruck der Unzufriedenheit mit dem betroffenen Arbeitgeber. Der Flashmob zielt – auch ohne Exzess – auf die Störung der Betriebsabläufe und will auf diese Weise Schaden anrichten – durch Produktions- oder Absatzausfall.

Das mag auf den ersten Blick nicht so ohne Weiteres verständlich sein, ist doch das Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb ein bloßes Rahmenrecht, das gewisse Beeinträchtigungen von vornherein hinzunehmen hat. Vielleicht leuchtet indes das Folgende ein: Was wäre mit einem

Flashmob im Gericht – in seinen Fluren aber auch in den Sitzungszimmern. Die Öffentlichkeit könnte so mit neuen Ausdrucksformen die dritte Gewalt irritieren. Manche Arbeitsrichter werden sagen, dass dies in Ansätzen schon Praxis ist, wenn ein Arbeitnehmer oder Betriebsrat im Gerichtssaal von einer größeren Zahl von Belegschaftsmitgliedern begleitet wird, die ihrer Meinung mitunter Ausdruck verleihen, wogegen sich manche Richter mit ihrer Sitzungsgewalt nicht mehr durchsetzen. Der funktionierende Justizbetrieb lässt sich gewiß phantasievoll-irritierend bereichern, auch wenn dies ins Possenhafte abrutschte. Pantomimische Darstellungen oder Flashmob-Nickerchen könnten demonstrieren, was die Masse vom Gericht hält – wenngleich massenhafte Klagen zu Geringsstreitwerten von 1 bis 5 Cent eindrucksvoller wären.

Solche Kampfmaßnahmen werden auch nicht dadurch ausnahmsweise „paritätsfördernd“ zulässig, dass der Streikaufruf einer Gewerkschaft wenig Gefolgschaft findet: Ob ein Arbeitnehmer am Streik teilnimmt, entscheidet er frei. Ob ein Leiharbeiter die Streikarbeit verweigert, ist seine Gewissensentscheidung. Auch wenn das *BVerfG* Art. 9 III GG für ein Grundrecht auf Solidarität hält¹³, darf diese doch nicht erzwungen werden. Findet ver.di mit seinem Streikaufruf im Handel wenig Gehör, so bedeutet das nicht, dass die Arbeitswilligen durch aktive Betriebsstörung an der Arbeit gehindert werden dürfen. Das wäre ein Grundrecht auf Erfolg, das es nicht geben kann. Damit würde für die Gewerkschaft nachgerade ein Anreiz gesetzt, sich nicht mehr um die Zustimmung der Arbeitnehmer zu bemühen, sondern mit wenigen Aktivisten den Arbeitsausfall zwangsweise durchzuführen. Damit wiederum entzöge das Arbeitskämpfrecht dem Streik die zentrale Legitimation: Die Abstimmung mit den Füßen¹⁴.

Das wird gerade beim Flashmob deutlich: Hier agieren nicht Arbeitnehmer des angegriffenen Betriebes, sondern Fremde. Es ist nicht einmal gesagt, dass es sich überhaupt um Arbeitnehmer handelt. Solche Störaktionen lassen sich ebenso mit Politaktivisten ohne Arbeitsverhältnis durchführen. Letztlich wird den Arbeitnehmern des angegriffenen Betriebes jede Mitwirkung versagt – sie werden wie der Arbeitgeber zum Objekt einer Kampfmaßnahme.

2. Demonstration?

Auch als bloße Demonstration ohne eigenständige Störung der Geschäftsabläufe ist Flashmob nicht zu halten. Art. 8 I GG gibt kein Recht zur Demonstration in fremden Räumen ohne die ausdrückliche Gestattung des Hausrechtsinhabers¹⁵. „Ohne Anmeldung oder Erlaubnis“ meint staatliche Genehmigungsvorbehalte. Diskutiert wird nur, ob solche Privatgrundstücke, die die „Funktion“ öffentlicher Orte übernehmen – etwa überdachte Straßen in einem großflächigen Einkaufsareal – einem Anspruch auf Nutzung unterliegen¹⁶. Für eigentliche Geschäftsräume wird das nicht vertreten.

Weswegen die Koalitionsfreiheit „im Lichte“ der Versammlungsfreiheit Gewerkschaften die Demonstration auf einem Werksgelände oder gar in Geschäftsräumen während des Geschäftsbetriebes erlauben sollte, ist nicht ansatzweise ersichtlich.

11 Näher zum Verhältnis von Streik und Boykott Rieble, Arbeitsmarkt und Wettbewerb, 1996, Rdnr. 1325 m. w. Nachw.

12 Statt aller: Otto, Arbeitskämpf- und SchlichtungsR, 2006, § 11 Rdnrn. 5, 9f.

13 *BVerfG* (24. 2. 1999), *BVerfGE* 100, 214 = NZA 1999, 713.

14 Rieble, in: Festschr. f. Canaris, 2007, Bd. I, S. 1439 ff.

15 Köhler/Dürrig-Friedl, Demonstrations- und VersammlungsR, 4. Aufl. (2001), Art. 8 GG Rdnr. 12.

16 Dazu Lisken/Denninger/Kniesell/Poscher, Hdb. des Polizeir, 4. Aufl. (2007), J Rdnr. 73.

Kurz: Wenn schon die „Demonstrationsversammlung“ in den Geschäftsräumen unzulässig ist, dann ist es erst Recht die kollektive Störaktion.

3. Kundenfreiheit?

Auf die besondere Arbeitskämpfrechtfertigung ist nur diejenige Kampfmaßnahme angewiesen, die die Rechtsordnung „im Normalbetrieb“ verbietet. Der Streik ohne Legitimation ist Arbeitsvertragsbruch und Eingriff in den Gewerbebetrieb. Mithin ist der Gebrauch allgemein erlaubter Befugnisse auch als Kampfmaßnahme gestattet; das Motiv allein macht den Gebrauch eines Individualrechts nicht unzulässig, wie die Diskussion um den Massenwiderspruch nach § 613 a VI BGB¹⁷ oder die Massenänderungskündigung¹⁸ zeigt. Das prägt insbesondere die Auseinandersetzung um den Aufruf zum Käuferboykott als Kampfmaßnahme. Hier ist umstritten, ob der Boykottaufruf durch die Gewerkschaft (der im Handel derzeit wenig fruchtet) zulässiges Kampfmittel ist. Im normalen Marktgeschehen gilt der wettbewerbliche Boykott als schlechthin sittenwidrig: Er will wirtschaftlichen Erfolg durch Schädigung von Konkurrenten erzielen. Er will Erfolg statt mit eigener Kraft durch fremde Hilfe erreichen und spannt für die Behinderung Dritte ein, weil er selbst zur effektiven Behinderung nicht in der Lage ist. Vor allem: Der Boykottierte hat praktisch keine Möglichkeiten zur Gegenwehr, ihm bleibt allenfalls der Abwehryboykott¹⁹. Zulässig ist der Boykott seit *Lüth* und *Blinkfüer* nur im geistig ideellen Meinungskampf – und niemals als Instrument wirtschaftlichen Machtkampfes²⁰. Eben hieran knüpft der Streit um den Boykottaufruf als gewerkschaftliches Kampfmittel²¹:

Richtigerweise darf er kein Kampfmittel sein, weil die Tarifaufeinander- setzung ein wirtschaftlicher Kampf ist und nicht unter dem Schutz der Meinungsfreiheit steht. Der Boykott ist nicht nur für den Gütermarkt nach § 21 GWB und §§ 1, 3 UWG verboten – es handelt sich um ein in jeder wirtschaftlichen Auseinandersetzung grundsätzlich unzulässiges Druckmittel, das keiner allgemeinen Interessenabwägung zugänglich ist. Denn der Angegriffene wird zum Objekt; Gegenwehr ist nicht möglich. Zudem lässt sich der Boykott nicht effektiv steuern, insbesondere nicht beenden: Der Verrufer kann die Adressaten nicht mehr aufhalten. Insofern mag man folgendes bedenken: Die einzig mögliche Gegenwehr gegen solche „Aktivisten“ wäre die – offene – Videoaufnahme und deren Veröffentlichung im Intranet der Arbeitgeberverbände des Handels mit der Bitte um Mitteilung von Name und Adresse. Nur so wäre es möglich, solchen Störern ein umfassendes Hausverbot in möglichst allen Einzelhandelsgeschäften zu erteilen und ihnen den Schutz der Anonymität zu nehmen. Über Folgewirkungen in den Arbeitsverhältnissen der Betroffenen kann man sich dann je nach Standpunkt klandestin erfreuen oder erschrecken.

Dass der Streikaufruf selbst und der ihn flankierende Aufruf, wenigstens keine Streikarbeit zu leisten, trotz seiner boykottartigen Wirkung arbeitskampfrechtlich zulässig ist, rechtfertigt keinen ausdehnenden Schluss: Die Verbandssperre ist kein Boykott, weil der Verband im Verhältnis zu seinen Mitgliedern kein Dritter ist²². Dass das Arbeitskämpfrecht den Einbezug Dritter in den Streik zulässt („Einheit der Belegschaft“) gilt nur für den Streik, nicht aber für sonstiges Marktverhalten. Selbst wenn der Boykottaufruf mit *Otto* in engen Grenzen zulässig wäre, kann das für den Flashmob nicht gelten: Der Aufruf zielt nicht auf die passiv-negative Ausübung von Vertragsfreiheit der Kunden, sondern auf aktiv störendes Verhalten. Kein „Kunde“ ist berechtigt, unter Vorspiegelung einer von vornherein nicht bestehenden Kaufbereitschaft Einkaufswagen zu füllen und stehen zu lassen, um dem Händler unnötige Arbeit zu bereiten. Blitzpöbel zielt auf massenhafte und systematische Störaktionen; von erlaubtem Kundenverhalten kann keine Rede sein.

III. Exzess und gewerkschaftliche Compliance

Jeder Streik kennt Exzesse: von der Sachbeschädigung (Zuschweißen des Werkstores) bis hin zur Prügeleien mit Arbeitswilligen; in Frankreich gar das Inhaftieren von Managern bis zum Tarifabschluss. Sobald absolute Rechte ohne „Relativierungsvorbehalt“ betroffen sind, versagt die Koalitionsfreiheit: Das Streikrecht deckt keine Sachbeschädigungen und keine Betriebsbesetzungen und -blockaden und ebenfalls nicht die Nutzung des Arbeitgeber Eigentums zur eigenen Machtdemonstration (etwa: Gabelstaplerkorso im Werk). Beim Flashmob ist diese Exzessgrenze schnell überschritten: Das liegt an der Anonymität der Aktivisten und am Gruppendruck des Pöbels. Nicht nur das Beschädigen von Ware ist eine Straftat, auch das „kein-Geld-dabeihaben“ nach Vertragsschluss an der Kasse ist Betrug, weil Zahlungswilligkeit vorgespiegelt wurde. In krassen Fällen der Gewalt gegen Sachen oder Personen (schmerzhaftes Trillern auf Pfeifen) ist sogar der Tatbestand des Landfriedensbruchs des § 125 StGB erfüllt.

Die klassische Streikbeurteilung ist zynisch: Die Gewerkschaft ist nur für den „guten“ sprich rechtmäßigen Teil des Streiks zuständig; Exzesse machen den Streik grundsätzlich nicht rechtswidrig, sondern führen allenfalls zur Haftung der Exzesstäter und zwar über § 831 BGB manchmal auch der Gewerkschaft²³. „Infiziert“ wird der Streik nur dann, wenn der Exzess von der Streikleitung geplant ist. Nicht einmal die Duldung des Exzesses durch die Streikleitung soll genügen²⁴. Diese Einschätzung lässt sich nicht aufrechterhalten: Die Rechtstreueverantwortung (Compliance) verlangt von jeder arbeitsteilig agierenden Organisation, dass sie Vorkehrungen zur Regeltreue der eingesetzten „Mitarbeiter“ trifft. Der Sache nach handelt es sich um eine Form der Verkehrssicherungspflicht für die Eröffnung einer Gefahrenquelle. Compliance ist kein auf Unternehmen beschränktes Gebot, es gilt für jede Organisation – auch für Kirchen, die pädophile Mitarbeiter nicht in der Jugendarbeit einsetzen dürfen.

Insofern folgt aus §§ 278, 831 BGB ein allgemeines Rechtsprinzip: Wer als Organisation Personen für eigene Zwecke einsetzt, den trifft eine Auswahl-, Überwachungs- und Steuerungspflicht. Auch das Strafrecht hat diesen Fundamentalgedanken mit der strafrechtlichen Geschäftsherrenverantwortung längst anerkannt²⁵. Den Flashmob-Opfern kann man im Exzessfall also durchaus Strafanzeige auch gegen die Gewerkschaftsverantwortlichen empfehlen.

Jeden Organisator trifft eine Organisationsverantwortung. Diese ist umso intensiver, je gefährlicher die Veranstaltung ist. Schon für den normalen Streik wird man deshalb von der streikführenden Gewerkschaft kraft ihrer „Veranstaltungsverantwortung“ die Einrichtung einer zentralen Streikleitung und örtlicher Streikposten verlangen müssen. Kommt es zum Exzess, muss die Gewerkschaft aktiv gegensteuern. Ob ein Streikabbruch geboten ist, wenn es zu massiven Exzessen

17 Dazu BAG (30. 9. 2004), Eza § 613 a BGB 2002 Nr. 28 m. Anm. Franzen = NZA 2005, 42; Rieble, NZA 2005, 1 ff.

18 Eingehend zu Vertragsrechten als Kampfmaßnahme Rieble, RdA 2005, 200; Otto (o. Fußn. 12), § 11 Rdnrn. 32 ff.

19 Statt aller *Staudinger/Oechsler* BGB, 2002, § 826 Rdnr. 405 m. Nachw.

20 *BVerfG* (15. 1. 1958), *BVerfGE* 7, 198 = NJW 1958, 257; *BVerfG* (26. 2. 1969), *BVerfGE* 25, 256 = NJW 1969, 1169; *OLG München*, Urt. v. 30. 11. 2001 – 21 U 4137/01, AfP 2002, 235.

21 *Birk/Konzen/Löwisch/Raiser/Seiter*, Gesetz zur Regelung kollektiver Arbeitskonflikte – Entwurf und Begr., 1988, S. 35 f.; *Konzen*, in: *Festschr. f. Karl Molitor*, 1988, S. 181; *Otto* (o. Fußn. 12), § 11 Rdnrn. 30 ff.; *Rieble* (o. Fußn. 11), Rdnrn. 1400 ff.

22 *Rieble* (o. Fußn. 11), Rdnrn. 598 ff, 1315.

23 Dazu *Otto* (o. Fußn. 12), § 12 Rdnr. 22.

24 *Seiter*, *StreikR und AussperrungsR*, 1975, S. 525 f.

25 *BGH* (8. 11. 1999), *BGHSt* 45, 270 = NJW 2000, 443 und *BGH* (6. 7. 1990), *BGHSt* 37, 106 = NJW 1990, 2560; eingehend *Große-Vorholt*, *WirtschaftsstrafR*, 2. Aufl. (2007) Rdnrn. 14 ff.

kommt, wird noch zu klären sein. Jedenfalls verbietet Compliance kollektive Aktionen, bei denen jede Steuerung und Überwachung von vornherein unterbleibt.

Das belegt ein Blick ins Versammlungsrecht: Das Versammlungsgesetz verlangt vom Organisator die Übernahme einer persönlichen Veranstalterverantwortung (§ 2 I), lässt also anonyme Einladungen nicht zu. Das Friedlichkeitsgebot des § 2 II und III VersG richtet sich zunächst an die Teilnehmer. Die Organisationsverantwortung muss aber durch einen für die Ordnung verantwortlichen Versammlungsleiter (§§ 7, 8, 14 II, 18 I, 19 VersG) getragen werden, der hierzu gegebenenfalls Hilfskräfte (Ordner i. S. von § 9 VersG) einzusetzen hat. Aus § 19 III VersG lässt sich der allgemeine Gedanke ableiten, dass die Versammlung zu beenden ist, wenn der Leiter nicht für Ordnung sorgen kann. Für die friedliche Meinungskundgabe wird dies zwar durch die Brokdorf-Entscheidung des *BVerfG* etwas relativiert, weil einzelne Störer der friedlichen Mehrheit nicht das Versammlungsrecht nehmen dürfen²⁶. Die grundsätzliche Veranstalterverantwortung für den friedlichen Ablauf wird nicht infrage gestellt²⁷. Dementsprechend kann auch eine versammlungsrechtliche Ansicht, bei Kleinversammlungen könne zum Schutz der Kommunikationsfreiheit auf einen Leiter verzichtet werden²⁸, nur dann gelten, wenn von der Versammlung keine Gefahr für Dritte ausgeht. Das lässt sich allenfalls für Kleinstversammlungen sagen, bei denen jeder Teilnehmer als eigenverantwortliches Individuum erkennbar ist. Ansonsten aber führt jede auch nur mittelgroße Menschenmenge zur gefahrauslösenden Anonymität.

Eben dies führt zur Rechtswidrigkeit des Flashmob: Solche virtuellen Gemeinschaften, die sich „spontan“ auf SMS-Zuruf versammeln, werden überhaupt nicht gesteuert. Es gibt keinen verantwortlichen Leiter, der sich dem angegriffenen Betrieb zu erkennen gibt und wenigstens Einwirkungsversuche gegen Exzesse unternehmen könnte. Vielmehr zielt die Veranstaltung von vornherein auf einen vorgeblich spontanen Verlauf, der Exzessaktionen freien Raum gibt und den Teilnehmern eine Perspektive der Verwirklichung durch Rechtsverstoß eröffnet – unter dem Schutz der Anonymität des „Mob“.

IV. Ergebnis

„Flashmob“-Aktionen zur gezielten Sabotage der Geschäftstätigkeit des Handels sind rechtswidrig. Ver.di kann sich nicht auf eine allgemeine Kampfmittelfreiheit berufen. Die gibt es nicht. Auch als Demonstration oder Kundenboykott ist der „Blitzpöbel“ unzulässig. Schließlich führt die unbeherrschte Exzessgefahr zur Rechtswidrigkeit. Solche allgemeine Rechtsprinzipien werden vom Arbeitskampfrecht dann untergraben, wenn die Beliebigkeit des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes der prinzipiengesteuerten Regelsetzung der Vorrang gegeben wird. ■

²⁶ *BVerfG* (14. 5. 1985), *BVerfGE* 69, 315 = NJW 1985, 2395.

²⁷ Dazu auch *LG Hamburg* (30. 10. 1997), NJW 1998, 1411.

²⁸ So *Pieroth/Schlink*, Grundrechte – StaatsR II, 23. Aufl. (2007), Rdnr. 714; *Sachs/Höfling*, GG, 4. Aufl. (2007), Art. 8 Rdnr. 71; a. A. *Maunz/Dürig/Depenheuer*, GG, Stand: Dezember 2007, Art. 8 Rdnr. 150.