



---

## Sachstand

---

## Rechtsfolgen rechtswidriger Streiks

**Rechtsfolgen rechtswidriger Streiks**

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 056/22  
Abschluss der Arbeit: 19.08.2022  
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales (Gliederungspunkte 1 bis 3)  
WD 7: Zivil-, Straf- und Verfahrensrecht, Bau und Stadtentwicklung  
(Gliederungspunkt 4)

---

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

**Inhaltsverzeichnis**

<b>1.</b>	<b>Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Rechtsfolgen für streikende Arbeitnehmer</b>	<b>4</b>
2.1.	Kündigungsrechte des Arbeitgebers	5
2.2.	Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers	5
2.2.1.	Vertragliche Haftung	5
2.2.2.	Deliktische Haftung	6
<b>3.</b>	<b>Rechtsfolgen für Organisatoren und Aufrufende</b>	<b>7</b>
<b>4.</b>	<b>Strafrechtliche Implikationen</b>	<b>8</b>

## 1. Einleitung

Streiks sind rechtmäßig, soweit sie sich im verfassungsrechtlich garantierten Rahmen der Koalitionsfreiheit resultierend aus Art. 9 Abs. 3 GG bewegen. Nach der Rechtsprechung ist ein Streik nur von Art. 9 Abs. 3 GG geschützt, wenn er darauf gerichtet ist, den Abschluss eines tarifvertraglich regelbaren Ziels zu erreichen.<sup>1</sup> Nicht vom Schutz erfasst ist etwa der sogenannte politische Streik, der darauf abzielt, auf den Staat als politischen Entscheidungsträger Druck auszuüben. Auch der sogenannte wilde Streik, der nicht von einer Gewerkschaft geführt wird, ist grundrechtlich nicht geschützt.<sup>2</sup>

Mit der Zulässigkeit politischer Streiks hat sich jüngst eine Arbeit dieses Fachbereichs befasst:

Deutscher Bundestag - Wissenschaftliche Dienste: Zulässigkeit von politischen Streiks in Deutschland, Dokumentation WD 6 - 3000-058/22 vom 8. August 2022.

Im Folgenden werden die Rechtsfolgen rechtswidriger Streiks skizziert. Dabei wird zwischen streikenden Arbeitnehmern und den streikführenden Organisatoren differenziert, wobei grundsätzlich anzumerken ist, dass die Rechtsfolgen bei Teilnahme an rechtswidrigen Streiks in erheblichem Umfang vom jeweiligen konkreten Einzelfall abhängig und damit einer allgemeinen Beurteilung kaum zugänglich sind.

## 2. Rechtsfolgen für streikende Arbeitnehmer

Für die Beurteilung der Rechtsfolgen ist entscheidend, dass die Teilnahme an einem rechtswidrigen Streik nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) eine rechtswidrige Arbeitsniederlegung darstellt, die die Arbeitspflicht nicht suspendiert.<sup>3</sup> Der fortbestehende Anspruch auf die Arbeitsleistung kann von dem Arbeitgeber im Wege der **Leistungsklage** gerichtlich geltend gemacht werden.<sup>4</sup>

---

1 BAG, Urteil vom 05. September 1985 - 1 AZR 468/83 -, NZA 1985, S. 504, 507.

2 Kemper in: von Mangoldt/Klein/Starck, Grundgesetz, 7. Auflage 2018, Art. 9 GG Rn. 168, 169.

3 BAG, Beschluss vom 21. April 1971 - GS 1/68 -, NJW 1971, S. 1668, 1671; BAG, Urteil vom 14. Februar 1978 - 1 AZR 76/76 -, NJW 1979, S. 236, 237 f.; BAG, Urteil vom 22. Februar 1984 - 7 AZR 435/82 -, NZA 1984, S. 34, 35.

4 Ögüt in: Däubler, Arbeitskampfrecht, 4. Auflage 2018, § 22 Rn. 4.

## 2.1. Kündigungsrechte des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber kann gegen an einem rechtswidrigen Streik teilnehmende Arbeitnehmer mit einer **ordentlichen** oder **außerordentlichen Kündigung** vorgehen.<sup>5</sup> Dabei sind die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) zu berücksichtigen.<sup>6</sup> Eine fristlose außerordentliche Kündigung ist nach § 626 Abs. 1 BGB zulässig, soweit dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht mehr zumutbar ist. Nach dem BAG sind bei der Beurteilung „alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände des Einzelfalles zu beachten und die Interessen der Parteien vollständig gegeneinander abzuwägen, insbesondere auch der Grad der Beteiligung des Arbeitnehmers an der Arbeitsniederlegung und die Erkennbarkeit der Rechtswidrigkeit der Maßnahme einerseits und ein etwaiges eigenes rechtswidriges, die Arbeitsniederlegung mit auslösendes Verhalten des Arbeitgebers andererseits“.<sup>7</sup> Dabei kann etwa der Umstand, dass der Streik von einer Gewerkschaft geführt wird, die Annahme rechtfertigen, dass die Rechtswidrigkeit für die teilnehmenden Arbeitnehmer nicht erkennbar war.<sup>8</sup>

Vor Ausspruch einer verhaltensbedingten ordentlichen Kündigung bedarf es in der Regel einer **Abmahnung**, um dem Arbeitnehmer die Konsequenzen seines Fehlverhaltens aufzuzeigen und ihn an seine Pflichten zu erinnern.<sup>9</sup> Auf eine subjektive Vorwerfbarkeit des Pflichtverstoßes kommt es für eine Abmahnung nicht an.<sup>10</sup>

## 2.2. Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers

### 2.2.1. Vertragliche Haftung

Der Arbeitsvertrag begründet zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ein Schuldverhältnis, sodass bei Nichterfüllung der vertraglichen Pflichten **vertragliche Schadensersatzsprüche** des Arbeitgebers in Betracht kommen. Der Ersatzanspruch des Arbeitgebers kann sich aus der Nichterbringung der Arbeitsleistung sowie aus der Aufforderung zur Arbeitsniederlegung ergeben.<sup>11</sup> Der

---

5 BAG AP Nr. 43 zu Art. 9 GG. Arbeitskampf.

6 Ögüt in: Däubler, Arbeitskampfrecht, 4. Auflage 2018, § 22 Rn. 64.

7 BAG, Urteil vom 29. November 1983 - 1 AZR 469/82 -, NZA 1984, S. 34, 35.

8 BAG, Urteil vom 29. November 1983 - 1 AZR 469/82 -, NZA 1984, S. 34, 35.

9 Ögüt in: Däubler, Arbeitskampfrecht, 4. Auflage 2018, § 22 Rn. 67.

10 LAG Hamm, Urteil vom 24. Oktober 2001 - 18 Sa 1981/00 -, juris Rn. 75.

11 Vgl. hierzu ausführlich Malorny in: Frieling/Jacobs/Krois, Arbeitskampfrecht, 2021, § 10 Rn. 15 ff.; Ögüt in: Däubler, Arbeitskampfrecht, 4. Auflage 2018, § 22 Rn. 10 ff.

streikende Arbeitnehmer muss die Pflichtverletzung zu vertreten haben, wobei die Rechtsprechung ein Verschulden verneint, wenn Arbeitnehmer irrtümlich und unverschuldet davon ausgehen, der Streik sei rechtmäßig.<sup>12</sup>

Die Ersatzpflicht richtet sich nach §§ 249 ff. BGB. Nach § 249 Abs. 1 BGB hat der rechtswidrig streikende Arbeitnehmer den Zustand herzustellen, der ohne seine streikbedingte Nichtleistung bestünde.<sup>13</sup> Nach der Rechtsprechung des BAG haften mehrere rechtswidrig streikende Arbeitnehmer als Gesamtschuldner:

„Zwar liegt kein einheitlicher Vertrag im Sinne des § 427 BGB vor. Hat jedoch eine Vielzahl der Arbeitnehmer im Betrieb, die die gemeinsame Leistung an den Arbeitgeber erbringen müssen, ihre Verpflichtungen bewußt gemeinsam nicht erfüllt, so muß das Rechtsprinzip der gesamtschuldnerischen Haftung, wie es auch die §§ 830 und 840 BGB für die unerlaubten Handlungen zum Ausdruck bringen, auf die Vertragshaftung jedenfalls dann angewendet werden, wenn - wie im Arbeitsrecht - die Arbeitsverträge innerhalb eines Betriebes in ihrer Zusammenfassung dem einheitlichen Betriebszweck zu dienen haben“.<sup>14</sup>

Dem entgegen Stimmen in der Literatur, dass Arbeitsverhältnisse weder rechtsgeschäftlich noch kraft Gesetzes ein Gesamtschuldverhältnis begründen würden. Vielmehr hafte der einzelne Arbeitnehmer bei gemeinsamer Arbeitsniederlegung nur für den Teil, für den sein Verhalten kausal war.<sup>15</sup>

Hat der Arbeitgeber den Schaden mit zu verschulden, beeinflusst dies gemäß § 254 Abs. 1 BGB den Umfang des Schadensersatzes. Nach dem BAG besteht aber keine Obliegenheit des Arbeitgebers im Sinne des § 254 Abs. 2 Alt. 1 BGB, „einen gegen ihn gerichteten rechtswidrigen Streik mit rechtlichen Mitteln abzuwehren. Selbst einem als rechtswidrig erkannten Streik kann der Bestreikte begegnen, indem er ihn aushält“.<sup>16</sup>

### 2.2.2. Deliktische Haftung

Ferner kommen **deliktische Schadensersatzansprüche** des Arbeitgebers in Betracht. Die Rechtsprechung sieht in der rechtswidrigen Arbeitsniederlegung stets einen Eingriff in das **Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb** als „sonstiges Recht“ im Sinne des **§ 823 Abs. 1**

---

12 BAG, Urteil vom 29. November 1983 - 1 AZR 469/82 -, NZA 1984, S. 34, 35; BAG, Urteil vom 7. Juni 1988 - 1 AZR 372/86 -, juris Rn. 35 f.

13 Malorny in: Frieling/Jacobs/Krois, Arbeitskampfrecht, 2021, § 10 Rn. 20.

14 BAG, Urteil vom 17. Dezember 1958 - 1 AZR 349/57 -, juris Rn 28. Dem begegnen Teile der Literatur kritisch: vgl. m.w.N. Malorny in: Frieling/Jacobs/Krois, Arbeitskampfrecht, 2021, § 10 Rn. 20.

15 Vgl. m.w.N. Ögüt in: Däubler, Arbeitskampfrecht, 4. Auflage 2018, § 22 Rn. 27 f.

16 BAG, Urteil vom 26. Juli 2016 - 1AZR 160/14 -, NZA 2016, S. 1543, 1550.

**BGB.**<sup>17</sup> Dieses schützt ein Unternehmen in seiner wirtschaftlichen Betätigung und Funktionsfähigkeit vor darauf bezogenen rechtswidrigen Eingriffen Dritter.<sup>18</sup>

Auch dem begegnen kritische Stimmen in der Literatur. Danach verletze die Arbeitsniederlegung vertragliche Pflichten, sodass dem Deliktsrecht bloß eine ergänzende Funktion zukommen könne, soweit neben den Vertragspflichten allgemeine Rechtspflichten verletzt werden. Ansonsten würde eine direkte Anwendung der §§ 830, 840 BGB zu einer Ausweitung der Haftung der Arbeitnehmer führen: Der Arbeitgeber könne von dem einzelnen Arbeitnehmer nicht mehr nur den Ersatz des anteiligen, von ihm verursachten Schaden fordern, sondern im Wege der Gesamtschuld den Gesamtschaden.<sup>19</sup>

Verletzt der Arbeitnehmer während des Streiks allgemeine Rechtspflichten, kommt bei einer vorsätzlich sittenwidrigen Schädigung des Arbeitgebers eine Haftung aus **§ 826 BGB** in Betracht. Bei der Verletzung von den Arbeitgeber schützenden Strafvorschriften könnte auch eine Haftung aus **§ 823 Abs. 2 BGB** in Verbindung mit dem jeweiligen Strafgesetz begründet sein.<sup>20</sup>

Neben einer Haftung aufgrund der Streikteilnahme, ist eine deliktische Haftung der Arbeitnehmer aufgrund der Anstiftung anderer Arbeitnehmer möglich.<sup>21</sup>

Zu den Einzelheiten des Schadensumfanges wird auf Ziffer 2.2.1. dieses Sachstandes verwiesen.

### 3. Rechtsfolgen für Organisatoren und Aufrufende

Der von dem rechtswidrigen Streik betroffene Arbeitgeber kann von den streikführenden Organisatoren sowie den zum Streik Aufrufenden zunächst die **Unterlassung** von Maßnahmen des Arbeitskampfes verlangen. Die deliktische Unterlassungspflicht ergibt sich aus entsprechender Anwendung des § 1004 BGB in Verbindung mit § 823 Abs. 1 BGB und dient dem Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb.<sup>22</sup> Nach der Rechtsprechung stellt der rechtswidrige

---

17 Vgl. BAG, Urteil vom 04. Mai 1955 - 1 AZR 493/54-, NJW 1955, S. 1373.

18 BAG, Urteil vom 26. Juli 2016 - 1AZR 160/14 -, NZA 2016, S. 1543, 1546.

19 Malorny in: Frieling/Jacobs/Krois, Arbeitskampfrecht, 2021, § 10 Rn. 25 ff.; Ögüt in: Däubler, Arbeitskampfrecht, 4. Auflage 2018, § 22 Rn. 44 ff.

20 Malorny in: Frieling/Jacobs/Krois, Arbeitskampfrecht, 2021, § 10 Rn. 25.

21 Vgl. hierzu ausführlich Ögüt in: Däubler, Arbeitskampfrecht, 4. Auflage 2018, § 22 Rn. 49 ff.

22 BAG, Urteil vom 12. September 1984 - 1 AZR 342/83 -, NZA 1984, S. 393, 397.

Streik einen unmittelbaren Eingriff dar, wobei die unmittelbare Kampfbetroffenheit des Arbeitgebers bereits aus dem Streikaufruf folgt.<sup>23</sup> Der Anspruch kann im Wege einer vorbeugenden Unterlassungsklage durch eine einstweilige Verfügung geltend gemacht werden.<sup>24</sup>

Ferner kommt ein **Schadensersatzanspruch** des Arbeitgebers aus **§ 823 Abs. 1 BGB in Verbindung mit dem Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb** in Betracht. Auch insoweit gilt, dass das hierzu erforderliche Verschulden aufgrund eines unvermeidbaren Rechtsirrtums ausgeschlossen sein kann. Im Hinblick auf die Haftung einer streikführenden Gewerkschaft hat das BAG festgehalten, dass nicht jedes rechtswidrige Verhalten einer Gewerkschaft zugleich als schuldhaft einzuordnen sei. Vielmehr müsse die Gewerkschaft vor dem Streik die kampfwweise durchzusetzenden Tarifordnungen sorgfältig prüfen.<sup>25</sup> Auf politische und sogenannte wilde Streiks dürfte diese Rechtsprechung jedoch nicht übertragbar sein. Sie sind weder gewerkschaftlich geführt, noch zielen sie auf den Abschluss von Tarifverträgen ab.

Auch haften die Organisatoren eines rechtswidrigen Streiks deliktisch, wenn sie ein Schutzgesetz nach **§ 823 Abs. 2 BGB** verletzen. Bei einer sittenwidrigen Schädigung kommt ferner eine Haftung nach **§ 826 BGB** in Betracht.<sup>26</sup>

#### 4. Strafrechtliche Implikationen

Der Aufruf zu, die Organisation von oder die Teilnahme an rechtswidrigen Streiks erfüllen **als solche** ohne das Hinzutreten besonderer Umstände **keinen Straftatbestand**. Nicht ausgeschlossen ist allerdings, dass **einzelne Handlungen** im Zusammenhang mit einem rechtswidrigen Streik Straftatbestände erfüllen und dass aufgrund dessen auch die o. g. Handlungen strafrechtliche Relevanz – gegebenenfalls als Anstiftungs- oder Beihilfehandlungen – erlangen.

So ist etwa grundsätzlich denkbar, dass im Einzelfall Handlungen im Zusammenhang mit rechtswidrigen Streiks eine strafbare Nötigung gemäß **§ 240 StGB**<sup>27</sup> darstellen können.<sup>28</sup> Voraussetzung dafür ist, dass ein Mensch „rechtswidrig mit Gewalt oder durch Drohung mit einem empfindli-

---

<sup>23</sup> BAG, Urteil vom 25. August 2015 - 1 AzR 754/13 -, NZA 2016, S. 47, 50.

<sup>24</sup> Nitsche in: Däubler, Arbeitskampfrecht, 4. Auflage 2018, § 22 Rn. 168 f.; Linsemaier in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage 2022, Art. 9 GG Rn. 224 ff.

<sup>25</sup> BAG, Urteil vom 26. Juli 2016 - 1 AZR 160/14 -, NZA 2016, S. 1543, 1550.

<sup>26</sup> Vgl. zu Gewerkschaften Nitsche in: Däubler, Arbeitskampfrecht, 4. Auflage 2018, § 22 Rn. 162 f.

<sup>27</sup> Strafgesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. November 1998 (BGBl. I S. 3322), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 11. Juli 2022 (BGBl. I S. 1082) geändert worden ist.

<sup>28</sup> Vgl. Eisele in: Schönke/Schröder, Strafgesetzbuch, 30. Auflage 2019, § 240 Rn. 25.



---

chen Übel“ zu „einer Handlung, Duldung oder Unterlassung genötigt“ wird. Namentlich die **Blockade des Zugangs** zu Betriebsstätten oder von Verkehrswegen könnte etwa ein Nötigungsmittel in diesem Sinne darstellen.<sup>29</sup>

Da es zur Beurteilung, ob tatsächlich eine Nötigung vorliegt, insbesondere auf die **Mittel-Zweck-Relation**<sup>30</sup> ankommt und hierfür sämtliche **Umstände des Einzelfalles** maßgeblich sind, lässt sich eine über die vorstehenden Feststellungen hinausgehende generelle Aussage zur Strafbarkeit von Handlungen im Kontext rechtswidriger Streiks nicht treffen.

\* \* \*

---

<sup>29</sup> Eisele in: Schönke/Schröder, Strafgesetzbuch, 30. Auflage 2019, § 240 Rn. 25.

<sup>30</sup> Vgl. hierzu nur Heger in: Lackner/Kühl, StGB, 29. Auflage 2018 § 240 Rn. 18 f.