

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Begriff
3. Rechtsfolgen
4. Rechtsprechungs-ABC
 - 4.1 Alternativgeschehen
 - 4.2 Arbeitsentgelt - 1
 - 4.3 Arbeitsentgelt - 2
 - 4.4 Betriebsrat - 1
 - 4.5 Betriebsrat - 2
 - 4.6 Entgeltfortzahlung
 - 4.7 Kampfansage
 - 4.8 Kündigung - 1
 - 4.9 Kündigung - 2
 - 4.10 Kündigung wg. Teilnahme
 - 4.11 Motiv
 - 4.12 Schadensersatz - 1
 - 4.13 Schadensersatz - 2
 - 4.14 Schadensersatz - 3
 - 4.15 Zurückbehaltungsrecht

Information

1. Allgemeines

Der Kampf von Arbeitnehmern für mehr Geld, andere oder bessere **Arbeitsbedingungen** muss nicht immer rechtmäßig sein. Die **Zulässigkeitsvoraussetzungen** für einen von Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Arbeitskampf sind eng gestrickt (s. Arbeitskampf - Zulässigkeit). Das führt zu Problemen bei **Spontanstreiks** oder Arbeitsniederlegungen, die mit tariflichen Zielen nun gar nichts zu tun haben. Hier handelt es sich meistens um sogenannte **wilde Streiks**.

2. Begriff

Ein wilder Streik ist ein Fall kollektiver **Arbeitsniederlegung**, der **nicht von einer** tarifzuständigen **Gewerkschaft getragen** wird.

Beispiel:

Die PlaRö GmbH & Co. KG ist ein bekannter Hersteller von Plastikröhren für Wasserleitungen und Kanalisation. Im Winter laufen die Geschäfte schlecht. Bauindustrie und öffentliche Auftraggeber ordern nur zurückhaltend. Die PlaRö-Geschäftsführung streicht die Produktionszulage von 100 EUR. Das wollen sich die betroffenen Mitarbeiter nicht gefallen lassen. Sie beschließen in der Frühstückspause, einfach so lange sitzen zu bleiben, bis die Geschäftsführung ihre Entscheidung wieder rückgängig gemacht hat.

Der rechtmäßige Streik setzt den **Aufruf einer Gewerkschaft** voraus. Die Gewerkschaft kann allerdings einen **wilden Streik übernehmen**. Sind die übrigen Zulässigkeitsvoraussetzungen erfüllt, wird aus dem wilden dann ein rechtmäßiger Streik (BAG, 31.10.1995 - 1 AZR 217/95 - zur Übernahme einer **wilden**

Aussperrung durch Arbeitgeberverband).

Ein **wilder Streik ohne Tarifbezug** - z.B. eine Arbeitsniederlegung, mit der die Kündigung bestimmter Arbeitnehmer oder deren Rücknahme erzwungen werden soll - kann durch eine Übernahme **nicht gerechtfertigt** werden. Die **Wirkung der Übernahme** ist streitig. In die **Zukunft** gerichtet wird man sicherlich sagen können, dass die Übernahme eines wilden Streiks zu einem rechtmäßigen Arbeitskampf führt. Immer vorausgesetzt, die übrigen Zulässigkeitsvoraussetzungen sind auch erfüllt. Soweit es die **Vergangenheit** betrifft, wird einmal die Auffassung vertreten, dass die Übernahme des wilden Streiks durch die Gewerkschaft den Arbeitskampf von Anfang an zulässig macht. Andere sind der Ansicht, dass der **wilde Streik bis zur Übernahme rechtswidrig** bleibt.

3. Rechtsfolgen

Anders als ein zulässiger Arbeitskampf hat die rechtswidrige Arbeitsniederlegung gravierende Folgen für den **Bestand des Arbeitsverhältnisses** und die **Verantwortlichkeit der wild streikenden Arbeitnehmer**.

Ein Mitarbeiter, der an einem rechtswidrigen Streik teilnimmt, verliert seinen **Entgeltanspruch**. Er verletzt seine Arbeitspflicht und hält seine Arbeitsleistung ohne Rechtfertigung zurück. Für dieses vertragswidrige Verhalten braucht ihm der Arbeitgeber die sonst geschuldete Vergütung nicht zu zahlen.

Die Teilnahme an einem wilden Streik ist eine **Vertragsverletzung**. Die Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten kann je nach den Umständen des Einzelfalls zu einer ordentlichen oder gar außerordentlichen **Kündigung** führen. Entscheidend sind selbstverständlich die Umstände des Einzelfalls. Gegebenenfalls muss der Kündigung eine **Abmahnung** vorausgehen.

Praxistipp:

Hier empfiehlt es sich, die Arbeitsaufforderung gleich mit einer Kündigungsandrohung zu verbinden. Die Streikenden sollen darin deutlich auf die Rechtswidrigkeit ihrer Arbeitsniederlegung hingewiesen werden. Danach folgt die Aufforderung, die Arbeit wieder aufzunehmen. Für den Fall, dass das nicht umgehend passiert, wird dann eine Kündigung angedroht werden. Die mit der Arbeitsaufforderung verbundene Abmahnung sollte aus Beweisgründen natürlich schriftlich erfolgen. Ist schnelles Handeln angesagt, bleibt dafür oft keine Zeit. Im Eilfall reicht auch eine mündlich ausgesprochene Arbeitsaufforderung mit Kündigungsandrohung. Hier sollte aber dafür gesorgt sein, dass für einen folgenden Kündigungsschutzprozess neutrale Zeugen für die Arbeitsaufforderung mit Kündigungsandrohung zur Verfügung stehen.

Arbeitnehmer, die sich an einem wilden Streik beteiligen, machen sich **schadensersatzpflichtig**. Sie begehen eine **Vertragsverletzung** und eine **unerlaubte Handlung**. Der wilde Streik ist ein rechtswidriger Eingriff in den geschützten Gewerbebetrieb ihres Arbeitgebers.

Der Arbeitgeber hat gegen die Streikenden **Unterlassungsansprüche**. Er kann diese Unterlassungsansprüche vorläufig mit einer **einstweiligen Verfügung** sichern.

4. Rechtsprechungs-ABC

Hier finden Sie in alphabetischer Reihenfolge nach **Stichwörtern** geordnet einige der wichtigsten **Entscheidungen** zum Thema "wilde Streiks".

4.1 Alternativgeschehen

Hat eine Gewerkschaft einen **tarifwidrigen Streik** verursacht oder mitverursacht, kann sie sich nicht darauf berufen, dass die Arbeitsniederlegung selbst bei Wahrung der Friedenspflicht dann als wilder Streik ausgebrochen wäre (BAG, 08.02.1957 - 1 AZR 169/55).

4.2 Arbeitsentgelt - 1

Der Arbeitgeber ist auch bei einem wilden Streik nicht verpflichtet, **Arbeitswillige**, für die er keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr hat, zu vergüten (BAG, 25.07.1957 - 1 AZR 194/56).

4.3 Arbeitsentgelt - 2

Der Arbeitgeber ist berechtigt, für die **Dauer** der rechtswidrigen Arbeitsniederlegung die Entgeltzahlung einzustellen; eine betriebsbedingte Kündigung setzt allerdings voraus, dass der gesamte Absatz in Zukunft wegen des wilden Streiks auf Dauer entfallen wird (BAG, 14.02.1978 - 1 AZR 154/76).

4.4 Betriebsrat - 1

Die Kündigung von Betriebsratsmitgliedern wegen Teilnahme an einem wilden Streik setzt keine vorherige **Zustimmung** des Betriebsrats nach § 103 Abs. 1 BetrVG voraus; der Arbeitgeber muss aber in entsprechender Anwendung des § 103 Abs. 2 BetrVG die Ersetzung der Zustimmung beim Arbeitsgericht beantragen (BAG, 14.02.1978 - 1 AZR 54/76).

4.5 Betriebsrat - 2

Soll einem Arbeitnehmer, der nicht Mitglied eines Betriebsverfassungsorgans ist, wegen seiner Teilnahme an einer rechtswidrigen Arbeitsniederlegung gekündigt werden, braucht vorher keine **Anhörung** nach § 102 Abs. 1 BetrVG stattzufinden (BAG, 14.02.1978 - 1 AZR 76/76).

4.6 Entgeltfortzahlung

Auch bei einem wilden Streik kann der Arbeitgeber Arbeitnehmer **aussperren**, die wegen Krankheit oder Urlaub nicht an diesem Streik teilgenommen haben (BAG, 27.09.1957 - 1 AZR 81/56).

4.7 Kampfansage

Zwar muss der Sozialpartner nicht über den genauen **Inhalt eines Streik- oder Aussperrensbeschlusses** informiert werden, er muss aber erkennen können, ob er es mit einer rechtmäßigen oder wilden Arbeitskmapfmaßnahme zu tun hat (BAG, 31.10.1995 - 1 AZR 217/95).

4.8 Kündigung - 1

Die Beteiligung eines Arbeitnehmers an einem wilden Streik kann den Arbeitgeber zu einer fristlosen Kündigung berechtigen, wenn er **trotz mehrfacher Aufforderung** des Arbeitgebers die Arbeit nicht wieder aufnimmt (BAG, 21.10.1969 - 1 AZR 93/68).

4.9 Kündigung - 2

Bei einer außerordentlichen Kündigung wegen der Teilnahme an einem wilden Streik sind alle **Umstände des Einzelfalls** abzuwägen, wobei auf Seiten des Arbeitnehmers der Grad der Beteiligung und die Erkennbarkeit des rechtswidrigen Tuns eine entscheidende Rolle spielen (BAG, 14.02.1978 - 1 AZR 103/76).

4.10 Kündigung wg. Teilnahme

Die Kurierfahrer eines Lieferdienstes hatten ohne gewerkschaftliche Beteiligung einen Streik organisiert, weil sie mit den Arbeitsbedingungen unzufrieden waren. An diesem Streik nahmen auch die Mitarbeiter M1, M2 und M3 teil. Bei M1 und M2 hat das Arbeitsgericht die außerordentlichen Kündigungen durchgewunken, bei M3 nur die ordentliche binnen Zwei-Wochen-Frist innerhalb der Probezeit für wirksam angesehen. Die Teilnahme **an einem "verbandsfreien Streik"** ist **keine zulässige Rechtsausübung**. Sie wird nicht von Art. 9 Abs. 3 GG gedeckt. Die Koalitionsfreiheit umfasst bloß Arbeitskämpfe, die gewerkschaftlich organisiert sind. Nur in diesem Fall ist die Streikteilnahme zulässig. Während der nach § 626 Abs. 1 BGB erforderliche wichtige Grund für M1 und M2 bestätigt wurde, konnte eine **Arbeitsverweigerung** bei M3 nicht hinreichend festgestellt werden (ArbG Berlin, 06.04.2022 – 20 Ca 10257/21, 20 Ca 10258/21 und 20 Ca 10259/21).

4.11 Motiv

Eine Arbeitsniederlegung, die den Arbeitgeber veranlassen soll, seinen Antrag auf Ersetzung der Zustimmung zur **Kündigung eines Betriebsratsmitglieds** zurückzuziehen, ist rechtswidrig (BAG, 07.06.1988 - 1 AZR 372/86).

4.12 Schadensersatz - 1

Die Teilnehmer an einem wilden Streik sind als **Gesamtschuldner** zum Ersatz des durch den Streik bedingten Schadens auch in dem Fall verpflichtet, dass eine zunächst unter Arbeitsvertragsbruch begonnene Arbeitsniederlegung später von der Gewerkschaft unter Verletzung der tariflichen Friedenspflicht übernommen wird (BAG, 17.12.1958 - 1 AZR 349/57).

4.13 Schadensersatz - 2

Der wilde Streik verpflichtet bei Vorliegen eines Verschuldens zum Schadensersatz wegen **unerlaubter Handlung** (BAG, 20.12.1963 - 1 AZR 428/62).

4.14 Schadensersatz - 3

Der Schaden i.S. des § 249 Satz 1 BGB tritt bei einem streikbedingten Produktionsausfall erst durch den **endgültigen Einnahme- und/oder Zahlungsausfall** ein (LAG Hamm, 24.09.1996 - 18 Sa 1654/91 - mit dem Hinweis, dass das auch gilt, wenn die laufenden Betriebskosten als Schaden geltend gemacht werden).

4.15 Zurückbehaltungsrecht

Eine Arbeitsniederlegung mit dem Ziel **Wiedereinstellung betriebsbedingt gekündigter Kollegen** ist eine rechtswidrige Arbeitsniederlegung, die weder durch Notwehr noch durch ein Zurückbehaltungsrecht gerechtfertigt ist (BAG, 14.02.1978 - 1 AZR 76/76).

Siehe auch

Arbeitskampf - Allgemeines

Arbeitskampf - Arbeitskampfrisiko

Arbeitskampf - Arbeitslosengeld

Arbeitskampf - Arbeitsverhältnis

Arbeitskampf - Aussperrung

Arbeitskampf - Friedenspflicht

Arbeitskampf - Mitbestimmung

Arbeitskampf - Notmaßnahmen

Arbeitskampf - Richtlinien

Arbeitskampf - Sozialversicherung

Arbeitskampf - Streik

Arbeitskampf - Streikbruchprämie

Arbeitskampf - Streikposten

Arbeitskampf - Urabstimmung

Arbeitskampf - Warnstreik

Arbeitskampf - Wellenstreik

Arbeitskampf - Zulässigkeit