

**Abhandlungen zum deutschen und
internationalen Arbeits- und Sozialrecht**

Band 3

**Funktionselemente
der Koalitionsfreiheit
nach Art. 11 EMRK**

**Vorgaben von Art. 11 Abs. 1 Hs. 2 EMRK
für die Gestaltung kollektiver Beziehungen**

Von

Florian Lettmeier



Duncker & Humblot · Berlin

FLORIAN LETTMEIER

Funktionselemente der Koalitionsfreiheit nach Art. 11 EMRK

Abhandlungen zum deutschen und
internationalen Arbeits- und Sozialrecht

Band 3

Funktionselemente der Koalitionsfreiheit nach Art. 11 EMRK

Vorgaben von Art. 11 Abs. 1 Hs. 2 EMRK
für die Gestaltung kollektiver Beziehungen

Von

Florian Lettmeier



Duncker & Humblot · Berlin

Die Juristische Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität München
hat diese Arbeit im Jahre 2021 als Dissertation angenommen.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in
der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten
sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Alle Rechte vorbehalten
© 2021 Duncker & Humblot GmbH, Berlin
Satz: 3w+p GmbH, Rimpf
Druck: CPI buchbücher.de GmbH, Birkach
Printed in Germany

ISSN 2747-9021
ISBN 978-3-428-18339-5 (Print)
ISBN 978-3-428-58 339-3(E-Book)

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 ☼

Internet: <http://www.duncker-humblot.de>

Vorwort

Diese Arbeit wurde im Wintersemester 2020/2021 von der Juristischen Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität München als Dissertation angenommen. Rechtsprechung und Literatur sind bis einschließlich Februar 2021 berücksichtigt.

Mein ganz besonderer Dank gilt meinem Doktorvater, Herrn Professor Dr. Richard Giesen. Er hat diese Arbeit angeregt und betreut und mich in jeder Phase uneingeschränkt unterstützt. Die Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter an seinem Lehrstuhl für Sozialrecht, Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht der Ludwig-Maximilians-Universität München hat es mir einerseits ermöglicht, mich voll und ganz auf diese Arbeit zu konzentrieren und andererseits meine persönliche und fachliche Entwicklung außerordentlich gefördert.

Ebenso danke ich Herrn Professor Dr. Abbo Junker für die Erstellung des Zweitgutachtens.

Großen Dank schulde ich auch all meinen Kollegen am Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht für ihre vielfältige und außergewöhnliche Unterstützung. Insbesondere danke ich Herrn Dr. Lucas Lichtenberg, der einen großen Beitrag bei der Fertigstellung des Buches geleistet hat.

Der größte Dank gilt meinen Eltern, Josef und Andrea Lettmeier, sowie Laura Zainer für ihren Rückhalt – während der Anfertigung dieser Arbeit, aber auch weit darüber hinaus.

Freising, im Februar 2021

Florian Lettmeier

Inhaltsverzeichnis

1. Teil

Gestaltung von kollektiven Beziehungen im Arbeitsrecht	19
A. Selektive Wahrnehmung von Art. 11 EMRK	19
B. Untersuchungsgegenstände	21
I. Kollektive Beziehungen	21
II. Akteure kollektiver Beziehungen	22
1. Wortlaut erfasst allein Gewerkschaften	22
2. Kein Schutz von rein betrieblichen Interessenvertretungen durch Art. 11 EMRK	23
III. Begriffe: Kollektivvertrag, Kollektivverhandlungen und Kollektivvertragssystem	24
C. Gestaltungsmöglichkeiten	25
I. Vorüberlegung	25
II. Vergleich der nationalen Systeme	26
1. Vergleich anhand wirtschaftlicher Parameter	26
a) Verwendete Parameter	26
b) Klassifikationsversuche	27
c) Beispiel 1: OECD	27
d) Beispiel 2: Rebhahn	28
e) Probleme dieser Klassifikationen	29
2. Anhand rechtlicher Parameter	30
a) Zahlreiche mögliche Vergleichspunkte	30
b) Schwierigkeiten der Rechtsvergleichung	31
aa) Keine Merkmale in Reinform	31
bb) Große Bedeutung außerrechtlicher Faktoren	31
c) Gemeinsame(r) Nenner	32

2. Teil

Spruchpraxis des EGMR zu Art. 11 Abs. 1 Hs. 2 EMRK	34
A. Übersicht der Spruchpraxis	34
I. Bedeutung des Gerichtshofs für die Vorgabenbildung	34

II. Kriterien zur Filterung der Aussagen	35
1. Verwendete Suchkriterien	35
2. Urteile an der Grenze von Koalitionsfreiheit und Versammlungsfreiheit	36
III. Zusammenstellung in einem Aussagenkatalog	37
IV. Erste Erkenntnisse	44
V. Weitere Vorgehensweise	44
B. Grenzen der Spruchpraxis	45
I. Begrenzte Aussagekraft von Urteilen des Gerichtshofs	45
1. Keine rechtliche Bindung über den konkreten Fall hinaus	45
2. Unklare Orientierungswirkung und Berücksichtigungspflicht	46
a) Orientierungswirkung	46
aa) Versuch der Herleitung aus Art. 1 EMRK	46
bb) Stare decisis?	47
cc) Stellungnahme	48
b) Berücksichtigungspflicht	48
aa) Brighton Declaration	48
bb) Position des BVerfG	49
c) Zwischenergebnis	50
3. Einzelfallcharakter der Entscheidungen	50
a) Strukturell bedingte Zurückhaltung mit abstrakten Aussagen	51
aa) Subsidiarität der Konvention	51
bb) Anlehnung an das common law	51
b) Durch Art. 11 EMRK bedingte Zurückhaltung mit übertragbaren Ausführungen	52
4. Zwischenergebnis	53
II. De-Kontextualisierung als weitere Abschwächung	53
1. Statistischer Befund: Große Unterschiede zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten	54
a) Geringe und ungleich verteilte Beschwerdefrequenz	54
b) Sehr unterschiedliche Erfolgsquote	55
c) Mögliche Konsequenz: Two-track Europe	56
2. Lösung: Kontextualisierung	57
a) Ansatz und Begriff	57
b) Entwicklung eines Kontextualisierungsauftrages auf der nationalen Ebene	58
c) Vorgehensweise	59
d) Kritik und Entkräftung	60
3. Vorgabenbildung erfordert De-Kontextualisierung	60
a) Notwendigkeit der Abstrahierung	60
b) Gefahr der Verfremdung	61

- c) Grundwertungen als Anknüpfungspunkt? 62
 - aa) Die Beamtenstreikverbot-Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts 62
 - bb) Konzentration auf die Grundwertungen als Missachtung der Konvention? 62
 - cc) Abgrenzung durch nationale Gerichte? 63
 - (1) Keine zusätzliche Rechtsunsicherheit 63
 - (2) Untauglichkeit der diskutierten Abgrenzungsmerkmale 64
 - (3) Gerichtshof gibt Grundwertungen vor 65
- III. Zwischenergebnis 65

3. Teil

Strukturmerkmale als Gestaltungsvorgaben 67

- A. Explizite Bestimmung über den Kernbereich oder den Wesensgehalt 68
 - I. Ansatz 68
 - II. Rolle in der Spruchpraxis des Gerichtshofs 69
 - 1. Bei der EMRK im Allgemeinen 69
 - 2. Bei Art. 11 EMRK 70
 - a) Definition des Schutzbereichs 71
 - b) Grenzen der Einschränkbarkeit 72
 - aa) Wesensgehalt als Mindestschutz? 72
 - bb) Wesentliche Elemente als Ausformung des Wesensgehalts? 73
 - cc) Kein unantastbarer Bereich 74
 - dd) Zwischenergebnis 75
 - cc) Kein unantastbarer Bereich 74
 - dd) Zwischenergebnis 75
 - III. Zwischenergebnis 75
- B. Implizite Bestimmung über die margin of appreciation 75
 - I. Ansatz in der Literatur 75
 - II. Rolle in der Spruchpraxis des Gerichtshofs 76
 - 1. Begriff 76
 - 2. Entstehung 77
 - 3. Funktion 78
 - 4. Begründung 79
 - 5. Neuere Entwicklung 80
 - a) Betonung der Subsidiarität durch die Mitgliedstaaten 80
 - b) Betonung der Subsidiarität durch den Gerichtshof 81
 - c) Statistische Messbarkeit 83
 - d) Zwischenergebnis 84

III. Anwendung bei Art. 11 EMRK	84
1. Allgemeine Anwendungsfelder	84
a) Verhältnismäßigkeitsprüfung	84
b) Kein Ausschluss bei Eingriffen	85
2. Reichweite der margin of appreciation im Allgemeinen	85
a) Einflussfaktoren	85
b) Bestrebungen, die Faktoren zu reduzieren	87
c) Praxis des Gerichtshofs	88
3. Besonderheiten der Bestimmung bei Art. 11 EMRK	90
a) Die Betroffenheit eines besonderen Sachgebiets	90
aa) Koalitionsfreiheit als soziales Menschenrecht	91
(1) Soziale Menschenrechte	91
(2) EMRK und soziale Dimension	92
(3) Koalitionsfreiheit als soziales Menschenrecht	92
bb) Weiter Spielraum als Folge	94
b) Das Bestehen eines gemeinsamen europäischen Konsenses	94
aa) Ermittlung eines Konsenses	94
bb) Europäischer Konsens bei den kollektiven Systemen?	95
cc) Grundsätzlich weiter Spielraum als Folge	96
c) Die Art der Verpflichtung	97
aa) Entwicklung der positiven Pflichten	97
bb) Mittelbare Drittwirkung durch positive Pflichten	98
cc) Positive Pflichten und margin of appreciation	99
(1) Gleichstellung positiver und negativer Pflichten durch den Ger- ichtshof	99
(2) Mittelwahlspielraum als zusätzliche Größe	99
(3) Multipolare Beziehungen	101
dd) Positive Pflichten unter Art. 11 EMRK	101
(1) Schwerpunkt auf den positiven Pflichten	101
(2) Freie Mittelwahl zur Gewährleistung der effektiven Wahrneh- mung	103
(3) Explizite Anerkennung eines weiten Spielraums?	104
ee) Zwischenergebnis	105
d) Die Betroffenheit des Kernbereichs des Rechts	105
aa) Einengung der margin of appreciation bei Betroffenheit des Kernbe- reichs	106
bb) Bestimmung des Kernbereichs	106
cc) Zwischenergebnis	107
e) Zwischenergebnis	108
aa) Keine Vereinfachung möglich	108

bb) Wechselwirkung der Faktoren	108
cc) Grundsätzlich weiter Spielraum bei der Koalitionsfreiheit	109
IV. Kritik an den Ansätzen in der Literatur	109
1. Am Ansatz von Mahoney	109
2. Am Ansatz von Hutchinson	110
a) Funktion der margin of appreciation	110
b) Bestätigung der Annahme durch die Rechtsprechung	110
aa) Manole und ‚Romanian Farmers Direct‘ ./ Rumänien	110
bb) Tek Gıda İş Sendikası ./ Türkei	111
cc) The National Union of Rail, Maritime and Transport Workers ./ Vereinigtes Königreich	112
dd) Zwischenergebnis	112
c) Fälle, in denen keine margin of appreciation gewährt wird	113
3. Zwischenergebnis	114
C. Absage an Strukturmerkmale als Gestaltungsvorgaben	114
I. Grundsatz: Allgemeiner Mindestschutz durch die Konvention	114
II. Keine Matrixstruktur	115
III. Keine Harmonisierung	115

4. Teil

Funktionselemente als Gestaltungsvorgaben	117
A. Wesentliche Elemente als Anknüpfungspunkt	117
I. Vorüberlegung	117
II. Die Figur der wesentlichen Elemente	118
1. Auflistung der wesentlichen Elemente in Demir und Baykara ./ Türkei ...	118
2. Keine Aufwertung der Intensität des Schutzes	119
III. Entwicklung einer Funktionselementenlehre	120
1. Funktionale Grundrechtskonzeption	120
a) Ausdruck der Verantwortung in einer demokratisch sozialen Einheit ...	120
b) Auswirkung dieser Konzeption auf die Koalitionsfreiheit	121
2. Der Koalitionszweck als Anknüpfungspunkt für die Funktionswesentlichkeit	122
a) Eine Ansicht: Redundanz des Koalitionszwecks	122
aa) Unzulässige Erweiterung des Schutzbereichs	122
bb) Gefahr der einschränkenden Wirkung	123
b) Andere Ansicht: Funktionale Auslegung	123
aa) Weite Auslegung in Bezug auf den Koalitionszweck	123
bb) Unverzichtbarkeitskriterium als Einschränkung	124

c) Stellungnahme	124
aa) Relevanz des Koalitionszwecks	124
bb) Weitgehende Fortführung der Argumentationslinie	125
3. Die Praxis der Mitgliedstaaten als Anknüpfungspunkt für die Funktionswesentlichkeit	125
a) Rechtsvergleich als Indikator für funktionswesentliche Elemente	125
b) Ausbrechender Rechtsakt?	126
aa) Zurückhaltung des Gerichtshofs	126
bb) Weiterentwicklung der Konvention	127
cc) Kein Durchschlagen im konkreten Fall	128
4. Zwischenergebnis: Funktionselementenlehre	128
IV. Auswirkung einer Funktionselementenlehre	129
1. Keine Funktionsbedingungen	129
a) Verzicht auf die Unverzichtbarkeit	129
b) Anknüpfung an die Praxis der Mitgliedstaaten und den Koalitionszweck	130
2. Keine Zweckerreichungsgarantie	131
a) Faktische Möglichkeit genügt	131
b) Weiterführende Beispiele aus der Spruchpraxis	131
aa) The National Union of Rail, Maritime and Transport Workers ./.	
Vereinigtes Königreich	131
(1) Sachverhalt	131
(2) Entscheidung	132
bb) Unite the Union ./.	
Vereinigtes Königreich	133
(1) Sachverhalt	133
(2) Entscheidung	133
cc) Association of Academics ./.	
Island	134
(1) Sachverhalt	134
(2) Entscheidung	134
dd) Hrvatski liječnički sindikat ./.	
Kroatien	135
(1) Sachverhalt	135
(2) Entscheidung	136
c) Zwischenergebnis	137
3. Anerkennung einer relativen Koalitionsmittelgarantie	138
a) Keine Koalitionsmittelgarantie zu Beginn	138
b) Relative Koalitionsmittelgarantie in Bezug auf das Recht, Tarifverhandlungen zu führen	138
4. Notwendigkeit der Gesamtbetrachtung	139
a) Zweckverfolgung muss insgesamt möglich sein	139
b) Weiterführende Beispiele aus der Rechtsprechung	140
aa) The National Union of Rail, Maritime and Transport Workers ./.	
Vereinigtes Königreich	140

bb) Young, James und Webster ./ Vereinigtes Königreich	140
cc) Şişman et al. ./ Türkei	141
V. Zwischenergebnis	142
1. Koalitionsfreiheit erfordert funktionale Auslegung	142
2. Vorgaben können allein am konkreten Fall entwickelt werden	143
B. Die einzelnen Funktionselemente von Art. 11 EMRK	144
I. Das Recht, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten	144
1. Die Gewerkschaftsgründung und der Gewerkschaftsbeitritt	144
a) Persönlicher Schutzbereich	144
b) Gewerkschaften als Träger des Koalitionsrechts?	145
c) Arbeitgeberverbände als Träger des Koalitionsrechts?	146
2. Die Selbstverwaltung der Gewerkschaft	148
3. Keine Benachteiligung aufgrund der Gewerkschaftsmitgliedschaft	149
a) Die Rolle von Art. 14 EMRK	149
b) Die Spruchpraxis des Gerichtshofs	150
aa) Statistische Beobachtungen	150
bb) Kein schematisches Vorgehen des Gerichtshofs	150
cc) Sanktionierungen wegen unerlaubten Fernbleibens von der Arbeit	151
II. Das Verbot von Aussperrklauseln	152
1. Closed shop-Regelungen	152
2. Weitere Zwangsmitgliedschaften	153
a) Closed shop pars pro toto für Zwangsmitgliedschaften besonderer Art	153
b) Vorgaben des Gerichtshofs	154
III. Das Recht einer Gewerkschaft, gehört zu werden	155
1. Oberbegriff für alle gewerkschaftlichen Betätigungsformen zu Beginn	155
2. Entwicklung zu einer Kompensationsmöglichkeit seit Demir und Baykara ./ Türkei	156
IV. Das Recht, Kollektivverhandlungen zu führen	157
1. Grundsätzliches	157
2. Kein Recht auf Abschluss eines Tarifvertrags	158
3. Begrenzung von Verhandlungspartnern	159
4. Wirkung von Tarifverträgen	160
5. Beamte	161
a) Keine Grundrechtsträger „light“	161
b) Loyalitätspflichten können Besonderheiten rechtfertigen	162
c) Funktionale Bestimmung der Beamteneigenschaft	162
6. Tarifautonomie	163
a) Keine Anerkennung einer umfassenden Tarifautonomie	163
b) Möglichkeit weitgehenden staatlichen Zugriffs	164
7. Zwischenergebnis	165

V. Das Streikrecht	166
1. Grundsätzliches	166
a) Entwicklung in der Spruchpraxis	166
b) Einstufung als wesentliches Element	167
c) Einschränkungenmöglichkeiten	168
2. Formen	169
a) Weitere Arbeitskämpfformen der Gewerkschaft	169
b) Aussperrung	171
3. Streikziele	172
a) Bezug auf berufliche Interessen	172
aa) Kein Schutz von allgemeinen Interessen	172
bb) Schutz des nicht-tarifbezogenen Streiks	173
b) Kein politisches Streikrecht	174
aa) Teilnahme von Gewerkschaftsmitgliedern an Aktionen ohne Bezug zu beruflichen Interessen	174
bb) Versammlungsfreiheit als vorrangiger Prüfgegenstand	175
cc) Beamte als Beschwerdeführer	176
dd) Ergebnis: Kein politisches Streikrecht im engeren Sinn	177
4. Träger des Rechts	178
a) Keine Aussage des Gerichtshofs zum wilden Streikrecht	178
b) Bei Anerkennung jedenfalls großer Gestaltungsspielraum	179
5. Verfahrensvorgaben	180
a) Streikabstimmung	180
b) Schlichtung	181
C. Konkrete Vorgaben nur unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der nation- alen Systeme	182

5. Teil

Zusammenfassung und Ergebnisse	184
Literaturverzeichnis	190
Internetquellenverzeichnis	203
Rechtsprechungsverzeichnis	205
Sachwortverzeichnis	209

Abkürzungsverzeichnis

a. A.	andere Ansicht
Abs.	Absatz
AcP	Archiv für die civilistische Praxis
AEMR	Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
Alt.	Alternative
AöR	Archiv des öffentlichen Rechts
Art.	Artikel
AT	Österreich
AuR	Arbeit und Recht
BAG	Bundesarbeitsgericht
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BE	Belgien
Begr.	Begründer
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGBI.	Bundesgesetzblatt (dann Aufgliederung in mit röm. Ziffern bezeichnete Teile)
BPersVG	Bundespersönlichkeitsvertretungsgesetz
BR	Bundesrat
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGG	Bundesverfassungsrechtsgesetz
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
bzw.	beziehungsweise
CY	Zypern
CZ	Tschechien
DE	Deutschland
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
d. h.	das heißt
DK	Dänemark
DÖV	Die Öffentliche Verwaltung
DRdA	Das Recht der Arbeit
ECHR (ECtHR)	European Court of Human Rights
EE	Estland
EGMR	Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte
EL	Griechenland
EMRK	Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten
ES	Spanien
ESC	Europäische Sozialcharta
et al.	et alii, et aliae, et alia
etc.	et cetera
EuGH	Europäischer Gerichtshof
EuGRZ	Europäische Grundrechte-Zeitschrift

EuR	Europarecht – Zeitschrift
EuZW	Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht
EuZA	Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
f.	folgende
ff.	folgende
FI	Finnland
Fn.	Fußnote
FR	Frankreich
FS	Festschrift
GG	Grundgesetz
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GRCh	Charta der Grundrechte der Europäischen Union
HELP	Human Rights Education for Legal Professionals
Hrsg.	Herausgeber
Hs.	Halbsatz
HSI	Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht
HU	Ungarn
IAO (ILO)	Internationale Arbeitsorganisation (International Labour Organization)
ICCPR	UN-Zivilpakt (Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte)
ICESCR	UN-Sozialpakt (Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte)
IE	Irland
insb.	insbesondere
IT	Italien
i. V. m.	in Verbindung mit
JuS	Juristische Schulung
JZ	Juristenzeitung
Kap.	Kapitel
KritV	Kritische Vierteljahresschrift für Gesetzgebung und Rechtsprechung
lit.	littera
LT	Litauen
Ltd.	Limited Company
LV	Lettland
MA	Malta
MittAB	Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
NJOZ	Neue juristische Online-Zeitschrift
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
NL	Niederlande
Nr.	Nummer
NVwZ	Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
PLC	Public Limited Company
PO	Polen
PT	Portugal
RabelsZ	Zeitschrift für ausländisches und internationales Privatrecht
Rn.	Randnummer

Rspr.	Rechtsprechung
RW	Rechtswissenschaft – Zeitschrift für rechtswissenschaftliche Forschung
S.	Seite
SE	Schweden
SI	Slowenien
SK	Slowakei
sog.	sogenannte(n)
SR	Soziales Recht
St. Rspr.	ständige Rechtsprechung
TVG	Tarifvertragsgesetz
u.	und
u. a.	unter anderem
UK	Vereinigtes Königreich
Urt.	Urteil
v.	von, vom
VerfO	Verfahrensordnung (des Gerichtshofs)
VG	Verwaltungsgericht
vgl.	vergleiche
Vorb.	Vorbemerkung
ZaöRV	Zeitschrift für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht
z. B.	zum Beispiel
ZBR	Zeitschrift für Beamtenrecht
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZIAS	Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht
ZP	Zusatzprotokoll

Im Übrigen wird verwiesen auf:

Kirchner, Hildebert (Begr.), Abkürzungsverzeichnis der Rechtssprache, 9. Auflage 2018.

1. Teil

Gestaltung von kollektiven Beziehungen im Arbeitsrecht

A. Selektive Wahrnehmung von Art. 11 EMRK

Art. 11 EMRK wurde in der deutschen Literatur und Rechtsprechung lange Zeit kaum Bedeutung für das nationale kollektive Arbeitsrecht beigemessen.¹ Dies hat sich spätestens mit dem als „epochal“² bezeichneten Urteil des Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte in der Sache *Demir und Baykara ./. Türkei*³ geändert: Die zahlreichen Veröffentlichungen in der jüngeren Zeit zeigen, dass das Augenmerk nun auch auf diese Norm gerichtet wird. Der Großteil der Beiträge beschränkt sich allerdings auf spezifisch deutsche Einzelprobleme unter dem Einfluss von Art. 11 EMRK. Mitunter werden aus Aussagen des EGMR in einzelnen Entscheidungen allgemeingültige Strukturvorgaben für die Gestaltung kollektiver Beziehungen abgeleitet.⁴ Die deutsche Rechtslage wird dann an diesen vermeintlichen Vorgaben gemessen. Das deutsche Beamtenstreikverbot nimmt hierbei einen großen Stellenwert ein.⁵ Aber auch zur Frage der Tarifeinheit⁶ oder der Kirchenautonomie⁷ finden

¹ *Marauhn*, *RabelsZ* 63 (1999), 537 (538 f.); kritisch *Frowein*, *DÖV* 1998, 806 (808 f.).

² *Ewing/Hendy*, *Industrial Law Journal*, 2 (47).

³ EGMR, Urt. v. 12. 11. 2008 – 34503/97 (*Demir und Baykara ./. Türkei*), deutsche Übersetzung von *Meyer-Ladewig/Petzold* in *NZA* 2010, 1425 ff. Alle in dieser Arbeit zitierten Urteile und Entscheidungen des EGMR sind im Volltext in einer der offiziellen Sprachen (Englisch und Französisch, Rule 34 Nr. 1 der Rules of Court) in der Online-Datenbank HUDOC veröffentlicht, abrufbar unter: <https://www.hudoc.echr.coe.int/> (letzter Zugriff am 23. 02. 2021). Die Urteile des EGMR werden nach dem Grundsatz Beschwerdeführer ./. Beschwerdegegner bezeichnet. Die englischsprachige Bezeichnung in HUDOC wird für diese Arbeit beibehalten, allein die Bezeichnung der Staaten, gegen welche die Urteile ergangen sind, werden ins Deutsche übersetzt.

⁴ So z. B. bei *Lörcher*, in: *Däubler*, *Arbeitskampfrecht*, § 10 Rn. 42; *Absenger/J. Schubert*, *SR* 2019, 211 (224): „Konventionskonformität setzt weitgehende Harmonisierung voraus.“

⁵ Vgl. allein zu den Monographien unter vielen anderen *Ernst*, *Das Streikverbot für Beamte*, S. 163 ff.; *Ickenroth*, *Beamtenstreikverbot*, S. 37 ff.; *Katerndahl*, *Tarifverhandlung und Streik*, S. 387 ff.; *Lange-Korf*, *Unions- und völkerrechtliche Einflüsse*, S. 137 ff.; *Lauer*, *Das Recht des Beamten zum Streik*, S. 169 ff.; *Pollin*, *Das Streikverbot für verbeamtete Lehrer*, S. 92 ff.; *Schulz*, *Zum Streikrecht von Beamten*, S. 95 ff.

⁶ Vgl. u. a. *Bialluch*, *Tarifeinheitgesetz*, S. 347 ff.; *Schlachter*, *AuR* 2015, 217; *Scholz/Lingemann/Ruttloff*, *NZA-Beilage* 2015, 3 (43 ff.); *Waas*, *Regelungsentwurf von DGB und BDA*, S. 62 ff.

⁷ Vgl. u. a. *Fremuth*, *EuZW* 2018, 723 (725 ff.); *Junker*, *EuZA* 2018, 304; *Lörcher*, in: *FS Barwig*, S. 78 ff.; *Weller*, *Kirche und Streikrecht*, S. 347 ff.

sich eine Reihe neuerer Untersuchungen im Zusammenhang mit Art. 11 EMRK. Diese selektive Wahrnehmung ist verständlich: Urteile des EGMR gegen andere Mitgliedstaaten des Europarats geben Anlass für „Aufreger“ auf der nationalen Ebene. So wurde die Diskussion zum deutschen Beamtenstreikverbot durch die Urteile *Demir und Baykara ./. Türkei* sowie *Enerji Yapı-Yol Sen ./. Türkei*⁸ (wieder-) entfacht.⁹ Das BVerfG hat mittlerweile ebenjenes Beamtenstreikverbot¹⁰ und auch das deutsche Tarifeinheitsgesetz¹¹ – unter Berücksichtigung von Art. 11 EMRK – weitestgehend bestätigt. In beiden Fällen sind allerdings mehrere Individualbeschwerden aus dem Jahr 2018 beim EGMR anhängig.¹²

Abseits von den für das nationale Recht als relevant eingestuften Urteilen fehlt es hingegen an vertieften Auseinandersetzungen mit Art. 11 EMRK. Pauschal wird festgestellt, dass sich aus den völkerrechtlichen Vorgaben keine über die Gewährleistungsinhalte von Art. 9 Abs. 3 GG hinausgehende Bindungen ergäben,¹³ obwohl der Wortlaut von Art. 11 Abs. 1 EMRK tatsächlich weiter als der seines deutschen Pendant ist.¹⁴ Während einzelne Aussagen des EGMR bis ins letzte Detail gedeutet werden, wird das systematische Denken erschwert und das Gesamtbild verschwimmt. Dieses wieder zu schärfen, ist Ziel der vorliegenden Arbeit.

Hierfür soll der Blick nicht durch die deutsche Brille, sondern aus der konventionsrechtlichen Perspektive erfolgen.¹⁵ Eine Untersuchung von einzelnen deutschen Regelungen wird nicht vorgenommen. Der Vorteil einer solchen Herangehensweise ist, dass die gefundenen Ergebnisse auf zukünftige Problemstellungen eine Antwort geben können, die ihre Schlüssigkeit losgelöst vom Einzelfall in einer national nicht vorgeprägten Betrachtungsweise finden. Es wird der Frage nachgegangen, ob Art. 11

⁸ EGMR, Urt. v. 21.04.2009 – 68959/01 (*Enerji Yapı-Yol Sen ./. Türkei*), deutsche Übersetzung von *Meyer-Ladewig/Petzold* in NZA 2010, 1423 ff.

⁹ Zur Vereinbarkeit des deutschen Beamtenstreikverbots mit Art. 11 EMRK siehe bereits zu Beginn der 1970er-Jahre *Däubler*, Streik im öffentlichen Dienst, S. 172 ff.

¹⁰ BVerfG, Urt. v. 12.06.2018 – 2 BvR 1738/12 u. a., NJW 2018, 2695 ff.

¹¹ BVerfG, Urt. v. 11.07.2017 – 1 BvR 1571/15 u. a., NZA 2017, 915 ff. Das Tarifeinheitsgesetz ist nur insoweit verfassungswidrig, als die angegriffenen Regelungen keine Schutzvorkehrungen gegen eine einseitige Vernachlässigung der Angehörigen einzelner Berufsgruppen oder Branchen durch die jeweilige Mehrheitsgewerkschaft vorsehen.

¹² Zum Tarifeinheitsgesetz sind die Beschwerden 815/18 (*dbb beamtenbund und tarifunion ./. Deutschland*); 3278/18 (*Marburger Bund Verband der angestellten und beamteten Ärztinnen und Ärzte Deutschlands ./. Deutschland*); 12380/18 (*Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) ./. Deutschland*); 12693/18 (*Angert et al. ./. Deutschland*); 14883/18 (*Ratih ./. Deutschland*) und zum Beamtenstreikverbot die Beschwerden 59433/18 (*Humpert ./. Deutschland*); 59477/18 (*Wienrank ./. Deutschland*); 59481/18 (*Grabs ./. Deutschland*); 59494/18 (*Dahl ./. Deutschland*) anhängig.

¹³ *Greiner*, Rechtsfragen, S. 178.

¹⁴ *Rieble*, Verfassungsfragen der Tarifeinheit, S. 160 u. 162.

¹⁵ Aus diesem Grund wird in dieser Arbeit vermehrt auf wörtliche Zitate des Gerichtshofs zurückgegriffen. Dadurch soll vermieden werden, dass eine Übersetzung oder Paraphrasierung zur Verfälschung der eigentlichen Aussage des EGMR führt.

EMRK konkrete Vorgaben für die Gestaltung kollektiver Beziehungen aufstellt und welche Grenzen der Vorgabenbildung gesetzt sind. Dadurch kann aufgezeigt werden, ob ein kollektives System unter Art. 11 EMRK auf eine bestimmte Weise strukturiert sein muss, welche Elemente zu beachten sind und wo dem Mitgliedstaat ein Gestaltungsspielraum verbleibt. Möglicherweise wird so auch die Auffassung in der Literatur in Frage gestellt, dass Art. 11 EMRK starre Strukturvorgaben vermittelt.

B. Untersuchungsgegenstände

Die EMRK ist ein multilateraler völkerrechtlicher Vertrag, der von den 47 Mitgliedstaaten des Europarats ratifiziert worden ist.¹⁶ Diese Mitglieder zeichnen sich nicht nur durch unterschiedliche Rechtsordnungen aus. Auch die einzelnen Gestaltungen werden nicht einheitlich bezeichnet, weil es keine rechtliche Universal-sprache gibt. Einige Schlagwörter, die im Laufe der Arbeit verwendet werden, sind daher vorab zu klären.

I. Kollektive Beziehungen

In Deutschland schließen sich Arbeitnehmer zu Gewerkschaften zusammen, um ihrem Arbeitgeber kollektiv gegenüberzutreten zu können. Dieser kann seinerseits einem Arbeitgeberverband beitreten. Aber auch durch die Wahl eines Betriebsrates können sich Arbeitnehmer vereinigen, um ihre Interessen gebündelt zu verfolgen. Das deutsche System ist somit zweispurig: Die Arbeitnehmerinteressen werden vom (Gesamt-/Konzern-)Betriebsrat oder dem (Gesamt-/Bezirks-/Haupt-)Personalrat und der Gewerkschaft vertreten, wobei sich deren konkreten Aufgaben unterscheiden, vgl. § 2 Abs. 3 BetrVG und § 2 Abs. 3 BPersVG.¹⁷ Weiter grenzen sich diese beiden Formen der Interessenvertretung durch ihre Begründung, die Austrittsmöglichkeit, das zur Verfügung gestellte Regelungsinstrument sowie das Konfliktlö-sungsmittel voneinander ab.¹⁸

Es existieren demnach zwei unterschiedliche Konzepte, denen allein die Zusammenfassung mehrerer Arbeitnehmer und deren Interessenvertretung gegenüber der Arbeitgeberseite gemein ist.¹⁹ Kollektive Beziehungen im Arbeitsrecht wiederum sind die Folge dieser Bündelung von Interessen. International hat sich hierfür

¹⁶ Vgl. die Übersicht auf der Seite des Europarats unter: <https://www.coe.int/de/web/portal/47-members-states> (letzter Zugriff am 23.02.2021); zur Entstehung und Entwicklung der EMRK siehe statt aller HK-EMRK/*Meyer-Ladewig/Nettesheim*, Einleitung Rn. 6 ff.

¹⁷ *Junker*, GK Arbeitsrecht, Rn. 642. Hinzu kommt die Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf der Unternehmensebene, siehe dazu *Junker*, GK Arbeitsrecht, Rn. 803 f.

¹⁸ *Junker*, GK Arbeitsrecht, Rn. 643 f.

¹⁹ MHdB ArbR/*Fischinger*, Band 3, § 215 Rn. 1.