

## Artikel 51 [Schlichtungswesen, Streikrecht]

Wolfgang Däubler

(1) <sup>1</sup>Das Schlichtungswesen wird gesetzlich geregelt. <sup>2</sup>Die zuständigen staatlichen Schlichtungsstellen haben die Aufgabe, eine Verständigung zwischen den Beteiligten zu fördern und auf Antrag einer oder beider Parteien oder auf Antrag des Senats Schiedssprüche zu fällen.

(2) Die Schiedssprüche können aus Gründen des Gemeinwohls für verbindlich oder allgemein verbindlich erklärt werden.

(3) Das Streikrecht der wirtschaftlichen Vereinigungen wird anerkannt.

### **Einschlägiges Schrifttum:**

Berg/Kocher/Platow/Schoof/Schumann, Tarifvertragsgesetz und Arbeitskampfrecht. Kompaktkommentar, 4. Aufl., Frankfurt/Main 2013; Däubler (Hrsg.), Arbeitskampfrecht. Handbuch für die Rechtspraxis, 3. Aufl., Baden-Baden 2011; Gamillscheg, Kollektives Arbeitsrecht, Band I, München 1997; Kissel, Arbeitskampfrecht. Ein Leitfaden, München 2002; Otto, Arbeitskampf- und Schlichtungsrecht, München 2006

### **Vergleichbare Regelungen:**

Schlichtung: Art. 177 Abs. 2 BayVerf; Art. 29 Abs. 3 HessVerf; Art. 54 Rh-PfVerf;

Streikrecht:

Art. 9 Abs. 3 GG

Art. 27 Abs. 2 BerlVerf; Art. 51 Abs. 2 Satz 2 BbgVerf; Art. 29 Abs. 4 HessVerf; Art. 66

Abs. 2 Rh-PfVerf; Art. 37 Abs. 2 ThürVerf; Art. 56 Abs. 2 SaarlVerf

Art. 11 EMRK; Art. 6 Nr. 4 ESC; Art. 8 Abs. 1 Buchst. d IPWSKR; Art. 3 ILO-

Übereinkommen Br. 87; Art. 28 EU-GRCh

### **Leitentscheidungen**

BAG AP Nr. 1 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; BAG AP Nr. 64 zu Art. 9 GG Arbeitskampf;

EGMR AuR 2009, 269 – Demir und Baykara; EGMR AuR 2009, 274 – Enerji Yapi-Yol Sen

## **Inhaltsübersicht**

A. Überblick	1
B. Herkunft, Entstehung, Entwicklung	2 – 3
C. Verfassungsvergleichende Betrachtung	4
D. Erläuterungen	5 – 11
I. Schlichtung	5
II. Streikrecht	6 – 13
1. Weitergeltung?	6 – 7
2. Inhalt	8 – 10
3. Beeinflussung durch völkerrechtliche Streikgarantien	11 - 13

### **A. Überblick**

#(1) Die Vorschrift ergänzt die Bestimmung des Art. 48 über Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie. Sie bekennt sich in Abs. 1 und 2 nachhaltig zur Schlichtung, überlässt jedoch deren Einführung und Ausgestaltung dem **Gesetzgeber**. Besondere Aufmerksamkeit verdient die Streikgarantie des Abs. 3, die „den wirtschaftlichen Vereinigungen“ das Streikrecht einräumt, diese aber nicht definiert; unklar bleibt weiter, ob und inwieweit das Streikrecht einer Einschränkung zugänglich ist. Beide Teile des Art. 51 haben „Kompromisscharakter“ und verdeutlichen so den „konzeptpluralistischen Ansatz“,<sup>1</sup> den die Verfasser im Bereich der Wirtschaftsordnung verfolgt haben.

### **B. Herkunft, Entstehung, Entwicklung**

#(2) Die **Schlichtung** als Mittel zur Bewältigung von Regelungsstreitigkeiten zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern geht auf die **Weimarer Zeit** zurück. Während die Tarifvertrags-VO vom 23. 12. 1918<sup>2</sup> nur eine freiwillige Schlichtung vorsah, ermöglichte die Schlichtungs-VO vom 30. 10. 1923<sup>3</sup> auch eine Zwangsschlichtung: Nach ihrem § 6 konnte ein Schlichtungsspruch (damals „Schiedsspruch“ genannt) für verbindlich erklärt werden, auch wenn er nicht von beiden Seiten angenommen wurde. Voraussetzung war, dass er bei

---

<sup>1</sup> Großmann, in: Kröning u. a., S. 219 ff

<sup>2</sup> RGBl S. 1456

<sup>3</sup> RGBl S. 1043

gerechter Abwägung der Interessen beider Seiten der Billigkeit entsprach und dass er aus wirtschaftlichen und sozialen Gründen erforderlich war. Faktisch spielten diese höchst pauschalen Voraussetzungen keine Rolle. Die „**Verbindlicherklärung**“ vermittelte dem Spruch die Wirkung eines Tarifvertrages einschließlich der Friedenspflicht; während der vorgesehenen Laufzeit war daher jeder Streik um die erfassten Arbeitsbedingungen rechtswidrig. Auch den Arbeitgebern waren die Hände gebunden. Freie Verhandlungen zwischen den sozialen Gegenspielern waren selbst in solchen Branchen aufs schwerste beeinträchtigt, in denen es nie zu einer Verbindlicherklärung gekommen war, weil diese immer im Hintergrund drohte. Die Arbeitgeberseite lehnte im Grundsatz eine solche Bevormundung ab, akzeptierte aber faktisch die Ergebnisse, da sie ihr häufig entgegen kamen. Auch beim sog. **Ruhreisenstreit 1928** blieben die Unternehmen Sieger, da sie den Spruch gerichtlich anfochten und gleichzeitig 240.000 Arbeitnehmer aussperrten.<sup>4</sup>

#(3) Nach dem Zweiten Weltkrieg wurden die **Weimarer Erfahrungen** insbesondere von den Gewerkschaften **sehr negativ** bewertet. Gleichzeitig schien es jedoch die Perspektive einer gemeinwirtschaftlichen Ordnung zu geben, was etwa in den Artikeln 42 bis 45 der Landesverfassung zum Ausdruck kommt. In einer solchen auf dem Gemeineigentum an den wichtigsten Produktionsmitteln beruhenden Wirtschaft sollten die Gewerkschaften erheblichen Einfluss haben. Der **Streik** wurde dabei als Fremdkörper gesehen, weil er letztlich erhebliches **Störpotential in einer zentral geleiteten Wirtschaft** darstellte. Deshalb schien die Zwangsschlichtung als prinzipiell erstrebenswerte Alternative. Da die weitere Entwicklung jedoch nicht zu prognostizieren war, wurde gleichzeitig eine Streikgarantie in die Verfassung aufgenommen.

### **C. Verfassungsvergleichende Betrachtung**

#(4) Das geltende Recht kennt als Relikt aus der Besatzungszeit im früheren **Land Baden** noch immer die **Zwangsschlichtung**.<sup>5</sup> Auf Antrag einer Tarifpartei muss sich danach auch die andere Seite einem staatlichen Schlichtungsverfahren unterwerfen. Kommt es dabei zu keiner Einigung, kann die vom staatlichen Schlichter zusammen mit einer Seite getroffene Entscheidung durch den zuständigen **Landesminister für verbindlich erklärt** werden, was

---

<sup>4</sup> Näher Michael Schneider, Aussperrung, Köln 1980, S. 97 ff.

<sup>5</sup> Landesgesetz über das Schlichtungswesen bei Arbeitsstreitigkeiten v. 19. 10. 1949 (GVBl 1950, 60) idF des Änderungsgesetzes v. 29. 8. 1951 (GVBl S. 135). Eine entsprechende Regelung in Rheinland-Pfalz ist durch Änderungsgesetz vom 18. 12. 1967 (GVBl S. 320) aufgehoben worden.

ihr die Wirkung eines Tarifvertrags verleiht.<sup>6</sup> In der Praxis hat man von dieser Regelung noch nie Gebrauch gemacht.<sup>7</sup> In allen anderen Teilen des Bundesgebiets gilt das KRG Nr. 35<sup>8</sup> weiter, das lediglich eine freiwillige Schlichtung vorsieht und das zum Teil durch Landesgesetze konkretisiert wurde.<sup>9</sup> Daneben gibt es selbständige landesrechtliche Regelungen, die jedoch häufig (etwa wegen fehlender Durchführungsverordnungen) unvollständig geblieben sind und die schon deshalb in der Praxis keine Rolle spielen. Eine gewisse Ausnahme stellt die **Rechtslage in Nordrhein-Westfalen** dar, wo sich ein Schiedsausschuss um eine Einigung bemühen muss, der jedoch keiner Seite verbindliche Regelungen vorschreiben darf.<sup>10</sup> Ähnlich ist die Situation im Land **Berlin**.

## **D. Erläuterungen**

### **I. Schlichtung**

#(5) Das in Abs. 1 und 2 vorgesehene Schlichtungsgesetz existiert nicht. Die Vorschriften sind daher ohne praktische Bedeutung.<sup>11</sup> Die landesgesetzliche Einführung einer **Zwangsschlichtung** würde überdies an Art. 9 Abs. 3 GG scheitern.<sup>12</sup> Nach der Rechtsprechung des BVerfG<sup>13</sup> und nach der einhelligen Auffassung in der Literatur<sup>14</sup> ist eine Zwangsschlichtung wegen Verstoßes gegen Art. 9 Abs. 3 GG **verfassungswidrig**. Missbräuchen des Arbeitskampfrechts kann mit Hilfe von einstweiligen Verfügungen begegnet werden, wobei das zuständige Arbeitsgericht den Streik auf ein für die Grundrechte Dritter erträgliches Maß reduzieren und im Extremfall sogar ganz verbieten kann. Einer Zwangsschlichtung bedarf es daher auch in Notsituationen nicht.<sup>15</sup>

---

<sup>6</sup> Kissel § 70 Rn 15

<sup>7</sup> Linsenmaier, in: Müller-Glöge/Preis/Schmidt (Hrsg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 15. Aufl., München 2015, Art. 9 GG Rn. 286 (Zitierweise: ErfK-Bearbeiter)

<sup>8</sup> Im Wortlaut abgedruckt bei Kissel § 70 Rn 6

<sup>9</sup> Überblick bei Däubler-Reinfelder, Arbeitskampfrecht, § 15 Rn. 27 ff.

<sup>10</sup> Zweite Durchführungs-VO zum KRG Nr. 53, abgedruckt bei Nipperdey, Arbeitsgesetze, Nr. 523

<sup>11</sup> So bereits Spitta Art. 51 Anm. zu Abs. 1 und 2

<sup>12</sup> S. oben Fn 11

<sup>13</sup> BVerfGE 18, 18, 30; BAG NZA 2013, 437; s. auch BVerfGE 28, 295, 304

<sup>14</sup> Berg/Kocher u. a., AKR, Rn 420; ErfK-Linsenmaier Art. 9 GG Rn. 70; Gamillscheg, S. 1303; Otto § 22 Rn 14 ff.; Zachert ZRP 1976, 185

<sup>15</sup> Näher Däubler-Däubler, Arbeitskampfrecht, § 9 Rn 56

## II. Streikrecht

### 1. Weitergeltung?

#(6) Geltung und Tragweite der landesrechtlichen Streikgarantien waren lange Zeit umstritten. Das BAG vertrat zunächst den Standpunkt, die Vorschriften würden **lediglich dem Landesgesetzgeber verbieten**, das Streikrecht über Gebühr einzuschränken oder gar abzuschaffen; dem Arbeitgeber gegenüber würden sie eine Arbeitsniederlegung nicht rechtfertigen.<sup>16</sup> Damit ist ihnen im Ergebnis jede Bedeutung genommen. In einer der Aussperrungsentscheidungen vom 10. 6. 1980 hat das BAG der Sache nach (wenn auch nicht explizit) seine Auffassung geändert und das Aussperrungsverbot der hessischen Verfassung als eine **unmittelbar auf das Arbeitsverhältnis wirkende Vorschrift** behandelt.<sup>17</sup> Allerdings scheiterte seine Anwendung im konkreten Fall an der (bundesrechtlichen) Aussperrungsgarantie, die das Gericht dem TVG entnehmen zu können glaubte.<sup>18</sup>

#(7) Handelt es sich somit um echte, die Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber berechtigende Garantien, so stellt sich die Frage, ob sie durch die bundesrechtliche Entwicklung inzwischen überholt sind. Das Grundgesetz selbst hat sie zweifellos mit Rücksicht auf seinen Art. 142 nicht außer Kraft gesetzt. Der Bundesgesetzgeber hat von seiner Kompetenz nach Art. 74 Nr. 12 GG keinen Gebrauch gemacht. Das **Richterrecht** des BAG besitzt schon wegen seines punktuellen Charakters **keine abschließende Wirkung**.<sup>19</sup> Anders wäre es nach der eigenen Auffassung des BAG nur dann, wenn es zur Entstehung von **Gewohnheitsrecht** gekommen wäre.<sup>20</sup> Dies kann aber angesichts der in Wissenschaft und Rechtspraxis bestehenden Meinungsverschiedenheiten über die Grenzen des Streikrechts ebenso wenig wie bei der Aussperrung angenommen werden. Die vom BAG vorgenommene Ableitung einer Streik- und Aussperrungsgarantie aus dem TVG ändert daran selbst dann nichts, wenn man sie trotz evidenter Bedenken<sup>21</sup> akzeptieren würde: Sie enthält nicht zugleich das Verbot, einen Arbeitskampf um andere als tarifliche Ziele zu führen. Dies anzunehmen wäre in höchstem Maße fiktiv. Auch würde es entgegen dem eigenen Ausgangspunkt des

<sup>16</sup> BAG AP Nr. 1 zu Art. 9 GG Arbeitskampf Bl. 4

<sup>17</sup> Wie hier Engels, Verfassung und Arbeitskampfrecht, Berlin 2008, S. 160

<sup>18</sup> BAG AP Nr. 64 zu Art. 9 GG Arbeitskampf Bl. 8 R

<sup>19</sup> Ebenso Otto § 4 Rn 73

<sup>20</sup> BAG AP Nr. 65 zu Art. 9 GG Arbeitskampf Bl. 6 R

<sup>21</sup> Dazu Däubler-Däubler § 9 Rn 23

BAG zu einem Prinzip „Richterrecht bricht Landesrecht“ führen. Art. 51 Abs. 3 ist daher weiterhin gültig und kann Streiks auch dem Arbeitgeber gegenüber rechtfertigen.<sup>22</sup>

## 2. Inhalt

#(8) **Träger der Streikgarantie** des Abs. 3 sind „wirtschaftliche Vereinigungen“. Damit sind trotz der etwas ungewöhnlichen Terminologie die Gewerkschaften gemeint.<sup>23</sup> Keine „wirtschaftliche Vereinigung“ ist ein reines Arbeitnehmerkollektiv, etwa eine Belegschaft, die wegen schlechter Arbeitsbedingungen ohne gewerkschaftliche Unterstützung die Arbeit niederlegt. Eine solche Aktion, die in abwertender Terminologie als „**wilder Streik**“ bezeichnet wird, lässt sich nicht auf Art. 51 Abs. 3 stützen.<sup>24</sup>

#(9) Das Streikrecht der Gewerkschaften ist durch Art. 51 Abs. 3 **nicht auf tarifliche Ziele beschränkt**. Hierfür fehlt schon im Wortlaut jeder Anhaltspunkt. Auch ist die Garantie zu einer Zeit entstanden, als das heutige ausdifferenzierte System des Arbeitskampfrechts noch nicht bestand, also nicht zwischen einem Streik um tarifliche und einem Streik um sonstige Ziele unterschieden wurde. Hinzu kommt, dass das BAG es in seiner neueren Rechtsprechung zwei Mal dahingestellt sein ließ, ob wegen der umfassenderen Streikgarantie des Art. 6 Ziff. 4 ESC nicht auch andere als tarifliche Ziele verfolgt werden dürfen.<sup>25</sup> Tut man diesen Schritt, so ist damit auch der **Demonstrationsstreik** legal, ebenso eine Arbeitsniederlegung, die sich auf **eine nicht-tarifliche Zusage** des Arbeitgebers („wir schaffen neue Geräte an“) richtet. Auch könnte man sich vorstellen, dass mit Hilfe eines (gewerkschaftlichen) Streiks die Rücknahme von Kündigungen oder die konsequente Befolgung des Arbeitsschutzrechts verlangt wird. Ziele dieser Art könnten auf der Grundlage des Art. 51 Abs. 3 verfolgt werden. Dies gilt allerdings nur für Betriebe, die **in Bremen belegen** sind; ein Betrieb mit Sitz in Niedersachsen wäre nach niedersächsischem Recht zu behandeln. Bremisches Recht bleibt allerdings anwendbar, wenn ein Arbeitnehmer von seinem Bremer Betrieb vorübergehend in ein anderes Bundesland (oder ins Ausland) entsandt wird.<sup>26</sup>

---

<sup>22</sup> Ebenso LAG Bremen AiB 1998, 537. Dazu auch Kranz, Landesarbeitskampfgesetze, 2015, S. 51 ff.

<sup>23</sup> Spitta Anm. zu Art. 51 Abs. 3

<sup>24</sup> Spitta Anm. zu Art. 51 Abs. 3; zu den Möglichkeiten und Unmöglichkeiten der Rechtfertigung einer spontanen Arbeitsniederlegung s. die Nachweise bei Däubler-Däubler § 12 Rn. 16 ff.

<sup>25</sup> BAG NZA 2003, 735, 740; BAG NZA 2007, 987, 994 – Tz. 79

<sup>26</sup> Zu den Fragen des interlokalen Arbeitsrechts, das insbesondere bei Entsendung vom Tarifgebiet Ost in das Tarifgebiet West (und umgekehrt) diskutiert wurde, s. Däubler DB 1991, 1622 ff.

#(10) Weniger eindeutig ist die Frage zu beantworten, ob ein gewerkschaftlicher Streik auch für **politische Ziele**, etwa für oder gegen den Erlass eines Gesetzes zulässig ist. Die herrschende Meinung in der Literatur lehnt dies ab,<sup>27</sup> während die Gegenmeinung differenziert und jedenfalls demonstrative Arbeitsniederlegungen für politische Ziele zulässt, die sich im Rahmen der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen bewegen.<sup>28</sup> Dass ein solcher politischer Streik rechtmäßig sein könnte, hat auch das BAG erwogen.<sup>29</sup> Die weitere Entwicklung ist offen.

### 3. Beeinflussung durch die völkerrechtlichen Streikgarantien

#(11) Die in Rn 9 und 10 vertretenen Auslegungen des Art. 51 Abs. 3 bewegen sich in einer „Grauzone“, in Bezug auf die keine eindeutige Rechtsprechung auf Bundesebene existiert; die bisherigen Stellungnahmen des BAG sprechen eher für eine Beschränkung auf tarifliche Ziele. Soweit es zu einer Kontroverse zu der Frage käme, ob Art. 51 Abs. 3 über die Rechtsprechung des BAG hinausgehen kann,<sup>30</sup> wären die völkerrechtlichen Streikgarantien zu berücksichtigen. Insoweit sind insbesondere Art. 6 Nr. 4 ESC und Art. 11 EMRK für die Praxis von Bedeutung.<sup>31</sup>

#(12) Nach **Art. 6 Nr. 4 ESC** „anerkennen“ die Vertragsparteien das „Recht der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber auf kollektive Maßnahmen einschließlich des Streikrechts im Falle von Interessenkonflikten, vorbehaltlich etwaiger Verpflichtungen aus geltenden Gesamtarbeitsverträgen.“ In seinen Berichten war der Sachverständigenausschuss zu dem Ergebnis gekommen, die Bundesrepublik habe in zwei Punkten gegen Art. 6 Nr. 4 ESC verstoßen: Zum einen dürfe der gewerkschaftliche Streik anders als nach der deutschen Rechtsprechung nicht auf tarifliche Ziele beschränkt werden. Zum andern könne es nach der Charta kein gewerkschaftliches Streikmonopol geben („Recht der Arbeitnehmer auf Streik“), so dass auch der sog. wilde Streik zugelassen werden müsse.<sup>32</sup> Daraufhin fasste das

<sup>27</sup> Nachweise bei ErfK-Linsenmaier Art. 9 GG Rn 119. Ebenso Spitta Art. 51 Anm. zu Abs. 3

<sup>28</sup> Hensche, in: Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath (Hrsg.), Arbeitsrecht. Handkommentar, 3. Aufl., Baden-Baden 2013, Art. 9 GG Rn 122 m. w. N.

<sup>29</sup> BAG NZA 2007, 1055, 1056 Tz. 13

<sup>30</sup> Nach den bisherigen Erfahrungen ist dies allerdings wenig wahrscheinlich, da die sich über mehr als 60 Jahre erstreckende Rechtsprechung des BremStGH bisher – soweit ersichtlich – keine Aussage zu Koalitionsfreiheit, Tarifautonomie und Streik enthält. Auch die Bremer Arbeitsgerichtsbarkeit erwähnt lediglich die Streikgarantie in einem Fall (oben Fn. 12), ohne dass die Entscheidungserheblichkeit erkennbar wäre.

<sup>31</sup> Zum Stellenwert des ILO-Übereinkommens Nr. 87 und der Stellungnahmen des Sachverständigenausschusses und des Ausschusses für Vereinigungsfreiheit s. Weiss/Seifert, Der Streik im Recht der Internationalen Arbeitsorganisation, GS Zichert, Baden-Baden 2010, S. 134 ff.; dort auch eine Auseinandersetzung mit dem in neuerer Zeit erhobenen Widerspruch der Arbeitgeberseite

<sup>32</sup> Die Stellungnahme ist abgedruckt in AuR 1998, 154 (Ziff. 82)

**Ministerkomitee mit Zwei-Drittel-Mehrheit** einen Beschluss, in dem die **Bundesrepublik aufgefordert** wurde, dem Votum des Sachverständigenrats in geeigneter Weise Rechnung zu tragen. Dem ist bisher auf Bundesebene **nicht Rechnung getragen** worden.<sup>33</sup> Art. 51 Abs. 3 in dem Sinne zu interpretieren, dass auch andere als tarifliche Ziele verfolgt werden können, kann sich aber auf die Auslegung durch das Ministerkomitee berufen. Eine Gewerkschaft, die sich dessen Position zueigen machen würde, könnte schwerlich mit Schadensersatzpflichten belegt werden.

#(13) Der **EGMR** hat in zwei Urteilen seine frühere Auffassung zur Auslegung der Koalitionsfreiheit des **Art. 11 EMRK** revidiert und ihr ein Menschenrecht auf Kollektivverhandlungen<sup>34</sup> und auf Streik<sup>35</sup> entnommen. Bemerkenswert war die dabei befolgte **Methode**, bei der Auslegung der EMRK auch auf „Elemente des internationalen Rechts außerhalb der Konvention“ zurückzugreifen und dabei auch die Auslegung der völkerrechtlichen Normen durch die zuständigen Organe zu berücksichtigen. Es komme nicht darauf an, ob der fragliche Staat alle internationalen Konventionen, die sich mit der fraglichen Problematik befassen, ratifiziert habe. „Es reicht dem Gerichtshof aus, dass die einschlägigen internationalen Normen eine kontinuierliche Entwicklung der Normen und Grundsätze aufweisen, die im internationalen Recht oder im nationalen Recht der Mehrheit der Mitgliedstaaten des Europarats angewandt werden und belegen, dass es zu einem konkreten Aspekt ein gemeinsames Verständnis in den modernen Gesellschaften gibt.“ Von diesem Ausgangspunkt her bejahte der EGMR das **Recht türkischer Beamten-gewerkschaften**, mit dem Arbeitgeber über **Kollektivverträge** zu verhandeln und für diese notfalls einen **Streik** zu führen; lediglich für Beamte, die mit hoheitlichen Tätigkeiten betraut sind, könne eine Ausnahme gemacht werden.<sup>36</sup> Einer Übertragung nach Deutschland steht im Moment noch die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts entgegen, das den Widerspruch zum überkommenen Streikverbot für Beamte einräumte, sich jedoch nicht in der Lage sah, im Wege einer völkerrechtskonformen Auslegung die Rechtsprechung des EGMR zu übernehmen; nur der (verfassungsändernde) Gesetzgeber könne dies bewerkstelligen.<sup>37</sup> Abgesehen davon, dass diese Frage das Bundesverfassungsgericht beschäftigen wird – es gibt keinen Grund, im Rahmen der **Auslegung des Art. 51 Abs. 3** in gleicher Weise vorzugehen und sich gegen die Rechtsprechung des EGMR abzuschotten. Dies könnte etwa bei der

---

<sup>33</sup> Die Entscheidung des Ministerkomitees ist abgedruckt in AuR 1998, 154; dazu Däubler AuR 1998, 144 ff.

<sup>34</sup> EGMR AuR 2009, 269 – Demir und Baykara

<sup>35</sup> EGMR AuR 2009, 274 - Enerji Yapi Yol Sen

<sup>36</sup> Zu den Entscheidungen s. Lörcher AuR 2009, 229 ff.

<sup>37</sup> BVerwG AuR 2014, 431 = NZA 2014, 616

Arbeitsniederlegung durch eine **Spartengewerkschaft** praktische Bedeutung gewinnen, die sich nach einer neueren Entscheidung des EGMR<sup>38</sup> in gleicher Weise wie andere Gewerkschaften auf die Rechte nach Art. 11 EMRK berufen kann.

---

<sup>38</sup> AuR 2015, 33 - HLS gegen Kroatien