

Lenin als Arbeitsrechtler?

I. Vorbemerkung

In den 1970-er Jahren gab es am Fachbereich Rechtswissenschaft der Uni Bremen einen Arbeitskreis „marxistische Rechtstheorie“. Er tauchte allerdings in keinem Vorlesungsverzeichnis auf. Die Interessierten trafen sich meist in einer Wohnung, und es gab viel zu bereden: Wie passten die Rechtsnormen, mit denen wir uns alle befassten, und das bestehende Gesellschaftssystem mit allen seinen Defiziten zusammen? Einer der wichtigsten und engagiertesten Teilnehmer war der damalige Student Martin Kutscha.

Nach meiner Erinnerung hatten wir uns vorgenommen, Lenins Schriften zum Arbeitsrecht genau anzuschauen, um daraus vielleicht ein wenig Honig saugen zu können für die Analyse der Gegenwart. Doch dazu kam es nicht mehr: Alle waren in ihre Arbeitszusammenhänge so eingebunden, dass sich keine Zeit erübrigen ließ. „Nachdenken können“ wurde zum Luxusgut; daran hat sich in der Zwischenzeit nichts, zumindest nichts zum Besseren geändert.

Ein Jubiläum schafft eine Ausnahmesituation. Der Verfasser hat sich deshalb vorgenommen, das Unerledigte von damals wieder aufzugreifen – verbunden mit der Hoffnung, dass es auch heute noch das Interesse von Martin Kutscha findet.

II. Über Lenin schreiben?

Ein Thema wie das hier gewählte weckt Irritationen. Wird es da nicht um eine nachträgliche Rehabilitierung gehen, die die einen entrüstet ablehnen und die andern sich nicht zutrauen? Doch dem Verfasser geht es nicht um eine Laudatio. Allerdings bekenne ich mich zu einer Art von Grundmisstrauen: Wenn plötzlich bestimmte Autoren zu „Unpersonen“ werden und man Themen als „uralt“ und überhaupt nicht in die Zeit passend bezeichnet, dann könnten sich dahinter bestimmte nicht sichtbar gemachte Interessen verbergen. Schon deshalb mag es angezeigt sein, ein wenig antizyklisch vorzugehen. Man weiß relativ viel über die Arbeitsrechtler der ersten Generation, über Sinzheimer und Lotmar in Deutschland, über die „Gründergeneration“ in Italien und in Frankreich, aber man findet in der Literatur so gut wie keine Bezugnahmen auf den russischen Arbeitsrecht-

ler Uljanow, der seit 1895 arbeitsrechtliche Texte veröffentlichte und später unter dem Pseudonym „Lenin“ in ganz anderer Rolle in die Geschichte einging.

Über die Ursachen, weshalb diese Lücke entstanden ist, kann man zunächst nur Mutmaßungen anstellen. Dass Arbeitsrechtler politische Ämter erlangen, ist in vielen europäischen Ländern verbreitet; in der Regel fördert dies den Bekanntheitsgrad der von ihnen verfassten Schriften. Mit einem Minister- oder Senatorenamt steigt die Autorität. Viele Menschen neigen dazu, sich auf solche höheren Instanzen zu beziehen, um auf diese Weise ihrer eigenen Position mehr Prestige und mehr Durchschlagskraft zu verleihen. Namen sollen nicht erwähnt werden, doch könnte man etwa in Italien und auch in Spanien nicht wenige Beispiele finden.

Bei Lenin liegen die Dinge etwas komplizierter. Alles, was die „Klassiker“ des Marxismus-Leninismus geschrieben hatten, war in der Sowjetunion und darüber hinaus vielleicht nicht die „Heilige Schrift“, aber doch ein ganz zentraler Referenzpunkt für alle Auseinandersetzungen. Wer sich auf eine Aussage von Marx, Engels, Lenin, zeitweise auch von Stalin berufen konnte, hatte im Grunde leichtes Spiel: Ein potentieller Kritiker konnte nur noch damit argumentieren, der Klassiker sei missverstanden worden und habe in Wirklichkeit etwas ganz anderes gemeint; dass er Unrecht gehabt haben könnte, war kein zulässiges Argument. Auch mit dem Hinweis, die Zeiten hätten sich seither geändert, musste man vorsichtig umgehen; in der DDR hätte man sich sehr schnell den Vorwurf des Revisionismus einhandeln können.

Warum haben sich die Arbeitsrechtler der früheren sozialistischen Länder nicht regelmäßig auf Lenins arbeitsrechtliche Schriften bezogen?¹ Warum hat man diesen Trumpf nicht ausgespielt? Man kann vermuten, dass eine offene und ehrliche Rezeption etwa im Bereich des Streikrechts das damals herrschende Weltbild ein wenig ins Wanken gebracht hätte. Widersprüche zwischen Lenins Aussagen und der Praxis wären höchst „lästig“ gewesen. Es hätte eines hohen Argumentationsaufwands bedurft, um die Dinge wieder „ins Lot“ zu bringen.

Und wie ist die Situation heute? Ersichtlich existiert keine verordnete „Wahrheit“ mehr, die nicht erschüttert werden dürfte. Dafür gibt es andere Hindernisse. Die Vorstellung, Lenin könnte auch mal Recht gehabt und vernünftige Dinge geschrieben haben, ist selbst für tolerante Menschen in unseren Breitengraden eher fernliegend. Aus der irrationalen „Vergötterung“ ist eine ebenso irrationale „Ver-teufelung“ geworden. Viele Wissenschaftler werden deshalb ein solches Thema meiden. Könnte man nicht am Ende selbst zum Außenseiter werden, zumindest

¹ Keine Bezugnahme z. B. bei Andrejew u. a., Sowjetisches Arbeitsrecht, Moskau 1971 (deutsche Übersetzung Köln 1974); Kunz-Thiel u. a., Arbeitsrecht. Lehrbuch, 1983; Weltner, Fundamental Traits of Socialist Labour Law, Budapest 1970; kurze Erwähnung dagegen bei Kisseljow, Sowremennji Kapitalizm i Trudowoje Sakonodatelstwo, Moskau 1971, S. 8 f.

dem eigenen Ansehen und der Karriere schaden, wenn man sich um derartige Fragen kümmern würde?

Wie ist nun jenes wissenschaftliche Werk beschaffen, das zu unterschiedlichen Zeiten und aus unterschiedlichen Gründen immer ein wenig im Hintergrund blieb? Im Folgenden sollen die vier wichtigsten Arbeiten vorgestellt werden, die sich zentral mit arbeitsrechtlichen Fragen befassen. Zunächst geht es um die „Erläuterung“ zum russischen Gesetz über Betriebsstrafen von 1886, die der 25-jährige Lenin im Jahre 1895 verfasste. Es handelte sich um eine Broschüre von 40 bis 50 Seiten, die im 2. Band der „Werke“,² aber auch in einem deutschsprachigen Sammelwerk³ abgedruckt ist. Einen ähnlichen Umfang besitzt der Beitrag „Das neue Fabrikgesetz“, wo es um die Begrenzung der Arbeitszeit im zaristischen Russland durch ein Gesetz von 1897 ging.⁴ Als drittes sollen zwei kürzere Beiträge zum Streik vorgestellt werden. Der erste „Über Streiks“ ist 1899 geschrieben, aber erst 1924 veröffentlicht worden.⁵ Beim zweiten handelt es sich um einen Beschluss des Zentralkomitees der KP Russlands Anfang des Jahres 1922, der unter maßgeblicher Beteiligung Lenins zustande kam und der die Rolle und die Aufgaben der Gewerkschaften unter den Verhältnissen der Neuen Ökonomischen Politik zum Gegenstand hatte.⁶ Schließlich soll es um die Abhandlung „Über Gewerbeberichte“ gehen, die Ende 1899 geschrieben, aber erst 1924 öffentlich zugänglich wurde.⁷

III. Das Gesetz über Betriebsstrafen von 1886

Im zaristischen Russland war es in größeren Betrieben ständige Praxis, bei Disziplinwidrigkeiten, aber auch bei mangelhaftem Arbeitserfolg Geldstrafen gegen die Arbeiter zu verhängen. Ihr Umfang war beträchtlich und konnte in Einzelfällen bis zu 50 % des Monatslohns ausmachen. Dies führte zu einer Reihe von Streiks, die – so kann man aus bestimmten Umständen rückschließen – in der

2 S. 15 bis 57 der russischen und S. 15 – 63 der deutschen Ausgabe.

3 Lenin, Über die Arbeitsgesetzgebung, Berlin 1962, S. 25 ff.

4 Der Beitrag wurde 1897 geschrieben und ist in den „Werken“ Band 2, S. 243 – 291 der russischen und S. 265 – 316 der deutschen Ausgabe abgedruckt. Auch er wurde in den Sammelband „Über die Arbeitsgesetzgebung“ (S. 102 – 149) aufgenommen.

5 Abgedruckt in den „Werken“, Band 4, S. 286 – 295 der russischen und S. 305 – 315 der deutschen Ausgabe sowie in dem Sammelband „Über die Arbeitsgesetzgebung“, S. 167 – 177.

6 Abgedruckt in „Werke“, Band 33, S. 159 – 170 der russischen und S. 169 – 181 der deutschen Ausgabe, ebenso in: Über die Arbeitsgesetzgebung (Fn 3), S. 584 – 596.

7 Abgedruckt in Lenin, Werke, Band 4, S. 274 – 285 der russischen und S. 291 – 304 der deutschen Ausgabe. Der Text findet sich auch in dem Sammelband „Über die Arbeitsgesetzgebung“ (Fn 3) auf S. 153 – 166.

Bevölkerung durchaus positive Resonanz hatten. Es kam deshalb relativ schnell zu einer gesetzlichen Regelung mit vier inhaltlichen Schwerpunkten:

- Es wurden drei Tatbestände bestimmt, die Anlass für die Verhängung einer Geldstrafe sein konnten. Neben nachlässiger, unsorgfältiger Arbeit waren dies Arbeitsversäumnis von mehr als einem halben Tag und Verstöße gegen die betriebliche Ordnung, wozu auch das einfache Zu-Spät-Kommen zählte.
- Für die Sanktionen wurden – unterschiedlich für die drei Arten von Verstößen – jeweils Obergrenzen festgelegt; insgesamt durfte der Lohn nicht um mehr als ein Drittel gemindert werden. Wurde diese Grenze rechnerisch überschritten, war allerdings eine Kündigung möglich.
- Die Verhängung der Strafe war Sache des Arbeitgebers, der aus „eigener Machtvollkommenheit“ handeln konnte. Lag gar kein Verstoß vor oder war die Strafe überhöht, konnte die Arbeitsinspektion eingeschaltet werden. Allerdings durfte sich ein Arbeiter bei dieser nicht „beschweren“, sondern ihr nur „Mitteilung machen“. Wurde dann das Verhalten des Arbeitgebers beanstandet, wurde ihm dies in Abwesenheit des Arbeitnehmers mitgeteilt, um seine Autorität nicht in Frage zu stellen.
- Die Strafen durften nicht in die Tasche des Arbeitgebers fließen, sondern mussten in einen Fonds eingebracht werden, der sie für Zwecke der Arbeiter, zum Beispiel für die Versorgung von Kranken oder Unfallopfern verwenden musste.

Diese normativen Vorgaben wurden von Lenin in einer Weise aufgearbeitet, die für die damalige Zeit höchst ungewöhnlich war.⁸

Zunächst wurden die Entstehungsbedingungen behandelt. Dabei interessierten nicht die Einzelheiten des Gesetzgebungsverfahrens. Vielmehr ging es um eine Erklärung dafür, dass der zaristische Staat entgegen allen vorherigen Erfahrungen Vorschriften zugunsten der Arbeitnehmer erlassen hatte. Maßgebend hierfür seien allein die Streiks gewesen – eine für Russland einleuchtende These, fehlten doch alle Erfahrungen mit einer vorausschauenden Sozialpolitik à la Bismarck, die durch Bekämpfung von Missständen das politische System stabilisieren will (und dieses Ziel in beeindruckendem Maße erreicht hat).

Die Rechtsnormen wurden sodann in einer vergleichsweise unpräzisen Weise dargestellt. Stilistisch wird viel Alltagssprache verwandt, auch mal mit sehr kräftigen Farben; Adressaten sind ersichtlich Menschen, die keine juristische Vorbildung besitzen. Bisweilen leuchtet Sarkasmus auf, so wenn davon die Rede ist, der Arbeitsinspektor könne dem Arbeiter sagen: „Beschwerden gegen Geldstrafen sind gesetzlich nicht zulässig“, und man sich fragen müsse, ob sich wohl viele Arbeiter finden, die alle Spitzfindigkeiten dieses Gesetzes kennen und

⁸ Zu den Fabrikordnungen in Preußen s. Wagner, Die Politische Pandektistik, 1985, S. 173 ff.

hierauf zu antworten wissen: „Ich beschwere mich ja gar nicht, ich mache nur eine Mitteilung“. Einzelne Bestimmungen werden einer deutlichen inhaltlichen Kritik unterzogen, so etwa die, dass das Fernbleiben vom Arbeitsplatz nur dann entschuldigt war, wenn auch das Nichterscheinen zu einer Gerichtsverhandlung z. B. wegen Krankheit hingenommen worden wäre. Es sei nicht einsichtig, dass man dieselben engen Voraussetzungen wie im Strafverfahren aufstelle, obwohl es doch nicht um ein öffentliches, sondern um ein privates Interesse gehe.

Weiter wurden den Arbeitern Hinweise und Tipps gegeben, wie sie sich gegen eine missbräuchliche Anwendung des Gesetzes zu ihren Lasten wehren konnten. Man müsse sich genau informieren, was in der (betrieblichen) Arbeitsordnung stehe, nur dann könne man sagen, dass gar kein Verstoß vorliege. Auch solle man darauf achten, dass nur noch „unsorgfältiges“ Arbeiten sanktioniert werden könne; man müsse verlangen, dass Arbeiter als Zeugen gehört würden, wenn es um andere Ursachen wie z. B. schlechtes Material gehe. Auf die Aussage von Leitungspersonal könne man sich nicht verlassen. Wolle man Leistungen aus dem „Betriebsstrafenfonds“ beantragen, sei ein Vordruck von großem Nutzen; andernfalls müsse der einzelne Arbeiter gegen Entgelt einen Schreiber bemühen.

Eingehend werden die Methoden geschildert, wie Arbeitgeber das Gesetz seit seinem Erlass umgangen haben. Sie ließen sich z. B. den Empfang von einem Rubel quittieren (ohne irgendetwas zu bezahlen) und brachten diesen Betrag dann bei der Lohnauszahlung in Abzug. Oder einfacher und „moderner“: Ein Teil des Lohnes wurde als Prämie bezeichnet, die der Arbeiter nicht erhält, wenn der Arbeitserfolg nicht wie gewünscht ausfällt. Auch kann oft sehr unklar sein, ob und wie viel Geld im Fonds ist, weil die Arbeiter keinen Überblick über die insgesamt gezahlten Strafen haben. Als Ausweg und wohl auch als Mittel gegen die Umgehungspraktiken wird die Wahl von „Deputierten“ gefordert, also von Sprechern der Belegschaften, die die nötige Transparenz herstellen könnten.

Die rechtspolitischen Perspektiven setzen beim Geltungsbereich des Gesetzes an. Dieses wurde 1886 nur in drei Gouvernements (Moskau, Petersburg und Wladimir) in Kraft gesetzt. Erst fünf Jahre später kamen wegen zahlreicher Streiks die polnischen Gouvernements Warschau und Petrokow (einschließlich Lodz) hinzu, die damals zu Russland gehörten; erst nach weiteren drei Jahren war dann der größte Teil des russischen Reiches erfasst. Ausgeklammert blieben die zu Hause Arbeitenden, weil sie sich nicht zusammengeschlossen und keinen Druck ausgeübt hätten. Kollektives Handeln wird als einziges Mittel gesehen, um über den Status quo hinauszukommen. Die Auseinandersetzungen um das Gesetz würden im Übrigen bei den Arbeitern Erkenntnisprozesse auslösen, weil sie – modern gesprochen – ihre subalterne Stellung wahrnehmen könnten und wahrnehmen würden.

IV. Das Fabrikgesetz

Das sog. Fabrikgesetz von 1897 regelte seinem Anspruch nach die Höchstdauer des Arbeitstages und die Feiertagsruhe.⁹ Der Arbeitstag durfte grundsätzlich nicht länger als 11 ½ Stunden dauern; vor Sonn- und Feiertagen (also auch an allen Samstagen) belief er sich auf 10 Stunden. Die Feiertage wurde auf 14 pro Jahr beschränkt; dies entsprach einer Reduzierung gegenüber dem vorher Üblichen um 22 Tage. Im Ergebnis blieb so die Jahresarbeitszeit mehr oder weniger konstant.

Was ist unter „Arbeitszeit“ zu verstehen? Die zaristische Bestimmung war insoweit eindeutig, als es genügte, dass der Arbeiter dem Unternehmer „zur Verfügung stand“, ohne dass es darauf ankam, ob und welche Tätigkeiten er verrichtete. Eine vergleichbare Festlegung findet sich heute im EU-Recht, die zu einigen Friktionen mit dem spanischen und dem deutschen Recht führte, die auf die effektiv geleistete Arbeit abstellten.¹⁰ Allerdings blieb den russischen Unternehmen ein großes „Schlupfloch“: Der Arbeitsvertrag musste die Anwesenheit im Betrieb für den gesamten Zeitraum vorsehen. Traf er insoweit keine Aussage, war das Fabrikgesetz nicht mehr anwendbar, weil es sich um gar kein Arbeitsverhältnis handelte, sondern „Arbeit auf Bestellung“ vorlag. Durch umsichtige Vertragsgestaltung konnten die Unternehmer somit dem Gesetz ausweichen. Die Frage war im Gesetzgebungsverfahren – auf das hier ausnahmsweise rekurriert wird – bewusst ausgeklammert worden.

Die Obergrenzen galten nicht für Überstunden. Diese konnten schon im Arbeitsvertrag vorgesehen werden, soweit sie „produktionstechnisch notwendig“ waren. Fehlte es daran, war im Einzelfall eine „besondere Vereinbarung“ zu treffen. Beide Voraussetzungen waren angesichts des Ungleichgewichts im Arbeitsverhältnis unschwer zu erfüllen. Wie will ein Arbeiter beispielsweise geltend machen, die in seinem Arbeitsvertrag enthaltene Klausel sei unwirksam, weil in Wahrheit keine produktionstechnischen Notwendigkeiten vorgelegen hätten? Theoretisch kann er sich an den Arbeitsinspektor wenden, doch Lenin bemerkt, es sei „lächerlich, sich eine derartige Beschwerde auch nur vorzustellen.“ Auch bei der späteren „besonderen Vereinbarung“ sei die Situation so, dass der Arbeiter mit dem Grundsatz konfrontiert sei: Wenn du willst, mach Überstunden, willst du nicht, so hole deine Papiere. Angesichts fehlender kollektiver Gegenmacht und einer eng mit den Unternehmern zusammenarbeitenden Arbeitsaufsicht ist dies in hohem Maße plausibel, zumal sich der Unternehmer jederzeit Er-

9 Fundstellen zum Beitrag „Das neue Fabrikgesetz“ oben Fn. 4. Er wurde bereits im Sommer 1897 geschrieben, aber wegen der Zensur erst 1899 in Genf veröffentlicht.

10 EuGH 3.10.2000, Rs. C-303/98, NZA 2000, 1227 – SIMAP (zum spanisches Recht); EuGH 9.9.2003, Rs. C-151/02, NZA 2003, 1019 – Jaeger, und EuGH 5.10.2004, Rs. C-397/01 bis 403/01, NZA 2004, 1145 – Pfeiffer (zum deutschen Recht).

satz auf dem Arbeitsmarkt beschaffen konnte. Von einer „leeren und völlig sinnlosen Phrase“ ist daher bei Lenin die Rede. Das Gesetz ist – so kann man schlussfolgern – das Papier nicht wert, auf dem es geschrieben steht. Angesichts des Entwicklungsstandes der russischen Wirtschaft und des politischen Umfelds ist dies nicht weiter überraschend. Dass es ein solches Gesetz überhaupt gab, hatte – ähnlich wie beim Betriebsstrafengesetz von 1886 – damit zu tun, dass es vorher zu heftigen Streiks gekommen war.

Besonderes Interesse verdient eine andere Feststellung. Im Zusammenhang mit der Kritik am Fabrikgesetz weist Lenin darauf hin, die Petersburger Unternehmer hätten schon etliche Jahre zuvor in einer Eingabe einen 11-Stunden-Tag verlangt und pro Tag nur eine Überstunde zulassen wollen. Mit Rücksicht auf die Moskauer Unternehmer, die längere Arbeitszeiten praktizierten, hätte man sich aber für die nunmehr geltende Regelung (11 ½ -Stunden und weitgehende Freiheit für Überstunden) entschieden. Die staatliche Obrigkeit habe sich daher an den Interessen der „übelsten“ Fabrikanten orientiert. Diese moralische Wertung ist das eine. Nicht thematisiert wird die nahe liegende weitere Frage, weshalb es diese unterschiedliche Haltung gab. Hatten die Petersburger Fabrikanten die besseren Maschinen, während die Moskauer (und andere) technisch zurückgeblieben waren und deshalb auf längere Arbeitszeiten setzen mussten? Waren also die Petersburger 11 Stunden nur ein Mittel, um dem „Lohn- und Arbeitszeitdumping“ ein Ende zu bereiten und der Konkurrenz einen Kostenvorteil zu nehmen? Eine entsprechende Vermutung liegt nahe, obwohl keine weiteren Indizien in diese Richtung genannt werden.

An Sonn- und Feiertagen bestand kein generelles Arbeitsverbot. Allerdings war die Arbeit nur zulässig, wenn sie extra vereinbart war und wenn in der folgenden Woche ein freier „Ersatztag“ gewährt wurde, über dessen Lage der zuständige Arbeitsinspektor zu informieren war. Gleichzeitig wurden 22 überkommene Feiertage gestrichen; nur durch gemeinsames Handeln und hartnäckigen Kampf – so Lenin – könne es gelingen, diese über das jetzige gesetzliche Niveau hinaus zu erhalten.

Bei der Implementation des Gesetzes komme der Arbeitsinspektion kaum eine Rolle zu. Sie habe viel zu wenige Mitarbeiter. Auch hätte sie zusätzliche Aufgaben, die sie praktisch zum Polizeibüttel machen würden. Weiter sei sie nur dem Einfluss der Unternehmer ausgesetzt, was solange andauere, wie keine Versammlungsfreiheit und kein Recht existiere, Arbeiterzeitungen herauszugeben. Das Gesetz sehe auch keine eigenständigen Sanktionen vor. Der Unternehmer riskiere allenfalls eine kleine Geldstrafe nach allgemeinen Bestimmungen, die den mit einer zusätzlichen Arbeitsstunde verbundenen Gewinn bei weitem nicht aufwiege – dass Rechtsverstöße bewusst in die Kalkulation einbezogen werden, ist ein dem modernen Arbeitsrecht, aber auch dem Kartellrecht durchaus vertrau-

ter Gedanke. Eine Kontrolle könne unter diesen Umständen nur durch die Arbeiter selbst erfolgen; es sei wirksamer als alle anderen Maßnahmen, wenn diese bei einer Gesetzesverletzung die Arbeit verweigern würden. Dem entspricht der beispielsweise im heutigen deutschen Recht anerkannte Grundsatz, dass Arbeitnehmer ihre Arbeitskraft zurückhalten, also die Arbeit verweigern dürfen, wenn der Arbeitgeber seinerseits die Pflichten aus dem Arbeitsvertrag nicht erfüllt, beispielsweise nicht für die Einhaltung des Arbeitsschutz- und des Arbeitszeitrechts sorgt.¹¹ Allerdings ist es schwierig (und war zu Lenins Zeiten noch schwieriger), die auch hier faktisch notwendige Kollektivität des Handelns herbeizuführen.

In einem Anhang werden die Durchführungsbestimmungen kommentiert, die schneller als erwartet erlassen wurden. Dort waren die Überstunden zwar auf 120 im Jahr beschränkt, doch galt dies nicht bei produktionstechnischen Notwendigkeiten. Die Schichtarbeit wurde eingehend geregelt. Bei „durchgehenden Arbeiten“¹² konnte an zwei Tagen bis zu 24 Stunden gearbeitet werden, was auch in der Weise möglich war, dass man am ersten Tag zwei mal acht Stunden und am zweiten erneut acht Stunden arbeitete, ohne dass ausreichend Zeit zum Schlafen übrig blieb. Man wollte die Fabrikanten nicht „beengen“; heute würde man von der Flexibilisierung der Arbeitszeit sprechen.

Ein wenig überraschend wirkt die Feststellung, schon der Erlass des Gesetzes sei ein großer Erfolg gewesen. Die Repression gegenüber Streiks habe keine Wirkung mehr gezeigt; also habe die Regierung den Arbeitern entgegenkommen müssen. Dass sie eine „Konzession“ machte, die in Wirklichkeit den Status quo gar nicht veränderte, kann man nur wegen des Verzichts auf Polizeimaßnahmen als Erfolg werten. Dazu kommt als nicht thematisiertes Negativum, dass ein solches scheinbares Recht gleichwohl im Bewusstsein vieler die Obrigkeit in einem positiven Licht erscheinen lässt – vergleichbar einem modernen Konzern, der sich einen (folgelosen) Ethik-Kodex gibt.¹³ Weniger Widerspruch provoziert demgegenüber die These, bei gemeinsamem Handeln vieler Arbeiter unter der Führung der „Partei der Sozialisten“ würden keine so geringen Zugeständnisse mehr ausreichen.

11 So bereits BAG AP Nr. 32 zu Art. 9 GG Arbeitskampf (1963). Weitere Nachweise bei Däubler, Arbeitsrecht I, 16. Aufl. 2006, Rn 437 ff., 683 ff.

12 Wir würden heute von „vollkontinuierlicher Arbeit“ sprechen.

13 Dazu Däubler (Fn 11) Rn 809 f. m. w. N.

V. Über Streiks

1. Im zaristischen Russland

Im Jahre 1899 schrieb Lenin einen etwa zehn Seiten umfassenden Beitrag über Streiks, der aus nicht überlieferten Gründen erst 1924 (also nach seinem Tod) veröffentlicht wurde.¹⁴ Er konzentriert sich ausschließlich auf die Legitimität von Arbeitsniederlegungen. Die Legalität spielt keine Rolle, weil es sich von selbst verstand, dass Streiks illegal waren, und es vermutlich auch aussichtslos gewesen wäre, etwa mit Hilfe vertragsrechtlicher Konstruktionen wie einem kollektiv ausgeübten Zurückbehaltungsrecht zu einer partiellen Legalisierung zu kommen.¹⁵

Zunächst sei der Streik ein reiner Protest gegen menschenunwürdige Arbeitsbedingungen und ein Teil von Maschinenstürmerei, dann verwandle er sich aber in ein Mittel für zielgerichtetes gemeinsames Handeln; die Beteiligten hörten auf, „Sklaven zu sein.“ Streiks beginnen die Herrschaftsverhältnisse zu erschüttern; ausdrücklich findet sich der preußische Innenminister mit seinem Ausspruch vor dem preußischen Parlament zitiert, hinter jedem Streik lauere die „Hydra der Revolution“.¹⁶ Lenin ist allerdings weit davon entfernt, diese Kampfform zu glorifizieren.

Jeder Streik bringe ähnlich wie ein Krieg eine Masse von Entbehrungen. Für erfolgreiche Aktionen brauche man „Kassen“, die aber von der zaristischen Polizei häufig aufgespürt und beschlagnahmt würden. Auch müsse man Zeitpunkt und Forderungen gut wählen. Es könne nämlich auch „Absatzstockungen“ geben, in denen den Unternehmern die Arbeitsniederlegung höchst willkommen sei, weil sie Lohnkosten spare und die Kassen der Arbeiter belaste. Im Übrigen sei der Streik *ein* Kampfmittel, aber nicht das einzige. Es sei Illusion zu glauben, man könne selbst mit einem Generalstreik alles erreichen.

Diese Einschätzungen beruhen verständlicherweise auf der Situation und den Erfahrungen, die für Russland am Ende des 19. Jahrhunderts charakteristisch waren.

Die meisten europäischen Gewerkschaftsbewegungen verfügen – anders als die deutsche – über keine Streikkassen oder jedenfalls nur über sehr bescheidene Mittel, die man für solche Mitstreikenden einsetzt, die in besonders große Not geraten. Nun lässt sich dem entgegen halten, dass im heutigen West- und Mitteleuropa fast jeder über so viele Rücklagen verfügt, dass er eine gewisse Zeit ohne

14 Fundstellen oben Fn 5.

15 S. aber die knappen Bemerkungen im Zusammenhang mit der Implementation des Fabrikgesetzes oben III.

16 Zitiert auch bei Blanke-Erd u. a. (Hrsg.), Kollektives Arbeitsrecht. Quellentexte zur Geschichte des Arbeitsrechts in Deutschland, Band I, 1975, S. 74 (v. Puttkamer).

Einkommen durchstehen kann, und dass notfalls eine staatliche Minimalleistung eingreift, die das physische Überleben sichert. Das alles gab es im zaristischen Russland nicht. Auf der anderen Seite können wir seit einigen Jahren in Vietnam (nicht von den Gewerkschaften getragene) Streiks beobachten, die ohne jede materielle Absicherung der Arbeitnehmer stattfinden, obwohl die Durchschnittslöhne in den fraglichen Fabriken bei (umgerechnet) 40 bis 60 Euro im Monat liegen, also auch nicht mehr als ein notdürftiges physisches Überleben sichern können (und überdies einen Zwang zu exzessiven Überstunden ausüben).¹⁷

Richtig ist dagegen im Grundsatz die sozialpsychologische Wirkung von Arbeitsniederlegungen erkannt, wenngleich es Lenin ferngelegen hätte, über alternative Lebensformen nachzudenken, die sich während eines längeren Streiks entwickeln können.¹⁸ Gleichzeitig wird betont, dass selbst der Generalstreik kein Allheilmittel zur Beseitigung eines unterdrückerischen Systems oder auch nur zur Durchsetzung bestimmter Forderungen sei. Die zahlreichen Aktionen dieser Art, die in den vergangenen zehn bis fünfzehn Jahren in Frankreich, Italien, Spanien und einmal sogar in Österreich stattgefunden haben, vermögen dies aus heutiger Sicht nachhaltig zu bestätigen.

2. Nach der Oktoberrevolution

Mit Spannung erwartet man, was Lenin über Streiks im Januar 1922 schreibt, als seine Partei gesiegt hatte und das Ancien Régime endgültig überwunden war.¹⁹ Man befand sich in der Periode der „Neuen Ökonomischen Politik“, in der vorübergehend marktwirtschaftliche Strukturen praktiziert wurden, über deren Funktionieren der „proletarische Staat“ wachte. Man erwartet, dass der Streik für den privatwirtschaftlichen Teil der Wirtschaft bejaht, ansonsten aber mit Stillschweigen übergangen oder doch sehr in den Hintergrund gerückt wird. Die reale Stellungnahme hatte andere Schwerpunkte, wobei jedoch zu beachten ist, dass Lenin zwar als Verfasser genannt wird,²⁰ gleichzeitig jedoch die Stringenz der Argumentation fehlt, die seine anderen Beiträge auszeichnet. Man kann vermuten, dass das den Beschluss fassende Gremium „Zentralkomitee“ seine internen politischen Kompromisse machte, was der Folgerichtigkeit und Vollständigkeit

17 Quynh Chi Do, *The Challenge from Below: Wildcat Strikes and the Pressure for Union Reform in Vietnam*, Discussion Paper, 2008; Chang-Hee Lee, *Recent Industrial Relations Development in China and Vietnam*, *Journal of Industrial Relations* 48 No 3 (2006).

18 Piton, *Anders leben. Chronik eines Arbeitskampfes, 1976* (Schilderung der Betriebsbesetzung bei Lip in Besançon).

19 Zu den Fundstellen des Beitrags s. oben Fn 6.

20 Lenin (Fn 3), S. 584 Fn 116.

nicht unbedingt zugute kam; ein endgültiges Urteil muss aber den Historikern überlassen bleiben.

Zunächst wird festgestellt, man mache lediglich die ersten Schritte beim Übergang vom Kapitalismus zum Sozialismus und deshalb müsse man offen anerkennen, dass der „ökonomische Kampf“ zunächst weitergehe. Das Endziel jedes Streikkampfes könne aber nicht mehr der Sturz der Staatsmacht, sondern nur die „Festigung des proletarischen Staates und der Staatsmacht der proletarischen Klasse (sein), auf dem Wege des Kampfes gegen bürokratische Auswüchse dieses Staates, gegen seine Fehler und Schwächen, gegen die sich seiner Kontrolle entziehenden Klassengelüste der Kapitalisten usw.“ Und zusammenfassend heißt es:

„Darum können sowohl die Kommunistische Partei und die Sowjetmacht als auch die Gewerkschaften keineswegs vergessen und dürfen den Arbeitern und werktätigen Massen niemals verhehlen, dass die Anwendung des Streikkampfes in einem Staat mit proletarischer Staatsmacht ausschließlich erklärt und gerechtfertigt werden kann durch bürokratische Auswüchse des proletarischen Staates und alle möglichen Überreste der kapitalistischen Vergangenheit in seinen Institutionen einerseits und durch die politische Unentwickeltheit und kulturelle Rückständigkeit der werktätigen Massen andererseits.“

Daran ist zunächst bemerkenswert, dass auch ein Streik gegen den proletarischen Staat für möglich erklärt wird (was später scheinbar in Vergessenheit geriet) und inhaltlich lediglich von „bürokratischen Auswüchsen“ abhängig gemacht wurde. Offensichtlich verstand man den Staat nicht als Verkünder der von der Partei definierten Wahrheit, sondern als ein „lernendes System“; durch den Streik sollten die bürokratischen Auswüchse beseitigt und so der Staat letztlich gestärkt werden. Was alles zu den „Überresten der kapitalistischen Vergangenheit“ zählt, bleibt ungeklärt. Ob man dazu auch marktwirtschaftlich agierende Unternehmen mit ausgeprägtem Profitstreben zu zählen hatte, ist eine offene Frage – wobei man aus heutiger Sicht vermuten würde, dass die Partei private Investoren nicht durch ausdrückliche Nennung verprellen wollte. Im Folgenden wird lediglich ein Staatsbetrieb als Beispiel genannt, in dem es zu einem Streik gekommen war durch „unrichtige Handlungen von Wirtschaftsorganen, die Rückständigkeit gewisser Arbeitergruppen, die provokatorische Tätigkeit konterrevolutionärer Elemente oder schließlich die mangelnde Umsicht der Gewerkschaftsorganisation“. Es kann also billigenswerte und nicht billigenswerte Streiks geben – auch dies eine These, die ersichtlich später in der Praxis keine Bedeutung mehr hatte.

Wie war nun die Rolle der Gewerkschaften beschaffen, die sich ja inzwischen gebildet hatten? Sie müssen zur möglichst schnellen Lösung des Konflikts beitragen, und zwar durch einzelne Aktionen, die sich aus dem Charakter der Gewerkschaftsarbeit ergeben. Beispielhaft genannt werden das Ergreifen von Maßnahmen zur Beseitigung tatsächlicher Unregelmäßigkeiten und Missstände, die

Befriedigung berechtigter und erfüllbarer Forderungen der Massen, die politische Einwirkung auf die Massen. Gradmesser erfolgreicher Tätigkeit sei die rechtzeitige Beseitigung der Anlässe von Konflikten. Brechen diese gleichwohl aus, so sind schwierige Abwägungsprozesse angesagt: Vorteile für streikbereite oder streikende Arbeitnehmergruppen ja, aber nur, wenn andere Gruppen nicht benachteiligt werden und kein Schaden für die Entwicklung des Arbeiterstaates und seiner Wirtschaft als Ganzer entsteht. Es dürfte nicht einfach gewesen sein, diesen Anforderungen gerecht zu werden.

Die Verwendung vieler auslegungsbedürftiger Begriffe (was sind „bürokratische Auswüchse“, wann liegt eine „unrichtige Handlung“ von staatlichen Wirtschaftsorganen vor?) macht die Frage besonders dringend, wer im konkreten Fall die Definitionskompetenz besitzt. Dazu sagt der Beschluss von 1922 nichts. Man kann vermuten, dass die Verfasser sich selbst für berechtigt hielten, im Konfliktsfalle eine Entscheidung zu treffen. Damit ist aber die Gefahr geschaffen, dass niemals „bürokratische Auswüchse“ oder „unrichtige Entscheidungen“ konstatiert werden, so dass die Legitimität eines Streiks nie wirklich bejaht wird. Darauf ist zurückzukommen. Bedeutsam bleibt aber, dass nach Lenins Auffassung auch nach Überwindung des Kapitalismus Streiks nicht nur denkbar sind, sondern auch legitim sein können.

VI. Gewerbegerichte als Hoffnungsträger

Der von Lenin Ende 1899 geschriebene Beitrag über Gewerbegerichte wurde – aus welchen Gründen auch immer – wie der über Streiks erst 1924 im vierten Band der Gesammelten Werke veröffentlicht.²¹ Inhaltlich geht es um die Schaffung von paritätisch aus Vertretern der Arbeiter und der Unternehmer bestehenden Arbeitsgerichten, die als „conseils de prud’hommes“ in Frankreich und den linksrheinischen Gebieten Deutschlands existierten. Der Name wurde allerdings von den deutschen Gewerbegerichten entliehen, die es aufgrund eines Gesetzes von 1890 im rechtsrheinischen Deutschland gab, die aber neben den Vertretern beider Seiten auch einen neutralen Vorsitzenden hatten.²² Lenins Aufsatz konzentriert sich auf die Vorteile eines solchen paritätisch besetzten Gerichts.

Erster Vorteil ist der einfachere Zugang. Der Arbeiter könne seinen Vertretern im Gericht sein Anliegen mündlich erläutern, er brauche nicht die bei den sonstigen Gerichten geforderten Förmlichkeiten zu erfüllen, die ihm besonders schwer

21 Fundstellen oben Fn 7. Ein kleiner Hinweis auf diese Arbeit findet sich bei Kietz, Die Entwicklung der Arbeitsgerichte in Deutschland, StUR 1956, 995, 999 Fn 20.

22 Einzelheiten bei Linsenmaier NZA 2004, 401 ff.; Däubler, Das Arbeitsrecht 2, 12. Aufl. 2009, Rn 2174 ff.

fielen. Auch würde das Gericht in der arbeitsfreien Zeit, insbesondere an Sonn- und Feiertagen zusammentreten, so dass die Arbeiter wie die Zeugen nicht in Konflikt mit ihren arbeitsvertraglichen Pflichten kommen würden.

Zweiter Vorteil: Die Richter beider Seiten verstehen mehr als die allgemeinen Gerichte von Fabrik- und Werksangelegenheiten und von den Bedingungen der lokalen Produktion. Auch wäre man an schnellen Entscheidungen interessiert, während die „Beamtengerichte“ sich allein auf ein gutes Bild der Akten konzentrieren und viel unnötigen Schreibkram produzieren würden. Auch hätten die Richter der Arbeitnehmerseite jene Vorurteile nicht, wonach ein Arbeiter ein „Trunkenbold, Frechling oder Dummkopf“ sei; sie würden ihm daher Gerechtigkeit widerfahren lassen.

Der dritte Vorteil wird darin gesehen, dass sich die Arbeiter mit den Gesetzen vertraut machen. Sie würden nicht nur mit dem Wortlaut, sondern auch mit den praktischen Auswirkungen konfrontiert. Auf diese Weise würden sie erkennen, in wessen Interesse die Gesetze geschrieben seien.

Weiter können sich – so der vierte Vorteil – besonders fortschrittliche Arbeiter in diesem Rahmen profilieren und so allen übrigen bekannt werden. Viele könnten sich an sie wenden; den Arbeitern würde auf diese Weise eine Stimme gegeben. Man hätte erstmals ganz offiziell Anteil an den öffentlichen Angelegenheiten. Die Arbeiterklasse werde bisher als „Lasttier“ betrachtet, „das für andere zu arbeiten und sonst zu schweigen hat.“ Das würde sich ändern.

Die Öffentlichkeit würde – so der fünfte Vorteil – mehr über das erfahren, was sich in den Fabriken zuträgt. Über Streiks stehe bislang nichts in der Presse, die Berichte der Fabrikinspektoren würden nicht für alle zugänglich gemacht.

Schließlich würde sich – sechstens – eine sozialpsychologische Wirkung ergeben. Zwischen Arbeitern und Fabrikherrn gebe es mehr Gleichheit, der Unternehmer müsse den Arbeiter anständig behandeln, während er ihn bisher nicht als ebenbürtigen Menschen sehe. Auch sei der Fabrikant ggf. gezwungen, einer gerichtlichen Vorladung Rechnung zu tragen, was gleichfalls seine Wirkung nicht verfehle.

Wo totale Rechtlosigkeit herrscht, erscheint ein paritätisch besetztes Gericht als eine Art Vorhof zum Paradies. Gleichzeitig wird eine Reihe von restriktiven Bedingungen aus einer verständlichen, aber ein wenig naiven Begeisterung heraus nicht einbezogen. Woher will man unter Bedingungen, wo – wie es im selben Beitrag heißt – nur „sehr, sehr wenige Arbeiter Bücher lesen können“, die Menschen hernehmen, die den gebildeten Vertretern der Unternehmerseite auf Augenhöhe begegnen können? Was geschieht, wenn sie als die intellektuell unterlegene Seite den Überlegungen ihres Widerparts zustimmen und so Verwirrung statt Mobilisierung stiften? Und überdies: Wäre es wirklich unter den damals herrschenden Bedingungen ein großer Vorteil gewesen, das geltende Recht

zu kennen, obwohl es bei Lichte besehen kaum wirksame Schutznormen enthielt? Kann eine solche Beteiligung nicht – soweit doch die eine oder andere Schutzposition möglich war – zu einer Identifizierung mit dem Status quo führen, so dass man über den ganz kleinen Fortschritten, die man in Händen hält, die große Perspektive vergisst? Die Einwände ließen sich fortsetzen. Letztlich wäre ein solches Stück „Parität“ ein Fremdkörper in einer durch und durch autoritären Gesellschaft gewesen. Die beschriebenen Folgen könnten nur unter der fiktiven Bedingung eintreten, dass die Arbeiter ausschließlich von Personen vertreten würden, die im Denken und Handeln mehr oder weniger dem Verfasser Uljanow entsprechen. Doch man sollte nicht ins Unsachliche abgleiten: Das Unmögliche zu denken und auszuformulieren kann eine gute Voraussetzung sein, um das Mögliche in näherer Zukunft zu erreichen.

VII. Perspektiven

Was lässt sich aus dem Blick in die Vergangenheit lernen? „Lernen“ bedeutet in diesem Zusammenhang, neue Erkenntnisse zu gewinnen oder bestehende zu vertiefen. Es kann selbstredend auch besagen, zu einem „so nicht!“ zu gelangen und aus schlechten Erfahrungen Konsequenzen zu ziehen.

Beginnen wir mit dem Positiven. Nach der Interessenlage zu fragen, die einem Gesetz oder einer Bestimmung zugrunde liegt, ist eine zeitlos gültige Vorgehensweise, die nur einem blinden Normativisten unzumutbar oder unfruchtbar erscheinen mag. Genauso wichtig ist es, die Auswirkungen eines Gesetzes in der Praxis zu bedenken. Existieren ausreichende Sanktionen bei Verstößen? Welche Umgehungsstrategien sind möglich? In disparitätischen Beziehungen wie dem Arbeitsverhältnis ist beides von besonderer Bedeutung.

Wie könnten – so die nächste berechnete Frage – rechtspolitische Alternativen aussehen? Unter welchen Bedingungen könnten sie verwirklicht werden? Gerade dieser letzte Aspekt bleibt in der aktuellen Diskussion häufig ausgeblendet, da man bei ehrlicher Bestandsaufnahme in sehr unsicheres Fahrwasser käme. Gibt es auch in der parlamentarischen Demokratie (häufig oder in der Regel?) die Situation, dass im Ergebnis nur der durch eine feste Organisation geführte Zusammenschluss der abhängig Beschäftigten etwas bewirken kann? Schon die Frage als solche, die etwa im Zusammenhang mit der Zulässigkeit des politischen Streiks auftaucht, schafft bei vielen ein hohes Maß an Unbehagen. Dennoch lässt sie sich in der Regel nicht ausklammern.

Wenig Anregungen bekommt man demgegenüber für die traditionelle rechtsdogmatische Arbeit, für die Herausarbeitung von Grundsätzen, wie gesetzliche oder sonstige Normen in ein System gebracht und auf die unterschiedlichsten Si-

tuationen angewandt werden können. Unter den Bedingungen des zaristischen Russland wie auch (beim zweiten Beitrag zum Streik) nach dem eben zu Ende gegangenen Bürgerkrieg hatte man – etwas platt gesagt – andere Sorgen. Wesentlicher als der „Problemdruck“ ist allerdings der Zusammenhang mit funktionierenden Gerichten: Nur wenn sich diese mit hoher Wahrscheinlichkeit an Auslegungsergebnissen – und sei es an einer „herrschenden Meinung“ – orientieren, hat die systematische Aufarbeitung des Rechtsstoffes einen Sinn; andernfalls bleibt sie nutzloses Glasperlenspiel. Diese Bedingung war weder im zaristischen Russland noch im Jahre 1922 erfüllt. Darin mag ein zusätzlicher Grund gelegen haben, weshalb die hier referierten Texte in der juristischen Literatur so wenig Beachtung gefunden haben. Auch die Linke in Westeuropa nahm sie nicht wirklich zur Kenntnis. Beim Kampf der polnischen „Solidarność“ um die Anerkennung des Streikrechts gab es Bezugnahmen auf Lenin,²³ doch ging die etablierte polnische Arbeitsrechtswissenschaft diesen Weg nicht.²⁴ Arbeiten wie die Auseinandersetzung mit dem Betriebsstrafen- und dem Fabrikgesetz sucht man bis heute weithin vergebens, obwohl man viele prekär Beschäftigte ihrer faktischen Rechtlosigkeit wegen durchaus mit den russischen Arbeitern am Ende des 19. Jahrhunderts vergleichen könnte. Warum sollte man dieses Defizit nicht eines Tages beseitigen?

Die politisch brisanteste Frage ist die nach dem Streik in einer vom „proletarischen Staat“ beherrschten Wirtschaft. Weder das russische Arbeitsgesetzbuch aus dem Jahre 1918²⁵ noch sein Nachfolger aus dem Jahre 1922²⁶ erwähnen den Streik; auch eine vergleichbare Begrifflichkeit wie „Arbeitskampf“ findet sich nicht.²⁷ Zwischen der von Lenin entworfenen Position des Zentralkomitees der

23 So insbesondere bei Zielinski, *Panstwo i Prawo* 4/1981, S. 33 ff., in den entscheidenden Auszügen wiedergegeben bei Mückenberger KJ 1982, 62 f. Da Zielinski dem Marxismus-Leninismus denkbar fern stand, hatte das Argument wohl eher taktische Bedeutung.

24 Zu ihren Argumenten Mückenberger KJ 1982, 61 f. In der deutschen Begleitdiskussion spielte dagegen Lenin eine vergleichsweise größere Rolle. Vgl. dazu Perels KJ 1980, 403 ff.; Mückenberger KJ 1982, 59.

25 Abgedruckt bei Lenin (Fn 3), S. 609 ff.

26 Abgedruckt bei Lenin (Fn 3), S. 633 ff. Zur Herausnahme des Arbeitsrechts aus dem Zivilrecht vgl. Reich, *Sozialismus und Zivilrecht*, 1972, S. 105 ff. Zur heutigen Situation vgl. Kisseljow, *Srawnitjelnoje i Mjeschdunarodnoje Trudowoje Prawo* (= Vergleichendes und internationales Arbeitsrecht), Moskau 1999, S. 88 ff.

27 Bemerkenswert allerdings die 1922 nicht wieder aufgenommene Regelung des Art. 8 des Arbeitsgesetzbuchs von 1918, wonach Tarifverträge gegen den Willen des Arbeitgebers zustande kommen konnten. Wörtlich wird bestimmt: „Die Arbeitsbedingungen in allen Sowjet-, nationalisierten, öffentlichen und Privatbetrieben werden durch die von den Gewerkschaften im Einvernehmen mit den Leitern oder Inhabern der Betriebe und Wirtschaften ausgearbeitet und vom Volkskommissariat für Arbeit bestätigten Tarifbestimmungen geregelt. Anmerkung: Ist es nicht möglich, mit den Leitern oder Besitzern der Betriebe und Wirtschaften zu einem Einvernehmen zu gelangen, werden die Tarifbestimmungen von der Gewerkschaft ausgearbeitet und direkt dem Volkskommissariat für Arbeit zur Bestätigung eingereicht.“ (zitiert nach Lenin [Fn 3], S. 611).

KP und dem Gesetzesrecht klafft eine Lücke. In der Volksrepublik China war die Situation eine ähnliche. In den fünfziger Jahren hatte sich die Kommunistische Partei im Grundsatz mit vergleichbaren, aber nicht identischen Erwägungen zum Streikrecht bekannt, doch waren daraus keine juristischen Konsequenzen gezogen worden.²⁸ Die Ursachen könnten dieselben sein: Die Revolutionäre waren der festen Überzeugung, den Schlüssel für eine bessere Ordnung in Händen zu halten. Passte ein Streik in ihr Konzept, konnten sie jederzeit seine Berechtigung verkünden und damit jede Repression ausschließen. War dies jedoch nicht der Fall, weil er sich als Störung im Aufbau oder gar als Angriff auf die neue politische Ordnung erwies, konnten sie unschwer auf die Rechtsordnung zurückgreifen und deren Sanktionsmechanismen bemühen. Rechtsstaatliche Garantien, die ein Grundrecht auch dann respektieren, wenn es den Interessen der Regierenden zuwider läuft, waren nicht vorhanden, ja nicht einmal angedacht. Die weitere Entwicklung in Russland und der Sowjetunion verschüttete vollends eine solche Alternative. Gegenwärtige Auseinandersetzungen in Teilen Chinas belegen jedoch, dass die Frage erneut Aktualität gewinnt. Warum sollte es unmöglich sein, eine Grenze zwischen legalen und illegalen Streiks zu ziehen? Sie könnte häufig (aber eben nicht immer) mit der zwischen legitimen und illegitimen Kampfmaßnahmen identisch sein.

28 Chang Kai, *The Legislation of Right to Strike in China*, Beijing 2004, S. 227, 229 ff. Bemerkenswert, dass die „kulturelle Rückständigkeit“ der Beschäftigten dort als Argument so gut wie keine Rolle spielte. Zur aktuellen Situation s. Chang Kai, *Legitimacy and the Legal Regulation of Strikes in China: A Case Study of the Nanhai Honda Strike*, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 29 (2013), S. 133 – 143.