

der sich entwickelnden Pluralität des Denkens und der Überwindung des bis Anfang der 80er Jahre üblich gewesenen primitiven Rechtsbegriffs. Im weiteren wird dargelegt, daß das chinesische Gulag-System fortbesteht, Einweisungen wie vorher per Polizeientscheidungen erfolgen; daß diese inzwischen "verwaltungsgerichtlich" angefochten werden können, ist ein Fortschritt, doch die Institution langjähriger "Administrationshaft" ist damit nicht überwunden.

Das Buch endet mit "1989". Die Demonstration Pekinger Bürger bewertet der Autor als etwas "that was without precedent in China's history" (S.154): eine "friedliche Revolte". Auch dies ist Ergebnis der Reformperiode, Ausdruck gesellschaftlicher Pluralisierung und Zivilisierung, auch davon, wie J. Domes in seinem Nachwort ausführt, daß "the opposition circles have become part of any political equation" (S.161), womit "law and legality" immer mehr zu Fundament und Bausteinen chinesischer Ordnung werden, soll Ordnung überhaupt mehr sein als ein Zustand zwischen Perioden der Unordnung.

- 1) Dies mag darin eine Bestätigung finden, daß die erste Phase des Versuchs von "Modernisierung" (1954-1957) auch durch ein (wenn auch - wie diese Phase überhaupt - flüchtiges) Interesse an der Rechtsgeschichte gekennzeichnet war (1957 erschien im Pekinger Rechtsverlag eine von der Forschungsstelle für Rechtsgeschichte des Rechtskreises des Staatsrats herausgegebene Bibliographie zur chinesischen Rechtsgeschichte).

Robert Heuser

## Arbeitsrecht in der VR China

**Andreas Lauffs: Das Arbeitsrecht der VR China. Entwicklung und Schwerpunkte**, Hamburg: Institut für Asienkunde, 1990 (Mitteilungen des IfA; 188), 269 S.

**Lutz-Christian Wolff: Der Arbeitsvertrag in der Volksrepublik China nach dem Arbeitsvertragssystem von 1986**, Hamburg: Institut für Asienkunde, 1990 (Mitteilungen des IfA; 189), 344 S.

Unter den chinesischen Maßnahmen zur Wirtschaftsreform nehmen die Reformen des Arbeitssystems eine zentrale Stellung ein. Ende der 70er Jahre hatte man erkannt, daß eine Reform des streng nach planwirtschaftlichen Grundsätzen strukturierten Arbeitssystems, das den Betrieben Arbeitskräfte zentral und administrativ zuteilte, erforderlich war. Das Arbeitsrecht war in einer verwirrenden Vielzahl von Einzelgesetzen geregelt. Seit Gründung der VR China im Jahre 1949 gab es zwar Bestrebungen, die grundlegenden arbeitsrechtlichen Beziehungen in einem Arbeitsgesetzbuch zu kodifizieren. Zu einer Verabschiedung kam es jedoch erst im Juli 1994. Das neue Arbeitsgesetz trat zum 1. Januar 1995 in Kraft (zur Diskussion der verschiedenen Entwürfe und seines Erlasses in den 80er Jahren s. Wolff 28 ff., Lauffs 40), Grund genug zwei Monographien zum bisherigen chinesischen Arbeitsrecht vorzustellen.

Im Verlauf der Reformperiode rückte das Arbeitsrecht in das Interesse westlicher Chinawissenschaftler, Juristen und Investoren. Die beiden in den Mitteilungen des Instituts für Asienkunde 1990 erschienenen Monographien von Andreas Lauffs und Lutz-Christian Wolff können dem bisherigen Informations-

defizit zum chinesischen Binnenarbeitsrecht abhelfen. Neben kürzeren Aufsätzen und Abhandlungen liegt zum Arbeitsrecht der VR China der 80er Jahre als weitere Buchpublikation nur noch Hilary K. Josephs *Labor Law in China. Choice and Responsibility*, ebenfalls 1990 erschienen, vor (siehe auch die Besprechung in *ASIEN* Nr. 48, Juli 1993, von Günter Schucher).

Beide Studien sind juristische Dissertationen, Ergebnisse längerer Forschungsaufenthalte in der VR China. Der Schwerpunkt bei Wolff liegt auf der Darstellung des Arbeitsvertrages nach dem Arbeitsvertragssystem von 1986, einem besonders brisanten Bereich der chinesischen Wirtschaftsreformen der 80er Jahre. Lauffs behandelt dagegen die Gesamtheit des chinesischen Arbeitsrechts mit dem Kollektiv- und Individualarbeitsrecht, dem Sonderarbeitsrecht für leitende Kader und dem Arbeitsrecht für chinesische Arbeitnehmer in Unternehmen mit ausländischer Kapitalbeteiligung. Daher ergänzen sich beide Monographien thematisch und bieten eine umfassende Darstellung der Geschichte sowie eine detaillierte Analyse des chinesischen Arbeitsrechts bis Ende der 80er Jahre.

Beide Autoren weisen in ihren einleitenden Kapiteln auf die unterschiedliche Rolle des Gesetzesrechts in der VR China hin, das sich dem Primat der Kommunistischen Partei Chinas unterordnen muß. Beschlüsse der Partei oder Äußerungen führender Persönlichkeiten, die sogenannten Politnormen, werden wie Recht verstanden und angewendet. Lauffs betont die Schwierigkeiten, Rechtsquellen in der VR China aufgrund der "unverständlichen Geheimniskrämerei" zu erschließen. Dies gilt besonders in sensiblen Bereichen, zu denen auch das Arbeitsrecht gehört. Insbesondere muß immer auch der Frage nachgegangen werden, ob und wie geschriebenes Recht angewendet wird.

Arbeitsrecht wird in der VR China als eigenes Teilrechtsgebiet angesehen und ist insbesondere kein Bestandteil des Zivil- oder des Wirtschaftsrechts. Das Arbeitsrecht erfaßt all die Rechtsnormen, die die Arbeitsbeziehungen (*laodong guanxi*) und die mit diesen eng zusammenhängenden Beziehungen regeln. Auch die Vorschriften des Arbeitsschutzes sind Bestandteil des Arbeitsrechtes.

Bisher bestand die chinesische Industrie im wesentlichen aus volkseigenen und kollektiven Unternehmen, Einzelgewerbetreibende und Privatunternehmen waren nur ergänzend zugelassen. Lauffs führt aus, daß die Eigentumsform weitgehend das anzuwendende Recht und den Umfang der Sozialleistungen bestimmte, in deren Genuß ein Arbeiter kam. Das Hauptaugenmerk in der chinesischen Arbeitsgesetzgebung lag auf den Arbeitsbeziehungen in den staatlichen Betrieben. Gemäß der Verfassung der VR China von 1982 nimmt der staatlich betriebene Wirtschaftssektor die führende Rolle ein, womit auch den Beschäftigungsverhältnissen eine besondere Rolle zukommt.

Die Arbeit von Lauffs gliedert sich in vier Teile: Zur Einführung wird in Teil 1 die Entwicklung des Arbeitsrechts im Kaiserreich, unter der Kuomintang und, für die Entwicklung in der VR China besonders wichtig, in den kommunistischen Basisgebieten vorgestellt. Teil 2 behandelt die Rahmenbedingungen und die rechtlichen Grundlagen des Arbeitsrechtes in der VR China mit einem kurzen Überblick über das Sonderrecht für Unternehmen mit ausländischer Beteiligung. Teil 3 stellt das kollektive Arbeitsrecht, die Rolle und die rechtlichen Grundlagen der Gewerkschaften, die begrenzte Partizipation der Angestellten und Arbeiter

an der Leitung der Unternehmen, die Einführung des Systems der Verantwortlichkeit des Fabrikdirektors und die Kollektivverträge dar. Im 4. Teil, dem mit mehr als 80 Seiten umfangreichsten Abschnitt, geht Lauffs detailliert auf das Individualarbeitsrecht mit den Beschäftigungsarten feste Anstellung, Zeitarbeiter und Vertragsarbeiter sowie das Sonderarbeitsrecht für Kader ein.

Wolff legt dar, daß bis Anfang der 90er Jahre der größte Teil der Beschäftigungsverhältnisse durch staatliche Zuteilung an die "Arbeitseinheiten" begründet wurde. Ein Vertrag zwischen anstellender Einheit und dem Arbeiter wurde nicht geschlossen. Die Reformbestrebungen im Arbeitssystem hatten ihren ersten Höhepunkt mit der Einführung des Arbeitsvertragssystems (*laodong hetongzhi*) im Jahre 1986, dessen Ziel es war, die Einflußnahme auf die staatliche Arbeitskräfteallokation zu verringern und die feste, lebenslange Beschäftigung in ein und derselben Arbeitseinheit abzulösen. Das Arbeitsvertragssystem sollte obligatorisch anwendbar für alle neu einzustellenden Arbeiter in staatlich betriebenen Unternehmen werden.

Im Juli 1986 erließ der Staatsrat deshalb die "Vier vorläufigen Bestimmungen für Staatsunternehmen zur Reform des Arbeitsvertragssystems", die die Durchführung des Arbeitsvertragssystems, die Anstellung, die Kündigung und die Arbeitslosenversicherung von Vertragsarbeitern in Staatsunternehmen regeln. Diese Vier Bestimmungen sind bei Wolff im Anhang in einer sehr guten und verlässlichen deutschen Übersetzung zu finden.

Wolffs Studie widmet sich nach einer Darstellung der theoretischen Grundlagen sowie der Quellen des chinesischen Arbeitsrechts und des wirtschaftspolitischen Hintergrundes dem Arbeitsvertrag. Detailliert beschreibt er den Anwendungsbereich, Begründung, Änderung und Beendigung des Arbeitsvertrages nach dem Arbeitsvertragssystem sowie die Rechtsschutzmöglichkeiten. Wolff betont, daß vor Einführung des Arbeitsvertragssystems dem Rechtsinstitut Arbeitsvertrag nur eine geringe Rolle zukam. In seiner Zusammenfassung geht Wolf der Frage der rechtlichen Struktur des neueingeführten Arbeitsvertrags nach (unter rechtsvergleichenden Aspekten zum deutschen Arbeitsrecht) und sieht eine insgesamt positive Entwicklung, was die Einführung und Durchsetzung des Arbeitsvertragssystems angeht.

Sehr nützlich ist bei Wolff eine ca. 40seitige Liste mit den wichtigsten Gesetzen zum Arbeitsrecht der VR China aus den Jahren 1949-1986 mit Fundstellen. Bisher existierte keine vollständige Sammlung aller geltenden oder bisher erlassenen arbeitsrechtlichen Gesetze und Bestimmungen, es herrscht eine weitgehende Unübersichtlichkeit (wie auch in eigentlich allen anderen Rechtsgebieten in der VR China). Beide Monographien bieten einen umfassenden Nachweis über chinesisch-sprachige Literatur zum Arbeitsrecht und Fundstellen für Gesetze und Bestimmungen sowie eine Bibliographie.

Auch wenn mit Erlaß des Arbeitsgesetzes manche Rechtsfrage anders zu beurteilen ist, haben die kompetenten und umfassenden Darstellungen des Arbeitsrechts von Laufs und Wolff nichts von ihrer Bedeutung für die Beurteilung der Entwicklung des chinesischen Arbeitsrechtes verloren und sollten in keiner juristischen Bibliothek zum chinesischen Recht fehlen.