

Johannes Allmendinger: Das Tarifvertragsrecht der VR China. Grundlagen – Entwicklungen – Probleme. Schriften zum ostasiatischen Recht, Band 3, Berlin (LIT-Verlag) 2015, 253 S.

Die Studie ist die erste deutschsprachige Gesamtdarstellung des aktuellen chinesischen Tarifvertragsrechts. Dieses hat auf gesamtstaatlicher Ebene im Arbeitsgesetz von 1994 und im Arbeitsvertragsgesetz von 2007 nur eine rudimentäre Regelung erfahren, doch enthalten Rechtsakte des Arbeitsministeriums eingehende Regelungen (S. 27 f.). Auf der Ebene der meisten Provinzen bestehen zudem detaillierte Bestimmungen, die – soweit möglich - in der Arbeit gleichfalls berücksichtigt sind (Übersicht auf S. 31). Den legislativen und den justiziellen Auslegungen kommt jedoch nur geringe Bedeutung zu – ein erstes Indiz dafür, dass jedenfalls in der Vergangenheit Tarifverträge ihrer geringen praktischen Relevanz wegen kaum Anlass zu rechtlichen Auseinandersetzungen gaben.

Auch im chinesischen Recht wird zwischen Unternehmenstarifen und Verbandstarifen unterschieden; letztere sind seit dem Arbeitsvertragsgesetz bis hinauf zur Kreisebene (aber nicht darüber hinaus) zulässig. Dort gibt es auch anders als in der deutschen Praxis branchenübergreifende Tarife. Der Verf. behandelt mit großer Gründlichkeit alle wichtigeren Fragen des materiellen Tarifrechts (S. 49 – 191), die uns größtenteils auch aus der deutschen Diskussion bekannt sind: Wer kann Partei eines Tarifvertrags sein? Welche Form muss beachtet werden? Welche Gegenstände können geregelt werden? Besteht eine Bindung an staatliches Recht? Wie ist das Verhältnis zwischen Verbandstarif und Firmentarif beschaffen? Was geschieht, wenn sich die Tarifparteien nicht einigen? Hat der Tarifvertrag nur schuldrechtliche oder auch normative Wirkung? Spielt dabei die Gewerkschaftszugehörigkeit eine Rolle? Gibt es ein Günstigkeitsprinzip? Auf alle diese Fragen erhält man eine wohl dokumentierte Antwort. Viele dieser Probleme werden nur unter Arbeitsrechtlern diskutiert; die dabei gewechselten Argumente erinnern oft an deutsche Diskussionen, ohne dass eine Übernahme ersichtlich wäre. Die Auseinandersetzung um die normative Gestaltung der Einzelarbeitsverhältnisse und die Unabdingbarkeit des Tarifvertrags findet eine Parallele in den bei uns vor 1918 entwickelten „Theorien“. Bemerkenswert sind die zahlreichen Versuche in der chinesischen Literatur, das seit 1982 nicht mehr in der Verfassung enthaltene Streikrecht *de lege lata* zu begründen (S. 132 ff.), die in rechtsdogmatischer Hinsicht den Verf. allerdings nicht überzeugen (S. 151).

Außer der umfassenden Information über das geltende Tarifrecht liegt der Ertrag der Arbeit insbesondere darin, einen guten Eindruck zu vermitteln, wie chinesische Wissenschaftler die objektiv gegebenen Probleme behandeln, die sich auch in anderen Rechtsordnungen wiederfinden. Ähnliche Einblicke vermittelt die Arbeit von Rebecka Zinser über die Auseinandersetzung um die Anerkennung des Privateigentums bei der Sachenrechtsreform (Die Entwicklung des chinesischen Sachenrechtsgesetzes: Eine Analyse des Diskurses innerhalb der chinesischen Rechtswissenschaft, Frankfurt/Main 2012).

Die Arbeit enthält zwar ein Kapitel über die „Rechtspraxis“, doch erfährt der Leser relativ wenig über die reale Bedeutung von Tarifverträgen. Der Tarifvertrag sei im Regelfall kein „Motor für verbesserte Arbeitsbedingungen“, er gehe kaum über die gesetzlichen Regelungen hinaus (S.196), was der Rezensent aus eigener, allerdings sehr punktueller (und deshalb nicht zu verallgemeinernder) Erfahrung bestätigen kann. Auf der anderen Seite vollzieht sich hier möglicherweise ein Wandel: In der Industrial-Relations-Forschung ist die These entwickelt worden, an die Stelle von Verhandlungen, die durch betriebliche Unruhe erzeugt werden („collective bargaining by riot“), trete mehr und mehr ein neuer Typus von „Lohnverhandlungen im Einparteiensstaat“, bei denen – grob gesprochen - das wichtigste gewerkschaftliche Druckmittel nicht im Streik, sondern in der Mobilisierung der „Freunde“ auf Parteiebene liegt (Dazu C. Chan und Hui, The Development of Collective Bargaining in China: From „Collective Bargaining by Riot“ to „Party State-led Wage Bargaining“, The China Quarterly vol.217, März 2014 S. 221 – 242). Mittelbar könnte dies die hohen Lohnsteigerungen erklären, die sich in den letzten zwanzig Jahren vollzogen haben und die typischerweise nicht durch Kooperationsverweigerung und Streik „erkämpft“ wurden. Waren diese Folgen reiner Marktentwicklungen, gewerkschaftlicher Eigeninitiativen oder informeller Einflussnahmen durch die Partei? Die verbreitete Wahrnehmung der Partei als eine die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Interessenvertretung lediglich beschränkende Instanz bedarf möglicherweise der Revision. Auch sollte man einmal der Frage nachgehen, inwieweit die verbreitete Integration der betrieblichen Gewerkschaftsführungen in das Management bislang nicht sehr viel stärker „bremsend“ gewirkt hat. Zwar steht die Gewerkschaft selbstredend unter der politischen Kontrolle der Partei, doch bedeutet dies anders als z. B. in der DDR kein „Durchregieren“ bis hin zu Einzelfragen der Arbeitsbedingungen. Zu überlegen ist, ob es nicht eines Tages möglich wäre, der Interessenvertretung der Arbeitnehmer ein ähnliches Maß an Autonomie einzuräumen wie den Unternehmen. Könnte es nicht sogar die staatliche Entscheidungsmacht stärken, wenn

„widerborstige“ Unternehmen durch den Gegenspieler Gewerkschaft in Schach gehalten werden könnten? Dies mag derzeit eine spekulative Überlegung sein, doch kann sich dies in absehbarer Zeit ändern.

Neben ihrem hohen Informationsgehalt gibt die Arbeit so auch Anlass zu weiterem Nachdenken und zum Aufwerfen bisher nicht gestellter Fragen. Sie sei allen Interessierten zur Lektüre empfohlen.

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

Veröffentlicht in: Zeitschrift für chinesisches Recht