

Hilary K. Josephs, Labor Law in China, Huntington (USA), 2003, 216 S.

*Rolf Geffken **

Buchveröffentlichungen zum chinesischen Arbeitsrecht sind selten. Die letzte deutschsprachige Veröffentlichung stammte von *Lauffs* und ist jetzt fast 14 Jahre alt. Eine neuere Arbeit des Rezensenten erscheint in wenigen Monaten. Doch auch im englischsprachigen Raum existieren nur wenige generelle Arbeiten zum chinesischen Arbeitsrecht. Eine dieser Veröffentlichungen ist die jetzt in den USA erschienene Untersuchung der US-Amerikanerin *Hilary K. Josephs* „Labor Law in China“, welche die überarbeitete Fassung einer bereits 1988 abgeschlossenen Veröffentlichung gleichen Namens darstellt. Sie erschien 1990, also zur selben Zeit wie die erste deutschsprachige Arbeit von *Lauffs*. Chinesische Autoren werden nur zitiert, sofern sie auf Englisch publiziert haben. Darunter

* Dr. iur., International Institute for Comparison of Labour & Industrial Relations, Hamburg

auch die Hongkonger Professorin *Linda Wong* mit ihrem Beitrag zu den beim Institut für Asienkunde herausgegebenen Band zum chinesischen Arbeitsmarkt

Die im Vorwort zur ersten und zweiten Auflage erwähnten Interviews finden sich im Verzeichnis nicht aufgelistet und finden sich natürlich auch kaum in den Fußnotenapparaten wieder. Die Arbeit ist deshalb eher nur eine Auseinandersetzung mit der englischsprachigen Literatur zu dem Thema.

Doch bleibt der Leser nach der Lektüre ratlos in der Frage worin und wozu diese Auseinandersetzung stattfand. Während in Deutschland die strikte Trennung von juristisch-dogmatischer Untersuchung einerseits und soziologisch-politikwissenschaftlicher Analyse andererseits den ganzheitlich interessierten Leser oft zur Verzweiflung bringt, weil im Ergebnis Juristerei genauso praxisfern betrieben wird wie die politikwissenschaftliche Analyse, bietet *Hilary K. Josephs* ein gegenteiliges Verfahren an: Sie versucht zwar eine ganzheitliche Betrachtung, lässt dafür aber viele Rechtsfragen schlicht offen. Dem Rechtsberater vor Ort ist damit ebenso wenig gedient, wie dem Rechtswissenschaftler an unseren Hochschulen. Doch auch in der Rechtsanalyse bleibt schon im Ansatz vieles unklar. Der oft experimentelle Charakter des chinesischen Rechts wird ebenso verkannt wie das Phänomen des begrenzten Gesetzesvollzugs. Ursachenanalysen zu letzterem fehlen ganz, obwohl sie im Arbeitsrecht von besonderem Interesse wären.

Das chinesische Arbeitsgesetz wird auf ganzen sieben Seiten referiert (obwohl der Buchtitel anderes erahnen lassen könnte). Weiten Raum nimmt die Darstellung der Entwicklung des Vertragssystems im Arbeitsrecht ein, obwohl vieles davon heute längst überholt ist. Der Widerspruch zwischen der erheblichen normativen Rolle der Gewerkschaften und ihrer disfunktionalen Realität im heutigen China bleibt unerkannt. Weshalb ausgerechnet das Hongkonger Modell gegenüber der Situation in China ein Beweis dafür sein soll, wie Arbeitnehmerrechte ausgeübt werden können, wenn sie größere Unterstützung im geschriebenen Recht hätten, bleibt unerfindlich: Die Hongkonger „Employment Ordinance“ ist das Musterbeispiel einer rein zivilistischen Betrachtung des Arbeitsrechts und eigentlich die Aufhebung des Arbeitsrechts innerhalb arbeitsrechtlicher Normen. Daran ändert auch die kollektivrechtliche Situation in Hongkong nichts, wobei die empirische Behaup-

tung, 22% der Arbeitnehmer in Hongkong seien gewerkschaftlich organisiert, nicht nur falsch ist, sondern bei *Josephs* auch noch ohne Quellenangabe im Raum steht.

Immerhin wird auf 24 Seiten relativ umfassend das Thema der Interessen- und Rechtswahrnehmung erörtert und dabei – zu Recht – das geringe Engagement von Anwälten in diesem Bereich unterstrichen.

Der Abdruck zahlreicher Einzelregelungen, eines Mustervertrages sowie diverser Gerichtsentscheidungen im Anhang ist hilfreich, vermag aber die inhaltliche und systematische Schwäche der Gesamtuntersuchung nicht zu kompensieren.