

FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG
Büro Beijing
弗里德里希·艾伯特基金会
——北京项目执行人办公室

Nr. 3

Diskussionsbeiträge
讨论稿

3

Wolfgang Däubler
沃尔夫冈·多伊普勒

**Grundstrukturen des deutschen Arbeitsrechts
und seine Perspektiven unter dem Einfluss der
Globalisierung**
劳动法的基本结构及其在全球化影响下的发展前景

**FRIEDRICH
EBERT**

STIFTUNG

**August
2005**

FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG

Büro Beijing

弗里德里希·艾伯特基金会

——北京项目执行人办公室

3

Diskussionsbeiträge

讨论稿

Wolfgang Däubler

沃尔夫冈·多伊普勒

**Grundstrukturen des deutschen Arbeitsrechts
und seine Perspektiven unter dem Einfluss der
Globalisierung**

劳动法的基本结构及其在全球化影响下的发展前景

**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**

**August
2005**

Informationen über die Arbeit des Büros der Friedrich-Ebert-Stiftung in Peking finden Sie am Schluss dieser Broschüre.

关于弗里德里希·艾伯特基金会北京项目执行人办公室的情况
请参阅本书结尾处的专门介绍

© Friedrich-Ebert-Stiftung, Beijing, August 2005. All rights reserved.

The material in this publication may not be reproduced, stored or transmitted without the prior permission of the copyright holder. Short extracts may be quoted, provided the source is fully acknowledged. The views expressed in this publication are not necessarily the ones of the Friedrich-Ebert-Stiftung or of the organization for which the author works.

艾伯特基金会拥有本书版权 2005 年 8 月，北京
未经版权所有者的明确书面许可，任何人或组织不得复制、提供或转载本书的资料。可以简短引用摘录本书的内容，但必须详细注明出处。

Vorwort

Den vorliegenden Vortrag hielt Prof. **Dr. Wolfgang Däubler** in Peking am 13. Mai 2005 vor einem Kreis von Arbeitsrechtsexperten und Wissenschaftlern der Politischen Konsultativkonferenz des Chinesischen Volkes, des Allchinesischen Gewerkschaftsbundes, der Chinesischen Universität für Politik- und Rechtswissenschaften, der Peking Universität und der Chinesischen Akademie der Sozialwissenschaften.

Die Diskussionsveranstaltung wurde von der Friedrich-Ebert-Stiftung ausgerichtet.

Prof. Dr. Wolfgang Däubler ist Professor für europäisches und deutsches Arbeitsrecht, Zivilrecht und Wirtschaftsrecht an der Universität Bremen, Bundesrepublik Deutschland.

Roland Feicht

Landesvertreter der Friedrich-Ebert-Stiftung

13 Mai 2005, Peking

前言

此文为沃尔夫冈·多伊普勒教授（Prof. Dr. Wolfgang Däubler）于2005年5月13日在北京“中德劳动法研讨会”上所做的报告，研讨会由弗里德里希·艾伯特基金会举办，中方与会者来自中国人民政治协商会议全国委员会、中华全国总工会、中国社会科学院、北京大学和中国政法大学。

沃尔夫冈·多伊普勒教授任职于德国不来梅大学，学术领域为欧洲和德国劳动法、民法和经济法。

罗兰德·费希特

弗里德里希·艾伯特基金会驻华代表

北京 2005 年 8 月

Grundstrukturen des deutschen Arbeitsrechts und seine Perspektiven unter dem Einfluss der Globalisierung

Prof. Dr. Wolfgang Däubler

13 Mai 2005, Peking

I. Die Ausgangssituation

Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind keine gleichen Vertragspartner. Der Arbeitnehmer benötigt einen Arbeitsplatz, um ein angemessenes Leben führen zu können. Der Arbeitgeber hat in aller Regel die Auswahl, welchen Bewerber er auswählen will. Auch wenn er schlechte Bedingungen bietet, wird sich mangels besserer Alternative immer eine Person finden, die nach der Devise "schlechte Arbeit ist besser als Arbeitslosigkeit" die Bedingungen akzeptiert.

Auch nach der Einstellung besteht keine faktische Gleichheit. Der Arbeitnehmer muss nicht nur den Weisungen des Arbeitgebers folgen. Er kommt vielmehr in eine Organisation hinein, deren Regeln der Arbeitgeber schon vorher gesetzt hat. Wann die Arbeit in der Frühe beginnt, welche Kleidung man tragen muss, welche Kontrollen durchgeführt werden - das alles ist für den Einzelnen eine "Vorgabe", eine Tatsache, über die er nicht verhandeln kann.

Überlässt man die Beschäftigung von Arbeitskräften dem freien Spiel der Kräfte, so kommt es zu Missständen, wie sie Friedrich Engels in seinem Buch über die Lage der arbeitenden Klasse in England für das 18. Jahrhundert beschrieben hat. Große Bevölkerungsschichten verarmten. Auch in Deutschland und anderen europäischen Ländern kam es zu ähnlichen Erscheinungen. In der zeitlichen Distanz von über 150 Jahren ist man sich heute darüber im Wesentlichen einig. Fern aller aktuellen Kontroversen über den Inhalt des Arbeitsrechts besteht Konsens auch in dem Punkt, dass man diese Missstände auf zwei Wegen bekämpfen muss, die sich wechselseitig ergänzen:

Der eine Weg ist die staatliche Intervention, insbesondere in der Form der Gesetzgebung. In Bezug auf die Arbeitsbedingungen wird ein Minimum fixiert, das durch den Arbeitsvertrag nicht unterschritten werden darf.

Der zweite Weg ist die erlaubte "Selbsthilfe", d. h. das Recht der Beschäftigten, durch gemeinsames Handeln Löhne und Arbeitsbedingungen zu verbessern. Der Streik ist die historisch wichtigste Erscheinungsform dieses Versuchs, das Schicksal in die eigenen Hände zu nehmen und für eine bessere Existenz zu kämpfen.

Beide Formen sollen im Folgenden am Beispiel des deutschen Rechts skizziert werden, ehe wir uns dann der Durchsetzung der bestehenden Vorschriften und den aktuellen Perspektiven zuwenden.

II. Die staatliche Intervention

Das älteste Mittel, um der Übermacht des Arbeitgebers Schranken zu setzen, sind Vorschriften über den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz: Besonders schädliche Arbeitsbedingungen wurden verboten, die Unfallgefahren in wachsendem Maße reduziert. Erster Anlass war in Deutschland die Beobachtung, dass in den industrialisierten Teilen von Preußen nicht genügend gesunde Rekruten zur Verfügung standen: Durch die verbreitete Kinderarbeit waren die meisten 18-Jährigen in einem so schlechten Zustand, dass sie für die Armee nicht mehr tauglich waren. Man erließ daraufhin 1837 das sog. Kinderarbeitsregulativ, das die Kinderarbeit beschränkte - das erste und sehr bescheidene Stück arbeitsrechtlicher Gesetzgebung in Deutschland. Im Laufe von rund 170 Jahren folgten sehr viel weitergehende Vorschriften, die

劳动法的基本结构及其在全球化影响下的发展前景

沃尔夫冈·多伊普勒

2005年5月13日 北京

一、起初的状况

雇员和雇主并非平等的合同当事人。雇员需要一个工作岗位以能维持基本的生活需要。而在任何情况下雇主都拥有选择权，即挑选出合适的求职者为其工作。即使雇主提供较差的工作条件，由于求职者没有更好的选择，雇主也能雇用到适当的人员；由于求职者以“差的工作总比没有工作好”为求职格言，他们也不得不接收如此的工作条件。

同样地，在雇佣关系成立之后双方也不存在任何实际上的平等。雇员不仅必须服从雇主的指令，而且更准确地说是雇员陷入了这样一种组织体系中，该组织体系的规则已经事先由雇主所确定。如：雇员早晨何时开工、雇员必须穿何种服装，对雇员要实行哪些监督——对于每个雇员来说，这一切都是一种预先性的规定、一种即存事实，对此，雇员无法与雇主进行协商。

如果听任这样一种劳动就业关系自由发展的话，那么将会导致不良的后果，正如弗里德里希·恩格斯在其书中对18世纪英国产业工人的状况所作的描述那样。大量的劳动阶层贫穷化了。在德国以及其他的欧洲国家也有类似现象的发生。150年以来，学术界对此问题基本取得了一致意见。

撇开关于劳动法内容的所有现实讨论，大家达成共识的一点是：人们应该通过两种

手段避免这一不良后果的产生，并且这两种手段是相互补充的。

第一种手段是国家干预，尤其是以立法为形式。法律对劳动条件作出了一个最低标准的规定并且这一标准不能通过合同加以改变。

第二种手段是合法的“自救”，这意味着雇员拥有这样一种权利，即通过联合行为来改善薪酬状况及劳动条件。历史上，罢工是这种手段中最重要的表现形式。如此一来，命运被掌握在自己手中，雇员能为改善自身的生存条件而斗争。

在下文中，这两种形式都将以德国法为范本来加以阐述，

其后，我们将转向对这些法律规范的实施和其发展前景的介绍。

二、国家干预

对雇主优势加以限制的最古老的一种手段，是关于工作场所健康保护的规定：对健康造成严重损害的工作条件被禁止，事故发生的危险度得以逐步降低。在德国作出这方面规定的最初动因是当时的统治者意识到，在普鲁士工业区已经没有足够多的健康的年轻人能被招募入伍了：由于童工现象日益普及，大多数的18岁的成年男子处于一种极差

sich an dem Ziel orientierten, die gesundheitliche Belastung der Arbeitnehmer und die Unfallgefahren möglichst gering zu halten. Allerdings blieb bis 1994 die Einschränkung bestehen, dass alle Maßnahmen nur gelten sollten, "soweit die Natur des Betriebes es gestattete".

Juristisch spricht man von "Arbeitsschutzrecht", dessen Einhaltung von staatlichen Behörden kontrolliert wird. Bei Verstößen können diese Sanktionen verhängen und im Extremfall die Fortsetzung bestimmter Produktionsverfahren untersagen.

Die zweite Form der staatlichen Intervention bestand darin, bestimmte Lebensrisiken des arbeitenden Menschen durch eine Versicherung aufzufangen. In den Jahren 1880 bis 1890 wurde in Deutschland die Sozialversicherung errichtet, die die Risiken "Unfall", "Krankheit", "Invalidität" und "Alter" abdeckte. Sie war eine bewusste Reaktion des Staates auf Missstände und hatte auch den Sinn, der in den siebziger Jahren erstarkten sozialdemokratischen Protestbewegung den Wind aus den Segeln zu nehmen. 1926 kam die Arbeitslosenversicherung dazu.

Der Sozialversicherung gehörten (und gehören noch heute) automatisch alle Arbeitnehmer bis zu einer relativ hohen Verdienstgrenze an. Die Finanzierung war ursprünglich vorwiegend Sache der Arbeitgeberseite; heute dominieren gleich hohe Beiträge durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die erbrachten Leistungen sind durchaus weitgehend. Erleidet beispielsweise ein Arbeitnehmer einen Arbeitsunfall, so werden die gesamten Heilungskosten und die weiteren Konsequenzen von der Unfallversicherung übernommen. Auch im Falle der Krankheit gehen die Kosten der Krankenversicherung zu Lasten der Sozialversicherung; erst in allerjüngster Zeit wurde eine gewisse Beteiligung der Versicherten an den von ihnen verursachten Kosten eingeführt, die jedoch 1 % des Jahreseinkommens nicht überschreiten darf. Die Höhe der Altersrente hängt

von den geleisteten Beiträgen und dem Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben ab; sie beläuft sich im Durchschnitt der Fälle auf etwa 50 % des aktiven Einkommens.

Die Sozialversicherung nimmt die von ihr erfassten Risiken gewissermaßen aus dem Arbeitsverhältnis heraus. Bei dessen Abschluss wird deshalb z.B. nicht mehr über das Unfallrisiko gesprochen. Ein etwaiger vertraglicher Ausschluss der Sozialversicherung wäre unwirksam.

Rechtlich handelt es sich hier um ein Sondergebiet des "Sozialrechts", das zwar viele Berührungspunkte mit dem Arbeitsrecht hat, das aber in der deutschen Tradition von diesem getrennt ist.

Dritte Form der Staatsintervention ist die Vorgabe zwingender Normen für das Arbeitsverhältnis, von denen im Arbeitsvertrag nicht zu Lasten der Arbeitnehmer abgewichen werden kann. Entsprechende Vorschriften sind zahlreich; die wichtigsten Beispiele seien genannt.

Das Gesetz schreibt in § 622 BGB bestimmte Mindestkündigungsfristen vor. Für den Arbeitgeber wie für den Arbeitnehmer betragen sie vier Wochen, wobei nur zum fünfzehnten oder zum Ende eines Monats gekündigt werden kann. Hat der Arbeitnehmer längere Zeit beim selben Arbeitgeber gearbeitet, so verlängern sich die von diesem (nicht aber die vom Arbeitnehmer) einzuhaltenden Fristen: Nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit kann der Arbeitgeber nur noch mit einer Frist von zwei Monaten zum Monatsende kündigen. Nach 20 Jahren ist die Höchstfrist (sieben Monate zum Monatsende) erreicht.

Wichtiger sind Regeln, die die Kündigung nur aus ganz bestimmten inhaltlichen Gründen wie beispielsweise erhebliche Pflichtverletzung des Arbeitnehmers oder wirtschaftliche Krise des Unternehmens zulassen. Große Bedeutung hat weiter der Grundsatz, dass befristete Arbeitsverhältnisse nur aus bestimmten Gründen

的健康状况中，使得他们不再适合加入军队。因此人们在1837年颁布了所谓的“童工条例”，该条例对雇佣童工作出限制。这是德国历史上第一部也是非常简单的劳动法方面的立法。在其后的170年时间里，更多的法规被制定出来，它们都遵循着同一个目标，即尽可能减少对雇员的健康损害。但是，直至1994年仍然存在这样一种限制，即所有的措施只有在“企业运营性质允许的情况下”才能得以生效。

在法律上，这样的立法被称为劳动保护法，它的遵守由国家机关加以监督。如果出现违法行为，则可以采取制裁措施，在极端情况下还可以禁止某些生产工艺的继续使用。

国家干预的第二种形式是，通过保险来防止劳动者的特定的生存危机。从1880年至1890年，社会保险制度在德国建立起来，涵盖了“工伤事故”、“医疗”、“伤残”和“养老”等领域。国家是出于对社会弊病的一种有意识的反应而采取这一举措的，它的作用在于平息十九世纪七十年代社会上出现的日益激烈的社会民主的示威运动。1926年又增加了失业保险。

在一相对较高工资界限以下的所有劳动者均被自动纳入社会保障体系。起初，社会保险资金的筹措主要由雇主负责；而如今是由雇主和雇员承担同样高的社会保险费用。保险受益者获得的保险金额则是相当可观的。例如，雇员遭受了一起工伤事故，那么全部治疗及康复费用以及相关后续费用将由工伤事故保险机构加以承担。在疾病的情况下，医疗保险的一切费用也都有社会保险机构加以承担；不久前实施的新的做法是，在

社会保险机构支付保险费用的同时，由被保险人自己也承担一定的费用，不过被保险人每年自付费用的总额不得超过其年收入的1%。养老金的高低取决于所缴纳保费的多少，平均约为在职职工工资的50%。

社会保险在一定程度上将其所涵盖的风险从劳动关系中脱离了出来。这样，在缔结劳动合同时，发生劳动事故的危险性就不再被谈及。劳动合同中可能出现的排除社会保险的约定是无效的。

在法律方面，以上关于社会保险所涉及的法律法规是“社会法”的特殊领域，尽管它与劳动法有许多契合点，但是依照德国法之传统它是被划归在劳动法范畴之外的。

国家干预的第三种形式是对劳动关系预先设置强制性的规定，在劳动合同中不得作出偏离这些强制性规定且对雇员不利的约定。这一类的法律规定数量众多，其中最重要的例子有：

德国民法典第622条中对最短的解约保护期限做出了明文规定。无论在雇主方还是在雇员方，这一期限都是四个星期，而解约提出的日期必须在每月的十五日或月底。如果一名雇员为一位雇主工作了相当长的时间，那么雇主需要遵守的解雇保护期限就相应延长（在这种情况下，来自雇员方的提前辞职的时限却无需改变）。如果雇员在一家企业工作已达五年以上，那么雇主必须提前两个月、且在月底提出解雇的要求。如果雇员在一家企业工作长达20年以上，那么就满足了最高的解雇保护期限的要求（即提前七个月、并在年底提出）。

vereinbart werden können, weil sonst der Kündigungsschutz weitgehend leer laufen würde: Der Arbeitgeber würde einfach keine unbefristeten, sondern nur noch befristete Arbeitsverträge schließen. In der Praxis sind deshalb ca. 90 % aller Arbeitsverhältnisse unbefristet und nur etwa 10 % befristet. Für die Arbeitnehmer erhöht dies die Planbarkeit ihres Lebens; aus eigenem Entschluss den Arbeitsplatz zu wechseln, bleibt ihnen gleichwohl möglich, da sie ihr Arbeitsverhältnis jederzeit mit vierwöchiger Frist kündigen können.

Eine wichtige gesetzliche Regelung betrifft weiter die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall: Erkrankt ein Arbeitnehmer, erhält er seine Vergütung vom Arbeitgeber in voller Höhe fortbezahlt, und zwar für die Dauer von sechs Wochen pro Jahr. Bei mehreren Krankheiten kann es zu einer mehrfachen Entgeltfortzahlung kommen.

Erwähnung verdient außerdem das Bundesurlaubsgesetz von 1963, das in seiner heutigen Fassung einen Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub für eine Dauer von vier Wochen pro Jahr vorsieht; in der Praxis besteht allerdings typischerweise ein Anspruch in Höhe von sechs Wochen.

Alle diese Vorschriften werden normalerweise unter dem Begriff "Individualarbeitsrecht" zusammengefasst.

III. Die erlaubte Selbsthilfe in Form der kollektiven Interessenvertretung

Nicht weniger wichtig als die direkte staatliche Intervention ist die autonome Interessenvertretung durch gemeinsames Handeln der Beschäftigten. Das deutsche Recht kennt dabei drei verschiedene Wege, die man auch als "Säulen" der Interessenvertretung bezeichnet.

Historisch älteste Form sind frei gebildete Gewerkschaften, die unabhängig von der Arbeitgeberseite und vom Staat sind. Vergleichbar

bedeutsam ist heute die Interessenvertretung durch Betriebsräte, die automatisch alle in einem Betrieb Beschäftigten vertreten. Schließlich wählen die Arbeitnehmer in Unternehmen ab einer bestimmten Größe einige Mitglieder des Aufsichtsrats, die über die Unternehmenspolitik mitentscheiden. Alle darauf bezogenen Normen bezeichnet man als "kollektives Arbeitsrecht". Betrachten wir die drei Wege der Reihe nach.

1. Interessenvertretung durch Gewerkschaften

Jeder Arbeitnehmer hat nach der deutschen Verfassung (Art. 9 Abs.3 Grundgesetz) das Recht, sich mit anderen "zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen" zu Organisationen, konkret: zu Gewerkschaften zusammenzuschließen. Diese dürfen sich frei betätigen; insbesondere können sie ihre Ziele selbst setzen, soweit sich diese auf das Arbeitsleben beziehen. Die Mittel, die sie für die Erreichung dieser Ziele einsetzen, dürfen nicht gegen geltendes Recht verstoßen.

Die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, das über den genauen Inhalt der Verfassung befindet, hat den Gewerkschaften eine Reihe von spezifischen Befugnissen eingeräumt:

- Sie haben das Recht, im Betrieb für ihre Tätigkeit zu werben und beispielsweise Flugblätter zu verteilen oder den einzelnen Beschäftigten E-Mails zu senden.
- Sie können mit der Arbeitgeberseite Kollektivverträge abschließen, die man in Deutschland "Tarifverträge" nennt. Diese enthalten bestimmte Mindestbedingungen, die im Arbeitsvertrag nicht unterschritten werden dürfen. Die Tarifverträge legen insbesondere fest, was ein Arbeitnehmer, der eine bestimmte Tätigkeit verrichtet, mindestens in einer Stunde (oder in einem Monat) verdient, oder sie bestimmen, dass die wöchentliche Arbeitszeit z.B. 38 Stunden beträgt. Eine Abweichung zugunsten der Arbeitnehmer ist jederzeit möglich; man spricht insoweit vom so genannten Günstigkeitsprinzip.

而法律上对于解雇保护更加重要的规定是，雇主只能提出特定内容的理由才能解除合同。例如只有在雇员严重违反劳动职责或企业处于经济危机的情况下才能解除劳动合同。此外，还有一项原则具有重大意义，即劳动关系的双方只有出于特定的原因才能签订有期限规定的劳动合同，因为不然的话，解雇保护的规定将大大地失去效用：雇主不会与雇员签订无期限的合同，而只会签订有期限规定的劳动合同。在实际中，90%的劳动合同是没有期限规定的，而只有10%的合同是有规定期限的。对雇员来说，这一原则提高了他们生活的可规划性；而同时，出于他们自己的决定更换工作岗位的可能性还是存在的，因为他们随时可以在遵守四个星期解约保护期限的前提下提出辞职。

另外一项重要的法律规定涉及到雇员罹患疾病期间继续获得劳动报酬。如果一名雇员得了病，他将在一段时间内从雇主那里继续得到全额支付的工资，这段时间规定每年为六个星期。如果雇员得了多种疾病，他每年继续取得全额工资的时间可以累加。

另外值得一提的是1963年颁布的《联邦带薪休假法》也非常重要，在其现今的法律文本中赋予了雇员这样一种请求权，即要求雇主每年提供四周的带薪假期。而实践中较为典型的做法是为期六周的带薪假期。

所有这些法律规定通常均被纳入“个体劳动法”概念的范畴。

三、集体利益代表为形式的合法自救

通过雇员联合行为实现的自主利益代表

的重要性决不亚于直接的国家干预。德国法律承认实现自力救助的三种不同的途径，又称其为利益代表的三支柱。

历史上利益代表的最古老的形式是自愿组成的工会，它独立于雇主方。如今，同样重要的是通过企业职工委员会实现的利益代表，企业职工委员会自动代表在一个企业中工作的所有职工。最后，当企业达到一定规模后，该企业的雇员选举一定数量的代表进入企业监事会，共同参与企业的决策。所有涉及上述内容的规定被称为“集体劳动法”。下面，我们依次介绍这三种途径。

1. 通过工会实现利益代表

依据基本法第9条第3款的规定，每一名雇员都拥有这样一种权利，即“为了维护和促进劳动和经济条件”而与其他雇员缔结成组织，具体地说，结成工会。这一组织可以自由地开展活动；特别是，它可以自行确定目标，只要这些目标涉及到劳动生活的领域。为了达到这些目标所采取的手段措施不得与现行法相抵触。

依据联邦宪法法院对基本法第9条第3款具体内容作出的司法解释，工会享有如下一系列的特别权限：

- 它有权在企业中为其活动进行宣传，例如，散发传单或者向单个雇员发送电子邮件。
- 它可以与雇主方面签定集体劳动合同，这在德国被称为“劳资协议”。劳资协议规定了特定的最低标准，而这些标准不得在劳动合同中被违反。在劳资协议中，重点规定了从事特定工作的雇员在每小时（或者每月）最少应该挣到多少薪酬；

- Kann sich die Gewerkschaft mit der Arbeitgeberseite nicht über den Abschluss eines Tarifvertrags einigen, so darf sie die Beschäftigten zum Streik aufrufen. Dies ist praktisch der einzige Fall, in dem eine kollektive Arbeitsniederlegung legal ist; Deutschland unterscheidet sich insoweit von Frankreich, Italien, Spanien und Portugal, wo auch die nicht-gewerkschaftliche, von einer bloßen Arbeitnehmergruppe getragene Arbeitsniederlegung, rechtmäßig ist. Während des Streiks bezahlt der Arbeitgeber keine Vergütung mehr; wer Mitglied der Gewerkschaft ist, bekommt nach deutscher Tradition von dieser eine so genannte Streikunterstützung, die zwischen 70 und 100 % des bisherigen Nettoverdienstes beträgt und die aus den Mitgliedsbeiträgen (in der Regel 1 % des Bruttoeinkommens) finanziert wird. In der Praxis wird vom Streikrecht nur sehr selten Gebrauch gemacht.
- Die Gewerkschaft darf von der Interessenvertretung durch Betriebsräte und durch Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat nicht getrennt werden. Insoweit ist ein Kooperationsverhältnis vorgeschrieben, das sich in der Realität meist dadurch herstellt, dass die Mitglieder des Betriebsrats und die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat zugleich in der Gewerkschaft aktiv sind.
- Die Gewerkschaft hat schließlich das Recht, die Interessen ihrer Mitglieder wie die Interessen aller Arbeitnehmer gegenüber dem Staatsapparat und den politischen Parteien geltend zu machen. In der Regel begnügt sie sich mit Appellen, doch kann sie auch Demonstrationen durchführen. Ein Streik für politische Ziele wäre illegal - auch hier gehen das französische und das italienische Recht über das deutsche hinaus.

In Deutschland sind derzeit nur noch etwa 20 bis 25 % aller Arbeitnehmer Mitglied einer Gewerkschaft. Anfang der 90er Jahre lag der "Organisationsgrad" noch bei knapp 40 %. Dies hängt mit vielen Gründen, u.a. damit zusammen, dass die traditionellen Industriezweige, in denen zahlreiche Gewerkschaftsmitglieder arbeiteten,

deutlich an Bedeutung verloren haben, und dass die Gewerkschaften wenig Einfallreichtum beim Aufgreifen neuer Probleme entwickeln. Der Abschluss von Tarifverträgen ist dennoch auch in der Gegenwart von großer Bedeutung; von ihnen werden mehr als 60 % aller Arbeitnehmer erfasst, weil in den Arbeitsverträgen der Nichtmitglieder üblicherweise auf die Tarifverträge verwiesen wird.

2. Interessenvertretung durch Betriebsräte

Seit 1918 existieren in Deutschland Betriebsräte; nur in den Jahren 1933 bis 1945, d. h. während des Faschismus, waren sie - genauso wie die Gewerkschaften - verboten und abgeschafft.

Betriebsräte werden in "Betrieben" gebildet. Dieser Begriff meint die arbeitstechnische, nicht die wirtschaftliche Einheit; letztere bezeichnet man als "Unternehmen". Um es an einem Beispiel zu verdeutlichen: Eine AG produziert an verschiedenen Orten Autos; jeder Standort stellt einen eigenständigen "Betrieb" dar. Die AG selbst wird als Unternehmen bezeichnet.

Betriebsräte können in allen Betrieben mit mindestens 5 Arbeitnehmern gewählt werden, doch sind Wahlen in solchen kleinen Einheiten die Ausnahme. Je größer der Betrieb, umso eher wird es zur Errichtung eines Betriebsrats kommen. Etwa 50 % aller Arbeitnehmer werden in der Praxis durch einen Betriebsrat vertreten.

Die Wahl erfolgt auf Initiative von drei Beschäftigten oder einer Gewerkschaft, sofern sie mindestens ein Mitglied im Betrieb hat. Ähnlich wie bei politischen Wahlen gibt es einen Wahlvorstand, der die Wahl durchführt. Er wird in einer Versammlung der Beschäftigten gewählt, notfalls durch das Arbeitsgericht bestimmt. In Betrieben, in denen bereits ein Betriebsrat existiert, setzt dieser den Wahlvorstand ein. Jede Kandidatenliste benötigt eine Mindestanzahl von Unterschriften oder die Unterstützung durch eine Gewerkschaft. Die Abstimmung selbst ist geheim. Würde man sich nicht an dieses Prinzip halten, läge ein schwerer

或者规定，每周工作时间不得超过例如38个小时。任何时候，对劳资协议的有利于雇员的偏离都是被允许的，人们将其称为“有利性原则”。

- 如果工会与雇主方面无法就签订劳资协议达成一致，则工会可以号召职工开展罢工。这是实践中唯一被允许进行合法的集体罢工的情况。在这一点上，德国的做法有别于法国、意大利、西班牙和葡萄牙，这些国家中，非工会的雇员团体组织的罢工也被视为合法。在罢工期间雇员不再获得任何报酬，而依据德国传统，工会会员可以从工会获得罢工津贴，该津贴金额为罢工前工资净收入的70%到100%，是从工会会员缴纳的会费中开支的（通常为毛工资的1%）。然而在德国，罢工的手段很少被采用。
- 工会不能与通过企业职工委员会以及监事会中劳方代表实现的利益代表相分离。法律只是明确了三者之间的合作关系。在现实中，这种合作关系的建立往往是通过这样的方式实现的，即企业中职工委员会代表以及监事会中的劳方代表同时又是工会会员。
- 最后，工会有权在国家机构和不同的政党面前代表其会员以及所有雇员的利益。不过在这方面工会的作用大多局限于呼吁，当然它也可以组织示威游行。出于政治目的的罢工是非法的——在这方面，法国和意大利的法律走在了德国法律的前头。

在德国，目前仅约20%至25%的雇员是工会会员。而在90年代初，工会的“组织程度”还有将近40%。导致这一状况的原因很多，其中有：一些曾经拥有众多工会会员

的传统行业明显地失去了影响力；而工会在面临新问题时又表现得无能为力。尽管如此，劳资协议的签定仍然有着重要的作用；它的效力覆盖了60%以上的雇员，因为非工会会员在劳动合同中也可以援引劳资协议的条款。

2. 通过企业职工委员会实现利益代表

从1918年起，德国就存在企业职工委员会了。然而在1933年至1945年法西斯统治期间，它和工会一样被取缔了。

企业职工委员会是以“企业”为单位组建的。这一“企业”的概念指的是劳动技术范畴的单位，而非经济单位。后者人们称之为公司（Unternehmen）。举例而言：一家股份有限公司在不同的地方生产汽车；每一个生产基地就是一家独立的企业（Betrieb），而股份有限公司本身是一家公司。

在所有员工超过5人的企业都能通过选举产生企业职工委员会，但是在这样小型的企业中选举出职工委员会是一种例外情况。企业越大，建立企业职工委员会的可能性也越大。在现实中大约有50%的雇员由企业职工委员会实现利益代表。

企业职工委员会的选举可以由3名职工或某一工会发起，只要该工会在这家企业中至少有一名会员。与政治选举相似，首先需要产生一个选举委员会，并由它来实施选举。选举委员会由职工大会选举产生，紧急情况下可由劳动法院任命。对于那些已经存在职工委员会的企业，选举委员会则由职工委员会来任命。一份候选名单的确定需要得到一定数量的职工签名或者某一工会的支

Verfahrensverstoß vor, der die Wahl nichtig, d. h. wirkungslos machen würde. Jeder Arbeitnehmer, der mindestens 18 Jahre alt ist, kann an der Wahl teilnehmen und auch selbst kandidieren, soweit er vorher mindestens sechs Monate im Betrieb beschäftigt war.

Der Betriebsrat wird auf vier Jahre gewählt; die Zahl seiner Mitglieder steigt mit der Zahl der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer an. Er kann seine Aufgaben während der Arbeitszeit erfüllen, ohne dass seine Mitglieder deshalb irgendeine wirtschaftliche Einbuße erleiden dürfen. Der Arbeitgeber muss außerdem ein Büro mit Telefon- und Internetanschluss zur Verfügung stellen; auch dürfen sich die Betriebsratsmitglieder die für ihre Tätigkeit notwendigen Kenntnisse auf Kursen verschaffen, die der Arbeitgeber zu bezahlen hat. Außerdem genießen sie einen umfassenden Kündigungsschutz: Sie können grundsätzlich nur dann entlassen werden, wenn ihre Weiterbeschäftigung wegen einer schweren Pflichtverletzung für den Arbeitgeber "unzumutbar" ist und der Betriebsrat als Gremium der Kündigung zustimmt. Wird diese Zustimmung verweigert, kann der Arbeitgeber das Arbeitsgericht anrufen, das eine definitive Entscheidung trifft. Während der Dauer des Verfahrens ist das betroffene Betriebsratsmitglied weiter im Betrieb tätig, da ja noch keine wirksame Kündigung vorliegt. Wird der Betrieb geschlossen, ist ausnahmsweise eine Kündigung wie gegenüber anderen Arbeitnehmern möglich. Gewissermaßen als Ausgleich für diese relativ komfortable Rechtsstellung darf der Betriebsrat nur seine gesetzlichen Rechte wahrnehmen, nicht aber den Betriebsfrieden stören oder gar zum Streik aufrufen.

Der Betriebsrat wacht über die Einhaltung der im Betrieb anzuwendenden Gesetze. Bei Verstößen kann er sich an den Arbeitgeber wenden; werden arbeitsschutzrechtliche Vorschriften verletzt, kann er auch die staatliche Aufsichtsbehörde einschalten. Außerdem darf der Betriebsrat bei zahlreichen Planungen des Arbeitgebers mit beraten.

Am wichtigsten sind die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats. Auf bestimmten Sachgebieten benötigt der Arbeitgeber die Zustimmung des Betriebsrats, er kann nicht mehr alleine entscheiden. Zu diesen Bereichen gehören z.B. die Lage der Arbeitszeit, die Anordnung von Überstunden, die Schaffung von technischen Einrichtungen, mit denen Arbeitnehmer überwacht werden können, Fragen der Lohnberechnung und Regelungen über betriebliche Verbesserungsvorschläge. Wird Personal abgebaut oder eine andere wesentliche Betriebsänderung vorgenommen, kann der Betriebsrat den Abschluss eines Sozialplans verlangen, der die wirtschaftlichen Nachteile der betroffenen Arbeitnehmer ausgleicht oder mindert.

Was geschieht, wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat beispielsweise nicht über die Ableistung von Überstunden einigen können? Auch in diesem Fall darf der Arbeitgeber nicht etwa einseitig handeln. Vielmehr wird eine so genannte Einigungsstelle gebildet. Sie besteht aus einer gleichen Anzahl von Vertretern des Betriebsrats und des Arbeitgebers sowie aus einem unparteiischen Vorsitzenden, über dessen Person sich beide Seiten einigen sollen; geschieht dies nicht, wird die Person vom Arbeitsgericht ausgewählt, das meist einen Richter eines anderen Gerichts einsetzt. Die Einigungsstelle entscheidet notfalls durch Mehrheitsbeschluss, doch steht in der Praxis die freiwillige Einigung im Vordergrund. Wird bei dem Beschluss gegen geltendes Recht verstoßen, so kann das Arbeitsgericht die Entscheidung aufheben.

Übergeht der Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats und trifft einseitige Maßnahmen, so sind diese unwirksam; kein Arbeitnehmer muss einer entsprechenden Weisung Folge leisten. Der Betriebsrat kann außerdem beim Arbeitsgericht eine einstweilige Verfügung (d. h. eine binnen weniger Tage ergehende vorläufige Entscheidung) erwirken, wonach der Arbeitgeber seine Maßnahme zurücknehmen muss und sie auch in Zukunft nicht mehr vornehmen darf.

持。选举本身是无记名的；如果这一原则得不到遵守，就意味着对选举程序的严重违反，并导致选举的无效。每一名年满18岁的雇员都可以参加选举并且只要他在该企业工作满6个月，便可以提名为候选人。

企业职工委员会每四年选举一次，其成员数量随企业内员工数量的增加而增加。企业职工委员会可以在工作时间内履行职能，其成员不能因此遭受任何经济上的不利。雇主则必须为企业职工委员会提供装备电话和因特网连接设备的办公地点。并且企业职工委员会的成员可以接受与其职务活动相关的培训，培训费用由雇主支付。此外，企业职工委员会的成员还享有广泛的解雇保护权：原则上只有当他们因严重失职而使其在企业中继续就业变得“无可指望”了，而且该企业的职工委员会作为一个集体对雇主提出的解雇要求表示同意后，他们方能被解雇。如果雇主的解雇要求得不到企业职工委员会的同意，雇主可以向劳动法院提出诉求，由后者作出明确裁决。在案件审理过程中，当事的企业职工委员会成员继续在企业内工作，因为有效的解雇通知尚未出现。如果企业发生倒闭，那么就成为一种例外情况，企业职工委员会成员可以得到和其他职工同等的待遇。为了在一定程度上制衡企业职工委员会在法律上得到的优待，企业职工委员会也只能行使其法定的权利，而不能干扰企业的安宁或者号召职工罢工。

企业职工委员会监督适用于企业的法律的遵守情况。如果发现了违反法律的情况，它应向雇主提出。如果发现劳动保护的规范受到违反，它也可以请求国家监督机关来参与调查。此外企业职工委员会也可以参与讨

论许多雇主制定的计划。

企业职工委员会拥有的最重要的权力是共同决定权。在特定事项中，雇主不可以单方面做出决定；更准确地说，他需要征得企业职工委员会的同意。属于这些事项的有，例如对工作时间的规定，对加班布置的规定，对监视雇员的技术设备购置安装的规定，工资计算问题以及关于企业改进建议的规定。如果企业要裁员，或者面临其他重要变更事项，那么企业职工委员会可以要求制定一份社会补偿计划，以弥补或减少雇员因此而遭受的经济上的损失。

当雇主与企业职工委员会无法就某雇员完成加班任务这一事项达成一致时，情况如何？在这种情况下，雇主不可以单方面采取行动。更准确地说，一个所谓的调解机构将参与进来，对这一纠纷作出裁决。这个调解机构由同样数量的企业职工委员会代表和雇主代表以及一位独立于雇主和企业职工委员会的主席组成，这位主席人选的确定需要双方达成一致。如果双方对主席人选无法达成一致，则由劳动法院出面委任，而委任的主席人选多数情况下是另一法院的某一法官。在必要时该调解机构以多数表决的方式作出决定，然而在实践中多数是由双方当事人自愿达成和解。如果调解机构的决定违反了现行法律规定，那么劳动法院可以撤消这一决定。

如果雇主不顾企业职工委员会的共决权而单方面采取措施，那么这些措施被视为无效；任何雇员都无须遵守相关指令。此外，企业职工委员会可以要求劳动法院宣布临时处分（即几天之内作出的临时决定），要求雇主

In personellen Angelegenheiten gibt es unterschiedliche Einflussmöglichkeiten des Betriebsrats. Bei abstrakten Fragen wie bei der Festlegung des Inhalts von Fragebögen für Bewerber besteht ein Mitbestimmungsrecht. Bei der Einstellung konkreter Personen kann der Betriebsrat lediglich aus bestimmten Gründen widersprechen, doch kann er dem Arbeitgeber keinen eigenen Kandidaten aufzwingen. Vor Kündigungen muss der Betriebsrat lediglich angehört werden; aus bestimmten (sehr selten vorliegenden) Gründen kann er widersprechen. Macht er davon Gebrauch und erhebt der gekündigte Arbeitnehmer Klage beim Arbeitsgericht, so muss dieser an seinem bisherigen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden, bis das Gericht rechtskräftig über den Fall entschieden hat. In der Praxis spielt diese Möglichkeit keine sehr große Rolle, weil die Voraussetzungen für einen wirksamen Widerspruch nur ausnahmsweise erfüllt sind.

Wie ist das Verhältnis Gewerkschaft - Betriebsrat beschaffen? Anders als in China gibt es in Deutschland keine Betriebsgewerkschaften. Der einzelne ist vielmehr Mitglied einer Branchengewerkschaft; als Metallarbeiter gehört er der "Industriegewerkschaft Metall", als Chemiarbeiter der "Industriegewerkschaft Bergbau - Chemie - Energie" an. Unterste organisatorische Ebene dieser Gewerkschaften ist nicht der Betrieb, sondern ein bestimmtes räumliches Gebiet wie z.B. eine Stadt. Aus diesem Grund ist die direkte Interessenvertretung im Betrieb Sache des Betriebsrats, der aber - wie bereits gesagt - vorwiegend aus aktiven Gewerkschaftsmitgliedern besteht. Was die Schwerpunkte der Tätigkeit angeht, so existiert eine "Arbeitsteilung" der Art, dass die Gewerkschaften Tarifverträge über das Entgelt, die Arbeitszeit und eine Reihe weiterer Fragen abschließen, während der Betriebsrat über die Art und Weise der Arbeit und bestimmte Einzelmaßnahmen des Arbeitgebers mitbestimmt.

3. Interessenvertretung durch Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat

Der dritte Weg ist nur bei größeren Unternehmen vorgesehen, die die Form einer Aktiengesellschaft oder einer GmbH haben.

Beschäftigt das Unternehmen mehr als 2000 Arbeitnehmer, so besteht der Aufsichtsrat zu gleichen Teilen aus Vertretern der Eigentümer und aus Vertretern der Arbeitnehmer. Allerdings ist das Übergewicht der Eigentümer durch bestimmte Mechanismen sichergestellt: Zu den Arbeitnehmervertretern muss notwendigerweise ein Vertreter der so genannten leitenden Angestellten gehören, die meist den Standpunkt der Eigentümer teilen. Ist dies im Einzelfall anders, findet bei Stimmgleichheit ein zweiter Wahlgang statt, bei dem der Vorsitzende zwei Stimmen hat. Vorsitzender ist ein Vertreter der Eigentümer, es sei denn, der Aufsichtsrat habe bei seiner Konstituierung mit Zwei-Drittel-Mehrheit einen Arbeitnehmervertreter zum Vorsitzenden gewählt, was in der Praxis nicht vorkommt.

Die Arbeitnehmervertreter werden durch die Belegschaft gewählt. Die Gewerkschaften können mindestens zwei (bei besonders großen Aufsichtsräten: drei) Personen vorschlagen, die nicht im Unternehmen beschäftigt sein müssen; auch insoweit bestimmt allein die Belegschaft, wer Mitglied des Aufsichtsrats wird.

In Unternehmen zwischen 500 und 2000 Beschäftigten, die die Form einer Aktiengesellschaft oder einer GmbH haben, besteht ein Drittel der Aufsichtsratsmitglieder aus Vertretern der Arbeitnehmer. Auch sie werden von der Belegschaft gewählt; ein gewerkschaftliches Vorschlagsrecht besteht nicht.

Der Aufsichtsrat hat das Recht, sich über alle Angelegenheiten des Unternehmens zu informieren und den Vorstand, d. h. die "Exekutive" des Unternehmens zu überwachen. Er muss festlegen, dass bestimmte wichtige Geschäfte seiner Zustimmung bedürfen. Außerdem muss er den Jahresabschluss, insbesondere die Bilanz, billigen.

收回措施，并在以后也不得实行此项措施。

在人事问题上，企业职工委员会有着不同的施加影响的可能性。对于一些抽象性的问题，例如在确定应聘者所填写的求职申请表的内容上，就存在一个共同决定权。而在具体的人员选择和雇用上，企业职工委员会只有在具备特定理由的前提下才能表示反对，但不可将其他任何人选强加于雇主。在雇主解雇员工前只须听取企业职工委员会的意见，而后者只能出于（很少的）特定理由才能对解雇决定表示反对。如果企业职工委员会使用了这一反对权，并且被解约的雇员向劳动法院提起诉讼，则该雇员必须继续留在企业内工作，直至劳动法院作出有效的判决。实践中这一权利并未发挥很大的作用，因为反对权行使的前提条件很少得到满足。

工会和企业职工委员会之间的关系是如何建立起来的？与中国不同的是，在德国不存在企业内工会。更确切地说，工会会员就是行业工会的会员；一名金属行业工人所属的是“五金行业工会”，一名化学产业的工人加入的则是“矿山、化学、能源行业工会”。这些工会的最低一级的组织单位并非企业，而是一定的地理区域，例如一个城市。出于这一原因，企业内职工利益的直接代表就是企业职工委员会，不过职工委员会的成员一如前所述——多数为积极的工会会员。联系到两者的活动重点，它们之间存在着“工作分工”，即工会主要负责劳资协议的签署，其中包括薪酬、工作时间以及其他一系列问题的规定，而企业职工委员会则侧重于在劳动的方式方法以及雇主的各项特定措施中起到共决作用。

3. 通过监事会中的劳方代表实现利益代表

这第三种道路只适用于较大型企业，如股份有限公司或有限责任公司。

如果企业拥有超过2000名的员工，则其监事会应由同样数量的企业所有者代表和雇员代表组成。然而企业所有者的优势地位却通过特定机制得以确保：一方面，必然地会有雇员中的高级管理人员作为雇员代表加入到监事会中，在多数情况下他们和企业所有者持有相同的观点。另一方面，在个别情况下，如果赞成和反对的票数相等，则要进行第二轮投票，在第二轮投票中主席拥有二票。而主席通常是企业所有方的代表，除非一家企业的监事会以三分之二的多数选举出一名雇员方代表担任主席，但是这种情况实际上不可能发生。

企业监事会的劳方代表由企业全体职工选举产生。工会至少可以推荐两位候选人（在特别大的监事会中工会可以推荐三位候选人），被工会推荐的候选人不一定是该企业的雇员。不过监事会的最终组成人员只能由企业全体职工来决定。

在企业职工人数介于500到2000之间的股份有限公司或有限责任公司中，雇员代表在监事会中所占比例为三分之一。他们也是由全体职工选举产生，工会没有建议权。

监事会有权获取所有与企业有关的信息，并监督企业的“执行机构”——董事会。企业特定的重要事项需要征得监事会的同意。此外，监事会有权对企业年度报告尤其是对年度结算表作出决议。企业监事会最重

Sein wichtigstes Recht ist die Wahl der Vorstandsmitglieder; dabei spielt naturgemäß das Übergewicht der Vertreter der Eigentümer die größte Rolle. Die Arbeitnehmervertreter sind praktisch nie in der Lage, eine Person ihres Vertrauens zum Vorstandsmitglied zu bestellen.

Die Vertretung im Aufsichtsrat ist gleichwohl wegen des umfassenden Informationsrechts und wegen der Möglichkeit, die Unternehmenspolitik zu diskutieren, von erheblicher Bedeutung. Durch die Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat wird zudem deutlich, dass das Unternehmen nicht allein die Renditeziele der Aktionäre oder anderer Eigentümer verfolgen darf. Vielmehr ist es "interessenpluralistisch" strukturiert und muss deshalb auch die Interessen der Arbeitnehmer berücksichtigen. Unmittelbar nach dem Zweiten Weltkrieg gab es Überlegungen, auch Vertreter des öffentlichen Interesses in die Aufsichtsräte zu berufen, doch wurden diese später nicht weiter verfolgt.

IV. Durchsetzung des Arbeitsrechts

Zentrale Instanz für die Durchsetzung des Individualarbeitsrechts wie des kollektiven Arbeitsrechts sind die Arbeitsgerichte. In jedem Jahr haben sie ca. 600 000 Streitigkeiten zu entscheiden, was - bezogen auf etwa 35 Millionen Arbeitnehmer - eine beträchtliche Zahl darstellt. In 98 % der Fälle klagen die Arbeitnehmer; dies hängt damit zusammen, dass der Arbeitgeber rechtswidriges Verhalten von Beschäftigten auf andere Weise sanktionieren, insbesondere eine Kündigung aussprechen kann. Arbeitnehmer klagen allerdings in der Regel erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses; soweit beide Seiten weiter zusammenarbeiten wollen, wird insbesondere in kleineren und mittleren Betrieben eine Klage häufig als "Unfreundlichkeit" gewertet, was die weitere Arbeit sehr belasten würde. Anders liegen die Dinge lediglich im öffentlichen Dienst.

Die Arbeitsgerichte erster Instanz bestehen aus einer

bestimmten Anzahl von "Kammern". Eine Kammer hat einen Berufsrichter als Vorsitzenden, der eine volle juristische Ausbildung haben muss. Neben ihm gibt es je einen Vertreter der Arbeitgeber- und einen Vertreter der Arbeitnehmerseite, die auf Vorschlag ihrer jeweiligen Verbände vom Landesarbeitsminister auf vier Jahre ernannt werden. Ihre Tätigkeit ist ein Ehrenamt. In der Praxis werden so viele ehrenamtliche Richter bestimmt, dass der einzelne etwa drei bis vier mal pro Jahr zum Einsatz kommt.

Zweite Instanz ist das Landesarbeitsgericht, dessen Kammern die gleiche Zusammensetzung haben. Es entscheidet über Berufungen gegen Urteile und Beschlüsse der Arbeitsgerichte. Das Bundesarbeitsgericht ist zuständig für "Revisionen" gegen die Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte, sofern grundsätzliche Fragen betroffen sind oder ein Landesarbeitsgericht von einer früheren Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts oder von der Rechtsprechung eines anderen Landesarbeitsgerichts abgewichen ist.

Bei Verfassungsverstößen kann das Bundesverfassungsgericht angerufen werden, sofern zuvor alle Möglichkeiten vor den Arbeitsgerichten ausgeschöpft wurden.

Die Arbeitsgerichte stehen neben den so genannten ordentlichen Gerichten, die über Zivil- und Strafsachen entscheiden. Derzeit wird über eine Integration beider Gerichtsbarkeiten diskutiert, doch haben sich die meisten Stimmen für einen Fortbestand selbständiger Arbeitsgerichte ausgesprochen.

V. Globalisierung der Wirtschaft und Arbeitsrecht

1. Herausforderungen

Die Globalisierung ist für die deutsche Wirtschaft nichts grundsätzlich Neues. Die Bundesrepublik war seit 1958 Mitglied der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (=EWG), die sich im Laufe

要的权利是选举董事会成员；在这方面，企业所有者代表的优势地位必然发挥重要的作用。实际上，雇员代表不可能选出任何一名劳方信任人进入董事会。

尽管如此，由于拥有广泛的信息获取权，以及拥有参与讨论企业政策的可能性，监事会中的劳方代表仍然发挥了重要的作用。通过监事会中劳方代表的参与可以清楚地表明，企业不能够以谋求股东或其他形式所有者利润最大化为唯一目标。更确切地说，企业应当追求的是“多元化的利益”结构，必须顾及雇员的利益。二次世界大战之后曾经出现过这样一种考虑，即委任公共利益的代表进入企业监事会，但是这一建议后来没有被继续深入地研究讨论下去。

四、劳动法的实施

负责个体劳动法以及集体劳动法实施的主要主管机关是劳动法院。每年大约有60万起诉讼案件交由劳动法院裁决-----这个数字在德国总共约3700万雇员人数中所占的比例还是相当可观的。其中98%的案件是由雇员提起诉讼，因为雇主可以对雇员的违法行为通过其他方式加以制裁，尤其是可以通过解雇的方式。然而雇员通常是在结束劳动关系之后才提起诉讼，因为只要劳资双方仍想继续合作，尤其在中小企业中，提起诉讼就被认为是一种“不友好”的举动，会给工作带来心理负担。

初级劳动法院由一定数量的“合议庭”组成。每个合议庭由一位必须受过全面法学教育的职业法官担任审判长。此外，每个庭还由一名雇主方代表和一名雇员方代表组

成。两者都由所属协会提名，并由州劳动部长任命，任期4年。他们在劳动法院的工作是义务的。实际上，被任命的义务法官的数量基本上能满足使每一位法官一年内参与3-4宗案件的审理。

中级劳动法院是州劳动法院，其合议庭的组成结构与初级劳动法院相同。它审理的对象是对初级劳动法院判决和决定的上诉。联邦劳动法院负责对受到上诉的州劳动法院判决进行“复议”，只要上诉的内容涉及基本的原则性问题或者当一个州劳动法院的判决与过去联邦劳动法院或其他州劳动法院的判决相偏离。

对于违宪性问题则可起诉至联邦宪法法院，只要在此之前劳动法院的一切可能性都被充分利用了。

劳动法院与审理民事和刑事案件的普通法院并列存在。目前在德国存在是否将这两个法院加以整合的讨论，但是多数人主张保持现有的独立的劳动法院体系。

五、经济全球化和劳动法

1. 挑战

全球化对于德国经济界来说不是什么新鲜的东西。早在1958年，联邦德国就已成为欧洲经济共同体的成员，而欧洲经济共同体在数十年的发展过程中不断扩大；因此，长久以来与国外生产厂商进行竞争对于德国企业而言是理所当然的。

然而在过去的十年中发生了一系列变化。东欧及前苏联政治体系的崩溃导致的结

der Jahrzehnte immer stärker erweitert hat: Der Wettbewerb mit ausländischen Produzenten ist daher seit langem für deutsche Unternehmen eine Selbstverständlichkeit.

In den vergangenen zehn Jahren hat sich allerdings eine Reihe von Veränderungen ergeben. Der Zusammenbruch der politischen Systeme in Osteuropa und in der Sowjetunion hat zur Folge, dass neue Konkurrenten mit billigen Preisen auf den Markt kommen, die sich auf relativ qualifizierte Arbeitskräfte stützen können. Auch war die Arbeitgeberseite in der Vergangenheit eher zu Konzessionen bereit gewesen, weil sie das Risiko einer politischen Radikalisierung der Gewerkschaften und einer Zusammenarbeit mit kommunistischen Parteien sah.

Ein neues Element ist weiter durch den Fortschritt der Informationstechnologien entstanden: Heute kann nicht nur die Produktion von Waren, sondern zum Teil auch die Erbringung von Dienstleistungen (z.B. in Call-Centern) in Länder ausgelagert werden, wo die Löhne bei 10 % der deutschen liegen. Durch die Erweiterung der Europäischen Union ergibt sich zudem die Möglichkeit, dass ausländische Unternehmen ins Inland kommen und ihre Dienste für einen geringen Bruchteil der in Deutschland bezahlten Preise anbieten.

Neben diesen ökonomischen stehen politische Veränderungen. Die neoliberalen Positionen, die im Prinzip alle Entscheidungen dem Markt überlassen und Schutznormen abbauen wollen, haben an Bedeutung gewonnen. Sozialdemokratische Auffassungen, auf die große Teile des hier skizzierten Arbeitsrechts zurückgehen, befinden sich in einer schwierigen Abwehrsituation. Die Regierungen wollen außerdem im internationalen Wettbewerb die Unternehmen mit möglichst wenig Steuern belasten, so dass Mittel für sozialpolitische Zwecke fehlen. Dies macht sich insbesondere bei der Höhe der Renten bemerkbar, die sich wegen der immer größer werdenden Zahl älterer Menschen nur noch mit Mühe aus den Beiträgen der Arbeitenden

finanzieren lassen.

Speziell in Deutschland besteht das Problem, dass eine Arbeitslosenquote von über 10 % und die Zurücknahme staatlicher Leistungen zu einer allgemeinen Verunsicherung geführt haben. Viele Mitbürger halten sich beim Kauf zurück, weil sie Geld für Notsituationen sparen wollen. Dies hat sehr negative Konsequenzen für die Absatzchancen der Unternehmen; die deutsche Wirtschaft ist deshalb im Durchschnitt der letzten Jahre trotz guter Exporterfolge nur um 1 % gewachsen.

2. Konsequenzen

Wie kann das deutsche Arbeitsrecht auf diese Herausforderungen reagieren? Ein umfassendes Konzept existiert nicht, kann man doch die Parole "wir machen weiter wie bisher" nicht als solches bezeichnen. Auch der von neoliberaler Seite geforderte radikale Abbau von Schutzvorschriften führt nicht weiter. Die Arbeitslosigkeit wird nicht dadurch verringert, dass Arbeitnehmer weniger Rechte haben. Was allein entscheidet ist die Nachfrage nach Arbeit - und sie stagniert, solange die allermeisten Menschen sparen, weil sie pessimistisch in die Zukunft schauen. Die Aufhebung arbeitsrechtlicher Sicherungen würde die Ängste nur verstärken. Einige Vorschläge sind gleichwohl möglich.

Der internationale Wettbewerb kann weder gezeugnet noch durch protektionistische Maßnahmen unmöglich gemacht oder erschwert werden. Die deutsche Wirtschaft muss sich den neuen Herausforderungen stellen. Allerdings gilt nicht anders als im Bereich des nationalen Rechts, dass der Wettbewerb fair sein muss, dass niemand Vorteile aus eigenen Rechtsverstößen ziehen darf. Im vorliegenden Zusammenhang ist insbesondere von Bedeutung, dass die so genannten Kernarbeitsnormen der ILO ("Core Labour Standards") einen internationalen Mindeststandard festlegen, der nicht unterschritten werden darf. Dazu gehören das Verbot der Kinder- und das Verbot der Zwangsarbeit sowie die Gewerkschaftsfreiheiten.

果是，新的竞争者将廉价的产品带入市场，它们能够依赖于较高素质的劳动力。而在过去，雇主方面也是作好了妥协让步的准备的，因为他们看到了工会的政治极端化及其与共产主义政党合作的风险。

此外，另一个新的变化要素随着信息技术的进步而产生。当今，不仅是产品的生产、而且部分服务业（如电话服务中心）也可以转移到国外，而这些国家的工资水平只相当于德国的10%。随着欧盟的扩大，也出现了这样的可能性，即外国企业进入德国并以极其低廉的价格在国内提供服务。

除了上述经济方面的变化之外，还存在着政治上的变革。主张由市场决定一切并取消所有保护性规范的新自由主义观点的影响力越来越大。而现行劳动法所根植的社会民主主义的诸多主张却遭遇了激烈的阻击战。此外，面对日益激烈的国际竞争，政府想尽量减少企业的税收负担，因而用于社会政策目标的资金匮乏。这一点体现在养老金方面尤为明显：由于老年人数量不断增加，光靠在职人员缴纳的养老金来支撑原有的养老体系显得步履维艰。

特别在德国，还存在这样一个问题，即10%以上的失业率和国家财政支持的取消使民众普遍感到不安。许多德国居民抑制了自己的消费，因为他们想节省资金以应对未来可能出现的困境，这极大地减少了企业的销售机会。因此，尽管取得了很好的出口成绩，但是德国经济在过去几年中平

均增长率只有1%。

2. 结论

劳动法如何才能应对这些挑战呢？一套全面完整的解决方案是不存在的——“我们照老样子继续改进”的论调不能被视为解决问题的方案。同样，新自由主义所主张的取消保护性规范的极端方案也不能继续推行。因为让雇员拥有更少的权利并不能有助于减少失业。唯一起决定性作用的是对劳动力的需求——然而只要大多数人出于对未来悲观的情绪而抑制自己的消费，那么对劳动力的需求仍将停滞不前。也就是说，取消劳动法方面的规范只会加剧民众的恐惧心理。尽管如此，还是可以提出一些建议。

我们既不能否认国际竞争的存在，也不能通过保护主义的措施来消除或阻挠国际竞争。德国经济界必须正视这一挑战。然而，竞争必须是公平的，就像国内法所规范的那样，不允许任何人因为违反了法律的规定而得到竞争上的优势。在这方面起重要作用的，是国际劳工组织制定的所谓核心劳动标准（Core Labour Standards），它确定了不得违反的最低的国际标准。其中包括禁止童工、禁止强制劳动和保证工会的自由。

如果达不到这些最低要求的话，就可以对其进行贸易制裁。欧洲联盟的对外经济法就根据不同的标准执行情况制定了不同的关税税率：谁符合了标准规定的所有条件，就能得到额外优惠；谁实施了强制劳动，就被课以更高的关税税率。在美国也有类似的规

Wird diesen Minimalanforderungen nicht Rechnung getragen, sind Handelssanktionen möglich. Das Außenwirtschaftsrecht der EU sieht für solche Fälle unterschiedliche Zölle vor: Wer alle Bedingungen erfüllt, erhält eine zusätzliche Begünstigung, wer Zwangsarbeit praktiziert, muss einen erhöhten Zollsatz bezahlen. Ähnliche Regeln existieren in den USA, wobei nicht zu übersehen ist, dass die Praxis auf die allgemeine Stellung eines Staates in der Völkergemeinschaft, insbes. seine größere oder geringere Bedeutung, Rücksicht nimmt.

In Deutschland wird die Frage diskutiert, ob die Produktion von Waren und die Erbringung von Dienstleistungen unter Bedingungen, die nicht den Kernarbeitsnormen der ILO entsprechen, nicht unlauteren Wettbewerb darstellt, sodass nach den Regeln des Gesetzes über den unlauteren Wettbewerb (=UWG) jeder andere Wettbewerber sowie Verbraucherverbände das Recht haben, den weiteren Vertrieb der fraglichen Gegenstände bzw. die weitere Erbringung der Dienstleistung gerichtlich verbieten zu lassen. Dies wäre insbesondere dann von Bedeutung, wenn das Land insgesamt sich korrekt verhält, bei einem einzelnen Produzenten jedoch derartige inakzeptable Arbeitsbedingungen praktiziert werden. Die bisherigen Erfahrungen in diesem Bereich sind gering und beschränken sich auf die Einfuhr von Asbest aus Südkorea, das unter Verletzung elementarer Grundsätze des Gesundheitsschutzes hergestellt worden war. Gleichwohl ist denkbar, dass in Zukunft diesem Gedanken stärkere Bedeutung zukommen wird.

Im Dienstleistungssektor wird in Deutschland wie in einer Reihe anderer EU-Mitgliedsstaaten der Versuch unternommen, die für eigene Unternehmen geltenden Mindestbedingungen insbes. im Lohnsektor automatisch auf ausländische Anbieter zu erstrecken, um so ein "soziales Dumping" zu verhindern. Die Rechtfertigung liegt darin, dass es im Grunde unlauter ist, auf der einen Seite mit Billigangeboten, die im Land der Entsendung angemessen sein mögen, in ein anderes Land zu gehen und dessen Infrastruktur zu nutzen; auch sind

die Lebenshaltungskosten in einem Industrieland in aller Regel sehr viel höher als in einem sich erst entwickelnden Land. In Deutschland existiert eine solche Regelung im Bausektor, doch wird derzeit darüber diskutiert, auch andere Sektoren einzubeziehen, wie dies schon seit längerer Zeit in Frankreich der Fall ist.

Soweit "Billiganbieter" die rechtlichen Grenzen achten, also insbesondere nicht gegen die Kernarbeitsnormen der ILO verstoßen, besteht für Deutschland in der Tat die Gefahr, dass Produktion in ein billigeres Land verlagert wird oder deutsche Erzeugnisse als zu teuer nicht mehr absetzbar sind. Wie kann man darauf reagieren?

Die Reaktion sollte sich insbesondere auf den Arbeitsprozess beziehen. Dort könnte man sehr viel mehr als bisher an die kreativen Potenzen der Beschäftigten denken. Wenn ein Arbeitnehmer eine gute Idee hat, geht diese heute meist auf dem Weg "nach oben" verloren. Dies kann auf die Dauer verheerende Konsequenzen haben, weil Chancen im weltweiten Wettbewerb nur dann bestehen, wenn man die Waren von morgen produziert. Auf das Arbeitsrecht bezogen bedeutet dies, dass man innovationsfreundliche Bedingungen schaffen muss. Dazu gehört Existenzsicherheit und nicht Absenkung von Sozialstandards, insbesondere des Kündigungsschutzes. Außerdem muss die Möglichkeit bestehen, neue Ideen an der Hierarchie vorbei an neutrale Stellen heranzutragen, damit sie unvoreingenommen geprüft und ggfs. praktisch erprobt werden können. Kluge Gedanken, die man an fast allen Arbeitsplätzen entwickeln kann, müssen auch materiell gefördert werden: Sie müssen sich finanziell lohnen und sie müssen zu sozialer Anerkennung führen. In diesem Zusammenhang können wir viel von Finnland und den anderen skandinavischen Staaten lernen, deren Bilanz sehr viel besser aussieht als die deutsche. Manchmal wünscht man sich auch, man könnte ein Stück der in China herrschenden Aufbruchstimmung nach Deutschland importieren. Auch wir müssen die guten wie die schlechten Erfahrungen anderer konstruktiv verarbeiten.

定。不容忽视的一点是，这一做法顾及到一个国家在国际社会的一般地位，特别是它在其中或多或少的影响力。

德国有这样一种讨论，就是如果商品的生产和服务的提供是在违犯国际劳工组织的核心劳动标准的条件下开展的，是否能被看作是不正当竞争，以使其每一位竞争对手或消费者保护协会都能够运用反不正当竞争法的规定，从法律上禁止该种商品的继续推销或服务的继续提供。只有当一个国家的整体行为是正确的、只有少数生产商实施了不可接受的劳动条件的情况下，这种做法才更有意义。迄今为止，这方面的经验还很少，只有发生在从韩国进口的石棉上，因为那里的厂商是在违犯了健康保护基本原则的条件下生产出石棉产品的。尽管如此，这种想法在今后还是应当赢得更多的关注。

在德国和欧盟其他成员国的服务性行业已经有过这样的尝试，就是将本企业有效的最低劳动条件尤其是工资领域的条件自动延伸到国外的供应商，以此来阻止“社会福利的倾销”。这一论点的依据是，一方面派遣国提供了低廉的符合其国内水平的劳务价格，来到另一个国家并使用该国现成的基础设施，另一方面被派遣人员在工业化国家生存的成本要远远高于刚刚起步的发展中国家。在德国，建筑行业已经有这样的规定；目前正在讨论的是，是否把这种做法延伸到其他行业，法国很久以前就这样做了。

只要“廉价供应商”遵守法律界限，特别是不与国际劳工组织的核心劳动标准相违背，对德国来说事实上就存在着一种危险，即生产被转移到廉价国家，或者德国产品价格过高而找不到销售市场。如何应对这一局面呢？

我们反应的目光应当更多地投向生产过程。在生产过程中，劳动者会有比迄今为止更多的创造潜力发挥出来。当一名雇员有一个好的想法时，它往往很难为企业高层所获悉。从长远来看，这种状况会导致灾难性的后果，因为只有当德国经济的革新能力不断增长，当我们生产出面向未来的产品时，德国才能保持住增长的机会。若在这一点上与劳动法相联系的话，就意味着人们应该创造出有利于创新的环境和条件，其中包括生存安全的提供，不降低社会保险的水平，尤其是解雇保护。此外，创新的思想必须绕过等级的差别到达中立性的机构，才能得到公正的评价并在实践中得到验证。几乎在所有工作岗位上都会产生智慧的火花，只是这些睿智的想法必须加以物质方面的培植和促进：它们必须得到金钱上的奖励，以及社会的认可。在这方面我们可以从芬兰以及斯堪的那维亚国家的经验中获益匪浅，这些国家做得比德国好得多。有时我们也希望能从中国把一部分觉醒和向上的心态引入到德国来。对于别人的成功经验和失败教训，我们也得进行认真的消化和吸收。

Über die Friedrich-Ebert-Stiftung

Die deutsche Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) ist ein Verein zur Förderung der politischen Bildung und des gesellschaftspolitischen Dialogs. Ihre Hauptsitze sind in Berlin und Bonn. Die FES wurde 1925 als politisches Vermächtnis des ersten demokratisch gewählten deutschen Reichspräsidenten und Sozialdemokraten Friedrich Ebert gegründet. Als eine gemeinnützige, private, kulturelle Institution ist sie den Ideen und Grundwerten der Sozialen Demokratie verpflichtet. An 14 Standorten in Deutschland leistet die FES ihren Beitrag für die demokratische politische Bildung und aktive Mitwirkung der Bürger in Politik und Gesellschaft. Sie ist zugleich auch Plattform und Ideengeber im offenen politischen Dialog zur Lösung gesellschaftlicher Probleme. In ihrer internationalen Arbeit für Demokratie, Entwicklung, sozialen Ausgleich und Frieden kooperiert die FES mit Partnern in mehr als einhundert Ländern. Sie ist mit eigenen Büros in 80 Staaten zu Gast. Die Stiftung misst der Vertiefung des internationalen Dialogs eine große Bedeutung bei. Die Weltgesellschaft und die Weltmärkte bedürfen der Einbettung in politische Verantwortung sowie sozialer und ökologischer Regulation.

Die FES nahm bereits zu Beginn der von Deng Xiaoping eingeleiteten Reform- und Öffnungspolitik Kontakte und die Zusammenarbeit mit chinesischen Institutionen auf. Eigene Büros unterhält die Stiftung seit 1985 in Shanghai und seit 1987 in Peking. Vertragspartner sind die Chinesische Gesellschaft für Internationale Verständigung (CAFIU) in Peking und das Shanghai Institut für Internationale Studien (SIIS) in Shanghai. Darüber hinaus gibt es seit Mitte der 80er Jahre eine vertragliche Kooperation mit der Freundschaftsgesellschaft des Volkes der Provinz Sichuan, die vom Büro in Peking koordiniert wird. Die Arbeit der FES ist Bestandteil der deutschen Entwicklungszusammenarbeit und Außenpolitik in China.

China öffnet sich zur Welt und hat als Transformationsland wirtschaftlich und politisch die Weltbühne betreten. Der nachdrückliche graduelle und tief greifende Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft und der damit verbundene soziale Umbruch sind eine Herausforderung an die Gestaltungsfähigkeit der Politik. Die Kommunistische Partei Chinas, Ministerien, Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Verbände, Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen sind bei der Gestaltung des Reformprozesses offen für internationale Kooperation und den Erfahrungsaustausch. Ziel der Friedrich-Ebert-Stiftung in China ist es, in vertrauensvoller Zusammenarbeit mit ihren chinesischen Partnern die verschiedenen Ebenen des Reformprozesses zu begleiten und zu unterstützen sowie die internationalen Beziehungen zwischen Deutschland/Europa und China zum Nutzen beider Seiten und für eine friedliche und gerechte internationale Ordnung zu vertiefen.

关于弗里德里希·艾伯特基金会

德国弗里德里希·艾伯特基金会（FES）是一个促进政治教育和社会政治对话的社会团体，总部位于柏林和波恩。她于1925年根据德国第一位民选帝国总统、社会民主党人弗里德里希·艾伯特的政治遗愿成立。作为一个公益、私立和文化机构，艾伯特基金会信奉社会民主主义的理念和基本价值。她在德国的14个分支机构致力于民主政治教育和促进公民积极参与政治和社会。同时，她也是解决社会问题的公开政治对话的平台和智库。在促进民主、发展、社会平衡与和平的国际工作中，艾伯特基金会与一百多个国家的伙伴进行合作，在八十个国家设有办公室。她在深化国际对话中起着重要作用。国际社会和世界市场需要被赋予政治责任以及按照社会（福利）和生态原则进行调节。

早在邓小平先生推行改革开放政策伊始，艾伯特基金会就和中国有关机构建立了联系并进行合作。之后又分别于1985和1987年在上海和北京成立了办公室。在北京和上海的协议合作伙伴分别是中国国际交流协会和上海国际问题研究所。此外，80年代中期以来，艾会还与四川省人民对外友好协会保持着协议合作关系，协调工作由北京办公室负责。艾伯特基金会的工作是德国发展合作与外交在中国工作的一个组成部分。

中国向世界开放并作为转型国家在经济和政治领域登上国际舞台。这个在经济和社会领域剧烈的、渐进的和影响深远的转型以及它带来的社会变革对政治塑造力提出了挑战。中国共产党、政府各部委、高校、研究机构、社会团体、工会和非政府组织在这个改革进程中都赞成国际合作和经验交流。艾伯特基金会在中国的目标是，通过和各领域伙伴充满信任的合作引导和支持此改革进程，深化中欧、中德的互利关系和强化一个和平、公平的国际秩序。

Das Büro der FES in Peking konzentriert sich zurzeit auf folgende Themenbereiche:

- ◆ ***Rechtsstaat, Bürgerpartizipation und soziale Dimension im marktwirtschaftlichen System***
 - Arbeitsbeziehungen in der Wirtschaft, Arbeitsmarktpolitik
 - Gute Regierungsführung und Modernisierung der Verwaltung
 - Zivilgesellschaft und Nichtregierungsorganisationen
 - Korruptionsbekämpfung

- ◆ ***Nachhaltige Entwicklung in der Provinz Sichuan***

- ◆ ***Gewerkschaften und Interessenvertretung von Arbeitnehmern/innen***
 - Interessenvertretung, betriebliche Mitbestimmung
 - Deutsch-chinesischer Gewerkschaftsdialog zwischen dem Allchinesischen Gewerkschaftsbund und dem Deutschen Gewerkschaftsbund, der IG Metall und der IG Bergbau, Chemie, Energie

- ◆ ***Politischer Dialog China - Deutschland/Europa***
 - Menschenrechtsdialog
 - Dialog über umfassende internationale Sicherheitspolitik
 - Dialog über Regierungsführung und Rolle der Parteien in einer modernen Gesellschaft

Die Partnerschaft der FES und der CAFIU ist einvernehmlich eine Plattform flexibel gestalteter Formen der Zusammenarbeit. Kooperationspartner der FES in Peking sind in 2005:

- Chinesische Gesellschaft für Internationale Verständigung
- Internationale Abteilung beim ZK der KPC
- Parteihochschule beim ZK der KPC
- Allchinesischer Gewerkschaftsbund
- Chinesische Stiftung für die Entwicklung der Menschenrechte
- Tsinghua Universität, School of Public Policy and Management
- Universität für Politik- und Rechtswissenschaften, Institut für Arbeits- und Sozialrecht
- Chinese Centre for Contemporary World Studies

Die Zusammenarbeit erfolgt hauptsächlich durch gemeinsame Tagungen und Gesprächsprogramme in China und Deutschland, die auf einen intensiven politischen und fachlichen Meinungs- und Erfahrungsaustausch orientiert sind. Dabei wird ein breites Spektrum von Regierungsstellen, Hochschulen, Forschungsinstituten, Gewerkschaften, Verbänden und NGOs einbezogen.

艾伯特基金会北京办公室目前主要关注以下问题：

- 法制国家、公民参与和市场经济体制中的社会（福利）因素
 - 经济中的劳动关系、劳动力市场政策
 - 良治和行政管理现代化
 - 公民社会和非政府组织
 - 反腐败斗争

- 四川省的可持续发展

- 工会和雇员的利益代表
 - 利益代表、企业中职工共决
 - 中华全国总工会和德国工会联合会、五金工会和化学能源工会间的德中工会对话

- 中—德／欧政治对话
 - 人权对话
 - 综合国际安全对话
 - 关于执政和政党在现代社会中的角色的对话

艾伯特基金会和中国国际交流协会的伙伴关系也是其它多种合作的平台。2005年她在北京的合作伙伴是：

- 中国国际交流协会
- 中共中央对外联络部
- 中共中央党校
- 中华全国总工会
- 中国人权发展基金会
- 清华大学公共管理学院
- 中国政法大学劳动与社会保障法研究所
- 中国当代世界研究中心

合作的主要形式是在中国和德国共同举办有助于思想和经验交流的政治性、专业性会议和座谈活动。参加者主要来自政府机关、高校、研究所、工会、社团和非政府组织。

**Friedrich-Ebert-Stiftung–
Beijing Office**

Ta Yuan Building 5-1-121,
Xin Dong Lu 1 / Chao Yang Qu
100600 Beijing / PR China



Tel: (+86-10) 6532 4368
(+86-10) 6532 4813
Fax: (+86-10) 6532 4822
E-mail: fesbeijing@fesbj.com

弗里德里希·艾伯特基金会
—北京项目执行人办公室
中国北京 100600
朝阳区新东路一号
塔园外交公寓 5-1-121