

konkreten Fall gar nichts bekommen würde.¹¹ Er partizipiert dann also mit einer Quote von 1/2 am Gesamtnachlass des Verstorbenen, während er nach französischem Recht nur das erbrechtliche Viertel erhalten würde.¹²

6. Die lange Liste der Mängel, die sich noch fortführen ließe, ist nicht nur wegen der zahlreichen vergebenen Möglichkeiten bedauerlich, sondern auch deshalb, weil viele der genannten Defizite leicht vermeid- oder jedenfalls behebbar gewesen wären. Dass offenbar weder die Betreuung der Arbeit noch ihre zweifache Begutachtung hierzu einen Beitrag zu leisten vermochte, mag man als weiteres Symptom für die Krise der deutschen rechtswissenschaftlichen Dissertation betrachten.¹³

Hamburg

JAN PETER SCHMIDT

Alps, Heike: Beilegung individualarbeitsrechtlicher Streitigkeiten in Japan. (Zugl.: Marburg, Univ., Diss., 2013/14.) – Tübingen: Mohr Siebeck 2015. XXIII, 352 S. (Studien zum ausländischen und internationalen Privatrecht. 339.)

Die Marburger Dissertation von *Heike Alps* befasst sich mit der Beilegung von individualarbeitsrechtlichen Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern in Japan. Das Thema hat korrespondierend zum Rückgang des tradierten Arbeitsmodells, der sogenannten „lebenslangen Beschäftigung“, an Brisanz gewonnen. Die feste Anstellung bei einem Arbeitgeber bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze war in den ersten vier Jahrzehnten nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges eines der das japanische Wirtschaftsgeschehen kennzeichnenden Merkmale. Seit dem Beginn der bis heute anhaltenden strukturellen Rezession Anfang der 1990er-Jahre haben sogenannte irreguläre Beschäftigungsverhältnisse, insbesondere Leih- und Zeitarbeit, kontinuierlich zugenommen. Zugleich hat sich die Zahl der individualarbeitsrechtlichen Streitigkeiten vor japanischen Zivilgerichten massiv erhöht.¹ Allein in der Zeit von 1990 bis 2000 hat sich deren Anzahl nach Angaben der Verfasserin verdrei-

¹¹ Dies ist bekanntlich die Hauptkritik an § 1371 Abs. 1 BGB, siehe nur *Zimmermann*, *RabelsZ* 80 (2016) 39, 57 m. w. N.

¹² Am stärksten zeigt sich der Unterschied dort, wo der überlebende Ehegatte einen höheren Zugewinn erzielt hatte und damit nach Güterrecht ausgleichspflichtig wäre. Denn derjenige Teil, der dem verstorbenen Ehegatten nach den Regeln des Zugewinnausgleichs gebührt hätte, fließt bei Anwendung des § 1371 Abs. 1 BGB nun gar nicht erst in den Nachlass. Hingegen kommt nach französischem Recht der Anteil des Verstorbenen am Errungenschaftsvermögen allen Erben zugute.

¹³ Dazu auch *Nils Jansen*, Rezension zu Philipp Ungan: Sicherheiten durch Angehörige (2012), *AcP* 213 (2013) 604–606; *Reinhard Zimmermann*, Juristische Bücher des Jahres – Eine Leseempfehlung, *NJW* 2013, 3414–3421, 3414–3417.

¹ In Japan gibt es, anders als in Deutschland, keine eigenständige Arbeitsgerichtsbarkeit; zur Gerichtsbarkeit in Japan *Harald Baum*, Zur Praxis und Rolle der Gerichte in Japan und Deutschland: Ein kleiner Rechts- und Institutionenvergleich, in: *Liber Amicorum Makoto Arai* (2015) 41 ff.; zur Streitkultur in Japan *ders. / Moritz Bälz*, Of Traditional Values and Modernity: A New Japanese Litigiousness?, in: *Liber Amicorum Guntram Rahn* (2011) 3 ff.

facht, auch wenn sie im internationalen Vergleich und namentlich im Verhältnis zu Deutschland nach wie vor sehr gering ist.²

Der japanische Gesetzgeber hat sich des Themas im Zuge der umfassenden Justizreformen ab dem Jahr 2000 angenommen, vermittels derer die Regierung versuchte, die rechtlichen Rahmenbedingungen im Kampf gegen die anhaltende Rezession zu verbessern.³ Wie auch bereits zuvor in anderen gesellschaftspolitischen Bereichen stand erneut das Bemühen im Vordergrund, verfahrensrechtliche Mechanismen zu etablieren, die eine einvernehmliche Streitbeilegung im Wege der Vermittlung (*assen*), Schlichtung (*chōtei*) oder Verständigung (*shinpan*) erleichtern sollen.⁴

Als Ergebnis der Reformen finden sich heute in Japan zwei unterschiedliche Typen der nichtstreitigen Konfliktbeilegung in Arbeitssachen. Dies ist zum einen das auf der Grundlage des Gesetzes über die Verständigung in Arbeitssachen im Jahr 2006 eingeführte *Verständigungsverfahren* vor den Distriktgerichten. Zum anderen ist das schon länger bestehende *Vermittlungsverfahren* durch die japanische Arbeitsverwaltung auf Ebene der Präfekturen zu nennen. Dieses wurde im Jahr 2001 durch ein administratives Verfahren auf der Ebene des Zentralstaates ergänzt, das auf dem Gesetz zur Förderung der Beilegung individualarbeitsrechtlicher Streitigkeiten aus demselben Jahr beruht (anschauliche grafische Übersichten über die verschiedenen Verfahrensarten auf S. 7 und 283).

Der Gang der Darstellung des flüssig geschriebenen Werkes folgt in seiner Schwerpunktsetzung der Differenzierung, welche die japanische Verfahrenspraxis kennzeichnet. Die Arbeit ist in fünf Kapitel gegliedert. Nach einer kurzen Einleitung unterzieht die Verfasserin zunächst die unterschiedlichen Institutionen der Streitbeilegung und deren stark divergierende Begrifflichkeit in einem eigenen Abschnitt einer ebenso sorgfältigen wie verdienstvollen Analyse, welche die Grundlage für die weiteren Ausführungen bildet (S. 28 ff.). Ein erster thematischer Schwerpunkt ist die administrative Beilegung individualarbeitsrechtlicher Streitigkeiten durch die Verwaltung, wobei die Verfasserin zwischen der Vermittlung bei den zentralstaatlichen Arbeitsbehörden auf der einen und derjenigen bei den arbeitspolitischen Büros und Arbeitskommissionen der Präfekturen auf der anderen Seite differenziert (S. 46 ff.). Hilfreiche Grafiken erleichtern das Verständnis des komplexen Aufbaus der Arbeitsverwaltung in Japan.

Ziel der administrativen Vermittlung ist die Förderung einer raschen und

² Im Jahr 2000 lag das Verhältnis bei etwa 1:270, d. h., auf ein Verfahren in Japan kamen rund 270 in Deutschland (S. 5f. m. v. N.).

³ Zur Justizreform und zu deren Hintergründen eingehend *Kahei Rokumoto*, Overhauling the Judicial System: Japan's Response to the Globalizing World, ZJapanR Heft 20 (2005) 7, 13 ff.; *Dimitri Vanoverbeke / Jeroen Maesschalck*, A Public Policy Perspective on Judicial Reform in Japan, ZJapanR Heft 27 (2009) 11 ff.; siehe ferner *Harald Baum*, Der japanische „Big Bang“ 2001 und das tradierte Regulierungsmodell: ein regulatorischer Paradigmenwechsel?, Ra-belsZ 64 (2000) 633 ff.

⁴ Allgemein zur nichtstreitigen Streitbeilegung in Japan *Harald Baum / Eva Schwittek*, Tradierte Moderne?, Zur Entwicklung, Begrifflichkeit und Bedeutung von Schlichtung und Mediation in Japan, ZJapanR Heft 26 (2008) 5 ff. Der Begriff *assen* wird dort mit „Mediation“ übersetzt, aber die Übersetzung mit „Vermittlung“ ist gleichermaßen plausibel.

„angemessenen“ Streitbeilegung im Bereich der Arbeitsbeziehungen. Die Angemessenheit der Lösung soll durch die für alternative Streitbelegungen typische Flexibilität des Verfahrens erreicht werden. In einigen Verfahren erfolgt die Vermittlung zudem im Wege von Einzelgesprächen. Auf diese Weise kann ein potenziell konfrontatives Aufeinandertreffen der Parteien vermieden werden. In diesen Fällen unterbreitet der neutrale Dritte den Parteien einen Lösungsvorschlag, dem diese vertrauen müssen, da sie nicht wissen, was die Gegenseite vorgetragen hat. Einer so angelegten administrativen Vermittlung ist mithin eine erhebliche Intransparenz eigen.

Ein Vorteil der administrativen Vermittlungsverfahren ist, dass sie, anders als das gerichtliche Verständigungsverfahren, für die Parteien kostenfrei sind. Vorteilhaft ist nach Ansicht der Verfasserin ferner, dass geringere Zugangshemmnisse als bei dem gerichtlichen Verfahren bestehen und dass, im Gegensatz zu jenem, in der administrativen Vermittlung Fachleute eingebunden werden können. Angesichts des Fehlens einer spezifischen Arbeitsgerichtsbarkeit in Japan komme diesem Aspekt besondere Bedeutung zu. Dem stehe jedoch der für alternative Streitbelegungsverfahren aller Art typische Nachteil gegenüber, dass deren Ergebnisse, anders als gerichtliche Entscheidungen, nicht veröffentlicht werden und damit nicht zur Rechtsfortbildung beitragen können.

Im zweiten Schwerpunkt ihrer Arbeit setzt sich die Verfasserin intensiv mit der Möglichkeit auseinander, individualarbeitsrechtliche Streitigkeiten im Wege eines Verständigungsverfahrens vor den japanischen Gerichten beizulegen (S. 142 ff.). Dieses Verfahren ist im Jahr 2006 im Zuge der erwähnten umfassenden Justizreform konzipiert worden, durch die der Gesetzgeber unter anderem die traditionell große Macht der Verwaltung in Japan beschränken wollte, weshalb er deren umfassende Kontrollbefugnisse teilweise auf die Justiz übertragen hat. Mit dem Verständigungsverfahren ist erstmals ein spezielles gerichtliches Verfahren als Alternative zu den administrativen Streitbelegungsverfahren für individualarbeitsrechtliche Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern geschaffen worden.

Ziel dieses eigenständigen Verfahrens, das nicht zur freiwilligen Gerichtsbarkeit zählt, ist wiederum, eine rasche, faire und effiziente Lösung zur Befriedung der Parteien zu finden. Die Streitbeilegung erfolgt vor einer Verständigungskommission, die sich aus einem Berufsrichter und zwei Laienrichtern zusammensetzt, wobei Letztere über einschlägiges Fachwissen verfügen müssen. Die Verfahren sollen so zügig wie möglich innerhalb von maximal drei Terminen abgeschlossen werden. Eine Beendigung soll vorzugsweise im Wege einer Schlichtung zwischen den Parteien unter Vermittlung des Verständigungsrichters erreicht werden. Gelingt dies und wird die Einigung protokolliert, kommt ihr dieselbe Wirkung wie einem gerichtlichen Vergleich zu. Gleiches gilt, wenn eine Schlichtung nicht möglich ist und die Verständigungskommission stattdessen einen Verständigungsspruch fällt. Im Gegensatz zu den administrativen Streitbelegungsverfahren sieht das Verständigungsverfahren mithin eine richterliche Entscheidungsbefugnis vor. Gegen den Verständigungsspruch können die Parteien das Rechtsmittel des Einspruchs einlegen. In der Praxis hat sich das Verfahren offensichtlich bewährt, auch wenn es nicht so stark in Anspruch genommen wird, wie ursprünglich wohl erwartet worden ist.

In Zeiten, in denen auch in Europa das Interesse an außergerichtlicher Streitbeilegung wächst, sind die langjährigen japanischen Erfahrungen wie auch die dortigen aktuellen Entwicklungen von besonderem Interesse für die Rechtsvergleichung. Die Verfasserin hat mit ihrer Dissertation die Grundlage für einen solchen Rechtsvergleich im Bereich der individualarbeitsrechtlichen Streitbeilegung bereitet. Dies ist ein großes Verdienst und man kann die Lektüre des höchst informationsreichen Werkes nur wärmstens empfehlen. Der Text wird durch ausführliche statistische Angaben in einem Anhang vervollständigt. Besonders hilfreich ist ferner, dass die Verfasserin das Gesetz über die Verständigung in Arbeitssachen von 2004 nebst den dazu ergangenen Rechtsverordnungen in einem weiteren Anhang ins Deutsche übersetzt hat (S. 300ff.). Ein wenig verwunderlich mutet indes das Fehlen eines Abkürzungsverzeichnisses an.

Hamburg

HARALD BAUM

van Schagen, Esther: The Development of European Private Law in a Multilevel Legal Order. – Cambridge: Intersentia 2016. XVI, 657 S. (Ius Commune Europaeum. 144.)

Viele Köche verderben den Brei – oder doch nicht? „This book asks whether the coexistence of actors developing European private law is beneficial or problematic“ (S. 8). Die Antwort wird wahrscheinlich lauten: beides, aber so ganz genau erfährt man das nicht. Sechshundert Seiten später schreibt die Autorin: „in accordance with pluralist arguments, the coexistence of actors has proven beneficial for various reasons“ (S. 622). Das ist erfreulich, kann allerdings „in accordance with pluralist arguments“ auch kaum anders sein. Gleichzeitig ruft die Autorin zu einem „more consistent approach to the role of state and non-state actors and the correspondent development of additional and alternative techniques“ auf. „In this respect, national and European actors should adopt an approach in accordance with principles of private autonomy and concerns of *Fremdbestimmung*, based on mutual respect“. Auch dagegen lässt sich kaum etwas einwenden. Es besteht jedoch die Gefahr, ins Triviale abzugleiten. Außerdem geht es im Europäischen Privatrecht nun wirklich um mehr als um die Grenzen der Privatautonomie im deutschen und niederländischen Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen („STC“), aus dem die Verfasserin ihr konkretes Anschauungsmaterial bezieht. Sie spricht von „case studies“ (Kapitel 3–6) und leitet aus ihnen viele ebenso allgemein gehaltene wie weitreichende Handlungsempfehlungen ab. Gewiss finden sich hier zahlreiche wertvolle Einzelbeobachtungen. Insgesamt bleibt die Datenbasis für Aussagen über „das“ Europäische Privatrecht aber doch beunruhigend schmal.

Bemerkenswert breit ist dagegen die Gruppe der „actors“, die die Autorin im Sinn hat. Es geht ihr um den europäischen und die nationalen Gesetzgeber, den EuGH und die nationalen Gerichte, um internationale und nationale Organisationen, um Lobbyisten („stakeholder groups“), Akademiker und „private parties“, darunter ganz normale Vertragsparteien „and other parties relying on private law“ (S. 1 Fn. 1). Sie alle sollen nach den Vorstellungen der Autorin

