



## Eröffnungsveranstaltung

der Deutsch-Koreanischen Gesellschaft für Arbeitsrecht e.V.

**„Arbeitsrecht in Südkorea und Deutschland: Erfahrungen und Herausforderungen“**

am Freitag, 13. November 2015

---

### Vorwort

Korea und Deutschland sind als Industriestaaten vergleichbar und stehen vor ähnlichen Problemen (Technisierung, Überalterung etc). Ihre unterschiedliche Kultur hat indes zu unterschiedlichen Rechtssystemen geführt. Das macht einen Vergleich gerade aus dem Blick des Arbeitsrechts reizvoll: Wie löst die jeweils andere Kultur vergleichbare Probleme der Arbeitsgesellschaft? Deswegen sucht die Deutsch-Koreanische Gesellschaft für Arbeitsrecht die wechselseitige Begegnung und den Austausch. In unserer diesjährigen Tagung wollen wir praktische Beobachtungen und theoretische Überlegungen aus beiden Kulturen zusammenführen.

Wir freuen uns, mit Ihnen diskutieren zu dürfen.

Professor Dr. Volker Rieble

Professor Dr. Si-Joon Park



## Programm

10:00 Uhr – Begrüßung

### **10:15 Uhr**

Deutschland und Südkorea – Zusammenarbeit, Gemeinsamkeiten, Unterschiede

Michael Wendel, KOTRA Korea Trade-Investment Promotion Agency (München)

### **11:00 Uhr**

Siemens Energy Solutions in Südkorea: Erfahrungen und Herausforderungen

Dr. Irene Weckesser, Siemens AG (Erlangen)

### **12:00 Uhr**

Probleme des koreanischen Arbeitsrechts aus Sicht des Unternehmers

Ki-Bong Kang, Valeo Electrical Systems Korea

---

13:00 Uhr – Mittagspause

### **14:00 Uhr**

Kollektivvertrag und Staat – eine komplizierte deutsche Partnerschaft

Professor Dr. Dr. h.c. Manfred Löwisch, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

### **15:00 Uhr**

Reformvorhaben zur neuen Dynamik auf dem Arbeitsmarkt in Korea

Professor Dr. Ji-Soon Park, Korea University / School of Law (Seoul)



Ki-Bong Kang:

## **Probleme des koreanischen Arbeitsrechts aus Sicht des Unternehmers**

1. Mangel von Flexicurity des Arbeitsmarkts
2. Ungleichmäßigkeit der Arbeitsgesetze
3. Beschränkung der Leiharbeit
4. Verbot der Ersatzarbeit beim Arbeitskampf
5. Kündigungsschutz – zu strikt
6. Einseitigkeit der unbilligen Arbeitspraktiken
7. Unklarheit von Ordinary Wage (Normal- oder Grundstundenlohn)
8. Langwierigkeit der Arbeitsrechtsstreite



Professor Dr. Dr. h.c. Manfred Löwisch:

## **Kollektivvertrag und Staat – eine komplizierte deutsche Partnerschaft**

- I. Entwicklung des Kollektivvertrags in Deutschland
  1. Bis 1918: Von der Ablehnung zur Anerkennung
  2. 1918 bis 1933: Von der Anerkennung zur Aufnahme in das staatliche Recht
  3. 1933 bis 1945: Verdrängung durch staatliche Zwangsarbeitsrechtsordnung
  4. Seit 1946:
    - a) Bundesrepublik Deutschland: Wiederherstellung und Weiterentwicklung der freiheitlich geprägten staatlichen Kollektivvertragsordnung
    - b) Frühere DDR: Planwirtschaftliche Vorgaben für Kollektivverträge
  5. Seit 2004: Staatshilfe für die Kollektivvertragsordnung
- II. Verankerung in der deutschen Verfassung
  1. Koalitionsfreiheit als Kollektivvertragsautonomie
  2. Ausformung durch Tarifvertragsgesetz und Arbeitskampfrechtsprechung
- III. Spannungsfelder
  1. Verhältnis zu Betriebsverfassung und Mitbestimmung
  2. Verhältnis zum staatlichen Schutzrecht
  3. Verhältnis zur Arbeitsvertragsfreiheit
  4. Bewältigung von Unternehmenskrisen
  5. Sicherung der Daseinsvorsorge
  6. Verhältnis zum Wirtschaftsrecht
  7. Abstimmung mit der staatlichen Wirtschaftspolitik
- IV. Blick auf das Recht der Europäischen Union
  1. Verordnungs- und Richtlinienrecht
  2. Sozialpartnervereinbarungen
  3. Empfehlung des Rates zur Einrichtung nationaler Ausschüsse für Wettbewerbsfähigkeit im Euro-Währungsgebiet



Professor Dr. Ji-Soon Park:

## **Reformvorhaben zur neuen Dynamik auf dem Arbeitsmarkt in Korea**

### 1. Hintergründe der Arbeitsreform in Korea

- Strukturkrise der koreanischen Wirtschaft
- Makro-Indikatoren von Wirtschaft und Arbeitsmarkt in Korea
- Mikro-Indikatoren von Arbeitsbedingungen
- Aktueller Status und Probleme des Arbeitsmarkts

### 2. Lange Tripartite-Gespräch und halbfertige Einigung von 15.9.2015

### 3. Inhalte der Tripartite-Einigung

- Beschäftigungsförderung junger Menschen durch dreiseitige Zusammenarbeit
- Milderung der Doppelstruktur auf dem Arbeitsmarkt (zunehmende Kluft zwischen normalen und atypischen Arbeitnehmern)
- Ausbauen des sozialen Netzes
- Beseitigung der Unsicherheiten durch die Klarheit von drei Schlüsselthemen
- Aufbauen der vertrauensvollen Dreierpartnerschaft (Regierung – Unternehmervertreter – Gewerkschaften)

### 4. Gesetzgeberische Umsetzung

### 5. Aussichten