

## Japanisches Recht in fünf Minuten (13)

# Subventionierung von vorübergehenden Entlassungen

Von Mikio Tanaka

Nicht nur in der Produktionsbranche, sondern auch in vielen anderen Branchen wird Stellenabbau betrieben, um sich der momentanen Marktsituation anzupassen. Als Methode für den Stellenabbau ist nicht nur die Kündigung (*kaiko*) von Bedeutung – vorübergehende Entlassungen (*ichiji kikyū*) und Versetzungen an andere (normalerweise weniger anspruchsvolle) Gesellschaften (*shukko*) stellen ebenso wichtige Möglichkeiten des Stellenabbaus dar. Aus der Sicht des Arbeitgebers haben diese Möglichkeiten den Vorteil, dass er auf diese Weise Arbeitskosten senken kann, ohne auf seine erfahrenen Mitarbeiter entgeltlich zu verzichten, und dass er die Kosten und Konflikte vermeiden kann, die eine Kündigung mit sich bringen würde. Auch für den Angestellten ist eine vorübergehende Entlassung immer noch besser als eine Kündigung. Angesichts der jüngsten Zunahme der Arbeitslosenzahlen ist es wichtig, weitere Kündigungen möglichst zu vermeiden. In dieser Ausgabe wird deshalb ein Überblick über die Unterstützungsmaßnahmen von vorübergehend Entlassenen schaffen.

Das Arbeitsstandardgesetz schreibt vor, dass bei einer vorübergehenden Entlassung der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter 60 Prozent seines Durchschnittslohns bezahlen muss, wenn die Gründe für seine vorübergehende Entlassung dem Arbeitgeber zuzuschreiben sind. Dies trifft zum Beispiel zu, wenn ein Arbeitgeber seine Fabrik aufgrund der schlechten Konjunktur vorübergehend stilllegt. So stellt die Kündigung für den Arbeitgeber eine verlockende Option dar, weil er sonst seinem vorübergehend entlassenen Mitarbeiter noch 60 Prozent Lohn zahlen müsste, auch wenn seine Betrieb stillsteht.

So wurden öffentliche Hilfgelder zur Unterstützung der Beschäftigungsstabilisierung kleiner und mittlerer Unternehmen in Notfällen eingeführt, um vorübergehende Entlassungen zu erleichtern.

Angesichts der weiteren Verschlechterung der Arbeitsmarktsituation wurden zudem in diesem Jahr die Anwendungsbedingungen hierzu gelockert.

### Die wichtigsten Anwendungsbedingungen:

- „Unternehmer von kleinen oder mittleren Unternehmen“, bei welchen die Arbeitslosenversicherung Anwendung findet. Grundsätzlich sind mit „kleinen oder mittleren Unternehmen“ solche mit 300 Millionen Yen Kapital oder weniger und mit 100 Angestellten oder weniger gemeint. Je nach Branche sind diese Bedingungen jedoch anders (*lockerer*) festgelegt.
- Die Ursache ist ein „wirtschaftlicher Grund, der auf die Konjunkturschwankungen zurückzuführen ist“. Schwankungen, die sich jährlich wiederholen oder saisonbedingt sind, oder von einem bestimmten Unfall herrühren, zählen nicht dazu.
- (i) Der Umsatz oder die Produktion ist in den letzten 3 Monaten im Vergleich zu den vorangegangenen 3 Monaten bzw. zur selben Zeitspanne im vorangegangenen Jahr gesunken, und (ii) der laufende Gewinn ist bei der letzten Bilanz im Defizit gewesen. (Wenn die Produktion um 5 Prozent oder mehr zurückgegangen ist, fällt die zweite Bedingung aus).

### Betrifft folgende vorübergehende Entlassungen:

- Es muss eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmervertreter und Arbeitgeber geben, die die Zielperson, Dauer usw. der vorübergehenden Entlassung regelt. Wenn keine Gewerkschaft vorhanden ist, muss ein Vertreter der Arbeitnehmer gewählt werden.
- Es muss vorher eine Meldung beim zuständigen Arbeitsamt erfolgt sein.
- Die Mitarbeiter müssen einen ganzen Ruhetag nehmen, bzw. alle Mitarbei-

ter des Betriebes müssen gleichzeitig für kurze Zeit ihre Arbeit niederlegen. Diese Bedingung wurde jedoch seit 6. Februar 2009 für einige Zeit gelockert.

- Es muss eine gesetzmäßige Zuwendung an den vorübergehend Entlassenen gezahlt werden.

### Betroffene der vorübergehenden Entlassung

Wenn der betroffene Arbeitnehmer nach ungerechten oder willkürlichen Kriterien ausgewählt wurde, kann eine vorübergehende Entlassung gerichtlich für ungültig erklärt werden. Die Auswahl muss gerecht sein. Ferner steht in den Richtlinien vom Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt ein Absatz, der besagt, dass sich vorübergehende Entlassungen nicht auf einen bestimmten Angestellten konzentrieren dürfen.

### Betrag der Subventionen:

- 80 Prozent der Summe der Zuwendungen (Es gibt allerdings eine Obergrenze.) Wenn in einer bestimmten Zeitspanne kein Angestellter entlassen wurde, oder wenn der Betroffene eine Person mit Behinderung ist, vergrößert sich die Zuwendungsrate auf 90 Prozent.
- Im ersten Jahr bis zu 200 Tage (in 3 Jahren bis zu 300 Tage)

Um die Hilfgelder zur Unterstützung der Beschäftigungsstabilisierung kleiner und mittlerer Unternehmen in Notfällen zu erhalten, müssen ein kompliziertes Antragsschreiben sowie umfangreiche Unterlagen eingereicht werden. Doch da die Summe dieser Hilfgelder hoch ist, ist der Aufwand eine Überlegung wert. Ferner gibt es auch Unterstützungsmaßnahmen für Versetzungen von Angestellten an andere Gesellschaften oder für Weiterbildungsmaßnahmen. Man muss jedoch beachten, dass die Bedingungen für die Gewährung der Subventionen sowie des Betrags – je nach derzeitiger Soziallage, zum Beispiel Höhe der Arbeitslosigkeit – oft geändert wird.

## KONTAKT

**Mikio Tanaka** ist Partner und Rechtsanwalt bei City-Yuwa Partners in Tokyo.  
Tel.: +81(0)3 6212 5500  
Email: mikio.tanaka@city-yuwa.com  
Internet: www.city-yuwa.com