



## Japanisches Recht in fünf Minuten (10)

# Grundsätze betriebsbedingter Entlassungen

Von Mikio Tanaka

**W**ie in der letzten Ausgabe vorgestellt, ist in Japan bei der Entlassung eines regulären Beschäftigten, der in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis steht, die so genannte „Kündigungsrechtsmissbrauchstheorie“ zu erfüllen. Das kürzlich geänderte Arbeitsstandardgesetz bestätigt diese Regel und weist darauf hin, dass „die Kündigung des Arbeitsverhältnisses als Kündigungsrechtsmissbrauch gilt und somit rechtsunwirksam ist, wenn sie objektiv nicht rational und nicht sozial angemessen ist.“ Die vier Bedingungen dieser Theorie sehen wie folgt aus:

**(1) Notwendigkeit einer betriebsbedingten Entlassung**

Es muss eine betriebliche Erfordernis für den Stellenabbau vorhanden sein. Während in früheren Rechtsprechungen eine Dringlichkeit der Entlassung zur Konkursvermeidung verlangt wurde, reicht heute in der Regel eine befriedigende Angabe der Umstände aus. Bei einer jüngeren Rechtsprechung wurde diese Bedingung mit der Notwendigkeit zur Rationalisierung wegen sinkender Umsätze als erfüllt betrachtet, obwohl die Gesellschaft zum Zeitpunkt der Entlassung noch in den schwarzen Zahlen war.

**(2) Durchführung von Maßnahmen zur Vermeidung von Entlassungen**

Zu diesen Maßnahmen zählen Kürzung von Arbeitszeiten sowie von Überstunden, Verzicht auf Neueinstellungen, Gehaltskürzungen bei der Geschäftsführung, Abschaffung von Gehaltserhöhungen sowie von Boni, Angebote der Frühpensionierung, Aufträge an Agenten zur Wiedereinstellung, und Versetzung bzw. Stellenwechsel. Normalerweise dauert es drei bis vier Wochen, bis diese Bedingungen erfüllt sind. Wenn die japanische Tochtergesellschaft einer westlichen Gesellschaft einen Stellenabbau durchführen will, stößt sie hin und wieder auf große Schwierigkeiten bei der Erläuterung des japanischen Kündigungssystems gegenüber der Personalabteilung mit westlichem Hauptsitz. Nicht selten wollen sie dem zu

entlassenden Arbeitnehmer lediglich eine Woche geben, bis er das Angebot der Kündigungsvereinbarung akzeptiert. Das japanische Gericht aber sieht es lieber, wenn sich der Arbeitgeber große Mühe gibt und sich Zeit nimmt, um die Kündigung zu vermeiden.

**(3) Angemessene Auswahl des zu entlassenden Arbeitnehmers**

Die Auswahl des zu entlassenden Arbeitnehmers soll nach rationalen und objektiven Kriterien erfolgen. Hierbei ist erforderlich, folgende Punkte im Einzelnen zu berücksichtigen: den Beitragsgrad des Arbeitnehmers zur Gesellschaft, Häufigkeit der Abwesenheit sowie des Zuspätkommens, Leistungen, Fähigkeiten, die Dauer der Betriebszugehörigkeit, die Möglichkeit einer Wiedereinstellung und die finanzielle Belastung durch die Entlassung. Ferner ist im japanischen Recht, anders als im deutschen Kündigungsschutzgesetz, eine „soziale Auswahl“ nicht vorgeschrieben. Folglich gilt es nicht sofort als rechtswidrig, wenn ein älterer, viel verdienender Arbeitnehmer, der unterhaltspflichtig ist und Schwierigkeiten zur Wiedereinstellung hat, früher entlassen wird als jemand, der jünger und alleinstehend ist, weniger verdient und mehr Möglichkeiten zur Wiedereinstellung hat.

**(4) Legalität des Entlassungsverfahrens**

Die Kündigung muss sowohl inhaltlich als auch verfahrensmäßig gemäß Arbeitsstandardgesetz, Betriebsordnung (*shugyo kisoku*, JAPANMARKT 7/2008) und individuellem Arbeitsvertrag (falls vorhanden) erfolgen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Gewerkschaft (falls vorhanden) bzw. die Arbeitnehmer über die Notwendigkeit des Stellenabbaus und über das geplante Kündigungsverfahren (Zeit, Ausmaß, Vorgehensweise) zu unterrichten und sich mit ihnen aufrichtig zu besprechen.

Früher waren bei betriebsbedingten Entlassungen alle oben genannten vier Bedingungen streng zu erfüllen, sonst galten solche Entlassungen als Kündi-

gungsrechtsmissbrauch und somit als rechtsunwirksam. In den jüngsten Rechtsprechungen jedoch ist auch der Ausdruck „vier Elemente“ anstatt „vier Bedingungen“ zu sehen, wobei diese vier Elemente zu einer umfassenden und flexiblen Berücksichtigung dienen sollen. So gibt es heute zwei Richtungen in der Rechtsprechung: Die herkömmliche Rechtsprechung, bei der die Erfüllung aller vier Bedingungen streng erforderlich ist, und die neuere Rechtsprechungstendenz, die eine umfassende und flexible Berücksichtigung der vier Elemente für ausreichend hält. Aber aufgepasst: Eine eindeutige Verletzung der Regel kann heute noch zu Schadensersatzansprüchen führen.

In Deutschland ist das Kündigungsschutzgesetz nicht auf den Arbeitnehmer in der Probezeit anwendbar, und somit werden die Arbeitnehmer je nach Arbeitsverhältnis sehr unterschiedlich geschützt. Im Gegensatz hierzu wird unter der japanischen Rechtsprechung auch während der Probezeit die Kündigungsrechtsmissbrauchstheorie (in leicht geringerem Maße als bei regulären Arbeitnehmern) angewendet.

Da der größte Teil der Beweise über Kündigungsrechtsmissbrauch dem Arbeitgeber vorliegt, wird in der Gerichtspraxis häufig versucht, die Beweislast des Arbeitnehmers zu erleichtern und sogar diese Pflicht dem Arbeitgeber de facto zuzuweisen.

Die Kündigungsrechtsmissbrauchstheorie wird nicht nur bei einer betriebsbedingten Kündigung, sondern auch bei Kündigungen aufgrund der niedrigen Leistung sowie des Fehlverhaltens des Arbeitnehmers analog angewendet.

**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](mailto:mikio.tanaka@city-yuwa.com)  
Internet: [www.city-yuwa.com](http://www.city-yuwa.com)