

Japanisches Recht in fünf Minuten (9) Kündigungsregeln in Japan

Von Mikio Tanaka

Das Neujahr 2009 im Hibiya-Park, dem „Central Park“ Tokyos, begann mit dem ungewöhnlichen Anblick einer Menge Zelte – wie in einem Flüchtlingslager. Da campierten unzählige Arbeits- und Obdachlose über den Jahreswechsel mit Hilfe der Gewerkschaften und freiwilligen Helfer, die kostenlose Mahlzeiten zubereiteten. Auch Japan ist von der in den USA ausgebrochenen Finanzkrise schwer betroffen, und durch die Kettenreaktion von Massenentlassungen ist die Arbeitslosenzahl enorm gestiegen. Viele dieser Arbeitskräfte verloren damit auch ihre Unterkunft und wurden obdachlos, weil sie mit Beendigung des Arbeitsvertrages ihre Firmenwohnungen räumen mussten.

Bis vor kurzem hat man die „Anstellung auf Lebenszeit“, die zur Sicherung von gesellschaftstreuen Arbeitskräften dient, als einen Grund für die stabile Wirtschaftslage in Japan genannt. Doch viele konnten wohl den Anblick des „Zeltdorfs“ im Hibiya-Park nur schwer mit „dem Mythos von der Anstellung auf Lebenszeit“ vereinen, weil diese beiden Bilder sehr weit auseinanderklaffen. In erster Linie soll darauf hingewiesen werden, dass es bis heute kein Gesetz gab, das Arbeitgeber zu einer Anstellung auf Lebenszeit verpflichtet. Außerdem bestehen in Japan, anders als in Deutschland, weder ein Kündigungsschutzgesetz noch Mitbestimmungsregeln. Gewerkschaften sind allgemein schwach organisiert, und es existiert überhaupt keine Vorstellung von einem Betriebsrat. Mit anderen Worten: Die „Anstellung auf Lebenszeit“ ist kein System, das die Beschäftigungsstabilität als Recht des Arbeitnehmers garantiert, sondern lediglich eine traditionelle, unternehmenskulturelle Praxis, die aus gesellschaftsbetrieblichen Gründen, wie zum Beispiel zur Sicherung von Arbeitsplätzen für erfahrene Handwerker, sowie als Tugend des Arbeitgebers, bewahrt worden ist.

Das Thema der „Kündigungsschutzregeln“ wird in dieser und in den folgenden Ausgaben vorgestellt, da derzeit viele japanische sowie ausländische Unterneh-

men in Japan einen Stellenabbau planen. Weil der Platz begrenzt ist, geht es hier lediglich um „betriebsbedingte Entlassungen“, nämlich Entlassungen zur Reduzierung der Personalkosten, und nicht um disziplinarische Entlassungen (die der „fristlosen Kündigung“ in Deutschland entsprechen).

Grundsätzlich wird auf den Direktor, gleichgültig ob vertretungsberechtigt oder nicht, das Arbeitsrecht nicht angewendet. Bei einem Direktor ohne Vertretungsrecht gilt jedoch dieses Recht unter Umständen, wenn seine aktuelle Beschäftigung der eines Arbeitnehmers entspricht und nicht der eines Direktors. Demzufolge muss zu allererst die Rechtsnatur der zu entlassenden Person festgestellt werden, nämlich ob er „reiner“ Direktor oder Arbeitnehmer ist. Bei Tochtergesellschaften ausländischer Unternehmen kommt es häufig vor, dass die Muttergesellschaft den Direktor in Japan lediglich als einen Arbeitnehmer betrachtet, und dass sie versucht, bei seiner Entlassung das Arbeitsrecht anzuwenden. Beim ersten Schritt des Entlassungsverfahrens ist im Handelsregister festzustellen, wer die Direktoren sind, und ob diese vertretungsberechtigt sind oder nicht. Sonst ist alle darauffolgende Mühe umsonst.

In dieser und in den nächsten Ausgaben handelt es sich um den sogenannten sei-shain (festangestellter Arbeiter), der mit seinem Arbeitgeber in einem direkten und zeitlich unbefristeten Arbeitsverhältnis steht. Als anwendbare Regeln sind Gesetze, die Betriebsordnung (siehe auch JAPANMARKT 07/2008) und, falls vorhanden, ein individueller Arbeitsvertrag (bei traditionellen japanischen Gesellschaften wird nur selten ein individueller Arbeitsvertrag abgeschlossen) zu nennen. Im Folgenden werden die Gesetze näher behandelt.

§20 des japanischen Arbeitsstandardgesetzes besagt: „Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer 30 Tage vor der Kündigung davon in Kenntnis setzen. Wird diese Pflicht vernachlässigt, soll der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Durchschnittslohn für einen Zeitraum von 30 Tagen oder mehr



▲ Demonstration gegen Kündigungen

bezahlen.“ (Auszug). Bei Arbeitnehmern in der Probezeit oder bei Zeitarbeitern gilt sogar diese Regel der „30-Tages-Frist“ nicht.

Jedoch existiert unter der Rechtsprechung eine Regel der „Kündigungsrechtsmissbrauchstheorie“, die den Missbrauch des Kündigungsrechts durch den Arbeitgeber verhindern soll. Laut dieser Theorie sind Kündigungen, die die folgenden vier Bedingungen nicht erfüllen, verboten:

- (i) Ein echter betriebsbedingter Anlass zur Entlassung liegt vor,
- (ii) Der Arbeitgeber hat sich bemüht, die Entlassung zu vermeiden,
- (iii) Die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer erfolgt nach rationalen und objektiven Kriterien, und
- (iv) Das Entlassungsverfahren ist angemessen.

§18-2 des Arbeitsstandardgesetzes, das zusätzlich bei der Reform von 2003 (inkraftgetreten 2004) eingeführt wurde, weist darauf hin, dass „die Kündigung des Arbeitsverhältnisses als Kündigungsrechtsmissbrauch gilt, wenn sie objektiv nicht rational und sozial ungerechtfertigt ist, und somit rechtsunwirksam ist.“ – so bestätigt die oben genannte Rechtsprechung. In der nächsten Ausgabe werden diese vier Bedingungen im Vergleich zum deutschen Kündigungsschutzgesetz vorgestellt.

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