

## Japanisches Recht in fünf Minuten (1)

# Besonderheiten des japanischen Arbeitsrechts: Betriebsordnung

Von Mikio Tanaka

Nach der Abschaffung des Feudalismus am Ende des 19. Jahrhunderts nahm sich Japan das deutsche und teils auch das französische Recht zum Vorbild, um sein Rechtssystem rasch zu modernisieren. Nach dem Zweiten Weltkrieg wurden das Gesellschaftsrecht und verschiedene Konsumentenschutzgesetze jeweils von amerikanischem Recht und EG-Recht stark beeinflusst. Aus diesem Grund hat das japanische Rechtssystem selbst viele Gemeinsamkeiten mit westlichen Gesetzen. Trotzdem verwirren manchmal „exotische“ japanische Gesetze und Regeln westliche Geschäftsleute, die in Japan tätig sind. Ab diesem Monat stellt Rechtsanwalt Mikio Tanaka in dieser Rubrik ausgewählte konfliktregende Rechtssysteme und Rechtspraktiken vor. Hier in der ersten Ausgabe handelt es sich um die Betriebsordnung.

**B**ei vielen traditionellen japanischen Großunternehmen werden keine schriftlichen Arbeitsverträge mit Arbeitnehmern abgeschlossen, die zugleich Managementkandidaten sind. Andererseits werden mit den Zeitarbeitnehmern, die arbeitsrechtlich weniger geschützt werden, schriftliche Arbeitsverträge abgeschlossen, um zu vermeiden, dass sie als Arbeitnehmer mit zeitlich unbefristeten Verträgen betrachtet werden. Deshalb werden sie oft als „keiyaku shain“ (Arbeitnehmer mit Vertrag) bezeichnet. Bei Kleinunternehmen existieren schriftliche Arbeitsverträge normalerweise nicht. Anders als deutsche Gewerkschaften, die für die jeweilige Industrie existieren, wird in Japan eine Gewerkschaft, wenn überhaupt, normalerweise auf der Ebene einzelner Unternehmen gegründet (Achtung: radikale, ideologisch-bewaffnete Gewerkschaften existieren auch). Ihre Aktivitäten sind in der Regel bescheiden, und funktionsmäßig sind sie kaum

mit deutschen Gewerkschaften zu vergleichen; ihre Funktion liegt irgendwo zwischen einer Gewerkschaft und einem Betriebsrat in Deutschland. Tarifverträge existieren auch nur selten.

Was regelt dann die Arbeitsbedingungen in Japan außer Gesetze? Das Arbeitsstandardgesetz schreibt vor, dass ein Arbeitgeber, der ständig zehn oder mehr Arbeitnehmer einschließlich Teilzeitarbeitnehmer hat, eine Betriebsordnung (shugyo kisoku; „SK“) errichten und bei der zuständigen Arbeitsüberwachungsbehörde einreichen soll. Bei der Aufstellung einer SK muss sich der Arbeitgeber von den Arbeitnehmervertretern (z.B. Gewerkschaft oder von Arbeitnehmern ausgewählten Vertretern) beraten lassen.

In einer SK einzutragende Regelungen sind in drei Gruppen unterteilt:

1. immer einzutragende Regelungen, z.B. Arbeitszeit, Urlaub, Lohn und Kündigungsbedingungen,
2. Regelungen, die immer eingetragen werden müssen, wenn sie bestehen, z.B. Abfindungskalkulationsregeln, Disziplinarmaßnahmen oder Berufsausbildung, und
3. freiwillig einzutragende Regelungen, z.B. Regeln bezüglich Glückwunsch- und Beileidstelegrammen.

Viele Tochtergesellschaften von westlichen Unternehmen in Japan schließen – der Gewohnheit ihrer Muttergesellschaften entsprechend – nicht nur Dienstverträge mit den Direktoren, sondern auch mit den einzelnen Arbeitnehmern Arbeitsverträge ab. Das Vorgehen selbst ist korrekt, aber zu beachten sind die Regelungen der SK. Wenn einige Regelungen der SK für den Arbeitnehmer vorteilhafter sein sollten als solch ein individueller Arbeitsvertrag, werden dessen entsprechende Regelungen des Arbeitsvertrages unwirksam. Ferner darf die SK gegen Gesetze und Tarifverträge inhaltlich nicht verstoßen.



Obwohl die SK das Arbeitsverhältnis wesentlich bestimmt, kann – laut traditionellem Prinzip – der Arbeitgeber die SK einseitig abändern. Vertreter von Arbeitnehmern haben lediglich das Recht, ihre Meinung abzugeben, aber kein Veto-Recht. In diesem Sinne ist die Rechtsnatur einer SK eher eine allgemeine Arbeitsbedingung. SK ist eines der typischen Beispiele, mit denen japanische Juristen Schwierigkeiten haben, sie westlichen Juristen zu erklären. In den letzten Jahren jedoch fordern verschiedene Rechtsprechungen vernünftige Gründe bei Änderungen der SK zugunsten des Arbeitgebers, was SK-Änderungen immer schwieriger macht. Zum 1. März 2008 ist das „Gesetz über Arbeitsverträge“ in Kraft getreten und hat die bisherige Rechtsprechung bestätigt und ist teilweise einen Schritt weiter gegangen. Nach diesem Gesetz ist die SK-Änderung zugunsten des Arbeitgebers nur gestattet, wenn erstens der Arbeitnehmervertreter zustimmt, oder zweitens vernünftige Gründe (im oben genannten Gesetz definiert) vorliegen.

### 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)