

## Recht kurz bitte (1) Überstunden und die sogenannten 3-6-Abkommen

Von Mikio Tanaka

Die fehlerhafte Abrechnung von Überstunden kann teuer werden. Ein klassisches Beispiel: Weil „überwachende Angestellte“ (*kanrishoku*) im Sinne des japanischen Arbeitstandardgesetzes nicht für ihre Überstunden bezahlt werden müssen, wird der Begriff großzügig angewandt. So lassen sich Überstundenvergütungen umgehen. Wenn aber Missbrauch betrieben wird, müssen Arbeitgeber rückwirkend eine große Summe an Überstundenvergütungen zuzüglich Verzugszinsen auf einmal zahlen. Wenn die Bezahlung nicht freiwillig erfolgt, kann bei einer Niederlage vor Gericht sogar ein Bestrafungszuschlag von bis zu 100 Prozent der rückständigen Überstundenvergütung hinzukommen. Wie in der Märzausgabe erwähnt, hat es bereits Präzedenzfälle gegeben, in denen die Arbeitgeber 10-stellige Yen-Beträge bezahlen mussten. Im Folgenden werden Eigenheiten bezüglich der Über-

stunden im japanischen Arbeitsrecht für ausländische Unternehmen verständlich zusammengefasst.

Erstens muss jeder Betrieb, der regulär zehn Arbeitnehmer oder mehr beschäftigt, eine Betriebsordnung (*shūgyō kisoku*) besitzen. Wie in einer früheren Ausgabe beschrieben, ist die Betriebsordnung eine Besonderheit des japanischen Arbeitsrechts (JAPANMARKT 7/2008). Wenn ein Widerspruch zu einem individuellen Arbeitsvertrag vorliegt, wird die Regelung zugunsten des Arbeitnehmers angewandt. Zudem gibt es eine Fülle von obligatorischen „muss“-Gegenständen, die unbedingt einer Regelung in der Betriebsordnung bedürfen. Eine davon: Um Überstunden zu befehlen, muss in der Betriebsordnung eine entsprechende Klausel vorhanden sein.

Zweitens ist der Arbeitgeber nach dem §36 Arbeitstandardgesetz dazu verpflichtet, (i) mit der Gewerkschaft,

die die Mehrheit der Arbeitnehmer des Betriebs vertritt oder (ii) mit dem Vertreter der Mehrheit der Arbeitnehmer des Betriebes, ein schriftliches Abkommen abzuschließen und dies beim Arbeitsüberwachungsamt vorzulegen (außer bei Ausnahmen wie etwa in Notfällen). Das nach der Paragraphennummer „saburoku-kyōtei (3-6-Abkommen)“ benannte Abkommen wird üblicherweise jährlich gemeldet. Werden Überstunden ohne ein 3-6-Abkommen befohlen, drohen Freiheitsstrafen mit Zwangsarbeit bis sechs Monaten oder 300.000 Yen Strafgeld. In der Praxis bleibt es meistens bei einem Rat zur Richtigstellung durch das Arbeitsüberwachungsamt, eine sofortige Bestrafung ist unwahrscheinlich. Dennoch kann das Fehlen eines 3-6-Abkommens zu einer schwachen Verhandlungsposition des Arbeitgebers führen, wenn eine Streitigkeit mit dem Arbeitnehmer losbricht. Denn das Fehlen kann als klarer Beweis eines schwachen Personalmanagements betrachtet werden.

---

**Mikio Tanaka** ist Rechtsanwalt und Partner bei City-Yuwa Partners in Tokyo.  
www.city-yuwa.com  
E-Mail: mikio.tanaka@city-yuwa.com