

Recht kurz bitte (14)

Japans unausgereiftes Beschäftigungssystem für Ältere

Von Mikio Tanaka

Am 29. August 2012 wurde die Novelle des „Gesetzes zur Stabilisierung der Beschäftigung von Älteren“ (nachfolgend: Gesetz) verabschiedet. Es verpflichtet Arbeitgeber (AG) dazu, Arbeitnehmer (AN), die das Rentenalter erreicht haben, auf Wunsch bis zum Alter von 65 Jahren weiterzubeschäftigen. Mit dem 1. April 2013 tritt es in Kraft. Das Gesetz reflektiert die stufenweise Anhebung des Rentenalters und soll verhindern, dass AN nach Erreichen des internen betrieblichen Ruhestandsalters bis zum Beginn des Rentenbezugs, ohne Gehalt und ohne Rente dastehen.

Das derzeitige, zuletzt 2004 revidierte Gesetz sieht vor, dass AG, in deren Unternehmen das interne Ruhestandsalter zwischen 60 und unter 65 Jahren liegt, entweder das Rentenalter anheben, ein Weiterbeschäftigungssystem einführen oder die Altersgrenze abschaffen. Ein Unterschreiten des internen Rentenalters von 60 Jahren ist auch heute bereits unzulässig. Gegenwärtig sind noch beschränkte Weiterbeschäftigungssysteme erlaubt, bei denen AG und AN in einem Abkommen bestimmte Kriterien wie Leistungsfähigkeit oder körperliche Verfassung definieren, die es erlauben, AN nicht weiter zu beschäftigen. Dies gilt auch, wenn AN eine Weiterbeschäftigung wünschen, aber diese Kriterien nicht erfüllen. Da diese „disqualifizierten“ AN folglich bis zur Erreichung des Rentenbezugsalters ohne Einkommen sind, wurde mit der jüngsten Novelle eine solche Selektion abgeschafft. Prinzipiell müssen fortan *alle* AN auf Wunsch weiterbeschäftigt werden.

Allerdings wurde eine Übergangsregelung geschaffen. AG, mit denen per Ende März 2013 eine entsprechende Regelung in Form eines AG-AN-Abkommens inklusive solcher Kriterien besteht, können dieses Selektionssystem unter Umständen bis zu 12 Jahre lang fortfüh-



ren. Die Weiterbeschäftigung ist jedoch nicht mehr auf den ursprünglichen AG fixiert, auch eine Beschäftigung bei Gruppenunternehmen ist möglich. Diese Regel gilt nicht für Direktoren (*torishimariyaku*), schließt jedoch leitende Angestellte wie sogenannte *shikkô yakuin* mit ein. Im Gegensatz zum Begriff „*yakuin*“ (zum Beispiel Direktoren) im Sinne des Gesellschaftsrechts, ist das inzwischen üblich gewordene „*shikkô yakuin*“ keine gesetzlich definierte Position.

Das neue Gesetz wird sich negativ auf die Beschäftigung junger AN auswirken und erhebliche Folgen für Gehaltssysteme haben. Gegebenenfalls müssen bei einem Betrieb mit zehn oder mehr AN Betriebsordnungen (*shûgyô kisoku*) geändert werden, was gar nicht so leicht ist (JAPANMARKT 07/2008). Im Fall einer Zuwiderhandlung hat der AN nach wie vor kein unmittelbares Recht, den AG zur Weiterbeschäftigung zu zwingen. Unter dem derzeitigen Gesetz ergeht nur eine *Empfehlung* an den AG. Das neue Gesetz räumt zwar die Möglichkeit ein, den Namen der AG im Verstoß zu veröffentlichen, dies stellt jedoch für Kleinunternehmen keine Sanktion dar. Ferner zeigt das Beispiel des Gleichstellungsgesetzes, dass das Mittel der Sanktion durch Veröffentlichung des Namens nur

selten durchgesetzt wird. Letztendlich wird de facto die Last, die Unzulänglichkeiten des Rentensystems auszugleichen, auf die Großunternehmen abgewälzt, die auf ihren gesellschaftlichen Ruf achten müssen.

Beim Schutz der älteren AN geht es um die Frage, wer die Kosten der Überalterung der Gesellschaft tragen soll, und zusätzlich, wie das ewige Thema des Arbeitsrechts gelöst werden kann: Verstärkt man den AN-Schutz, wandern die AG nach Kontinentalasien aus und führen damit zu einem weiteren Beschäftigungsabbau in Japan. Die Lösung dieser Probleme ist nicht einfach und sollte von einer weiten Perspektive aus angegangen werden, die auch die Industriepolitik mit einbezieht.

Der bürokratische Sektionalismus der japanischen Behörden behindert solche landesweiten und intersektionalen Maßnahmen, so dass oft nur oberflächliche Schritte unternommen werden und es schwierig ist, bei Verstößen hart durchzugreifen. ■



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