

Mehr Rechte, weniger Überstunden

In Japan brechen mit dem neuen Geschäftsjahr auch neue Zeiten an – zumindest auf dem Papier.

Ab dann gelten neue Obergrenzen für Überstunden sowie Regelungen für deren Vergütung. Ein Überblick

Von Mikio Tanaka

Am 29. Juni 2018 hat Japan ein mehrteiliges Gesetz zur Reform der Arbeitsweise (*hatarakikata kaikaku*) verabschiedet, das ab April 2019 stufenweise in Kraft treten wird. Die Reform soll das Niveau der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmern erhöhen. Teils werden je nach Tatbestand Verstöße mit Strafen geahndet, teils hat der Gesetzgeber aber auch nur eine Bemühungspflicht verankert. Doch selbst bei einer „bloßen“ Bemühungspflicht muss man davon ausgehen, dass die Reform zumindest das Niveau der „allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmern“, die oft bei Schadensersatzklagen von Arbeitnehmern gegen Arbeitgeber eine wichtige Rolle spielt, erhöht hat.

Hintergründe

Die Reformen sind infolge mehrerer Entwicklungen entstanden. Zum einen hat die Abwanderung von Unternehmen ins Ausland, wo Personalkosten niedriger und arbeitsrechtliche Regelungen lockerer sind, zu einer Aushöhlung des Produktionsstandorts Japan beigetragen. Zum anderen ist durch die rapide alternde Gesellschaft bei gleichzeitigem Geburtenrückgang bereits jetzt ein Arbeitskräftemangel deutlich spürbar. Die Belastung der vorhandenen Beschäftigten steigt – mit entsprechenden negativen Effekten auf deren Gesundheit, sogar bis hin zum *karoshi* (Tod durch Überarbeitung). Zudem steigt der Anteil der nicht-regulär Beschäftigten, die bei gleicher Arbeit weniger Entgelt erhalten und arbeitsrechtlich schlechter abgesichert sind. Mit den neuen Regelungen will Japan ein ausgewogenes Verhältnis zwischen dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer und der Sicherstellung von ausreichend Personal erreichen.

Inhalte des Reformgesetzes

Das Reformgesetz soll ein Arbeitsumfeld schaffen, das dieser neuen Situation gerecht wird, und zwar durch

- die Korrektur langer Arbeitszeiten,
- das Angebot vielfältiger Arbeitsmodelle,

- Maßnahmen für den Erhalt und die Förderung der Gesundheit der Beschäftigten sowie
- gleiche Konditionen für gleiche Arbeit.

Obergrenze für Überstunden

Japan ist berüchtigt für lange Arbeitszeiten. Dies soll sich mit der Reform ändern. Wenn ein Arbeitgeber Angestellte über die gesetzliche Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche und 8 Stunden pro Tag hinaus und/oder an gesetzlichen Feiertagen arbeiten lässt, muss er mit der Gewerkschaft, in der die Mehrheit der Mitarbeiter organisiert sein muss, oder dem Arbeitnehmervertreter, der die Mehrheit der Mitarbeiter vertritt, ein sogenanntes „3-6 Abkommen“ (nach dem Paragraphen im Arbeitsstandardgesetz) abschließen und bei der Aufsichtsbehörde einreichen. Bisher gab es hinsichtlich der Obergrenze im 3-6 Abkommen nur eine unverbindliche Richtlinie. Mit dem Reformgesetz liegen die Obergrenzen nun bei maximal 45 Überstunden pro Monat und 360 Stunden pro Jahr. In Sonderfällen, wenn etwa aus unvorhersehbaren Gründen das Arbeitsvolumen zeitweise stark ansteigt, sind Ausnahmen möglich, die aber unter 100 Stunden pro Monat bleiben müssen. Falls dieser Zustand länger andauert, sind über mehrere Monate hinweg im Durchschnitt maximal 80 Stunden und im Jahr maximal 720 Stunden zulässig. Verstöße dagegen werden mit bis zu 6 Monaten Freiheitsstrafe mit Arbeitspflicht oder einem Bußgeld von bis zu 300.000 Yen geahndet. Angesichts des Fachkräftemangels wurden für bestimmte Berufe Ausnahmeregeln formuliert.

Anhebung des Zuschlagssatzes bei KMU

Der Zuschlagssatz für Überstunden liegt in Japan bei 25 Prozent, wenn ein Arbeitnehmer pro Monat nicht mehr als 60 Überstunden macht, darüber hinaus beträgt er 50 Prozent. Bisher waren kleine und mittlere Unternehmen (KMU) von der 50-Prozent-Regelung ausgenommen; dies ändert sich ab dem 1. April 2023.

5 Urlaubstage Pflicht

Arbeitnehmer, die 6 Monate oder länger kontinuierlich beim selben Arbeitgeber beschäftigt sind und an mindestens 80 Pro-

KMU in diesem Kontext bedeutet A. oder B. in der jeweiligen Kategorie

	A. Kapital des Unternehmens		B. Zahl der regulär beschäftigten Arbeitnehmer
Einzelhandel	50 Mio. Yen oder weniger	oder	50 oder weniger
Dienstleister	50 Mio. Yen oder weniger		100 oder weniger
Großhandel	100 Mio. Yen oder weniger		100 oder weniger
Sonstige	300 Mio. Yen oder weniger		300 oder weniger

Quelle: Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Soziales (MHLW)
<https://jste.mhlw.go.jp/kyoto-roudoukyoku/content/contents/000271655.pdf>

Zeitplan des Inkrafttretens der Reformgesetze

Gesetz		Nicht-KMU	KMU im Sinne des KMU-Basisgesetzes
Beschäftigungsmaßnahmengesetz Grundprinzipien zur Förderung von Beschäftigungsmaßnahmen (z.B. Schulungen) durch die Regierung		6. Juli 2018	
Arbeitsstandardgesetz	Obergrenzen für Überstunden	1. April 2019	1. April 2020
	Weitere Neuerungen: <ul style="list-style-type: none"> • Unbedingte Inanspruchnahme von 5 Urlaubstagen im Jahr • Einrichtung von Sonderregelungen für hochqualifizierte Arbeitnehmer 		1. April 2019
	Anwendung der Lohnzuschlagsregelung (bei mehr als 60 Stunden pro Monat 50 Prozent Zuschlag) auch auf KMU	–	1. April 2023
Arbeitssicherheits- und Hygienegesetz, Gesetz zur verbesserten Gestaltung von Arbeitszeiten usw., Pneumokoniose-Gesetz (Gesetz zum Schutz vor Lungenerkrankungen) <ul style="list-style-type: none"> • Stärkung der Funktion des Betriebsarztes und der Betriebsgesundheitspflege • Bemühungspflicht um Intervalle zwischen Arbeitseinsätzen 		1. April 2019	
Teilzeitarbeitsgesetz, Arbeitsvertragsgesetz <ul style="list-style-type: none"> • Verbot der unangemessenen Benachteiligung von Teilzeit- und befristeten Beschäftigten gegenüber Festangestellten 		1. April 2020	1. April 2021
Arbeitnehmerüberlassungsgesetz <ul style="list-style-type: none"> • Verbot der unangemessenen Benachteiligung von Leiharbeitern gegenüber den Beschäftigten des Einsatzbetriebs 		1. April 2020	

Quelle: Prime Minister's Office of Japan (Daten vom Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Soziales (MHLW))
https://www.kantei.go.jp/jp/singi/katsuryoku_kojo/choujikan_wg/dai4/siryou1.pdf

zent der Arbeitstage anwesend waren, haben Anspruch auf 10 Tage Urlaub im Jahr. Mit zunehmender Betriebszugehörigkeit steigt die Zahl der bezahlten Urlaubstage.

Das Problem der Reformer: Japaner nehmen im Durchschnitt nur etwa die Hälfte des ihnen zustehenden Urlaubs in Anspruch, zum Beispiel, weil Arbeitskräfte fehlen. Außerdem kennt das japanische Recht keine bezahlten Krankheitstage, weswegen Arbeitnehmer für den Krankheitsfall Urlaubstage aufsparen müssen. Des Weiteren wollen Mitarbeiter nicht den Eindruck erwecken, sich vor der Arbeit zu drücken – eine Einstellung, die wohl vor dem Hintergrund einer konfuzianisch geprägten Rechtskultur zu sehen ist, die Arbeit als Tugend betrachtet und hierarchischen Beziehungen großen Wert beimisst.

Das Reformgesetz verpflichtet Arbeitgeber dazu, Mitarbeiter, denen mindestens 10 Urlaubstage pro Jahr zustehen, dazu zu bringen, mindestens 5 davon tatsächlich in Anspruch zu nehmen. Dazu können jedoch auch Betriebsferien zählen. Verstöße sind strafbar. Diese Änderung sorgte für großes Aufsehen in Japan – aber gerade dass der Vorschlag für solches Aufsehen sorgte, ist auch das Problem.

Intervalle zwischen Arbeitseinsätzen

Um übermäßige Arbeitsbelastungen zu vermeiden, hat der Arbeitgeber gemäß der Reform die „Pflicht, sich zu bemühen“, dass zwischen dem Ende der Arbeitszeit am Vortag und dem Beginn der Arbeitszeit am Folgetag bestimmte Pausenzeiten eingehalten werden.

Regelungen für „Hochqualifizierte“

Eine weitere wichtige Änderung war die Neuregelung von „Tätigkeiten, die spezifische, hohe Qualifikationen erfordern

sowie Tätigkeiten, die nach Ergebnis vergütet werden“. Nach dieser Definition „hochqualifizierte“ Arbeitnehmer fallen nicht unter die vorgenannten Regelungen für Arbeits- und Ruhezeiten sowie Feiertage. Es werden auch keine Zuschläge gezahlt.

Zum Redaktionsschluss sah der Verordnungsentwurf des zuständigen Ministeriums unter anderem folgende Bedingungen vor, die sich aber jederzeit ohne weitere Gesetzgebungsprozedur ändern können:

- Die Verordnung betrifft Tätigkeiten, die großes Fachwissen erfordern und bei denen keine hohe Korrelation zwischen Ergebnis und aufgewendeter Zeit besteht, zum Beispiel in der Forschung und Entwicklung, im Finanzhandel und bei der Beratung.
- Der Arbeitnehmer muss der Anwendung der Regelung schriftlich zustimmen. Um Missbrauch zu vermeiden, sind gewisse Formalitäten einzuhalten.
- Das voraussichtliche Jahreseinkommen beträgt mindestens 10,75 Millionen Yen (umgerechnet 86.000 Euro).

Gleichzeitig hat man einige Kontrollen zur Erhaltung der Gesundheit der betreffenden Mitarbeiter eingeführt. Der Arbeitgeber muss deren Gesamtarbeitszeiten korrekt erfassen und sicherstellen, dass diese im Jahr zum Beispiel mindestens 104 Tage und innerhalb von 4 Wochen mindestens 4 Tage frei nehmen. Darüber hinaus gibt es weitere Vorschriften, um Hochqualifizierte vor Missbrauch durch den Arbeitgeber zu schützen. ■



Mikio Tanaka

ist Partner und Rechtsanwalt mit japanischer Volljuristzulassung bei City-Yuwa Partners in Tokio.

E-Mail: mikio.tanaka@city-yuwa.com