



Land ohne Ruhestand: Der neue rechtliche Rahmen der Beschäftigung älterer Personen

Japan ist bekannt dafür, dass viele Arbeitnehmer bis ins hohe Alter weiterarbeiten. Der Staat hat nun einen gesetzlichen Rahmen geschaffen, um die überalterte Gesellschaft durch ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Rentenbezug und Arbeit im Alter zu stützen.

Von Mikio Tanaka

Im Jahr 2019 machten in Japan Personen ab 65 Jahren 28,4 Prozent der Bevölkerung aus – mehr als in jedem anderen Land der Welt. Das Ministerium für Innere Angelegenheiten und Kommunikation prognostiziert einen Anstieg der Quote auf 35,3 Prozent bis 2040. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels führt Japan ab 1. April 2021 Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung bis zum Alter von 70 Jahren ein. Das bestehende System der Altersbeschäftigung wurde ergänzt und in drei Altersstufen aufgeteilt. Denn solange in Japan keine umfassende Steuererhöhung durchgeführt wird, „muss“ das Renteneintrittsalter angehoben werden, um einen Kollaps des Rentensystems zu vermeiden.

Abgesehen von freiwilligen Renten besteht das japanische Rentensystem grundsätzlich aus zwei Säulen – der Volksrente (Festbetrag) sowie einer darauf aufsetzenden Arbeitnehmerrente für Beamte und Angestellte, deren Höhe sich nach dem Einkommen richtet. Bei der Volksrente wurde für Männer ab 2001, für Frauen ab 2006 das Rentenalter über einen Zeitraum von 12 Jahren stufenweise von 60 auf 65 Jahre angehoben. Das Renteneintrittsalter für die Arbeitnehmerrente wird bis 2030 ebenfalls stufenweise auf 65 Jahre erhöht.

Da das Gesetz zur Stabilisierung der Beschäftigung von älteren Menschen (Gesetz Nr. 68 von 1971, GSBÄM) jedoch vorschreibt, dass im Fall der Festlegung einer Altersgrenze diese nicht unter 60 Jahren liegen darf, haben viele japanische Unternehmen die Altersgrenze auf 60 Jahre festgelegt. In der Folge entstand eine Lücke zwischen der Altersgrenze der Unternehmen und dem Renteneintrittsalter von 65 Jahren.

Verschärft wurde die Problematik im öffentlichen Diskurs durch einen Bericht der Finanzaufsichtsbehörde im Jahr 2019. Demnach würde die gesetzliche Rente allein im Alter nicht ausreichen. Bei einem Ehepaar, das nicht mehr arbeiten kann, würde sich der Fehlbetrag auf 20 Millionen Yen, umgerechnet 160.000 Euro, belaufen. Die Veröffentlichung löste einen Aufschrei aus und führte dazu, dass das gesellschaftliche Interesse an der Beschäftigung älterer Menschen stark anstieg. Der Bericht der Behörde wurde damals erst nicht vom Finanzminister angenommen und schließlich zurückgezogen.

Stichalter 1: 60 Jahre

Da in Japan die lebenslange Beschäftigung üblich war, gibt es auch heute noch viele Unternehmen, die eine Altersgrenze

festgelegt haben. Im japanischen Recht findet sich jedoch keine Bestimmung, die vorschreibt, dass im Arbeitsvertrag eine Altersgrenze festgelegt werden muss. Das GSBÄM schreibt vor, dass in Fällen, in denen eine Altersgrenze festgelegt wird, diese nicht unter 60 Jahren liegen darf. Diese Bestimmung bleibt auch nach der Reform unverändert. Ausgenommen von der Altersgrenze von 60 sind Tätigkeiten, die per Erlass des Ministeriums als unzumutbar für ältere Personen gelten.

Stichalter 2: 65 Jahre

Zwischen 2013 und 2025 wird die Altersgrenze für die Beschäftigung älterer Personen schrittweise alle 3 Jahre um 1 Jahr angehoben. In diesen 12 Jahren muss der Arbeitgeber Maßnahmen treffen, um eine Weiterbeschäftigung bis 65 Jahre sicherzustellen. Zu beachten ist, dass der Ausdruck „65 Jahre“ in der Übergangszeit entsprechend angepasst werden muss, das heißt, im April 2021 liegt die Altersgrenze bei 63 Jahren. Der Arbeitgeber muss eine der folgenden Maßnahmen durchführen:

A) Aufhebung der Altersgrenze: Dieser Schritt würde bei den meisten japanischen Unternehmen eine „Kulturrevolution“ samt möglichem Verzicht auf das Senioritätsprinzip und Umstellung auf das amerikanische Leistungsprinzip erfordern.

B) Anhebung der Altersgrenze auf 65 Jahre: In diesem Fall wird die Altersgrenze unabhängig von den Wünschen der Mitarbeiter erhöht. Eine solche Anhebung der Altersgrenze bei gleichen Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer würde viele Firmen finanziell schwer belasten.

C) Individuelle Weiterbeschäftigung bis 65 Jahre: Hier unterscheidet man zwischen der einfachen Weiterbeschäftigung und der erneuten Anstellung. Im ersten Fall wird, wenn es der

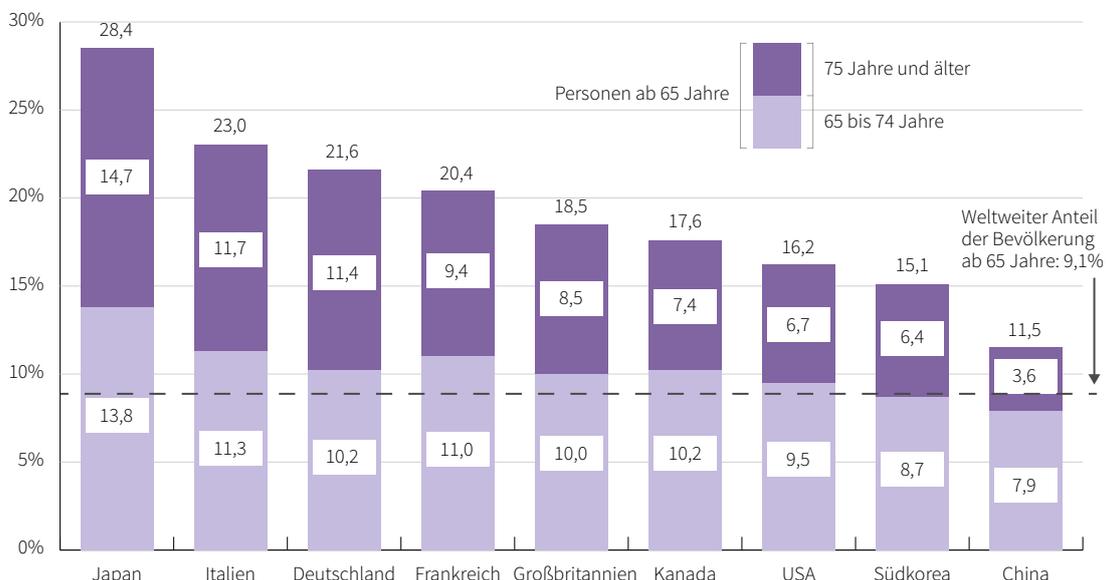
Arbeitnehmer wünscht (im Unterschied zu B), die Beschäftigung zu den gleichen Arbeitsbedingungen weitergeführt.

Bei einer erneuten Anstellung wird der bisherige Arbeitsvertrag beendet und ein neuer Vertrag zu veränderten Bedingungen abgeschlossen. In den meisten Fällen geht dies mit einer drastischen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen – nicht selten einer Halbierung des Entgelts – einher. Wenn das Gehalt nach Wiedereinstellung unter 75 Prozent des Gehalts zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Unternehmen liegt, wird aus der Arbeitslosenversicherung eine „Grundbeihilfe zur Weiterbeschäftigung älterer Personen“ in Höhe von bis zu 15 Prozent des Gehalts zum Zeitpunkt des Ausscheidens gezahlt.

“ Solange Japan nicht die **Steuern** erhöht, 'muss' es das **Renten-** **eintrittsalter anheben** - sonst droht der **Kollaps**. ”

Bei der Einführung solcher Systeme müssen die internen Regelungen bezüglich Personal (Entgelt, Abfindungen, Versicherungen) ebenfalls geändert werden. Klauseln über das Ausscheiden aus dem Unternehmen gehören zu Muss-Klauseln der Arbeitsordnung („Rules of Employment“, RoE). Die RoE sind eine Besonderheit des japanischen Arbeitsrechts. Sie enthalten allgemeine Arbeitsbedingungen, die Betriebe mit 10 oder mehr ständigen Mitarbeitern erstellen und bei der zuständigen Behörde zur Überwachung von Arbeitsstandards einreichen müssen. Sollten Widersprüche auftreten, werden ▶

Seniorenanteil im internationalen Vergleich (2019)



Quelle: <https://www.stat.go.jp/data/topics/pdf/topics121.pdf>

Weiterbeschäftigung älterer Personen – chronologische Meilensteine

	ab April 2013 (H25)	ab April 2016 (H28)	ab April 2019 (H31/R1)	ab April 2021 (R3)	ab April 2022 (R4)	ab April 2025 (R7)
70				Nicht verbindliche Bemühungspflicht zur Sicherung einer Arbeitsstelle bis 70 (Optionen A bis G)		
65						
64				Ausweitung der rechtlich bindenden Pflicht zur Beschäftigungssicherung (Optionen A bis C)		
63						
62						
61						
60						
60	Gesetzliches Mindestalter im Fall, dass eine Altersgrenze festgelegt wird					

Die Buchstaben H und R bezeichnen laut der japanischen Zeitrechnung die Jahre im Heisei- (1989-2019) und Reiwa-Zeitalter (2019-jetzt).
Quelle: Eigene Darstellung

jeweils die arbeitnehmerfreundlicheren Bestimmungen angewendet. Hinzu kommt, dass es nach Inkrafttreten der RoE schwierig, wenngleich nicht unmöglich ist, Änderungen vorzunehmen, die für die Arbeitnehmer nachteilig sind. Dies gilt besonders bei der Aufhebung der Altersgrenze und ihrer Anhebung auf 65.

Laut einer Studie des Ministeriums für Gesundheit, Arbeit und Soziales (MHLW) von 2017 hatten von allen Firmen, die Systeme eingeführt hatten, bei denen Arbeitnehmer auf Wunsch bis 65 Jahre weiterarbeiten können, nur 2,6 Prozent Option A, 17 Prozent Option B und 56 Prozent Option C implementiert.

Stichalter 3: 70 Jahre

Ab April 2021 besteht die Bemühungspflicht, Arbeit bis zum Alter von 70 Jahren zu ermöglichen. Die Verpflichtung ist damit nicht nur wesentlich lockerer (es besteht keine rechtliche Verbindlichkeit) als bei der Beschäftigungssicherung bis 65 Jahre, es gibt auch mehr Optionen: Zusätzlich zu A bis C werden noch die Optionen D bis G angeboten. Es ist davon auszugehen, dass die Details in Zukunft konkretisiert werden.

D) Unterstützung bei der Jobsuche in anderen Unternehmen: Details dazu dürften bald in den entsprechenden Richtlinien aufgeführt werden. Es ist denkbar, dass die Unternehmen etwa die Kosten für die Nutzung eines Jobvermittlers übernehmen.

E) Freiberufler-Vertrag: Wenn die Person, die das Unternehmen verlässt, besondere Fähigkeiten und Qualifikationen besitzt, besteht die Möglichkeit, einen Outsourcing-Vertrag abzuschließen.

F) Unterstützung bei der Unternehmensgründung: Eine Möglichkeit wäre zum Beispiel, dass das Unternehmen einen Franchisevertrag mit der ausscheidenden Person schließt.

G) Bereitstellung von finanziellen Mitteln zur Teilhabe an gemeinnützigen Aktivitäten: Denkbar sind finanzielle Hilfen für Volunteer-Tätigkeiten oder der Abschluss eines Vertrags zur Mitarbeit bei den CSR-Aktivitäten des Unternehmens (CSR: „Corporate Social Responsibility“, unternehmerische Sozialverantwortung).

Die Optionen A bis C haben den Vorteil, dass Arbeitskraft sichergestellt und Technologien und Knowhow an die nächste Generation weitergegeben werden können. Unter bestimmten Bedingungen können Mitarbeiter, die 65 Jahre oder älter sind, auch in die Arbeitslosenversicherung aufgenommen werden, und der Arbeitgeber kann Subventionen aus der „Beschäftigungsförderung 65+“ beziehen.

Auf der anderen Seite werden auch Nachteile befürchtet, wie die Überalterung der Organisation durch den Rückgang des Anteils der jungen Arbeitnehmer, die Notwendigkeit einer Überarbeitung des Entgeltsystems und die Pflicht des Arbeitgebers zur Gewährleistung der Sicherheit am Arbeitsplatz, insbesondere in Fabriken. Aus diesem Grund bleiben auch D bis G interessante Optionen.

Folgen im Fall von Verstößen

Wenn eine Altersgrenze unter 60 Jahren (Stichalter 1) festgelegt wird, werden diese Regelungen unwirksam und es wird angenommen, dass keine Altersgrenze festgelegt ist. Werden entgegen der Regel zum Stichalter 2 keine Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung bis 65 Jahre ergriffen, würde das MHLW Empfehlungen aussprechen. Werden diese auch ignoriert, kann der Name des Arbeitgebers öffentlich bekannt gemacht werden. Es gab zwar auch Kritik an der für alle Unternehmen verbindlichen Erweiterung der Beschäftigung von älteren Menschen, da dies für viele KMU eine zu große Belastung bedeuten könnte. Als Sanktion im Fall eines Verstoßes ist die Veröffentlichung des Namens des Unternehmens vorgesehen - ein Gesichtverlust, der allerdings tendenziell eher für große Unternehmen schmerzhaft wäre. Insofern hat der Gesetzgeber in einem gewissen Sinne ein Gleichgewicht gefunden zwischen der Erweiterung der Beschäftigung von älteren Menschen und dem Schutz der KMU. Da bei der Weiterbeschäftigung bis 70 (Stichalter 3) nur eine Bemühungspflicht gilt, gibt es keine Sanktionsmaßnahmen bei Verstößen. ■



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

✉ mikio.tanaka@city-yuwa.com
🌐 www.city-yuwa.com