



Wenn Papa beim Kind bleibt – Reform der Väterzeit in Japan

Lange nahm nur ein Bruchteil der japanischen Väter nach der Geburt der Kinder frei. Seit Oktober 2022 ist mit dem *papa ikukyu* ein familienfreundlicheres System in Kraft.

Von Sayako Tsukamoto

Vor rund einem Jahr hat Japan ein Reformgesetz über die Elternzeit unmittelbar nach der Geburt (die sogenannte Väterzeit) sowie die Flexibilisierung des Erziehungsurlaubs erlassen. Hintergrund war der Versuch, mehr Väter dazu zu bewegen, sich um ihre Neugeborenen zu kümmern, und zu diesem Zweck strukturelle Hürden auf Unternehmensseite abzubauen. Im Folgenden wird ein kurzer Überblick über das System der „Väterzeit nach der Geburt“ (*papa ikukyu*) gegeben, wie es umgesetzt wird und welche potenziellen Vorteile es für die Unternehmen hat.

Was ist die „Väterzeit nach der Geburt“ (*papa ikukyu*)? Beim *papa ikukyu* handelt es sich um eine Auszeit, die Arbeitnehmer in Anspruch nehmen können, die nicht im Mutterschaftsurlaub sind – in der Regel also männliche Arbeitnehmer. Die Dauer ist auf maximal vier Wochen (28 Tage) innerhalb von acht Wochen nach der Geburt des Kindes begrenzt und kann separat vom Erziehungsurlaub (Auszeit bis zum ersten Geburtstag des Kindes) in zwei Phasen in Anspruch genommen werden.

Die Väterzeit wurde neu eingeführt, um die Inanspruchnahme der Elternzeit durch Väter zu fördern. Zu diesem Zweck wollten es die japanischen Gesetzgeber den Vätern einfacher machen, in der Zeit unmittelbar nach der Geburt eines Kindes, in der der Bedarf am höchsten ist, einfacher und flexibler freizunehmen. Zeitgleich mit der Neuregelung der Väterzeit nach der Geburt wurde das „Elternzeit-Splitting“ eingeführt, das es ermöglicht, die Elternzeit in bis zu vier Zeitabschnitten bis zum ersten Geburtstag des Kindes zu nehmen.

Status Quo

Laut einer im Juli veröffentlichten Erhebung des Ministeriums für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt (MHLW) zur „Gleichstellung im Beruf im Fiskaljahr 2022“ lag der Anteil der männlichen Beschäftigten, die Elternzeit nahmen, bei 17,13 Prozent. Allerdings wird schon jeder Vater mitgezählt, der auch nur einen Tag im Rahmen dieses Systems für das Neugeborene freinimmt. In einer weiteren Untersuchung, deren Ergebnisse ebenfalls im Juli bekanntgegeben wurden, befragte das MHLW Unternehmen mit mehr als 1.000 Angestellten über die Effekte der Väterzeitinitiativen. Demnach verbesserte sich das Betriebsklima, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren zufriedener und setzten sich in der Arbeit mehr ein, die Fluktuation nahm ab und die Anzahl der Bewerbungen nahm zu.

Durch die Förderung der Väterzeit erwachsen den Unternehmen dank staatlicher Unterstützung auch wirtschaftliche Vorteile. Neben Subventionen für die Väterzeit gibt es auch Förderungen für den Erziehungsurlaub. Beide richten sich ausschließlich an kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Für dieselbe Zielgruppe zahlt die Stadt Tokio darüber hinaus Fördergelder an Arbeitgeber, die die Inanspruchnahme der Elternzeit durch männliche Mitarbeiter oder das Weiterarbeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern während der Kindererziehungsphase unterstützen.



Väterzeit und Erziehungsurlaub

| | Väterzeit (Inanspruchnahme getrennt vom Erziehungsurlaub möglich) | Erziehungsurlaub |
|-------------------------------------|---|---|
| Zeitraum und Dauer | Innerhalb von 8 Wochen nach der Geburt zu nehmen, Dauer bis zu 4 Wochen | Grundsätzlich bis zum ersten Geburtstag des Kindes zu nehmen, Dauer entsprechend 1 Jahr bzw. bei Verlängerung maximal 2 Jahre (Verlängerung bis maximal zum zweiten Geburtstag möglich) |
| Antragsfrist | Grundsätzlich bis zu 2 Wochen vor der geplanten Auszeit (in Betriebsvereinbarungen sind auch Fristregelungen von bis zu 1 Monat vor Beginn der Auszeit möglich) | Grundsätzlich bis zu 1 Monat vor der Auszeit |
| Aufgeteilte Inanspruchnahme | Aufteilung in 2 Zeitabschnitte möglich (müssen zu Beginn gemeinsam beantragt werden) | Aufteilung in 2 Zeitabschnitte möglich (separate Anträge bei Inanspruchnahme) |
| Arbeiten während der Auszeit | Wenn eine Betriebsvereinbarung existiert, kann der Arbeitnehmer während der Elternzeit im vereinbarten Umfang arbeiten. Die maximale Zahl der Arbeitstage ist begrenzt. | Grundsätzlich nicht möglich |

Quelle: eigene Darstellung basierend auf Daten des Ministeriums für Gesundheit, Arbeit und Soziales

Umsetzung in den Unternehmen

In einem 2021 veröffentlichten Bericht bewertete das Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen (Unicef) das japanische Erziehungsurlaubsystem als das beste der Welt. Der Anteil männlicher Arbeitnehmer, die Elternzeit nehmen, ist im internationalen Vergleich jedoch wie beschrieben weiter sehr niedrig.

Wie lässt sich erreichen, dass mehr männliche Arbeitnehmer die Väterzeit in Anspruch nehmen?

1. Bekanntmachen des Systems und Verbesserung des Umfelds

Ein erster Schritt ist die Sammlung und Bereitstellung von Beispielen, in denen Erziehungsurlaub genommen wurde, sowie die Durchführung interner Schulungen zur Väterzeit nach der Geburt und zur Elternzeit. Das System muss unternehmensweit bekannt gemacht werden. Gleichzeitig gilt es, im Einzelfall abzufragen, ob die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit der Auszeit nutzen wollen, sowie entsprechende Informationen bereitzustellen und die Arbeitsübergabe zu organisieren. Laut der genannten MHLW-Untersuchung werden in Unternehmen mit einem hohen Anteil an männlichen Mitarbeitern, die die Elternzeit nutzen (80 Prozent oder mehr), tendenziell auch häufig relevante Informationen und Schulungen angeboten.

Seit Inkrafttreten am 1. April 2022 sind alle Arbeitgeber verpflichtet, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das die Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub erleichtert. Sie müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine Schwangerschaft oder Geburt gemeldet haben, über die Systeme informieren und abklären, ob sie Elternzeit in Anspruch nehmen wollen.

2. Abbau der zusätzlichen Belastung im Kollegenkreis

Ein Problem, das im Zuge der Einführung von *papa ikukyu* und der Förderung der Elternzeitnutzung häufig angeführt wurde, war die erhöhte Arbeitsbelastung für die Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz. Man befürchtete, dass sich andere Angestellte ungerecht behandelt fühlen könnten – mit womöglich negativen Folgen für das Arbeitsklima.

In diesem Kontext verdient die von dem Versicherer Mitsui

Sumitomo Insurance eingeführte „Elternzeit-Arbeitsplatz-Zulage“ Aufmerksamkeit. Nimmt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter Elternzeit, erhalten alle Kolleginnen und Kollegen der betreffenden Person eine einmalige Zahlung. Das System soll nicht nur die Inanspruchnahme von *papa ikukyu* fördern, sondern der gesamten Belegschaft zugutekommen: Mitarbeiterinnen, die dies möchten, sollen ohne Bedenken über einen längeren Zeitraum in Elternzeit gehen können. Angestellte, die keine Elternzeit nehmen und direkt nach dem Mutterschutz wieder arbeiten wollen, sollen dadurch ebenso wenig Nachteile erwachsen wie ihren Arbeitskolleginnen und -kollegen. Die Zahlung von Zulagen an Personen, deren Arbeitsbelastung dadurch zunimmt, dass andere Elternzeit nehmen, dürfte eine vielversprechende Option sein, um die Inanspruchnahme der Väter- und Elternzeit voranzubringen.

3. Arbeiten während der Auszeit

Selbst wenn mehr männliche Beschäftigte Gebrauch von *papa ikukyu* machen, werden die Vorteile ihre Wirkung nicht voll entfalten, solange nur sehr kurze Auszeiten genommen werden. Einer der Einflussfaktoren ist die Furcht vor Einkommenseinbrüchen oder einem Karriereknick. Um diese abzubauen, kann einem werdenden Vater angeboten werden, in einem vorher vereinbarten Umfang weiterzuarbeiten – vorausgesetzt, es existiert eine entsprechende Betriebsvereinbarung. Diese Regelung gilt nur für die Väterzeit; beim Erziehungsurlaub sind keine Festlegungen im Vorfeld möglich und es werden nur zeitweilige Ausnahmeregelungen anerkannt. Wenn es gelingt, dieses System geschickt mit Telearbeit zu verknüpfen, kann die Arbeitsleistung in einem gewissen Umfang erhalten werden. Dies würde die Hemmschwelle für die Nutzung der Elternzeit senken. Allerdings müssen dabei die komplexen Bedingungen beachtet werden, die an die Zahlung der Elternzeitleistung und die Befreiung von den Sozialversicherungsbeiträgen geknüpft sind. ■



Sayako Tsukamoto

ist Partnerin und Rechtsanwältin mit japanischer Volljuristzulassung bei City-Yuwa Partners in Tokio.

✉ sayako.tsukamoto@city-yuwa.com