



# „Job-Type Employment“ in Japan: Überblick und rechtliche Aspekte

In Reaktion auf sich rapide verändernde Marktbedingungen stellen immer mehr japanische Unternehmen auf „Job-Type“-Beschäftigung um, bei der die Tätigkeit im Vordergrund steht und weniger die Zugehörigkeit zum Unternehmen.

*Von Sayako Tsukamoto*

Das traditionelle japanische Beschäftigungssystem wird als „Membership-Type Employment“ beschrieben: Personen werden als Mitglieder eines Unternehmens eingestellt und ausgebildet, ohne dass ihre Aufgaben oder ihr Arbeitsort eingeschränkt werden. In den letzten Jahren gehen jedoch immer mehr Unternehmen zur Anstellung von Personen für spezifische Tätigkeiten sowie zur leistungsorientierten Bezahlung über. Dieses System wird in Japan mit dem Begriff „Job-Type Employment“ (auf Japanisch *jobu-gata koyo*) bezeichnet. Ziel sind mehr Professionalität und Diversität.

## 1. Japanspezifische „Job-Type“-Beschäftigung

„Job-Type Employment“ meint eigentlich eine Form der Beschäftigung, bei der ebenso wie in westlichen Ländern bei Abschluss des Arbeitsvertrags die Inhalte der Arbeitstätigkeit sowie die erforderlichen Fähigkeiten und Erfahrungen konkret definiert und die betreffenden Tätigkeiten im Arbeitsvertrag

festgeschrieben werden. In diesem Fall können die Tätigkeiten ohne Zustimmung des Arbeitnehmers nicht geändert werden.

Allerdings unterscheidet sich das in Japan kürzlich eingeführte „Job-Type Employment“ häufig von westlichen Systemen dieser Art. In Japan ist es dabei üblich, einen Arbeitsvertrag abzuschließen, der die Aufgaben auf einen bestimmten Umfang beschränkt. Dies geschieht aber auf Grundlage der Annahme, dass durch die Ausübung der Personal- und Personalmanagementbefugnisse die Gehaltsgruppe, die Rolle oder der Posten in gewissem Umfang geändert werden können. Es handelt sich also um eine Mischung aus „Membership-Type Employment“ und „Job-Type Employment“ nach westlichem Vorbild.

Es gibt in Japan zahlreiche Bedenken gegenüber einer kompletten Reform der etablierten japanischen Beschäftigungssysteme und der Einführung der „Job-Type“-Beschäftigung nach westlichem Vorbild. So wird davor gewarnt, dass die Einführung zu einer „Erstarrung“ der Personalumstrukturierungen führen würde. Außerdem wird die Erstellung von detaillierten Stellen-

beschreibungen als aufwändig empfunden. Daher ist anzunehmen, dass die meisten Unternehmen in Japan das westliche „Job-Type“-System abgewandelt oder nur teilweise einführen werden.

## 2. Rechtliche Aspekte

Der Wechsel zur „Job-Type“ Beschäftigung kann Änderungen der Tätigkeitsinhalte, des Entgelts, der Einstellungssysteme und der Mitarbeiterbeurteilung mit sich bringen. Er erfordert daher Anpassungen der Arbeitsordnung („Rules of Employment“) und der einzelnen Arbeitsverträge.

Angenommen, ein Unternehmen mit einem traditionellen Entgeltsystem, bei dem das Entgelt grundsätzlich mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit und dem Alter steigt, ändert seine Arbeitsordnung und führt ein leistungsbezogenes „Job-Type“-System ein. Dies könnte für einen Teil der Arbeitnehmer zu geringerem Entgelt führen und somit eine Änderung der Arbeitsbedingungen zuungunsten der Arbeitnehmer darstellen. Um dies ohne Zustimmung der Arbeitnehmer durch Anpassung der Arbeitsordnung umzusetzen, muss der Umfang der Änderung angemessen sein – im Hinblick auf ihre Notwendigkeit, die Verhältnismäßigkeit des Inhalts nach der Änderung sowie den Grad der Benachteiligung der Arbeitnehmer.

In einigen Gerichtsentscheidungen wurde die Angemessenheit von Änderungen anerkannt. In der Praxis dürfte es jedoch zur Vermeidung von Konflikten sicherer sein, die Zustimmung zu den Änderungen so weit wie möglich einzeln von den Arbeitnehmern einzuholen.

## 3. Formulierung von Stellenbeschreibungen

Stellenbeschreibungen müssen in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden. Allerdings fällt die Beschreibung beim „Membership-Type“-System oft sehr einfach aus, während sie beim „Job-Type“-System spezifischer und detaillierter ist. Außerdem variiert die Ausführlichkeit je nach Unternehmen.

Seit 1. April sind geänderte Vorschriften zu den Arbeitsbedingungen zu beachten: Es ist nun Pflicht, bei Abschluss eines Arbeitsvertrags oder bei Erneuerung eines befristeten Vertrags die direkt danach geltenden Tätigkeitsinhalte und den Arbeitsort sowie den Umfang von deren Änderungen während der Vertragslaufzeit klar auszuführen. Diese Pflicht gilt für alle Arbeitgeber – unabhängig davon, ob sie die „Job-Type“-Beschäftigung eingeführt haben oder nicht.

## 4. Entlassungen im „Job-Type“-System

Es stellt sich die Frage, ob ein Arbeitnehmer, dessen Tätigkeitsinhalte bei der Einstellung festgelegt wurden, entlassen werden kann, wenn die betreffende Tätigkeit aufgrund einer Umstrukturierung der Unternehmensgruppe wegfällt.

Im Allgemeinen wird die Gültigkeit solcher Entlassungen aus betriebsbedingten Gründen unter Berücksichtigung folgender Faktoren beurteilt:

- War ein Personalabbau notwendig?
- Wurden Anstrengungen unternommen, um eine Entlassung zu vermeiden, zum Beispiel durch Versetzung?
- Waren die Kriterien für die Auswahl der Mitarbeiter, die entlassen wurden, angemessen?
- Wurden bei den Konsultationen mit den Arbeitnehmern die ordnungsgemäßen Verfahren eingehalten?

Diese Faktoren gelten grundsätzlich auch in Fällen, in denen die Aufgaben spezifiziert wurden. Wenn eine Position wegfällt, muss die Möglichkeit, eine Entlassung durch Versetzung zu vermeiden, grundsätzlich erwogen werden. Wenn die Tätigkeitsinhalte jedoch zu einem gewissen Grad spezifiziert wurden, sind die Möglichkeiten für eine Versetzung eingeschränkt, sodass die Gültigkeit der Kündigung leichter anerkannt werden dürfte.

Kann ein Arbeitnehmer also ohne Weiteres entlassen werden, wenn er oder sie die für die Position festgelegten Leistungen nicht erbringt? Wenn die geforderten Kompetenzen und die zu erwartende Rolle bei Einstellung im Arbeitsvertrag klar formuliert wurden, dürfte es einfacher sein, nachzuweisen, dass der Arbeitnehmer die Anforderungen nicht erfüllt hat. Entlassungen aufgrund mangelnder Kompetenz erfordern jedoch weiterhin ausreichende Nachweise, die die mangelnde Kompetenz belegen. Bei Tätigkeiten, die ein hohes Maß an Fachkenntnissen erfordern, dürfte es nicht – oder nur begrenzt – nötig sein, die Möglichkeit zu erwägen, etwa durch Umschulungen eine Besserung der Arbeitsleistung zu erwirken.

## 5. „Job-Type“-Beschäftigung in Japan – ein Ausblick

Um innerhalb des Konzerns global die richtigen Personen besser auf den richtigen Positionen einsetzen zu können, entscheiden sich mehr und mehr Unternehmen für das „Job-Type“-System. Da außerdem viele zu einem grenzüberschreitenden Konzernmanagement übergehen, findet man zunehmend Beispiele, in denen ein „Job-Posting“-System eingeführt wird. Dabei wird Personal weitergebildet und entwickelt, indem Versetzungen zwischen Gruppenunternehmen vorgenommen werden, um das Fachwissen der Mitarbeiter zu fördern. Hinsichtlich des rechtlichen Rahmens gilt es, bei den Erwägungen die bisherige Auslegung des Arbeitsrechts und der Rechtsprechung weiter zu berücksichtigen. ■



**Sayako Tsukamoto**

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

✉ sayako.tsukamoto@city-yuwa.com