

Japanisches Recht in fünf Minuten (12)

Kündigung von irregulär Beschäftigten

Von Mikio Tanaka

Wie bereits in JAPANMARKT 4/2009 beschrieben, gibt es in Japan zwar kein Kündigungsschutzgesetz wie in Deutschland, doch vorwiegend für regulär Beschäftigte mit unbefristeter Anstellung gilt die „Theorie des Verbots des Kündigungsrechtsmissbrauchs“. Diese Rechtsprechung ist nicht so arbeitnehmerfreundlich wie in Deutschland, doch sie erfüllt eine ähnliche Funktion. Bei der vorhergehenden Ausgabe wurde ein Überblick über die irregulär Beschäftigten in Japan geschaffen. Das Thema dieser Ausgabe ist nun ihr Kündigungsschutz. Wie bereits in der Aprilausgabe erwähnt wurde, stellt die dort definierte Klassifikation von Beschäftigten keine juristische Klassifikation dar, sondern dient lediglich als allgemeine Orientierung. In dieser Ausgabe wird die Kündigung der Teilzeitarbeitnehmer sowie die Verweigerung der Vertragsverlängerung bei befristeten Arbeitnehmern (den sogenannten keiyaku shain) behandelt.

1. Verweigerung der Vertragsverlängerung bei befristeten Arbeitnehmern

Um den Arbeitnehmer vor einer langfristigen Bindung an den Arbeitgeber zu schützen, sind im Zivilgesetz fünf Jahre als die längste verbindliche Beschäftigungsfrist als Grundregel angegeben. Im Arbeitsstandardgesetz ist diese Frist als Grundregel auf drei Jahre verkürzt. Trotzdem kann auch in letzterem Fall der Arbeitnehmer nach einem Jahr kündigen, während der Arbeitgeber an die Vertragslaufzeit gebunden ist. Infolgedessen ist bei einem Arbeitsvertrag, auf den das Arbeitsstandardgesetz angewendet wird (bei der absoluten Mehrheit aller Arbeitsverträge ist dies der Fall), eine Vertragslaufzeit von über drei Jahren untersagt; ein befristeter Vertrag von einem bis drei Jahren ist nur für den Arbeitnehmer von Vorteil. So läuft in der Praxis ein befristeter Arbeitsvertrag meistens längstens ein Jahr. Ferner gilt: (i) bei bestimmten beruflichen Spezialisierungen, die vom Minister für Gesundheit, Arbeit und Wohl-

fahrt festgesetzt werden und (ii) bei der Beschäftigung von Personen, die 60 Jahre oder älter sind, kann eine beidseitig verbindliche Beschäftigungsfrist von bis zu fünf Jahren vereinbart werden.

Prinzipiell ist die Beschäftigung befristeter Arbeitnehmer mit Ablauf des Vertrages automatisch beendet. Somit verlängert der Arbeitgeber den Vertrag, solange er der Arbeitskräfte bedarf, und verweigert die Vertragsverlängerung, sobald er sie nicht mehr benötigt — was zu einer „Regelventil“-artigen Handhabung der Beschäftigung geführt hat. Das 2008 in Kraft getretene Arbeitsvertragsgesetz ist auch auf die befristeten Arbeitnehmer anwendbar, doch was die Verweigerung der Vertragsverlängerung betrifft, steht geschrieben: „In Anbetracht des Beschäftigungsziels soll möglichst versucht werden, die Vertragslaufzeit nicht in allzu kurzen Abständen zu staffeln.“ So ist lediglich eine abstrakte Bemühungspflicht vorgeschrieben.

Nun hat sich eine Praxis herausgebildet, außer den Kernarbeitnehmern nur zeitlich befristete Arbeitsverträge zu vergeben — diese werden nach Bedarf des Arbeitgebers verlängert. So lässt der Arbeitgeber unbefristete und befristete Beschäftigte dieselbe Tätigkeit ausüben und umgeht dabei den Kündigungsschutz, der dem zeitlich unbefristeten Arbeitnehmer zusteht. Ferner schreibt die Richtlinie des Ministeriums für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt vor: „Wenn der Vertrag drei Mal verlängert wurde bzw. wenn die Beschäftigung durchgehend ein Jahr gedauert hat, muss mindestens bis 30 Tage vor Vertragsablauf eine Ankündigung der Nichtverlängerung des Vertrags erfolgen, wenn nicht im Voraus ausdrücklich auf die Nichtverlängerung des betreffenden Vertrags hingewiesen wurde.“ Es gibt eine Rechtsprechung, die eine Verweigerung der Vertragsverlängerung als Kündigungsrechtsmissbrauch bewertet, wenn das Beschäftigungswesen von unbefristeten und befristeten Beschäftigten kaum Unterschiede auf-

weist. Bei der Beurteilung, ob das Beschäftigungswesen von befristet Beschäftigten mit dem von unbefristet Beschäftigten gleichgestellt werden kann, sind zum Beispiel die folgenden Punkte umfassend in Betracht zu ziehen: der Charakter des Beschäftigungswesens (temporär oder dauerhaft), die Anzahl der vergangenen Vertragserneuerungen, die Gesamtbeschäftigungsdauer, das Wesen der Personalverwaltung, und ob der Arbeitgeber seinen befristet Beschäftigten gegenüber ein langfristiges Anstellungssystem bietet bzw. angedeutet hat.

2. Kündigung von Teilzeitarbeitnehmern

Teilzeitarbeitnehmer wurden anfangs als Hilfs- oder Sonder-Arbeitskraft eingesetzt. In diesem Rahmen gab es nur wenig Diskussionspielraum über Kündigungsschutz. Doch nach und nach wurden die Teilzeitarbeitnehmer als Kernarbeitnehmer (d.h. das Tätigkeitsfeld entspricht dem der regulär Beschäftigten) und als dauerhafte Arbeitskräfte eingesetzt. Ferner gilt für viele Teilzeitarbeitnehmer heute das Einkommen durch Teilzeitarbeit nicht mehr als Nebenverdienst wie zum Beispiel bei der Nebenarbeit von Hausfrauen, sondern als das Haupteinkommen, und somit stellt die Kündigung eine ernste Bedrohung für den Haushalt dar. Angesichts dieser Situation bewerten immer mehr Rechtssprechungen unter Berücksichtigung des Beschäftigungswesens eine willkürliche Kündigung als Missbrauch des Kündigungsrechts. Vor allem was die Kündigung von unbefristeten Teilzeitarbeitnehmern betrifft, die als Kernarbeitnehmer und dauerhafte Arbeitskräfte beschäftigt sind, ist tendenziell die Anwendung bzw. analoge Anwendung der „Theorie des Verbots des Kündigungsrechtsmissbrauchs“ keine Seltenheit mehr. Was die zeitlich befristeten Teilzeitarbeitnehmer betrifft, besteht die Notwendigkeit, die Elemente auch im Bezug auf den Aspekt in Punkt 1 zuzüglich zu überprüfen.

KONTAKT

Mikio Tanaka ist Partner und Rechtsanwalt bei City-Yuwa Partners in Tokyo.
Tel.: +81(0)3 6212 5500

Email: mikio.tanaka@city-yuwa.com
Internet: www.city-yuwa.com