

Japanisches Recht in fünf Minuten (11)

Arten von nicht regulärer Beschäftigung in Japan

Von Mikio Tanaka

In der letzten Ausgabe ging es um Grundsätze betriebsbedingter Entlassungen, die im Prinzip auf regulär Beschäftigte mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag anwendbar sind. Bei nicht-regulär Beschäftigten gelten andere Schutzregeln, die je nach Beschäftigungsform unterschiedlich sind. Diese irregulär Beschäftigten sind von den Massenentlassungen, welche auf die wirtschaftliche Tal-fahrt seit Ende des letzten Jahres zurückzuführen sind, „zuerst und am schwersten betroffenen“, da sie wenig geschützt und somit einfach zu entlassen sind. Im japanischen Recht gibt es kein allgemeines Gesetz, das die unterschiedliche Behandlung von irregulär Beschäftigten (die die gleiche Arbeit leisten wie regulär Beschäftigte) und regulär Beschäftigten, vor allem im Bereich Kündigungsschutz, verbietet. In dieser Ausgabe werden verschiedene Formen irregulärer Beschäftigungen vorgestellt.

Pāto / Teilzeitarbeitnehmer

Abkürzung für das englische Wort „part-timer“, also „Teilzeitarbeitnehmer“, mit japanischem Akzent („pāto“ weil es kein „t“ im Japanischen gibt, sondern nur „to“ am Ende des Wortes, das „r“ wird auch nicht ausgesprochen.) Diese Bezeichnung kommt vor allem bei Hausfrauen in dieser Anstellungsform oft zur Verwendung. Als Teilzeitarbeitnehmer gelten nach dem „Act on Improvement, etc. of Employment Management for Part-Time Workers“ „Beschäftigte, deren vorgeschriebene Wochenarbeitszeit kürzer ist als die der regulär Beschäftigten am selben Arbeitsplatz“.

Alubaito (oder kurz: „Baito“) / Teilzeitarbeitnehmer (oft als Nebenbeschäftigung)

Diese Bezeichnung leitet sich von dem deutschen Wort „Arbeiter“ ab. Allerdings wird sie, wie bei vielen anderen japanisierten Fremdwörtern, von der originalen Bedeutung abweichend verwendet: Während „Arbeiter“ im ursprünglichen

Sinne, die Nuance „blue-collar worker“ hat, bezieht sich das japanisierte „Alubaito“ auf Teilzeitarbeitnehmer, u.a. jüngere Menschen wie Studenten oder Schüler. Diese unterscheiden sich von *Pāto*/Teilzeitarbeitnehmer auch darin, dass es sich bei *Alubaito* oft um Nebenjobber handelt. Diese werden jedoch in der juristischen Terminologie nicht voneinander unterschieden.

Fulitā

Eine Zusammensetzung aus den Wörtern „free“ und „Arbeiter“. Das Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt bezeichnet in der Erhebung der Statistik die Beschäftigten dieser Art als „jüngere Menschen zwischen 15 und 34 Jahren, die durch Teilzeitarbeit ihren Lebensunterhalt verdienen, oder die zur Zeit arbeitslos sind und wünschen, in dieser Anstellungsform beschäftigt zu werden.“

Keiyaku shain / „Vertragsarbeiter“

Umgangssprachlicher Ausdruck für Arbeitnehmer, deren Anstellung zeitlich begrenzt ist. Darunter auch „*shokutaku shain*“, die nach dem Austritt aus der Gesellschaft wieder eingestellt worden sind. Dabei ist zu beachten, dass die juristischen Fachbegriffe im arbeitsrechtlichen Wortschatz manchmal von den umgangssprachlichen Ausdrücken abweichen. In diesem Fall: allgemein bedeutet das Wort *Shain* „Arbeitnehmer“, wobei es im juristischen Sinne „Gesellschafter“ bedeutet.

Haken shain / Leiharbeiter

Bei dieser Beschäftigungsform werden die von der Leiharbeitsfirma eingestellten Arbeitskräfte aufgrund des Vertrages zwischen der Leiharbeitsfirma und dem einzusetzenden Unternehmen versandt. Dabei entsteht ein dreiseitiges Verhältnis: (i) der Vertrag zwischen dem Leiharbeiter und der Leiharbeitsfirma (ii) der Vertrag zwischen der Leiharbeitsfirma (Verleiher) und dem Entleiher-Unternehmen und (iii) die Anordnung und Aufsicht durch das eingesetzte Unternehmen gegenü-

ber dem Leiharbeiter. In Japan waren die Arbeitskräfte lange Zeit durch die Arbeitsvermittler ausgebeutet worden. Um eine solche Ausbeutung zu vermeiden, wurden durch das Gesetz zur Beschäftigungssicherheit die Berufsgruppen der Leiharbeiter mit nur wenigen Ausnahmen auf bestimmte qualifizierte Spezialisten reduziert. Doch angesichts der zunehmenden Erfordernisse von der Wirtschaftswelt haben sich diese Ausnahmen immer mehr erweitert, was letztendlich dazu geführt hat, dass sich das Verhältnis von Grundregel und Ausnahmen umkehrte. Da zwischen der Gesellschaft und den Leiharbeitern kein Arbeitsvertrag besteht, kann die „Entlassung“ dieser Arbeitskräfte ziemlich einfach durchgeführt werden. Sie waren in der Tat von den durch die Wirtschaftskrise hervorgerufenen Massenentlassungen seit letztem Herbst sofort betroffen. Dieses gesellschaftliche Problem wurde als „*haken gili*“ (Leiharbeiterrausschmiss) bekannt und löste eine heftige Debatte aus.

Viele von den oben genannten Anstellungsformen sind juristisch nicht definitionsgemäß, und somit wird die Schutzregel nicht immer dieser Kategorisierung entsprechend angewendet: Das „Part-time Work Act“ beispielsweise schreibt vor, irregulär Beschäftigte, die bestimmte Voraussetzungen erfüllen und somit als ihren fest und regulär-angestellten Kollegen gleichgestellt zu betrachten sind, in Bezug auf Gehälter, Trainingschancen und Nutzung von Wohlfahrtseinrichtungen nicht zu diskriminieren, und ihnen die Gelegenheit zur Aufstiegsprüfung in die feste Anstellung zu bieten. Dieses Gesetz ist unabhängig von den Beschäftigungsformen wie „Teilzeitarbeit“, „Vertragsarbeit“ usw. auf alle irregulär Beschäftigte, deren Arbeitszeit kürzer als die von regulär Beschäftigten sind, anwendbar; es sei denn, die Arbeitszeit des irregulär Beschäftigten unterscheidet sich nicht von der des regulär Beschäftigten.

In der nächsten Ausgabe wird das Entlassungsvorgehen bei den jeweiligen Beschäftigungsformen vorgestellt.

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