

Recht kurz bitte (11) Größerer Arbeitnehmerschutz?

Eine Gesetzesreform regelt die zwangsweise Umwandlung von befristeten Arbeitsverträgen in unbefristete.

Von Mikio Tanaka

Ein Gesetz, das den Arbeitnehmerschutz so wirksam und konkret regelt, wie das deutsche Kündigungsschutzgesetz existiert im japanischen Arbeitsrecht nicht. Dieser Mangel wurde bisher durch die Rechtsprechung ausgeglichen, sodass in vielen Fällen die Praxis vom tatsächlichen Gesetzestext des Arbeitsrechts abweicht.

Ein typisches Beispiel hierfür ist der Kündigungsschutz, der die Möglichkeiten der Kündigung von – insbesondere – unbefristet angestellten, „regulären“ Arbeitnehmern (AN) stark einschränkt (JAPANMARKT 03 & 04/2009). Dass die Rechtsprechung sich stark zugunsten des AN-Schutzes entwickelt hat, ließ Arbeitgeber vorsichtiger werden. Das wiederum hatte eine bedeutende Zunahme der „irregulären“ AN mit befristeter Beschäftigung zur Folge. Viele von ihnen sind sogenannte *keiyaku shain*, also „AN mit Vertrag“. Das Arbeitsvertragsgesetz (AVG), das 2008 in Kraft trat, bestätigte die Rechtsprechung u.a. in Bezug auf den Kündigungsschutz im Groben. Um den starken Schutz regulärer AN zu umgehen, wurden immer häufiger kurz befristete Arbeitsverträge geschlossen, die nur so lange verlängert wurden, bis die Arbeitskraft nicht mehr benötigt wurde.

Dies führte zu einer Weiterentwicklung der Rechtsprechung. Demnach folgte bei mehrmaliger Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags unter bestimmten Bedingungen dessen Umwandlung in einen unbefristeten. Doch diese Bedingungen waren nicht eindeutig und so wurde die Rechtsprechung in das am 10. August 2012 öffentlich bekannt gegebene reformierte AVG integriert:

- (i) Wenn ein Arbeitsvertrag insgesamt über 5 Jahre mehrmals verlängert wurde, ist der AN berechtigt zu beantragen, den befristeten Arbeitsvertrag in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umzuwandeln.
- (ii) Handelt es sich um einen befristet angestellten AN, dessen Vertrag mehrmals verlängert wurde und u.a. dessen Nichtverlängerung nach allgemeiner Auffassung nicht von der Kündigung eines unbefristet angestellten AN zu unterscheiden ist, darf der Arbeitgeber die Verlängerung des Arbeitsvertrages nicht ohne triftigen Grund verweigern.
- (iii) Die Arbeitsbedingungen der AN mit befristetem Vertrag und der AN mit unbefristetem Vertrag dürfen sich *nicht unverhältnismäßig* unterscheiden.

Es wird davon ausgegangen, dass u.a. Punkt (i) großen Einfluss auf die Arbeitspraxis haben wird. Da die Beschäftigungszeit vor dem Inkrafttreten der Reform nicht zu den „5 Jahren“ gezählt wird, werden nicht unmittelbar Probleme auftauchen. Es wird aber vermutet, dass sich nach einigen Jahren die Fälle häufen werden, in denen den irregulären AN mit befristetem Arbeitsvertrag die Verlängerung des Arbeitsvertrages vor Ablauf der fünf Jahre wird. Wenn eine Lücke von sechs Monaten entsteht, in der der AN nicht bei ein und demselben Arbeitgeber angestellt war, wird die Zeit davor im Prinzip nicht angerechnet. Das bedeutet, dass Arbeitgeber versuchen könnten, den gleichen AN nur in Abständen von mindestens sechs Monaten anzustellen, um der Ausübung dieser



Klausel auszuweichen.

Bei der Umwandlung eines Vertrags ändert sich jedoch nichts an den sonstigen Arbeitsbedingungen. In der allgemeinen Arbeitspraxis sind sie für befristete AN meist schlechter als für unbefristete. Die Unterschiede zwischen den Arbeitsbedingungen der AN, die von Anfang an einen unbefristeten Vertrag hatten und denen, deren Vertrag in einen unbefristeten umgewandelt wurde, würden sich dadurch verfestigen. Es ist ein arbeitsrechtliches Dilemma, dass der verstärkte Schutz der regulären AN die Anzahl der irregulären AN erhöht, und dass der Versuch, diese irregulären AN zu schützen, ihre Arbeitsumstände sogar erschwert und – schließlich – Arbeitgeber nach Asien weaght.

Aufgrund der erwarteten großen Auswirkungen der AVG-Reform auf die Arbeitspraxis, wird sie in zwei Schritten durchgeführt: Die Inkraftsetzung von Punkt (ii) gilt seit dem Tag der öffentlichen Bekanntgabe, während (i) und (iii) innerhalb eines Jahres ab dem Tag der Bekanntgabe per Regierungserlass in Kraft tritt, Medienberichten zufolge voraussichtlich im März 2013. ■



Mikio Tanaka
ist Partner und Rechtsanwalt bei
City-Yuwa Partners in Tokyo.
mikio.tanaka@city-yuwa.com
www.city-yuwa.com

verweigert