

Recht kurz bitte (34)

Sicherheit ist Pflicht: Das „My Number“-Gesetz – Teil II

Von Mikio Tanaka

Ab Januar 2016 wird das sogenannte „My Number“ (MN)-System umfassend durchgesetzt (JM 09/2015; nach Redaktionsschluss gab es eine Änderung, die das Rentensystem vorübergehend entknüpft). Aufgrund der großen Auswirkungen für Privatleute wie für Unternehmen erfreuen sich landesweit Seminare zum Thema außerordentlichen Interesse. Die Kanzlei, der dieser Autor angehört, ist dabei keine Ausnahme: Für ein Seminar zum Thema erhielt sie mit 155 mehr Anmeldungen als je zuvor, und musste kurzfristig einen zweiten Termin ansetzen.

Mit dem Beginn des MN-System müssen die Nummern sämtlicher Arbeitnehmer, einschließlich nicht regulär Beschäftigter, korrekt erfasst und angemessen verwaltet werden. Dies wird eine wichtige Aufgabe der Personal- und Verwaltungsabteilungen sowie der Buchhaltung sein. Da die MN innerhalb des Unternehmens von einer Reihe von Abteilungen verwaltet werden, ist es verpflichtet, Sicherheitsmaßnahmen einzuführen, um zu vermeiden, dass diese Informationen an Dritte gelangen. Konkret umfassen diese Maßnahmen für Unternehmen u.a. (siehe auch S.32-33 in diesem Heft):

- Grundsätze zur Sicherheitskontrolle der MN;
- Vorschriften für die Behandlung von MN;
- Mittel zur Überprüfung des Umgangs mit den MN, Maßnahmen im Fall von Informationslecks, etc.;
- Schulungen und Überwachung von Arbeitnehmern, die Zugang zu MN haben; Maßnahmen zur Vermeidung des Diebstahls von Geräten oder Speichermedien, Löschen der nicht mehr benötigten MN etc.;
- Technische Sicherheitsmaßnahmen wie Zugangsbeschränkung, Maßnahmen zur Vermeidung des unrechtmäßigen externen Zugangs, Prüfung und Analyse des Zugangsprotokolls, etc.

Straffes Strafmaß

Werden diese Maßnahmen nicht oder nicht ausreichend ergriffen und dringen Informationen nach außen, muss das Unternehmen zivilrechtlich für den Schaden haften – auch wenn dies durch böswillige Cyberanschläge infolge einer Sicherheitslücke geschieht.

Es geht dabei nicht allein um eine zivile Haftung. Wenn zum Beispiel Dateien mit MN-bezogenen Informationen ohne triftigen Grund an Dritte weitergegeben werden, wird dies mit einer Freiheitsstrafe mit Zwangsarbeit von bis zu 4 Jahren oder einer Geldstrafe von bis zu 2 Millionen Yen – oder beidem –



geahndet. Zudem wird nicht nur die Person bestraft, die die Informationen weitergegeben hat, sondern auch das Unternehmen. Im Vergleich zum „Gesetz zum Schutz persönlicher Daten“ von 2003 ist beim MN-Gesetz eine Bereitstellung beziehungsweise Weitergabe der Informationen auch mit Zustimmung des Betroffenen rechtswidrig. Ein Verstoß gegen das MN-Gesetz ist sofort strafbar, ohne dass auf eine Anleitung durch die Verwaltungsbehörde gewartet werden muss.

MN und „Rules of Employment“

Wie in JM07/2008 erläutert, sind die *shūgyō kisoku* (SK) auf Englisch meist „Rules of Employment“, ein besonderes Merkmal des japanischen Arbeitsrechts. Sie sind ab einer Betriebsgröße von 10 oder mehr regulär beschäftigten Arbeitnehmern verpflichtend. Inhaltlich handelt es sich dabei um allgemeine Arbeitsbedingungen, in denen Lohn, Arbeitszeit, Überstunden, Urlaub etc. geregelt werden. Gibt es zwischen den einzelnen Arbeitsverträgen und den SK widersprüchliche Klauseln, gelten die für den AN günstigeren Bedingungen. Die SK sind damit eine Art „Verfassung“ der Arbeitsbeziehungen des Betriebs. Sie beinhalten auch viele typisch japanische Systeme, mit denen sich ausländische Mutterunternehmen schwertun.

Die Einführung des MN-System bedeutet nicht zwangsläufig, dass die SK umgehend überarbeitet werden müssen. Doch es ist wünschenswert, Bestimmungen über den Umgang mit den Unterlagen, die bei der Einstellung vorgelegt werden, deutlich zu formulieren. Gleiches gilt für die Nutzung der MN und Disziplinarmaßnahmen bei unangemessenem Umgang mit den Daten.

Die Anpassungen werden die Aufgaben der Arbeitnehmer oft verschärfen. Ein Verfahren für eine Änderung der SK zu Ungunsten der Arbeitnehmer ist – mit Ausnahme von bestimmten Fällen, in denen ein rationaler Grund vorliegt – äußerst schwierig. Ein sorgfältiger Umgang mit der MN ist jedoch sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer von Vorteil. Daher ist davon auszugehen, dass anerkannt wird, dass angemessene Änderungen, die sich am MN-Gesetz orientieren, rational und sinnvoll sind, auch wenn die Lage für die Arbeitnehmer dadurch strenger wird. ■



Mikio Tanaka

ist Partner und Rechtsanwalt mit japanischer Volljuristzulassung bei City-Yuwa Partners in Tokyo.

E-Mail: mikio.tanaka@city-yuwa.com
www.city-yuwa.com