

Japanische Kündigungsschutzregelungen „in a nutshell“

Das Schutzniveaus in Japan ist hoch,
doch es gibt klare Unterschiede zwischen Arbeitnehmern und Direktoren

Von Mikio Tanaka

Die lebenslange Beschäftigung – obwohl gesetzlich nicht vorgeschrieben – war (und ist teilweise immer noch) eine gängige Praxis in Japan, und Arbeitnehmer genießen einen vergleichsweise hohen Kündigungsschutz. Dieser Text erläutert die wichtigsten Punkte am Beispiel der *kaishiki kaisha* (K.K.) – der häufigsten Rechtsform japanischer Kapitalgesellschaften. Die K.K. entspricht der deutschen Aktiengesellschaft, besitzt jedoch erhebliche Unterschiede in der Organstruktur. Im Gegensatz zu Deutschland wählen in Japan, ähnlich wie in der Schweiz, auch viele kleine und mittelständische Unternehmen, für die die Gesellschaftsform der GmbH geeigneter wäre, diese Rechtsform. Seit der Gesellschaftsrechtsreform 2006 sind für K.K. zwar unterschiedlichste Organstrukturen möglich, im Folgenden soll aber nur auf die am weitesten verbreitete Form, der K.K. mit einem durch einen vertretungsberechtigten Direktor (Representative Director) geführten Direktorenrat (Board of Directors), eingegangen werden.

Grundregeln des Kündigungsschutzes

Anders als das Kündigungsschutzgesetz in Deutschland spielt in Japan die gerichtliche Rechtsprechung eine äußerst wichtige Rolle. Beispiel betriebsbedingte Kündigung: Das Arbeitsstandardgesetz schreibt nur vor, dass die Kündigung 30 Tage vorher mitgeteilt wird oder das Gehalt 30 Tage lang weitergezahlt wird – eine für den Arbeitnehmer sehr harte Regelung. Allerdings hat sich in der Rechtsprechung das Rechtsprinzip „Missbrauchsverbot des Kündigungsrechts“ durchgesetzt, demzufolge eine Kündigung als Missbrauch des Kündigungsrechts angesehen und damit ungültig wird, wenn mindestens eine der folgenden vier Bedingungen nicht gegeben ist: 1. Objektiv betrachtet ist eine Kündigung erforderlich; 2. Man hat sich bemüht, eine Kündigung zu vermeiden; 3. Rationale Auswahl der zu kündigenden Mitarbeiter (hierbei gibt es jedoch keine Sozialauswahl-bezogene Einschränkung wie im deutschen KSchG) und 4. Ordnungsgemäßes Verfahren. Das Arbeitsvertragsgesetz von 2008 hat diese Rechtsprechung, wenn auch in sehr abstrakter Formulierung, aufgenommen.

Personalreglement: Eine japanische Besonderheit

Da ein Großteil des Kündigungsschutzes in Japan rechtssprechungsbasiert ist und somit im Ermessen des Richters liegt, ist es nicht einfach, den Ausgang eines Verfahrens vorherzusagen oder die mit Kündigungen verbundenen Kosten, etwa bei Unternehmensübernahmen, abzuschätzen.

Betriebe mit zehn oder mehr regulär beschäftigten Arbeitnehmern sind verpflichtet, ein sogenanntes Personal-

reglement (Rules of Employment, RoE) zu erstellen und der Arbeitsüberwachungsbehörde vorzulegen. Inhaltlich handelt es sich dabei um allgemeine Arbeitsbedingungen, einschließlich Kündigungsregelungen, die im Kündigungsfall ebenfalls berücksichtigt werden müssen. Wenn es Widersprüche zwischen den RoE und dem individuellen Arbeitsvertrag gibt, werden die Klauseln einzeln verglichen, und es finden die jeweils für den Arbeitnehmer günstigeren Regelungen Anwendung. RoE sind eine Besonderheit des japanischen Arbeitsrechts und für ausländische Muttergesellschaften oft nur schwer nachvollziehbar, wodurch es bei Kündigungen schnell zu Verstößen gegen diese kommen kann.

Eingeschränkter Schutz für Direktoren

Ebenso wie in Deutschland wird der arbeitsrechtliche Kündigungsschutz auf Arbeitnehmer angewendet, jedoch prinzipiell nicht auf Gesellschaftsorgane. Der Representative Director ist ein reines Geschäftsführungsorgan und genießt somit keinen arbeitsrechtlichen Schutz. Die K.K. kann ihren Direktor daher auf organschaftsrechtlicher Ebene jederzeit und ohne Angaben von Gründen abberufen. Auf vertragsrechtlicher Ebene kann eine Kündigung ohne berechtigten Grund jedoch trotzdem einen Vertragsverstoß darstellen. Dasselbe gilt grundsätzlich auch für einen „schlichten“ Direktor ohne Vertretungsmacht. Wenn allerdings festgestellt wird, dass er in seiner Tätigkeit der Weisung der K.K. durch den Representative Director untersteht, wird angenommen, dass er gleichzeitig auch die Stellung eines Arbeitnehmers hat und als solcher Kündigungsschutz genießt.

Natürliche Personen wie Direktoren, die die Position eines Gesellschaftsorgans haben, werden auf Japanisch als *yakuin* (Officer) bezeichnet. Häufig kommt es zu Missverständnissen bezüglich der Stellung des *shikko yakuin* (Executive Officer). Die *shikko yakuin* nehmen eine außergesetzliche Position ein, die einem Kompromiss in der japanischen Personalpolitik entspringt. Da die überhöhte Anzahl von Direktoren lange Zeit die Corporate Governance behinderte, hat man – um deren Reduktion zu kompensieren – die gesichtsbewahrende Position des *shikko yakuin* geschaffen. Auch wenn der Titel Officer lautet, sind es rechtlich gesehen normale Arbeitnehmer, die somit dem arbeitsrechtlichen Kündigungsschutz unterliegen. ■



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