

## Japanisches Recht in fünf Minuten (33) Viel Geld für Überstunden

In jüngster Zeit häufen sich die Klagen zur Forderung nicht-bezahlter Überstunden. Arbeitgeber sollten das Problem ernst nehmen.

Von Mikio Tanaka

Die anhaltenden wirtschaftlichen Probleme sowie die Verlagerung vieler Produktionsstätten in Niedriglohnländer, haben in den letzten Jahren in Japan zu Rationalisierungsmaßnahmen zur Eindämmung der Personalkosten geführt. Es besteht die Tendenz, die Zahl der Angestellten – vor allem der regulären Angestellten – zu reduzieren, was zur Folge hat, dass das Arbeitspensum jedes einzelnen Angestellten steigt. Die Überstunden müssen aber den folgenden Überstundenzuschlägen gemäß vergütet werden:

- 25 Prozent bei Überstunden außerhalb der Dienstzeit,
- 25 Prozent bei Nachtarbeit,
- 50 Prozent bei Nachtarbeit außerhalb der Dienstzeit,
- 35 Prozent bei Überstunden an einem gesetzlichen Feiertag und
- 60 Prozent bei Nachtarbeit an einem gesetzlichen Feiertag.

Nun wird immer häufiger beobachtet, dass Unternehmen ihren Angestellten *sābisu zangyō* (*sābisu* kommt von Service, welches in Japan oft – abweichend von der originellen Bedeutung in Englisch – kostenlos bedeutet) oder „Gratis-Überstunden“ de facto aufzwingen, um sich vor den Kosten der Überstundenzuschläge zu drücken. Als Resultat dieser Entwicklung lässt ein Teil der Unternehmen ihre Angestellten seelenruhig unbezahlte Überstunden schieben; in extremen Fällen führt dies sogar zum Tod durch Überarbeitung (*karōshi*). Doch auch bei gemäßigeren Fällen sollte das Problem der unbezahlten Überstunden aus den folgenden Gründen nicht unterschätzt werden:

1. Das Problem existiert in den meisten Fällen seit mehreren Jahren, bevor es aufgedeckt wird, so dass sich die unbezahlten Überstunden zu dem Zeitpunkt bereits angehäuft haben. Der Anspruch auf den Überstundenzuschlag verjährt in zwei Jahren, doch der Überstundenzuschlag der vergangenen zwei Jahre muss zuzüglich der Verzugszinsen ausgezahlt werden.

Dabei muss man noch eines bedenken: wenn ein einzelner Angestellter die Vergütung von seinem Arbeitgeber einfordert, könnte dies bei den anderen Angestellten eine Kettenreaktion auslösen.

2. Wie bei der Rückzahlungsforderung von Überzahlungen, die in der vorherigen Ausgabe erläutert wurde, ist auch diese Art der Klage gerichtlich leicht zu gewinnen, wenn der Arbeitnehmer die Beweise zur Hand hat. Viele Anwälte auf der Arbeitnehmerseite ermutigen deshalb die Arbeitnehmer, eine solche Klage anzustreben.

3. Das Sammeln von solchen Beweisen ist für den Arbeitnehmer oft einfach: Auch wenn die Arbeitszeiten nicht auf einer Stempelkarte dokumentiert sind, kann der Arbeitnehmer seine ungefähren Arbeitszeiten anhand von Sendeprotokollen der E-Mails oder Faxen, Schichtplänen oder Dienstprotokollen relativ einfach nachvollziehen.

4. Wenn der Richter die Nichtzahlung der Überstunden als arglistig beurteilt, kann es dazu kommen, dass das Gericht einen strafweisen Zuschlag (*fukakin*) in Höhe von 100 Prozent des unbezahlten Überstundenzuschlags anordnet. Das bedeutet in diesem Fall, dass die geforderte Gesamtsumme dem Doppelten der unbezahlten Überstundenzuschläge entspricht. Eine zivilrechtliche Sanktion wie das amerikanische „*punitive damage*“ gilt in Japan als Verstoß gegen die guten Sitten, da es die zivilrechtliche Haftung mit dem Konzept der Bestrafung vermischt. Das System des strafweisen Zuschlags beinhaltet aber diese bestrafende Komponente, obwohl es um eine Zivilsache geht. Somit ist dieses System im japanischen Recht eine sehr seltene Ausnahme.

5. Demzufolge kann eine solche Klage beziehungsweise Forderung mit einem Mal sehr teuer werden. Um einige dieser Präzedenzfälle zu nennen: Medienberichten zufolge zahlte Tokyo Electric Power im Jahre 2005 mehr als 6,9 Milliarden Yen an 25.900 Angestellte, Staff Service zahlte



im selben Jahr mehr als 5,3 Milliarden Yen an 3.400 Angestellte, im Jahre 2008 zahlte Mizuno mehr als 1,8 Milliarden Yen an 2.000 Angestellte.

6. Manchmal werden Fälle unbezahlter Überstunden durch unangekündigte Untersuchungen des Aufsichtsamtes für Arbeitsnormen aufgedeckt. Man sollte sich also nicht sicher wähnen, nur weil die eigenen Angestellten gehorsam sind.

Gerade in traditionellen, oft kleineren Unternehmen scheint das Phänomen verbreitet zu sein, konfuzianische Tugenden wie die Loyalität der Mitarbeiter gegenüber dem Vorgesetzten zu missbrauchen (siehe JAPANMARKT 9/2009). Doch auch Großunternehmen und internationale Konzerne, die auf das Handeln in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften – Stichwort Compliance – besonders Wert legen, sind sich oft der Risiken der unbezahlten Überstunden nicht bewusst. In nicht wenigen der Präzedenzfälle hat die Personalabteilung aus einem berechtigten Grund entschieden, dass keine Notwendigkeit zur Vergütung der Überstunden bestehe. Folglich zahlten die Unternehmen keine Überstunden, ohne zu wissen, dass sie dadurch rechtswidrig handelten. Wenn die Angestellten klagen, wird der Angeklagte den Prozess mit ziemlicher Wahrscheinlichkeit verlieren. Wer die Praxis der unbezahlten Überstunden weiterführt, egal ob bewusst oder unbewusst, hält eine tickende Zeitbombe in seinen Händen, die jederzeit explodieren kann.

### KONTAKT

**Mikio Tanaka** ist Partner und Rechtsanwalt bei City-Yuwa Partners in Tokyo.

Tel.: +81(0)3 6212 5500

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

Internet: www.city-yuwa.com

