

HEIKE ALPS

Beilegung individualarbeitsrechtlicher Streitigkeiten in Japan

Mohr Siebeck, Tübingen 2015 (Studien zum ausländischen und internationalen Privatrecht 339), XXIV + 352 S., 69,- €;
ISBN: 978-3-16-153365-5*(Zugl.: Marburg, Univ., Diss. 2013/14)

Die Marburger Dissertation von *Heike Alps* befasst sich mit der Beilegung von individualarbeitsrechtlichen Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern in Japan. Das Thema hat korrespondierend zum Rückgang des tradierten Arbeitsmodells, der sogenannten „lebenslangen Beschäftigung“, an Brisanz gewonnen. Die feste Anstellung bei einem Arbeitgeber bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze war in den ersten vier Jahrzehnten nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges eines der für das japanische Wirtschaftsgeschehen kennzeichnenden Merkmale. Seit dem Beginn der bis heute anhaltenden strukturellen Rezession Anfang der 1990er Jahre haben sogenannte irreguläre Beschäftigungsverhältnisse, insbesondere Leih- und Zeitarbeit, kontinuierlich zugenommen. Zugleich hat sich die Zahl der individualarbeitsrechtlichen Streitigkeiten vor japanischen Zivilgerichten massiv erhöht.¹ Allein in der Zeit von 1990 bis 2000 hat sich deren Anzahl nach Angaben der Verfasserin verdreifacht, auch wenn sie im internationalen Vergleich und namentlich im Verhältnis zu Deutschland nach wie vor sehr gering ist.²

Der japanische Gesetzgeber hat sich des Themas im Zuge der umfassenden Justizreformen ab dem Jahr 2000 angenommen, vermittels derer die Regierung versuchte, die rechtlichen Rahmenbedingungen im Kampf gegen

* Die Rezension ist zuerst in *RabelsZ* 81 (2017) erschienen. Die Schriftleitung dankt den Herausgebern der Zeitschrift für die freundliche Genehmigung zum Zweitabdruck.

1 In Japan gibt es, anders als in Deutschland, keine eigenständige Arbeitsgerichtsbarkeit; zur Gerichtsbarkeit in Japan BAUM, Zur Praxis und Rolle der Gerichte in Japan und Deutschland: Ein kleiner Rechts- und Institutionenvergleich, in: Coester-Waltjen/Lipp/Waters (Hrsg.), *Liber Amicorum Makoto Arai* (Baden-Baden 2015) 41 ff.; zu Streitkultur in Japan BAUM/BÄLZ, *Of Traditional Values and Modernity: A New Japanese Litigiousness?*, in: Hansen/Schüssler-Langeheine (Hrsg.), *Patent Practice in Japan and Europe – Liber Amicorum for Guntram Rahn* (Alphen aan den Rijn 2011) 3 ff.

2 Im Jahr 2000 lag das Verhältnis bei etwa 1:270, d.h. auf *ein* Verfahren in Japan kamen rund 270 in Deutschland (S. 5 f. m.w.N.).

die anhaltende Rezession zu verbessern.³ Wie auch bereits zuvor in anderen gesellschaftspolitischen Bereichen stand erneut das Bemühen im Vordergrund, verfahrensrechtliche Mechanismen zu etablieren, die eine einvernehmliche Streitbeilegung im Wege der Vermittlung (*assen*), Schlichtung (*chōtei*) oder Verständigung (*shinpan*) erleichtern sollen.⁴

Als Ergebnis der Reformen finden sich heute in Japan zwei unterschiedliche Typen der nichtstreitigen Konfliktbeilegung in Arbeitsachen. Dies ist zum einen das auf der Grundlage des Gesetzes über die Verständigung in Arbeitsachen im Jahr 2006 eingeführte *Verständigungsverfahren* vor den Distriktrichtern. Zum anderen ist das schon länger bestehende *Vermittlungsverfahren* durch die japanische Arbeitsverwaltung auf Ebene der Präfekturen zu nennen. Dieses wurden im Jahr 2001 durch ein administratives Verfahren auf der Ebene des Zentralstaates ergänzt, das auf dem Gesetz zur Förderung der Beilegung individualarbeitsrechtlicher Streitigkeiten aus demselben Jahr beruht (anschauliche grafische Übersichten über die verschiedenen Verfahrensarten auf S. 7 u. 283).

Der Gang der Darstellung des flüssig geschriebenen Werkes folgt in seiner Schwerpunktsetzung der Differenzierung, welche die japanische Verfahrenspraxis kennzeichnet. Die Arbeit ist in fünf Kapitel gegliedert. Nach einer kurzen Einleitung unterzieht die Verfasserin zunächst die unterschiedlichen Institutionen der Streitbeilegung und deren stark divergierende Begrifflichkeit in einem eigenen Abschnitt einer ebenso sorgfältigen wie verdienstvollen Analyse, welche die Grundlage für die weiteren Ausführungen bildet (S. 28 ff.) Ein erster thematischer Schwerpunkt ist die administrative Beilegung individualarbeitsrechtlicher Streitigkeiten durch die Verwaltung, wobei die Verfasserin zwischen der Vermittlung bei den zentralstaatlichen Arbeitsbehörden auf der einen und derjenigen bei den arbeitspolitischen Büros und Arbeitskommissionen der Präfekturen auf der anderen Seite differenziert (S. 46 ff.). Hilfreiche Grafiken erleichtern das Verständnis des komplexen Aufbaus der Arbeitsverwaltung in Japan.

3 Zur Justizreform und deren Hintergründen eingehend ROKUMOTO, Overhauling the Judicial System: Japan's Response to the Globalizing World, in: ZJapanR/J.Japan.L. 20 (2005) 7, 13 ff.; VANOVERBEKE/MAESSCHALCK, A Public Policy Perspective on Judicial Reform in Japan, in: ZJapanR/J.Japan.L. 27 (2009) 11 ff.; siehe ferner BAUM, Der japanische „Big Bang“ 2001 und das tradierte Regulierungsmodell: ein regulatorischer Paradigmenwechsel?, in: *RebelsZ* 64 (2000) 633 ff.

4 Allgemein zur nichtstreitigen Streitbeilegung in Japan BAUM/SCHWITTEK, Tradierte Moderne? Zur Entwicklung, Begrifflichkeit und Bedeutung von Schlichtung und Mediation in Japan, in: ZJapanR/J.Japan.L. 26 (2008) 5 ff. Der Begriff *assen* wird dort mit „Mediation“ übersetzt, aber die Übersetzung mit „Vermittlung“ ist gleichermaßen plausibel.

Ziel der administrativen Vermittlung ist die Förderung einer raschen und „angemessenen“ Streitbeilegung im Bereich der Arbeitsbeziehungen. Die Angemessenheit der Lösung soll durch die für alternative Streitbelegungen typische Flexibilität des Verfahrens erreicht werden. In einigen Verfahren erfolgt die Vermittlung zudem im Wege von Einzelgesprächen. Auf diese Weise kann ein potentiell konfrontatives Aufeinandertreffen der Parteien vermieden werden. In diesen Fällen unterbreitet der neutrale Dritte den Parteien einen Lösungsvorschlag, welchem diese vertrauen müssen, da sie nicht wissen, was die Gegenseite vorgetragen hat. Einer so angelegten administrativen Vermittlung ist mithin eine erhebliche Intransparenz eigen.

Ein Vorteil der administrativen Vermittlungsverfahren ist, dass sie, anders als das gerichtliche Verständigungsverfahren, für die Parteien kostenfrei sind. Vorteilhaft ist nach Ansicht der Verfasserin ferner, dass geringere Zugangshemmnisse als bei dem gerichtlichen Verfahren bestehen und dass, in Gegensatz zu jenem, in der administrativen Vermittlung Fachleute eingebunden werden können. Angesichts des Fehlens einer spezifischen Arbeitsgerichtsbarkeit in Japan komme diesem Aspekt besondere Bedeutung zu. Dem stehe jedoch der für alternative Streitbelegungsverfahren aller Art typische Nachteil gegenüber, dass deren Ergebnisse, anders als gerichtliche Entscheidungen, nicht veröffentlicht werden und damit nicht zur Rechtsfortbildung beitragen können.

In dem zweiten Schwerpunkt ihrer Arbeit setzt sich die Verfasserin intensiv mit der Möglichkeit auseinander, individualarbeitsrechtliche Streitigkeiten im Wege eines Verständigungsverfahrens vor den japanischen Gerichten beizulegen (S. 142 ff.). Dieses Verfahren ist im Jahr 2006 im Zuge der erwähnten umfassenden Justizreform konzipiert worden, mittels derer der Gesetzgeber unter anderem die traditionell große Macht der Verwaltung in Japan beschränken wollte und dafür deren umfassende Kontrollbefugnisse teilweise auf die Justiz übertragen hat. Mit dem Verständigungsverfahren ist erstmals ein spezielles gerichtliches Verfahren als Alternative zu den administrativen Streitbelegungsverfahren für individualarbeitsrechtliche Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und dem Arbeitgebern geschaffen worden.

Ziel dieses eigenständigen Verfahrens, das nicht zur freiwilligen Gerichtsbarkeit zählt, ist wiederum eine rasche, faire und effiziente Lösung zur Befriedung der Parteien zu finden. Die Streitbeilegung erfolgt vor einer Verständigungskommission, die sich aus einem Berufsrichter und zwei Laienrichtern zusammensetzt, wobei letztere über einschlägiges Fachwissen verfügen müssen. Die Verfahren sollen so zügig als möglich innerhalb von maximal drei Terminen abgeschlossen werden. Eine Beendigung soll möglichst im Wege einer Schlichtung zwischen den Parteien unter Vermittlung des Verständigungsrichters erreicht werden. Ist dies gelungen und die Einigung protokolliert worden, kommt ihr dieselbe Wirkung wie einem

gerichtlichen Vergleich zu. Gleiches gilt, wenn eine Schlichtung nicht möglich ist und die Verständigungskommission stattdessen einen Verständigungsspruch gefällt hat. Im Gegensatz zu den administrativen Streitbeilegungsverfahren sieht das Verständigungsverfahren mithin eine richterliche Entscheidungsbefugnis vor. Gegen den Verständigungsspruch können die Parteien das Rechtsmittel des Einspruchs einlegen. In der Praxis hat sich das Verfahren offensichtlich bewährt, auch wenn es nicht so stark in Anspruch genommen wird, wie ursprünglich wohl erwartet worden war.

In Zeiten, in denen auch in Europa das Interesse an außergerichtlicher Streitbeilegung wächst, kommt den langjährigen japanischen Erfahrungen wie auch den dortigen aktuellen Entwicklungen eine besondere rechtsvergleichende Attraktivität zu. Die Verfasserin hat mit ihrer Dissertation die Grundlage für einen solchen Rechtsvergleich im Bereich der individualarbeitsrechtlichen Streitbeilegung gelegt. Dies ist ein großes Verdienst und man kann die Lektüre des höchst informationsreichen Werkes nur wärmstens empfehlen. Der Text wird durch ausführliche statistische Angaben in einem Anhang vervollständigt. Besonders hilfreich ist ferner, dass die Verfasserin das Gesetz über die Verständigung in Arbeitssachen von 2004 nebst den dazu ergangenen Rechtsverordnungen in einem weiteren Anhang ins Deutsche übersetzt hat (S. 300 ff.). Ein wenig verwunderlich mutet indes das Fehlen eines Abkürzungsverzeichnisses an.

*Harald Baum**

* Prof. Dr. iur.; wissenschaftlicher Referent am Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Privatrecht, Hamburg; Professor an der Universität Hamburg.