

Maßnahmen zur Verwirklichung der „Work-Life-Balance“ im japanischen Recht

Junko Takahata *

Einführung

- I. Entstehung und Entwicklung des Gesetzes
über Urlaub für Erziehung und Familienbetreuung
 1. Maßnahmen für die Erziehung von Kindern
 2. Maßnahmen zur Pflege
- II. Geldleistung
 1. Geldleistung während des Erziehungsurlaubs
 2. Geldleistung während des Familienbetreuungsurlaubs
- III. Bewertung der genannten Maßnahmen
 1. Anwendung der Maßnahmen
 2. Verbesserungsmaßnahmen
 3. Probleme bei den Geldleistungen

Fazit

EINFÜHRUNG

In diesem Vortrag sollen die Maßnahmen zur Verwirklichung der Work-Life-Balance beschrieben werden, die sich auf Arbeitnehmer mit Kindern oder mit pflegebedürftigen Personen beziehen.

Auch in Japan gibt es unverkennbar eine Tendenz des Geburtenrückgangs und der Alterung der Gesellschaft. Die Geburtenrate sank im Jahre 2005 auf 1,25 und ist damit die niedrigste Rate in der japanischen Geschichte (siehe *Schaubild 1*, S. 176). Zudem sind etwa 20 Prozent der Einwohner älter als 65 Jahre (siehe *Schaubild 2*, S. 176). Seit dem „1,57-Geburtsraten-Schock“ von 1990 wurden in Japan Gegenmaßnahmen initiiert, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Weitere Maßnahmen zielen auf die Kindererziehung. Neuerdings wird der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf mehr Beachtung geschenkt, so zum Beispiel durch eine Neubetrachtung von Arbeitszeiten und deren Verkürzung. Trotz alledem ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch nicht in Gänze gelungen.

* Leicht veränderte Fassung des Vortrags, den die Verfasserin auf dem am 4. September 2006 in Wien von der Universität Wien gemeinsam mit der Universität Kyoto veranstalteten Symposium und am 30. Oktober 2006 auf einer Vortragsveranstaltung der DJJV Düsseldorf gehalten hat. Die Vortragsform wurde beibehalten. Mein Dank gilt Herrn Dr. *Friso Ross* und Herrn *Quirin Vergho* vom Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht in München, die mir freundlicherweise bei der Korrektur des Manuskripts geholfen haben.

Schaubild 1

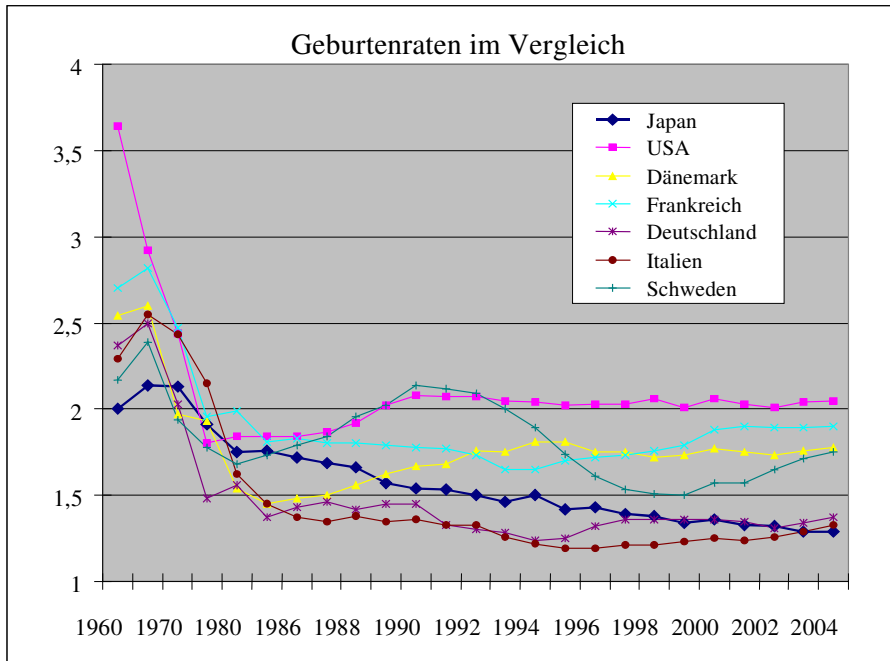
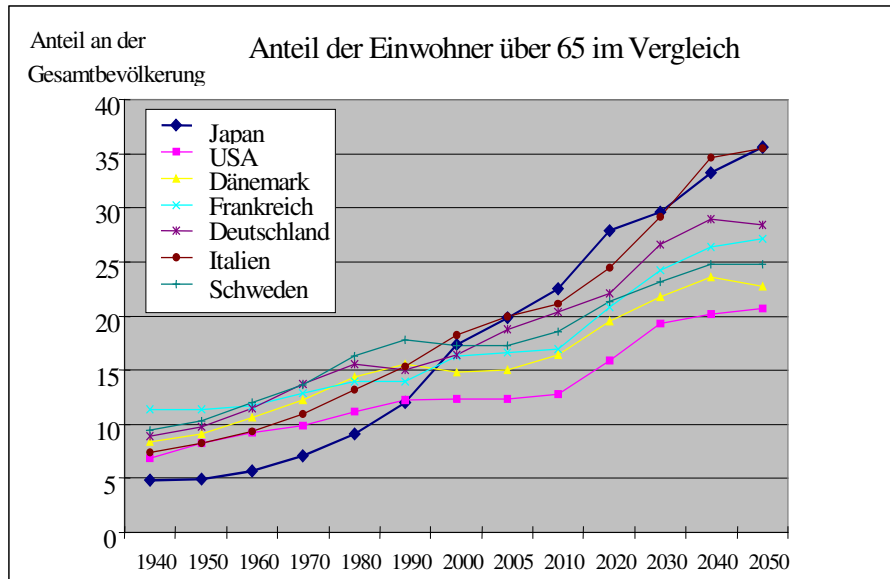


Schaubild 2



Quelle: Population Statistics of Japan 2006, National Institute of Population and Social Security Research

Die Maßnahmen zur Verwirklichung der Work-Life-Balance umfassen Regelungen hinsichtlich 1. Urlaub/Arbeitszeitausgleich, 2. Geldleistungen, um das durch Urlaub verminderte Einkommen zu ersetzen, und 3. Dienstleistungen, um die Erziehung oder die Pflege zu erleichtern. Diese drei Mittel sollen als Gesamtpaket zur Lösung der Probleme beitragen. Bei Dienstleistungen im Bereich der Erziehung und der Pflege werden Kinderhorte und Pflegedienste vermehrt durch private Unternehmen angeboten. Dennoch bleiben verschiedene Aufgaben übrig – z.B. der Ausgleich der regionalen Unterschiede und die Verbesserung der Servicequalität.

Dieser Vortrag thematisiert die beiden Maßnahmen Urlaub/Arbeitszeitausgleich und Geldleistungen und stellt sie jeweils gesondert für Arbeitnehmer mit Kindern im Vorschulalter und für Arbeitnehmer mit pflegebedürftigen Familienangehörigen dar. Daneben werden auch die Umsetzung dieser Maßnahmen in den Blick genommen und die rechtlichen wie tatsächlichen Gegebenheiten der Maßnahmen analysiert und bewertet.

I. ENTSTEHUNG UND ENTWICKLUNG DES GESETZES ÜBER URLAUB FÜR ERZIEHUNG UND FAMILIENBETREUUNG

Für Arbeitnehmer (im Weiteren: AN) mit Kind oder einer/einem Pflegebedürftigen spielt das Gesetz über Urlaub für Erziehung und Familienbetreuung eine wichtige Rolle. Das Gesetz wurde 1991 als Maßnahme gegen den Geburtenrückgang und zur Wiedereingliederung der Frauen in den Arbeitsmarkt erlassen und enthielt damals nur den Erziehungsurlaub. 1995 wurde es reformiert und heißt seitdem Gesetz über Urlaub für Erziehung und Familienbetreuung. 2004 wurden der persönlichen Geltungsbereichs erweitert und die Freistellung zur Betreuung erkrankter Kinder eingeführt. Schon das Gesetz des Jahres 1991 gewährte den AN unabhängig vom Geschlecht einen Anspruch auf Urlaub und so die Möglichkeit, gleichzeitig zu arbeiten und Kinder zu erziehen oder die Familie zu pflegen.

1. *Maßnahmen für die Erziehung von Kindern*

Der Arbeitgeber (im Weiteren: AG) muss AN mit Kind Erziehungsurlaub (A) gewähren oder einen Ausgleich der Arbeitszeit (B) schaffen. Der Erziehungsurlaub dauert grundsätzlich bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes. Unter Ausgleich der Arbeitszeit versteht man sowohl die Arbeitszeitverkürzung (B-1) als auch die Beschränkung der Überstunden und die Befreiung von Nachtarbeit (B-2).

a) *Erziehungsurlaub (A) – Anwendung und Dauer*

AN (mit Ausnahme der Gelegenheitsarbeiter), die Kinder unter einem Jahr erziehen, haben Anspruch auf Erziehungsurlaub. Der AG darf einen solchen Antrag nicht ablehnen. Dies gilt auch für AN mit befristeten Arbeitsverträgen unter bestimmten Voraussetzungen, wenn die Verträge immer wieder erneuert werden und somit die gleiche Rechtsfolge wie bei unbefristeten Verträgen eintritt. Auch die AN haben Anspruch auf

Erziehungsurlaub, deren befristetes Arbeitsverhältnis mit demselben AG über ein Jahr dauert. Sie haben also die Möglichkeit, auch nach der Vollendung des ersten Lebensjahres ihres Kindes weiterzuarbeiten.

Jedoch können bestimmte AN durch Betriebsvereinbarung hiervon ausgeschlossen werden:

AN, (1) deren Arbeitsverhältnis weniger als ein Jahr dauert, (2) deren Arbeitsverhältnis innerhalb eines Jahres enden würde, (3) die in einer Woche weniger als zwei Tage arbeiten oder (4) deren Ehepartner das Kind erziehen kann.

Bisher waren AN mit befristeten Arbeitsverhältnissen vom Erziehungsurlaub grundsätzlich ausgenommen, weil solche kurzen Arbeitsverhältnisse nicht zur Erziehungsurlaubszeit passen. Jedoch steigt die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse von Jahr zu Jahr. Daher gab die Reform des Jahres 2004 den AN mit befristeten Verträgen, die relativ lange eingestellt sind, einen Anspruch auf Erziehungsurlaub. Die meisten Betroffenen sind Frauen, die sehr häufig mit befristeten Verträgen arbeiten.

Die AN können den Erziehungsurlaub grundsätzlich einmal pro Kind beanspruchen und den Zeitraum nicht verteilen. Brauchen sie weiteren Erziehungsurlaub nach Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes (z.B. wenn keine aufnahmefähige Kinderkrippe gefunden wird oder der Ehepartner wegen Krankheit keine Erziehungsarbeit leisten kann usw.), können sie die Erziehungsurlaubszeit höchstens um sechs Monate verlängern. Der AG muß für AN mit einem Kind über einem und unter drei Jahren bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes den verlangten Urlaub (A) oder Maßnahmen der Arbeitszeitverkürzung (B-1) gewähren. Ferner sollte der AG auch für die AN mit Kind vor dem Eintritt in die Grundschule die Maßnahmen (A) oder (B-1) bereitstellen („Bemühungspflicht“¹).

b) Ausgleich der Arbeitszeit und Freistellung zur Betreuung erkrankter Kinder (B)

Die Maßnahmen der Arbeitszeitverkürzung ergänzen oder ersetzen den Erziehungsurlaub. Der AG muß die Maßnahmen (B-1) treffen, wenn der AN mit einem Kind unter einem Jahr den Erziehungsurlaub nicht beansprucht oder wenn er dem AN mit einem Kind über einem und unter drei Jahren die Urlaubszeit nicht verlängert. Ebenso soll der AG dies bei AN mit einem Kind von drei Jahren bis zum Eintritt in die Grundschule gewähren („Bemühungspflicht“).

Der AG muß mindestens *eine* der Maßnahmen (B-1) anbieten. Die Maßnahmen (B-1) sind verkürzte Arbeitszeit, Gleitzeit, die Vorverlegung und Verlegung des Arbeitsbeginns und der Arbeitsbeendigung, die Befreiung von Mehrarbeit sowie die Errichtung und Verwaltung eines Kinderhorts.

1 Die Bemühungspflicht hat keine zivilrechtliche, sondern eine öffentlichrechtliche Wirkung als Verwaltungsvorgabe. Die Bedeutung der Bemühungspflicht liegt darin, durch verschiedene Verwaltungsmaßnahmen bei den Betroffenen das Normbewußtsein zu erhalten und langsam ein politisches Ziel zu verwirklichen.

Der AN hat *keinen* Anspruch auf eine *bestimmte* Maßnahme. Der AG sucht die Maßnahme aus. Grund hierfür ist, daß es den jeweiligen Umständen entspricht, welche Maßnahme geeignet ist. Dies ist nachteilig für die AN, weil sie von der Auswahl ihres AG abhängen und dieser unter Umständen die für ihn einfachste Maßnahme bereitstellt, ohne dabei die AN im Blick zu haben.

Die Maßnahmen (B-2) der Beschränkung von Überstunden und der Befreiung von der Nacharbeit muß der AG für die AN mit einem Kind vor Eintritt in die Grundschule durchführen. Der AG darf solche AN nicht über 24 Stunden pro Monat oder 150 Stunden pro Jahr Überstunden machen und sie außerdem nicht zwischen 22 Uhr bis 5 Uhr arbeiten lassen.

Der AG kann jedoch das Verlangen der AN nach Maßnahmen (B-1) und (B-2) ablehnen, wenn der normale Arbeitsablauf im Betrieb dadurch behindert würde.

Darüber hinaus haben AN einen Anspruch auf Freistellung im Falle einer Erkrankung oder Verletzung der Kinder, wenn diese im Vorschulalter sind. Dieser Anspruch beläuft sich auf fünf Tage im Jahr unabhängig von der Zahl der Kinder. Bestimmte AN können vom Genuss dieses Anspruches durch Betriebsvereinbarungen ausgeschlossen werden.

Im Unterschied zum Erziehungs- und Pflegeurlaub ist keine Ausnahme für AN mit einem dauernd pflegebedürftigen Ehepartner möglich, da hier der Fall auftreten kann, dass sich niemand anderes um das Kind kümmern kann. Verlangt ein solcher AN die Freistellung zur Betreuung erkrankter Kinder, kann der AG dies aus keinem Grund ablehnen (z.B. nicht wegen Schwierigkeiten im Betrieb oder starker Arbeitsbeanspruchung), und er darf keine Änderung des Zeitpunktes verlangen.

Generell ist der AG verpflichtet, bei möglichen Veränderungen des Arbeitsortes die Situation der kindererziehenden AN zu berücksichtigen.

Im Gesetz über Urlaub für Erziehung und Familienbetreuung gibt es verschiedene Maßnahmen zur Erziehung bei der Arbeit. Setzen AG diese Maßnahmen ausreichend ein, ist Flexibilität und Vereinbarung von Beruf und Familie hinreichend gewährleistet. Der genaue Prozentsatz solcher Maßnahmen wird in III.1. dargestellt.

c) *Erziehungsurlaub sowie Freistellung zur Betreuung erkrankter Kinder und nachteilige Behandlung*

Eine etwaige nachteilige Behandlung des den Erziehungsurlaub in Anspruch nehmenden AN würde diesen behindern und so die Maßnahmen *ad absurdum* führen. Daher werden im Gesetz über Urlaub für Erziehung und Familienbetreuung die Kündigung und sonstige nachteilige Behandlungen aus dem Grund, dass ein AN Erziehungsurlaub oder die Freistellung zur Betreuung erkrankter Kinder beantragt hat, verboten. Typische Beispiele für eine solche nachteilige Behandlung sind: Kündigung, Ablehnung der Vertragserneuerung, zwangsweise Änderung des Vertragsinhaltes (z.B. Reduzierung der Arbeitszeit von Vollzeit auf Teilzeit), Degradierung, Gehaltskürzung, nachteilige

Berechnung des Bonus, Versetzung an eine andere Arbeitsstelle, Verschlechterung des Arbeitsumfeldes usw.

2. *Maßnahmen zur Pflege*

Für AN mit pflegebedürftigen Personen wurden zwei Maßnahmen geschaffen – Familienbetreuungsurlaub (A) und Regulierung der Arbeitszeit (B). Diese haben Ähnlichkeiten mit den Maßnahmen für AN zur Kindererziehung. Die Maßnahmen (B) umfassen die Maßnahmen der Arbeitszeitverkürzung usw. (B-1) und der Beschränkung der Überstunden sowie der Befreiung von der Nachtarbeit (B-2).

Pflegebedürftig im Sinn des Gesetzes über Urlaub für Erziehung und Familienbetreuung ist eine Person, die wegen einer Verletzung, Krankheit oder körperlicher/geistiger Behinderung dauernd Pflege braucht. Die Pflegebedürftigen müssen Familienmitglieder sein. Dabei kennt das Gesetz zwei Kategorien von Familienmitgliedern: 1. Kategorie (unabhängig von Zusammenwohnen oder Unterhaltspflicht): der Ehepartner oder Lebenspartner, die Eltern, die Kinder und die Schwiegereltern. 2. Kategorie (abhängig von Zusammenwohnen und Unterhaltspflicht): die Großeltern, die Geschwister und die Enkel.

a) *Familienbetreuungsurlaub (A) – Anwendung und Dauer*

AN mit Pflegebedürftigen haben einen Anspruch auf Urlaub im Umfang von insgesamt 93 Tagen, der jedes Mal ausgeübt werden kann, wenn ein Familienmitglied der Pflege bedarf. Durch die Gesetzesänderung von 2004 ist dies jedoch so geregelt worden, dass mehrmaliger Urlaub möglich ist.

Der AG darf den Antrag des AN (eine Ausnahme bilden wieder Gelegenheitsarbeiter) nicht ablehnen. Durch Betriebsvereinbarung können bestimmte AN hiervon ausgenommen werden: (1) AN, deren Arbeitsverhältnis weniger als ein Jahr dauert, (2) deren Arbeitsverhältnis innerhalb von 93 Tagen enden würde, oder (3) die in einer Woche weniger als zwei Tage arbeiten. Es macht keinen Unterschied, ob nur der AN oder auch ein anderer die Pflege übernimmt oder übernehmen kann.

b) *Ausgleich der Arbeitszeit und Freistellung zur Familiebetreuung*

Die Maßnahmen (B-1) beinhalten: Kurzarbeitszeit, Gleitzeit, Vorverlegung und Verlegung des Arbeitsbeginns und der Arbeitsbeendigung sowie Unterstützung bei den Pflegeservicekosten.

Damit Beruf und Pflege miteinander vereinbart werden können, haben AN mit Pflegebedürftigen Anspruch auf die Maßnahmen, die für AN mit einem Kind vorgesehen sind (B-1). Inhaltlich entsprechen sie den Maßnahmen für AN mit einem Kind. Die Dauer ist aber auf höchstens 93 Tage begrenzt.

Die Maßnahmen (B-2) der Beschränkung von Überstunden und der Befreiung von Nachtarbeit muß der AG für AN mit Pflegebedürftigen durchführen. Der AG darf solche AN nicht über 24 Stunden pro Monat oder 150 Stunden pro Jahr Überstunden machen und sie außerdem nicht zwischen 22 Uhr bis 5 Uhr arbeiten lassen.

Ferner soll der AG flexible Maßnahmen schaffen, z.B. die Urlaubszeit verlängern. Bei der Änderung des Arbeitsortes ist der AG wiederum verpflichtet, die Situation der AN mit Pflegebedürftigen zu berücksichtigen.

c) *Verbot der nachteiligen Behandlung während des Familienbetreuungsurlaubs und sonstiger Maßnahmen*

Im Gesetz werden auch die Kündigung und eine sonstige nachteilige Behandlung aus dem Grund, dass der AN den Familienbetreuungsurlaub oder die Freistellung zur Familienbetreuung beantragt, verboten. Zu den Einzelheiten siehe I.1.c).

II. GELDLEISTUNG

Das Gesetz über Urlaub für Erziehung und Familienbetreuung beinhaltet keine Vorschrift, welche den AG zur Bezahlung während des Urlaubs verpflichtet. Die finanzielle Absicherung wird dem Erziehungsgeld und dem Familienbetreuungsgeld nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz überlassen. Nur Versicherte haben einen Anspruch hierauf.

1. *Geldleistung während des Erziehungsurlaubs*

Das Erziehungsgeld beträgt 30 % des letzten Arbeitsentgelts und wird von der Arbeitslosenversicherung bezahlt. Auch der AG kann eine Art Erziehungsgeld bezahlen. Dieses und das von der Arbeitslosenversicherung gezahlte Erziehungsgeld dürfen nicht höher als 80 % des letzten Arbeitsentgelts sein.

Das Erziehungsgeld wird auch bezahlt, um die Wiedereingliederung in die Arbeit nach dem Erziehungsurlaub zu fördern. Es wird sechs Monate nach der Rückkehr gewährt und beträgt 10 % des Lohnes multipliziert mit der Anzahl der Monate des Erziehungsurlaubes (z.B. ¥ 200.000 x 0,10 x 12 = ¥ 240.000). Dies ist eine Einmalzahlung, die von der Arbeitslosenversicherung getragen wird.

Dagegen werden weder der durch Maßnahmen der Arbeitszeitverkürzung verminderte Lohn ersetzt noch Leistungen für die Freistellung zur Betreuung erkrankter Kinder erbracht.

Hingegen werden AN im Erziehungsurlaub von der Verpflichtung zur Leistung von Sozialversicherungsbeiträgen befreit. Von Beiträgen zur Krankenversicherung und zur Arbeitnehmerrentenversicherung werden die AN und der AG auf Antrag des AN befreit. Bei der Arbeitnehmerrentenversicherung ist auch die Urlaubszeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes von der Befreiung umfaßt. Vermindert sich der Lohn nach der Rückkehr zum Arbeitsplatz wegen der Verkürzung der Arbeitszeit, wird der Beitrag für die Arbeitnehmerrentenversicherung herabgesetzt. Dadurch würden sich eigentlich auch die Leistungen aus der Arbeitnehmerrentenversicherung vermindern. Dies ist jedoch gesetzlich untersagt.

2. *Geldleistung während des Familienbetreuungsurlaubs*

Das Familienbetreuungsgeld beträgt 40 % des letzten Arbeitsentgelts und wird ebenfalls von der Arbeitslosenversicherung bezahlt. Bezahlt der AG auch in dieser Zeit ein Entgelt, darf der Gesamtbetrag wiederum nicht höher als 80 % des letzten Arbeitslohns sein. Beim Familienbetreuungsurlaub ist keine Befreiung von der Leistung der Sozialversicherungsbeiträge vorgesehen.

III. BEWERTUNG DER GENANNTEN MAßNAHMEN

Wie oben erwähnt, gibt es in Japan Urlaub und Arbeitszeitmaßnahmen sowie Geldleistungen, die den verminderten Lohn ersetzen. Damit können die AN Beruf und Erziehung oder Pflege vereinbaren.

Können sie so *tatsächlich* flexibel arbeiten? Dies ist anhand der tatsächlichen Anwendung der Maßnahmen zu prüfen².

1. *Anwendung der Maßnahmen*

a) *Situation bei den Maßnahmen zur Kindererziehung*

Bei der Häufigkeit der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub und der Wiedereinsatzrate ergibt sich zunächst, daß 72,3 % der Frauen Erziehungsurlaub nehmen und 89,0% davon an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. 0,5 % der Männer nehmen Erziehungsurlaub und 94,9 % davon fangen danach wieder an zu arbeiten. Im Vergleich zu 2002 ist die weibliche Inanspruchnahme des Urlaubes und die Wiedereinsatzrate gestiegen. Daraus läßt sich ableiten, dass sich die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs verbreitet hat. Dagegen ist die männliche Inanspruchnahme niedriger als die 0,56 % von 2004. Von jetzt an sollte die Förderung zur Steigerung der männlichen Inanspruchnahme betont werden.

Bei den Maßnahmen der Arbeitszeitverkürzung usw. (*Tabelle 1* auf der folgenden Seite) ergibt sich zweitens, dass 41,6 % der Betriebe entsprechende Maßnahmen eingeführt haben. Welche Maßnahme wurde jedoch wie häufig eingeführt? – Am höchsten ist die Prozentzahl der eingeführten Arbeitszeitverkürzungsmaßnahmen, sie liegt bei 75,4 %; es folgen die Befreiung von Mehrarbeit mit 55,8 %, die Vorverlegung und Verlegung von Arbeitsbeginn und Arbeitsbeendigung mit 44,6 % sowie die Gleizeit mit 13,9 % (Mehrfachnennungen möglich).

Welche dieser eingeführten Maßnahmen wurde aber auch tatsächlich genutzt? – Obwohl der Kinderhort im Betrieb nur in wenigen Betrieben eingeführt wurde, liegt er dabei mit 46,1% an erster Stelle. Es folgen die Unterstützung von Kurzarbeitszeit mit 30,3%, die Vorverlegung und Verlegung von Arbeitsbeginn und Arbeitsbeendigung mit

2 Alle Daten stammen aus der „Grundumfrage über das Beschäftigungsmanagement weiblicher Arbeitnehmer (2005)“, es sei denn es ist etwas anderen angegeben.

Tabelle 1

**Einführung und Inanspruchnahme der Maßnahmen der Arbeitszeitkürzung usw.
für Arbeitnehmer mit einem Kind**
(Mehrfachnennungen möglich)

	<i>Betriebe, die Maßnahmen eingeführt haben</i>							<i>Betriebe, die keine Maßnahmen eingeführt haben</i>	
	<i>davon: (Mehrfachnennungen möglich)</i>	<i>Arbeitszeitverkürzung</i>	<i>Gleitzeit</i>	<i>Verlegung von Arbeitsbeginn und -beendigung</i>	<i>Befreiung von Mehrarbeit</i>	<i>Kinderkrippe im Betrieb</i>	<i>Unterstützung bei den Erziehungsservicekosten</i>	<i>Erziehungsurlaub über 1 Jahr</i>	
<i>Einführung</i>	41,60 %	31,40 %	5,80 %	18,50 %	23,20 %	1,00 %	1,70 %	9,30 %	58,40 %
	(100 %)	75,40 %	13,90 %	44,60 %	55,80 %	2,30 %	4,20 %	22,50 %	
<i>Inanspruchnahme *</i>		30,30 %	18,10 %	25,70 %	14,20 %	46,10 %	9,50 %		
<i>Inanspruchnahme **</i>		18,20 %	2,80 %	8,90 %	7,00 %	4,40 %	0,90 %		

* Inanspruchnahme der Maßnahmen durch AN, die Erziehungsurlaub gemacht haben und danach an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind.

** Inanspruchnahme der Maßnahmen durch weibliche AN, die Erziehungsurlaub gemacht haben und danach an den Arbeitsplatz zurückkehrt sind.

25,7%, die Gleitzeit mit 18,1%, die Befreiung von Mehrarbeit mit 14,2% und die Erziehungsservicekosten mit 9,5%.

Die hohe Inanspruchnahme der Arbeitszeitverkürzung usw. findet ihren Grund in der geringen Nutzung sonstiger Maßnahmen und der steigenden Nutzung des Erziehungsurlaubes. Die Diskrepanz zwischen den von den Unternehmen eingeführten und den von den AN genutzten Maßnahmen führt dazu, dass mehrere AN behaupten: „Ich möchte die Maßnahmen nutzen, dennoch gibt es sie in meinem Betrieb nicht.“ Diese Diskrepanz entsteht durch das oben erwähnte Problem, dass AG Maßnahmen wählen, ohne auf die Bedürfnisse ihrer AN einzugehen. Der AG sollte die jeweilige Maßnahme mit dem richtigen Verständnis für ihre Notwendigkeit im Unternehmen einführen.

Es ist noch nicht lange her, dass die Freistellung zur Betreuung erkrankter Kinder gesetzlich vorgeschrieben wurde. Daher gibt es keine detaillierte Statistik hierüber. Es kann lediglich festgehalten werden, dass die meisten Betriebe die gesetzliche Zeit einhalten, also fünf Tage.

b) Situation bei den Maßnahmen zur Pflege

Die Nutzung des Familienbetreuungsurlaubs liegt sehr niedrig bei 0,04 %. Die Pflege beeinflusst also die Beschäftigung als solche nicht. Denn viele Vollzeit-AN nutzen den bezahlten Jahresurlaub, und Teilzeit-AN arbeiten ohnehin nur reduziert. Die Tendenz zeigt, daß hauptsächlich weibliche Teilzeit-AN die Rolle der Pflegerin übernehmen. Fraglich ist, ob die zunehmende Häufigkeit der Nutzung auf die Erweiterung des persönlichen Geltungsbereichs nach der Reform 2004 zurückzuführen ist. 49,4% der AN, die Familienbetreuungsurlaub nicht nutzen, antworteten: „An meinem Arbeitsplatz gibt es keinen Familienbetreuungsurlaub.“ Dies hat den Grund, dass die Arbeitsordnung keinen Familienbetreuungsurlaub vorschreibt, die Vorschrift den AN nicht mitgeteilt wurde oder die AN keine Kenntnis davon haben, dass sie den Urlaub unter bestimmten Voraussetzungen nehmen können, unabhängig davon, ob das System am Arbeitsplatz eingeführt wurde. Zunächst geht es folglich darum, die AN mit dem System bekannt zu machen und dann eine entsprechende Vorschrift in die Arbeitsordnung aufzunehmen.

Maßnahmen der Arbeitszeitverkürzung usw. wurden von 38,3 % der Betriebe eingeführt (*Tabelle 2* auf der folgenden Seite). Welche der Maßnahmen wurde aber besonders häufig bereitgestellt? – Am häufigsten wohl Maßnahmen der Arbeitszeitverkürzung usw. mit 90,4 %, als nächstes Vorverlegung und Verlegung von Arbeitsbeginn und Arbeitsbeendigung mit 47,9 %, Gleitzeit mit 15,1 % und schließlich Unterstützung bei den Pflegeservicekosten mit 4,8 % (Mehrfachnennung möglich).

Die Inanspruchnahme dieser Maßnahmen ist dagegen sehr niedrig, ähnlich wie im Fall des Familienbetreuungsurlaubs. Die Rate der jeweiligen Maßnahmen reicht von 0,01 % bis 0,06 %. Auch hier ergibt sich eine Diskrepanz zwischen eingeführten und tatsächlich beanspruchten Maßnahmen.

Tabelle 2

**Einführung und Inanspruchnahme der Maßnahmen der Arbeitszeitkürzung usw.
für Arbeitnehmer mit einem Pflegebedürftigen**
(Mehrfachnennung möglich)

	<i>Betriebe, die Maßnahmen eingeführt haben</i>					<i>Betriebe, die keine Maßnahmen eingeführt haben</i>
	<i>davon:</i>					
	<i>(Mehrfachnennung möglich)</i>	<i>Arbeitszeitverkürzung</i>	<i>Gleitzeit</i>	<i>Verlegung von Arbeitsbeginn und -beendigung</i>	<i>Unterstützung bei den Betreuungsservicekosten</i>	
<i>Einführung</i>	38,30 %	34,60 %	5,80 %	18,40 %	1,80 %	61,70 %
	(100 %)	90,40 %	15,10 %	47,90 %	4,80 %	
<i>Inanspruchnahme*</i>		0,06 %	0,01 %	0,01 %	0,03 %	
<i>Inanspruchnahme **</i>		0,09 %	0,01 %	0,01 %	0,04 %	

* Inanspruchnahme der Maßnahmen durch AN, die *Familienbetreuungsurlaub* gemacht haben und danach an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind.

** Inanspruchnahme der Maßnahmen durch weibliche AN, die *Familienbetreuungsurlaub* gemacht haben und danach an den Arbeitsplatz zurückkehrt sind.

Die Maßnahme, die Betroffene am meisten beanspruchen, ist die Unterstützung bei Pflegeservicekosten mit etwa 60 %. Diese Maßnahme wurde aber selten eingeführt. Die Arbeitszeitverkürzung hingegen wurde sehr oft eingeführt, wird aber nur mit 41,6 % in Anspruch genommen.

Dies führt also erneut zur Feststellung, dass die jeweiligen Maßnahmen mit dem richtigen Verständnis für ihre Notwendigkeit im Unternehmen eingeführt werden sollten.

2. *Verbesserungsmaßnahmen*

Als ein Mittel, um diese Situation zu verändern, wurde ein Gesetz zur gesellschaftlichen Förderung der Erziehung der folgenden Generationen erlassen. Das Gesetz verpflichtet AG mit mehr als 300 AN, einen Aktionsplan zu entwerfen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Erziehung zu fördern. Bei AG mit bis zu 300 AN ist ein solcher Aktionsplan erwünscht.

Der Aktionsplan zielt darauf ab, ein Beschäftigungsumfeld zu schaffen, das die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht. In dem Gesetz werden lediglich mögliche Punkte für einen Aktionsplan aufgestellt, da die konkreten Inhalte je nach Lage des Unternehmens bestimmt werden sollen. Auf der Homepage des Ministeriums für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt wird ein Handbuch mit dem Beispiel eines Aktionsplans, Antworten auf auftretende Fragen usw. vorgestellt, anhand dessen ein AG dann einen eigenen Plan erstellen kann. Fast alle so verpflichteten AG sind ihrer Verpflichtung nachgekommen, und die durchschnittliche Anmeldungsrate in den Präfekturen ist auf 99,1 % gestiegen. Ein AG, der einen entsprechenden Plan geschaffen und einige Bedingungen erfüllt hat, kann mit Anerkennung des Arbeitsamtvorstehers seinen Waren oder Stellenanzeigen ein bestimmtes Zeichen beifügen.

Es wird angestrebt, dass im Gesetz zur gesellschaftlichen Förderung der Erziehung der folgenden Generationen nicht nur numerische Vorgaben gemacht, sondern dass seine Ziele vom AG durch konkrete Handlungen erreicht werden. Es ist jedoch noch zweifelhaft, ob die Pläne auch durchgeführt werden. Hat ein AG keinen Plan erstellt, wird eine Beratung durch das Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt erforderlich. Es gibt einige Vergünstigungen, etwa das Anerkennungssystem und die Niveauhebungszuschüsse, um das Ziel zu fördern, aber es gibt keine Sanktionen, wie z.B. die öffentliche Bekanntmachung der Unternehmen, die keinen Plan angemeldet haben oder diesen nur ungenügend durchführen. Nur die Ausarbeitung eines Planes, der den jeweiligen Bedürfnissen der AN gerecht werden kann, und eine entsprechende Bekanntmachung der Maßnahmen führen dann auch zur Umsetzung. Trotzdem ist der AG nicht dazu verpflichtet, die Meinung der AN zu berücksichtigen und diesen den Inhalt bekannt zu geben.

Durch die Verpflichtung, den Aktionsplan zu entwerfen, wird ein erster Schritt zur Verwirklichung der „Work-Life-Balance“ getan. Von jetzt an müssen Maßnahmen zur Durchführung des Plans ergriffen werden.

3. Probleme bei den Geldleistungen

Im Bereich der Geldleistungen ergeben sich aufgrund des niedrigen Leistungssatzes und aufgrund des Kreises der berechtigten Empfänger Probleme.

Die Leistungssätze des Erziehungsurlaubs- und Familienbetreuungsgeldes betragen 40 % des letzten Verdienstes und sind damit niedriger als der Lohn während des bezahlten Urlaubs und das Mutterschaftsgeld von 60 % des letzten Verdienstes während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung.

Zwar wurde der Leistungssatz von 25 % auf 40 % angehoben und eine Befreiung von der Verpflichtung zur Leistung von Sozialversicherungsbeiträgen erreicht. Dennoch genügt dies noch nicht. Während der Freistellung zur Betreuung erkrankter Kinder besteht weder Entgeltanspruch noch Geldleistung. Ohne finanzielle Absicherung wird der AN keine Freistellung zur Betreuung erkrankter Kinder, sondern bezahlten Urlaub wählen. Dadurch, dass bezahlter Urlaub anstelle der Freistellung zur Betreuung erkrankter Kinder genommen wird, verliert die Freistellung an Bedeutung.

Die Geldleistung erhält darüber hinaus nur derjenige, der in der Arbeitslosenversicherung versichert ist. Deswegen haben verschiedene AN keinen Anspruch auf die Geldleistung, auch wenn sie den Erziehungs- oder Familienbetreuungsurlaub genommen haben. AN, deren regelmäßige Arbeitszeit weniger als 20 Stunden wöchentlich umfasst, haben keinen Anspruch darauf, ebensowenig wie diejenigen, die, welche mit 65 erneut eingestellt werden, weil sie außerhalb des Personenkreises der Arbeitslosenversicherung stehen.

Diese Probleme rühren daher, dass Erziehungsurlaubs- und Familienbetreuungsgeld im Rahmen der Arbeitslosenversicherung liegen. Für Menschen mit einem Kind oder Pflegebedürftigen, unabhängig davon, ob sie dauernd beschäftigt sind, werden in Zukunft Lohnersatzleistungen in anderer Weise gewährt werden müssen.

FAZIT

Wie oben dargelegt, wurden in Japan Maßnahmen eingeleitet, um Beruf und Erziehung bzw. Familienbetreuung zu vereinbaren. Damit ist es *theoretisch* möglich, dass sich der AN sowohl der Erziehung oder Familienbetreuung während eines festen Zeitraums widmen als auch neben der Arbeit erziehen oder pflegen kann. Es geht nun um die Stagnation der Inanspruchnahme. Es wird noch eine weite Strecke bis zur Verwirklichung des Ziels einer angemessenen „Work-Life-Balance“ zurückzulegen sein.

In Zukunft werden weitere Aufgaben zu lösen sein, etwa die Einrichtung eines Systems auf der Grundlage von Gesprächen zwischen AN und AG zur gerechten Behandlung von Teilzeit-AN, die Förderung verschiedener Beschäftigter mit einzelnen Sonderverträgen sowie die Erweiterung der Betreuungsmaßnahmen.

SUMMARY

This article comments on Japanese measures to implement a work-life balance for employees with children or with family members in need of care. They are part of a program of counter-measures set off since 1990 to counterbalance the decline in the birth rate and the aging of society in Japan.

In addition to holidays, the Law on Holidays for Education and for the Care of Family Members (1991) grants employees support such as a restriction on overtime, a release from nightwork, the provision of a day nursery, and a reduction of working hours, including flexible working hours and a shift of start and end of work. Employers have to offer at least one of those support measures, but employees cannot demand a certain measure – instead, they depend on the choice made by the employer. Therefore, employees' needs are often not satisfied, and measures aren't taken up as they should be. The financial coverage is left to education benefit or care benefit on the basis of the Law on Unemployment Insurance, so that only insured persons are covered.

Along with the problems of implementation, issues such as the establishment of a system of negotiations between employees and employers for a just treatment of part-time employees and the advancement of employees with special contracts will have to be tackled in the future.