

Individualarbeitsrechtliche Konflikte und ihre Beilegung in Japan

*Heike Alps**

- I. Einführung in die Thematik
- II. Streitbeilegung: Begriffe und Definitionen
 - 1. Alternative Streitbeilegung und Streitiges Prozessverfahren
 - 2. Methoden der Streitbeilegung
- III. Vermittlung durch die japanische Verwaltung
 - 1. Verwaltung und die Beilegung von Arbeitskonflikten
 - 2. Aufbau der Arbeitsbehörden
 - 3. Vermittlung bei den japanischen Arbeitsbehörden
 - 4. Vermittlung durch die arbeitspolitischen Büros
 - 5. Vermittlung durch die Arbeitskommissionen
 - 6. Kostenfreiheit der Verfahren in der Verwaltung
 - 7. Umsetzung der Vermittlungsverfahren in der Praxis
- IV. Verständigung durch die japanischen Gerichte
 - 1. Verständigungsgesetz: Ergebnis der großen Justizreform
 - 2. Überblick über den Ablauf des Verständigungsverfahrens
 - 3. Besonderheiten des Verständigungsverfahrens
 - 4. Rechtliche Einordnung des Verständigungsverfahrens
 - 5. Kosten des Verständigungsverfahrens
 - 6. Umsetzung des Verständigungsverfahrens in der Praxis
- V. Schlussbewertung

I. EINFÜHRUNG IN DIE THEMATIK

Dieser Beitrag enthält eine zusammenfassende Darstellung der Doktorarbeit „Individualarbeitsrechtliche Streitigkeiten in Japan“.¹ Die Beilegung arbeitsrechtlicher und insbesondere individualarbeitsrechtlicher Streitigkeiten ist in Japan über einen langen Zeitraum stiefmütterlich behandelt worden. Bis zu Beginn des neuen Jahrtausends gab es *kein einziges* Verfahren, das landesweit für ganz Japan einheitliche Regelungen speziell für die Beilegung individualarbeitsrechtlicher Konflikte vorhielt. Auf staatlicher Ebene waren Arbeitnehmer² und Arbeitgeber, die eine zwischen ihnen entstandene Streitigkeit

* Rechtsanwältin in der Patent- und Rechtsanwaltskanzlei Hoffmann · Eitle, München; Lehrbeauftragte an der juristischen Fakultät der Universität Augsburg.

1 H. ALPS, Individualarbeitsrechtliche Streitigkeiten in Japan (Veröffentlichung bei Mohr Siebeck, in Vorbereitung 2014).

2 Der Einfachheit und besseren Lesbarkeit wegen werden Begriffe wie Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Richter etc. in der männlichen Form verwendet, obwohl damit selbstverständlich weibliche und männliche Personen gemeint sind.

einer Lösung zuführen wollten, auf das allgemeine zivilprozessuale Verfahren (*minji soshō tetsuzuki*) und das Verfahren der zivilen Schlichtung (*minji chōtei tetsuzuki*) nach den entsprechenden Verfahrensgesetzen beschränkt.³ Auf Präfektorebene gab es in unterschiedlichem Umfang Beratungsangebote und Vermittlungsverfahren.

Der japanische Zivilprozess war und ist nicht ideal auf individualarbeitsrechtliche Streitigkeiten zugeschnitten. Fälle von Kündigung oder ausstehender Lohnzahlung sind für den einzelnen Arbeitnehmer von existenzieller Bedeutung und müssen rasch einer Beilegung unterzogen werden, damit für die Beteiligten Klarheit über ihre Rechte und Pflichten besteht. Diesem für arbeitsrechtliche Konflikte so wichtigen Aspekt der Beschleunigung entspricht das zivilprozessuale Verfahren jedoch nicht. Die Verfahren dauern mit durchschnittlich einem Jahr⁴ in vielen Fällen zu lange, um effektiven Rechtsschutz zu gewähren. Darüber hinaus sind die japanischen Richter, die sich mit der Beilegung von individualarbeitsrechtlichen Streitigkeiten beschäftigen, keine Fachrichter mit den nötigen arbeitsrechtlichen und betrieblichen Kenntnissen.⁵ Sie sind vielmehr als Generalisten zu bezeichnen, was auf das Rotationssystem zurückzuführen ist, in dem japanische Richter in regelmäßigen Abständen an andere Gerichte versetzt werden und am neuen Gericht meist mit der Beilegung von Streitigkeiten aus einem anderen rechtlichen Bereich betraut werden als vorher.⁶ Eine langfristig erworbene Expertise in einem Fachbereich, auf die sie bei der Bearbeitung ihrer Fälle zurückgreifen können, haben japanische Richter daher grundsätzlich nicht in demselben Maße wie deutsche Richter.

Die Forderung nach einer grundlegenden Veränderung dieser Situation bei der Streitbeilegung nahm in den 1990er Jahren mit dem Platzen der Blasenwirtschaft⁷ (*baburu*

-
- 3 Das zivilprozessuale Verfahren richtet sich nach den Vorschriften des japanischen Zivilprozessgesetzes (*Minji soshō-hō*), Gesetz Nr. 109 vom 26.06.1996 (ursprünglich Gesetz Nr. 29 aus dem Jahr 1890), und das Verfahren der zivilen Schlichtung nach dem Gesetz über die zivile Schlichtung (*Minji chōtei-hō*) (im Folgenden „ZSchliG“), Gesetz Nr. 222 vom 09.06.1966. Eine Arbeitsgerichtsbarkeit wie sie aus Deutschland bekannt ist, gibt es in Japan nicht.
 - 4 *Heisei 22 nendo rōdō kankei minji – gyōsei jiken no gaikyō* [Allgemeine Lage bei arbeits- und verwaltungsrechtlichen Fällen im Geschäftsjahr 2010], in: *Hōsō Jihō*, Band 63, Nr. 8, 1842, Tab. 4; *Heisei 19 nendo rōdō kankei minji – gyōsei jiken no gaikyō* [Allgemeine Lage bei arbeits- und verwaltungsrechtlichen Fällen im Geschäftsjahr 2007], in: *Hōsō Jihō*, Band 60, Nr. 8, 2432, Tab. 4.
 - 5 Y. INOUE, *Jitsumu-ka kara mita rōdō saiban no genjō to kaikaku* [Die derzeitige Lage und die Reform der gerichtlichen Befassung mit Arbeitsstreitigkeiten aus Praktikersicht], in: Zeitschrift der Gesellschaft für Japanisches Arbeitsrecht (*Nihon rōdō-hō gakkai-shi*) Nr. 98 (2001) 98; S. NISHITANI, Vergleichende Einführung in das japanische Arbeitsrecht (Köln 2003) 357.
 - 6 H.-P. MARUTSCHKE, Einführung in das japanische Recht (2. Aufl., München 2001) 98.
 - 7 Blasenwirtschaft bezeichnet die Spekulationsblase des japanischen Aktien- und Immobilienmarktes in der zweiten Hälfte der 1980er Jahre. Das Platzen dieser Blase zu Beginn der 1990er Jahre führte zu einer veritablen Wirtschaftskrise, von der sich Japan über viele Jahre nicht erholte. Die 1990er Jahre werden in Japan mit Blick auf die wirtschaftliche Entwicklung entsprechend auch das verlorene Jahrzehnt (*ushinawareta jū-nen*) genannt.

keizai) und der darauf folgenden Steigerung individualarbeitsrechtlicher Streitigkeiten bei den japanischen Gerichten konkrete Gestalt an. Das Ende der Blasenwirtschaft war einer der Gründe, die zu starken Veränderungen des traditionellen japanischen Beschäftigungssystems führten. In der Zeit der Rezession konnten insbesondere das Prinzip der lebenslangen Beschäftigung (*shūshin koyō seido*) und das Senioritätsprinzip (*nenkō seido*), die ein festes Anstellungsverhältnis bis zum Erreichen der Altersgrenze sowie eine Bezahlung in Abhängigkeit von der Dauer der Betriebszugehörigkeit vorsehen, nicht in derselben Weise aufrecht erhalten werden wie in den Jahrzehnten zuvor. Es kam vermehrt zu verschlechterten Arbeitsbedingungen und auch zu Kündigungen, die im System lebenslanger Beschäftigung immer nur *ultima ratio* gewesen waren. Die Kraft der Gewerkschaften schwand merklich, da sich ihr Organisationsgrad immer weiter verringerte.⁸ Die Folge war eine merkbliche Steigerung, nämlich eine Verdreifachung der individualarbeitsrechtlichen Streitigkeiten vor den japanischen Zivilgerichten in der Zeit von 1990 bis 2000.⁹

Als Reaktion auf diese Entwicklung hat der japanische Gesetzgeber zu Beginn des neuen Jahrtausends zwei Gesetze erlassen, durch die Verfahren speziell zur Beilegung individualarbeitsrechtlicher Konflikte eingeführt worden sind.

In einem ersten Schritt ist im Jahr 2001 das Gesetz zur Förderung der Beilegung individualarbeitsrechtlicher Streitigkeiten¹⁰ (im Folgenden „BFördG“) verabschiedet worden, das zur Errichtung eines Vermittlungsverfahrens bei den regionalen Zweigstellen des Ministeriums für Gesundheit, Wohlfahrt und Arbeit (im Folgenden „MGWA“) (*Kōsei rōdō-shō*) in den Präfekturen, den Arbeitsbehörden (*rōdō-kyoku*), führte. Mit diesem Vermittlungsverfahren bei den Arbeitsbehörden ist in Japan erstmals ein System auf staatlicher Ebene eingeführt worden, das umfassend für individuelle Arbeitsstreitigkeiten zuständig ist.

In einem weiteren Schritt verabschiedete der japanische Gesetzgeber das Gesetz über die Verständigung in Arbeitssachen¹¹ (im Folgenden „VerstGA“), das 2006 in Kraft ge-

8 K. SUMIDA / K. KEZUKA / S. WAKITA, *Shin-gendai rōdō-hō nyūmon* [Einführung in das Arbeitsrecht der modernen Gegenwart] (4. Aufl., Tōkyō 2009) 39.

9 Die Zahl der Neueingänge vor den Zivilgerichten stieg von 647 Fällen im Jahr 1990 (siehe *Heisei 2 nendo rōdō kankei minji – gyōsei jiken no gaikyō* [Allgemeine Lage bei arbeits- und verwaltungsrechtlichen Fälle im Geschäftsjahr 1991]; in: *Hōsō Jihō*, Band 43, Nr. 7, 96, Tab. 2) auf 2.063 im Jahr 2000 (*Heisei 12 nendo rōdō kankei minji – gyōsei jiken no gaikyō* [Allgemeine Lage bei arbeits- und verwaltungsrechtlichen Fälle im Geschäftsjahr 2000]; in: *Hōsō Jihō*, Band 53, Nr. 8, 98, Tab. 1). Im Vergleich zu den deutschen Arbeitsgerichten, bei denen im Jahr 2000 fast 560.000 Neueingänge allein im Urteilsverfahren zu verzeichnen waren („Tätigkeit der Arbeitsgerichte“, in: *Bundesarbeitsblatt* (1/2000) 128) ist der japanische Wert geradezu verschwindend gering. Der Ausgangspunkt der Bewertung des Anstiegs muss jedoch die japanische Statistik selbst sein, und aus dieser ergibt sich in absoluten Zahlen eine Verdreifachung der Verfahren, was durchaus als erheblicher Anstieg zu werten ist.

10 *Kobetsu rōdō kankei funsō no kaiketsu no sokushin ni kansuru hōritsu*, Gesetz Nr. 112 vom 11.07.2001.

11 *Rōdō shinpan-hō*, Gesetz Nr. 45 vom 12.05.2004.

treten ist. Mit dem Verständigungsverfahren, das vor den Distriktgerichten (*chihō saiban-sho*) geführt wird, wurde in Japan erstmals ein gerichtliches Verfahren speziell zur Beilegung individualarbeitsrechtlicher Streitigkeiten eingeführt.

Beide Verfahren, das Vermittlungsverfahren und das Verständigungsverfahren, sind auf staatlicher, nicht auf präfekturaler Ebene eingeführt worden und verfügen jeweils über ein eigenes Verfahrensrecht. Ihre Analyse und rechtliche Einordnung sind das Ziel dieses Beitrags. Im nächsten Abschnitt werden zunächst einige Begriffsdefinitionen eingeführt, auf die bei der späteren Darstellung und Analyse der Beilegungsverfahren zurückgegriffen wird.

II. STREITBEILEGUNG: BEGRIFFE UND DEFINITIONEN

1. *Alternative Streitbeilegung und Streitiges Prozessverfahren*

Die Beilegung von Streitigkeiten in Japan gilt als deutlich weniger gerichtsorientiert als in Deutschland. Konflikte werden überwiegend mit Hilfe von Verfahren gelöst, deren Ziel die einvernehmliche Beilegung eines Streites ist. Diese Art der Konfliktbewältigung wird als alternative Streitbeilegung bezeichnet und umfasst eine Vielzahl unterschiedlicher Methoden und Verfahrenstypen.

a) *Definition „Alternative Streitbeilegung“*

Weshalb in Japan insbesondere zivilrechtliche Streitigkeiten vermehrt im Wege solcher alternativer Beilegungsmethoden erledigt werden, wird auf unterschiedliche, sich diametral gegenüberstehende Erklärungsansätze zurückgeführt. Einerseits werden geistesgeschichtliche und soziokulturelle Faktoren genannt. Japan sei eine Gruppengesellschaft, in der nicht das Individuum im Vordergrund stehe, sondern die Harmonie in der Gemeinschaft von oberstem Rang sei, so dass ein Streit nur beigelegt werden könne, indem der konkrete Konflikt zur Zufriedenheit aller aufgelöst wird.¹² Die Beilegung mit Hilfe gerichtlicher Verfahren, die mit einer Schwarz-Weiß-Entscheidung enden, entspricht dieser Sichtweise naturgemäß nicht. Auf der anderen Seite werden institutionelle Gründe für die zahlenmäßig geringe Nutzung japanischer Gerichte angeführt. Es herrsche „a severe shortage of applicable legal apparatus“.¹³ Vertreter dieser Auffassung bezeichnen den Erklärungsansatz über die geistesgeschichtlichen Unterschiede als Mythos und erfundene Tradition.¹⁴

12 Vgl. C. KIM / C. LAWSON, The Law of the Subtle Mind: The Traditional Japanese Conception of Law, in: The International and Comparative Law Quarterly. 28 (1979) 506, 507.

13 S. HIROWATARI, Post-war Japan and the Law: Mapping Discourses of Legalization and Modernization, in: Social Science Japan Journal 3 (2000) 164.

14 So bereits die Titel der Beiträge von J. HALEY, The Myth of the Reluctant Litigant, in: The Journal of Japanese Studies 4/2 (1978) 359–390, sowie von F. UPHAM, Weak Legal Consciousness as Invented Tradition, in: Comparative Law – Law and the Legal Process in Japan (2003) 101–113.

In der deutschen wie in der japanischen Diskussion tritt neben dem Begriff der alternativen Streitbeilegung (im Japanischen auch ADR, *Alternative Dispute Resolution*, genannt) immer wieder auch der Begriff der außergerichtlichen Streitbeilegung (*saiban-gai no funsō kaiketsu*) auf. Die Begriffe alternativ und außergerichtlich werden in der Regel bedeutungsgleich verwendet.¹⁵ Für den vorliegenden Beitrag bietet sich die Nutzung des Begriffs „außergerichtlich“ dennoch nicht an, da dieser streng genommen enger gefasst ist als alternativ und „außergerichtlich“ grundsätzlich ausschließt, dass die entsprechenden Verfahren vor den Gerichten stattfinden. Ein Teil der in diesem Beitrag untersuchten Streitbeilegungssysteme sind jedoch gerade gerichtliche Verfahren, die aber nicht mit dem für das gerichtliche Prozessverfahren typischen Urteil enden.¹⁶ Um diese Verfahrensarten begrifflich von den klassischen gerichtlichen Prozessverfahren¹⁷ abgrenzen zu können, ist eine Unterteilung in gerichtliche und außergerichtliche Verfahren für den vorliegenden Beitrag somit nicht zielführend.

Entsprechend wird auf den Begriff alternative Streitbeilegungsverfahren zurückgegriffen, und zwar in Abgrenzung zum streitigen gerichtlichen Verfahren, dem so genannten kontradiktorischen Verfahren. Alternative Streitbeilegungsverfahren werden in der Bedeutung nicht streitiger Verfahren, also als *Alternative zur Entscheidung durch Urteil*, verwendet. Entscheidend für die Bestimmung eines alternativen Streitbeilegungsverfahrens ist damit nicht, wo das Verfahren stattfindet (gerichtlich oder außergerichtlich), sondern wie ein Verfahren zu einem Abschluss gebracht wird (durch verbindliche streitige Entscheidung eines Dritten oder auf andere Weise). In diesem Sinne versteht die Verfasserin alternative Streitbeilegung.

b) Regulierende Verfahren und Entscheidungsverfahren

Der Begriff ADR, *Alternative Dispute Resolution*, wird in der japanischen Literatur zwar verwendet, im Wesentlichen wird jedoch zwischen sogenannten regulierenden Verfahren (*chōsei-kei tetsuzuki* oder *chōseiteki na kaiketsu*) und Entscheidungsverfahren (*saidan-kei tetsuzuki* oder *hanteiteki na kaiketsu*) unterschieden. Die *regulierenden Verfahren* zeichnen sich dadurch aus, dass ein Dritter zwischen die Streitparteien tritt und das Zustandekommen eines Vergleichs zwischen ihnen anstrebt.¹⁸ Diese Verfahren sind

15 Anschauliches Beispiel ist das Gesetz über die Förderung der Nutzung *außergerichtlicher* Streitbeilegungssysteme, das 2004 in Kraft getreten ist, und mit ADR-Gesetz (*ADR-hō*) abgekürzt wird, *Saiban-gai funsō kaiketsu tetsuzuki no riyō no sokushin ni kansuru hōritsu*, Gesetz Nr. 151 vom 01.12.2004.

16 Das Verfahren der zivilen Schlichtung kann durch einen die Schlichtung ersetzenden Beschluss (*chōtei ni kawaru kettei*) und das Verständigungsverfahren in Arbeitssachen kann durch einen Verständigungsspruch (*shinpan*), beide jedoch nicht durch ein klassisches Urteil beendet werden.

17 Unter dem Begriff Prozessverfahren versteht die Verfasserin das streitige gerichtliche Verfahren, das mit einem Urteil abgeschlossen werden kann, d.h. das kontradiktorische Verfahren.

18 K. YAMAMOTO / A. YAMADA, *ADR chūsai-hō* [Gesetz über ADR und Schiedsverfahren] (Tōkyō 2008) 26.

auf die Mitarbeit der Parteien an einer Lösung angewiesen, da nur der beidseitige Kompromiss zu einer Erledigung der Angelegenheit führt.¹⁹ Auch im Hinblick auf die Durchführung ist die Freiwilligkeit der Parteien von entscheidender Bedeutung, da die Ergebnisse von regulierenden Verfahren nicht der Zwangsvollstreckung unterliegen. Demgegenüber verfügt der Dritte bei den *Entscheidungsverfahren* über die Kompetenz, eine Entscheidung mit zwingender Wirkung zu erlassen.²⁰ Die Bereitschaft der Streitparteien, sich zu einigen, ist in diesen Verfahren nicht notwendig.

Die Aufteilung in regulierende Verfahren und Entscheidungsverfahren trifft keine Aussage darüber, welches Organ das Verfahren durchführt. Beide Verfahrenstypen können sowohl gerichtlich als auch außergerichtlich angesiedelt werden. Insofern entspricht diese Einteilung derjenigen der Definition unter II.1.a). Die regulierenden Verfahren entsprechen den alternativen Streitbeilegungsverfahren, die Entscheidungsverfahren den streitigen Prozessverfahren.

2. *Methoden der Streitbeilegung*

Für die Beilegung individualarbeitsrechtlicher Streitigkeiten in Japan sind die Verfahrenstypen Vermittlung (*assen*), Schlichtung (*chōtei*) und Verständigung (*shinpan*) von besonderer Bedeutung. Einheitlich verwendete Definitionen bestehen in der japanischen Literatur nicht. Im Folgenden werden deshalb Kriterien zur Unterscheidung aufgestellt. Die Abgrenzung erfolgt dabei wesentlich über die Eingriffsmöglichkeiten und Kompetenzen des mit der Beilegung befassten unparteiischen Dritten sowie der Anbindung an das Prozessverfahren.

a) *Vermittlung (assen)*

Die Vermittlung wird in der japanischen Literatur selten eigenständig, sondern meist in Abgrenzung von der Schlichtung definiert, der ein größerer Stellenwert eingeräumt zu werden scheint.²¹ Erst *Baum* und *Schwittek* haben sich in deutscher Sprache ausführlich mit der Vermittlung in Japan beschäftigt.²²

19 So die Untersuchungsgruppe ADR (*ADR kentō-kai*), die im Rahmen der großen Reform des Justizwesens (*shihō seido kaikaku*) gegründet worden war, um die Möglichkeit eines ADR-Grundlagengesetzes zu überprüfen, siehe *Sōsokuteki jikō 2 ADR no tetsuzuki no teigi* [Allgemeiner Teil 2: Definitionen der ADR-Verfahren], Material 11-1 der Untersuchungsgruppe ADR, 11. Sitzung am 03.02.2003, 1 (im Folgenden „Material 11-1 der Untersuchungsgruppe ADR“), im Internet zugänglich unter <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/sihou/kentoukai/roudou/dai27/27siryou194.pdf> (zuletzt aufgerufen am 22.04.2014); SUMIDA / KEZUKA / WAKITA (Fn. 8) 36.

20 YAMAMOTO / YAMADA (Fn. 18) 26.

21 Darauf deutet auch die Einordnung bei YAMAMOTO und YAMADA hin, die die Vermittlung lediglich unter der Überschrift „Begriffe im Umkreis der Schlichtung (*chōtei shūhen no gainen*)“ vorstellen, um sie von dieser abzugrenzen, YAMAMOTO / YAMADA (Fn. 18) 131 f.

22 H. BAUM / E. SCHWITTEK, *Institutionalisierung der Mediation (assen) in Japan*, in: *Zeitschrift für Japanisches Recht* Nr. 28 (2009) 123–145; H. BAUM / E. SCHWITTEK, *Mediation*

Die Vermittlung wird in Japan den regulierenden Verfahren, also der alternativen Streitbeilegung, zugeordnet.²³ Da auch die Schlichtung zu den regulierenden Verfahren gehört, müssen – für eine Abgrenzung – die Besonderheiten der Vermittlung herausgearbeitet werden. Der neutrale Dritte in der Vermittlung, der Vermittler, versucht eine einvernehmliche Beilegung zwischen den Parteien dadurch zu erreichen, dass er eine Aussprache zwischen ihnen fördert.²⁴ Die Vermittlung bietet den Parteien in erster Linie eine Plattform für gemeinsame Gespräche. Ihr Schwerpunkt liegt darauf, die Parteien zusammenzubringen und sie bei einer selbstständigen gemeinsamen Entscheidung zu unterstützen.²⁵ Die Vermittlung ist ein Verfahren, in dem der hinzugezogene Dritte verhältnismäßig schwache Kompetenzen besitzt. Der Grad des Einmischens ist besonders gering. So hat der Vermittler beispielsweise nicht die Befugnis, einen Lösungsvorschlag zu unterbreiten.²⁶ Scheitern die Verhandlungen zwischen den Streitparteien, ist das Vermittlungsverfahren beendet.²⁷

Zusammenfassend kann die Vermittlung in Japan wie folgt definiert werden: Vermittlung ist ein Verfahren, in dem ein Dritter ohne Entscheidungsbefugnis mit dem Ziel einvernehmlicher Beilegung die Kommunikation zwischen den Parteien fördert, ohne selbst aktiv einzugreifen, etwa durch einen eigenen Vorschlag zur Beilegung.

b) Schlichtung (*chōtei*)

Die Schlichtung ist ein Verfahren, in dem ein Dritter ohne Entscheidungsbefugnis zwischen die Parteien tritt, um eine einvernehmliche Beilegung zu fördern. Die Unterstützungsleistung des Dritten im Rahmen der Schlichtung ist jedoch von stärkeren Eingriffsmöglichkeiten geprägt als bei der Vermittlung. Dem Schlichter kommt eine aktivere

in Japan – Entwicklung und Praxis der außergerichtlichen Streitbeilegung, in: HOPT / STEFFEK (Hrsg.), *Mediation – Rechtstatsachen, Rechtsvergleich, Regelungen* (2008) 486–566; H. BAUM / E. SCHWITTEK, *Tradierte Moderne? Zur Entwicklung, Begrifflichkeit und Bedeutung von Schlichtung und Mediation in Japan*, in: *Zeitschrift für Japanisches Recht* Nr. 26 (2008) 5–31.

23 Zur Vermittlung bei den Arbeitskommissionen siehe MIZUMACHI, *Rōdō-hō – Labor and Employment Law* [Arbeitsrecht] (2. Aufl., Tōkyō 2008) 394.

24 YAMAMOTO / YAMADA (Fn. 18) 8, Abb. 1.1; *Kōbetsu rōdō funsō kaiketsu sokushin-hō* [Gesetz zur Förderung der Beilegung individualarbeitsrechtlicher Streitigkeiten], Ministerkanzlei des Ministeriums für Gesundheit, Wohlfahrt und Arbeit, Zuständigkeitsbereich Regionales, Geschäftsabteilung Erledigung von Arbeitsstreitigkeiten (Tōkyō 2001) (im Folgenden „BFördG – Kommentierung“) 117.

25 BAUM / SCHWITTEK (Fn. 22) 506; BFördG – Kommentierung (Fn. 24) 117; dieser Darstellung entsprechen auch deutsche Definitionsversuche, die die Vermittlung als „durch eine neutrale Drittperson assistiertes Verhandeln“ beschreiben, siehe dazu SIEG, *Interne Schlichtung zur Vermeidung von Arbeitsgericht und Einigungsstelle*, in: Oetker / Preis / Rieble (Hrsg.), *50 Jahre Bundesarbeitsgericht* (München 2004) 1345.

26 YAMAMOTO / YAMADA (Fn. 18) 132.

27 Material 11-1 der Untersuchungsgruppe ADR (Fn. 19) Schaubild, 3; YAMAMOTO / YAMADA (Fn. 18) 132.

Rolle zu als dem Vermittler, er lenkt das Verfahren stärker.²⁸ In deutlicher Abgrenzung von der Vermittlung gehört es zu der Aufgabe eines Schlichters, den Parteien auf der Grundlage der festgestellten Sachlage einen Schlichtungsvorschlag zu unterbreiten und sie zur Zustimmung zu bewegen.²⁹

Die Unterscheidung von Vermittlung und Schlichtung anhand des Merkmals der Unterbreitung eines Lösungsvorschlags ist kein lediglich für die Auseinandersetzung in der Lehre konstruiertes Kriterium, sondern findet sich auch in der konkreten gesetzlichen Ausgestaltung der Verfahren wieder. Als Anschauungsobjekt bietet sich in besonderer Weise das Gesetz über die Regulierung von Arbeitsbeziehungen (*rōdō kankei chōsei hō*, Gesetz Nr. 25 vom 27.09.1946, im Folgenden „ARG“) an, da es zur Beilegung kollektivarbeitsrechtlicher Streitigkeiten sowohl Vermittlung als auch Schlichtung (sowie Schiedsverfahren) vorsieht. Das wesentliche Unterscheidungsmerkmal ist die Möglichkeit der Unterbreitung eines Vorschlags zur Erledigung der Streitsache. Nach dem ARG ist ein solches Vorschlagsrecht für den Fall der Schlichtung vorgesehen, nicht aber für die Vermittlung.

Eine Sonderform der Schlichtung stellt die zivile Schlichtung nach dem ZSchliG dar. Diese weist ein zusätzliches Abgrenzungskriterium zur Vermittlung auf: die Möglichkeit der einseitigen Entscheidung durch den Dritten.³⁰ Die zivile Schlichtung findet im Grundsatz vor den einfachen bzw. summarischen Gerichten (*kan'i saiban-sho*) statt.³¹ Mit der Schlichtung beauftragt ist eine Schlichtungskommission (*chōtei i'in-kai*), die aus einem Berufsrichter,³² der gleichzeitig immer der Leiter der Schlichtungskommission (*chōtei shunin*) ist, und zwei Schlichtern (*chōtei i'in*) zusammengesetzt ist.³³ Die Schlichter werden vom Obersten Gerichtshof (*Saikō saiban-sho*) aus der Gruppe derjenigen mit fachlichem Wissen und Erfahrung (*senmonteki na chishiki keiken*) ausgewählt.³⁴ Das Ziel des Schlichtungsverfahrens nach dem ZSchliG ist eine der Natur der Sache (*jōri*) entsprechende Lösung.³⁵ Beide Parteien sollen Zugeständnisse machen, die Beilegung soll das Ergebnis gegenseitigen Nachgebens (*gojō*) sein. Welche Bedeutung

28 BAUM / SCHWITTEK (Fn. 22) 506.

29 M. ITŌ, *Minji soshō-hō* [Zivilprozessrecht] (3 Aufl., Tōkyō 2008) 4; YAMAMOTO / YAMADA (Fn. 18) 129. Die Unterscheidung von Vermittlung und Schlichtung anhand des Merkmals der Unterbreitung eines Lösungsvorschlags, ist in der japanischen Literatur als zur Abgrenzung geeignetes Merkmal akzeptiert, YAMAMOTO / YAMADA (Fn. 18) 132.

30 So auch H. MENKHAUS, Alternative Streitbeilegung in Japan – Entwicklung bis zum ADR-Gesetz 2004, in: HENGSTL / SICK (Hrsg.), Recht gestern und heute. Festschrift zum 85. Geburtstag von Richard Haase (Wiesbaden 2006) 283.

31 Zur Zuständigkeit in der zivilen Schlichtung siehe K. FUJIMOTO, *Minji chōtei no kankatsu* [Die Zuständigkeit der zivilen Schlichtung], in: Hanrei Taimuzu Nr. 932 (1997) 82–84.

32 Seit 2003 kann es zur Entlastung der Berufsrichter auch ein RA sein, siehe BAUM / SCHWITTEK (Fn. 22) 526.

33 Artt. 6, 7 Abs. 1 ZSchliG.

34 Art. 7 Abs. 1 und 2 ZSchliG.

35 Art. 1 ZSchliG.

der Begriff „Natur der Sache“ (*jōri*) im rechtlichen Kontext hat, ist nicht klar definiert. Im Rahmen der zivilen Schlichtung wird *jōri* jedoch nach allgemeiner Auffassung im Sinne eines gesunden Rechtsempfindens verstanden.³⁶ In den Grenzen der Natur der Sache, des gesunden Rechtsempfindens, darf das Ergebnis der zivilen Schlichtung auch dem Recht entgegenstehen.³⁷ Eine strenge Bindung an das materielle Recht besteht somit nicht. In diesem Rahmen darf die Schlichtungskommission auch einen Vorschlag zur Lösung unterbreiten. Scheitert eine Einigung zwischen den Streitparteien, kann das Verfahren gemäß Art. 17 ZSchliG mit einem Beschluss, der die Schlichtung ersetzt (*chōtei ni kawaru kettei*), beendet werden. Inhaltlich ist dieser ebenfalls nicht zwingend dem materiellen Recht unterworfen, sondern soll eine Kompromisslösung, ein für beide Parteien ausgewogenes Ergebnis, bieten.³⁸ Der Beschluss der Schlichtungskommission hat dieselbe Wirksamkeit wie ein gerichtlicher Vergleich.³⁹ Für den Fall, dass die Parteien mit dem Inhalt des Beschlusses nicht einverstanden sind, können sie einfachen Einspruch einlegen. Durch diesen Einspruch verliert der die Schlichtung ersetzende Beschluss nach Art. 17 ZSchliG unmittelbar seine Wirksamkeit.⁴⁰

Die Möglichkeit, den Konflikt durch eine Entscheidung zu beenden, ist eine Besonderheit der zivilen Schlichtung und nicht grundsätzlicher Bestandteil jeder Schlichtung. Sie zeigt jedoch deutlich, dass es einen qualitativen Unterschied zur Vermittlung gibt. In unterschiedlicher Ausgestaltung sind Schlichtern weitergehende Kompetenzen eingeräumt als Vermittlern. Die Befugnisse reichen von der Unterbreitung eines Lösungsvorschlags (in jedem Fall der Schlichtung) bis hin zur einseitigen Bestimmung des Lösungsinhalts, ohne dass es der Zustimmung der Parteien bedarf (im Fall der zivilen Schlichtung nach dem ZSchliG).

c) *Verständigung*⁴¹ (*shinpan*)

Das Verständigungsverfahren ist dem deutschen Rechtskreis im Gegensatz zu Vermittlungs- und Schlichtungsverfahren fremd. Eine Definition des Begriffes *shinpan* gestaltet sich schwierig, da es in Japan verschiedene *shinpan*-Verfahren gibt, die völlig unter-

36 N. ZINGSHEIM, ADR (Alternative Dispute Resolution) nach japanischem Recht unter besonderer Berücksichtigung der Beilegung ziviler Streitigkeiten über Umweltverschmutzung (Diss.) (Bonn 2003) 119; H. BAUM/E. SCHWITTEK, Recht und Praxis der Schlichtung (*chōtei*) in Japan, in: Zeitschrift für Japanisches Recht Nr. 27 (2009) 136.

37 ITŌ (Fn. 29) 5.

38 Art. 17 ZSchliG.

39 Art. 18 Abs. 3 ZSchliG.

40 Art. 18 Abs. 2 ZSchliG.

41 Die Übersetzung von *shinpan* mit dem deutschen Begriff Verständigung ist gewählt worden, da dieser im Gegensatz zu den Bezeichnungen Vermittlung, Mediation und Schlichtung inhaltlich noch nicht besetzt war und so in Abgrenzung zu den genannten Begriffen definiert werden kann; in Übereinstimmung mit MENKHAUS (Fn. 30) 282.

schiedlich ausgestaltet sind.⁴² Der Begriff *shinpan* wird für diesen Beitrag somit anhand der Besonderheiten des Verständigungsverfahrens in Arbeitssachen definiert.

Die Verständigung kann vor dem Einreichen einer zivilrechtlichen Klage von einer oder beiden Parteien beantragt werden. Zwingend vorgeschaltet ist sie dem Zivilprozess jedoch nicht. Mit der Durchführung der Verständigung ist eine Verständigungskommission (*rōdō shinpan i'in-kai*) bei den Distriktgerichten betraut. Die Verständigungskommission versucht zunächst, die Streitigkeit im Wege der Schlichtung beizulegen. Kommt eine einvernehmliche Beilegung nicht zustande, fällt die Kommission eine Entscheidung, den Verständigungsspruch in Arbeitssachen (*rōdō shinpan*) (im Folgenden „Verständigungsspruch“). Bei der Entscheidung über den Verständigungsspruch soll das Rechtsverhältnis zwischen den Parteien die Grundlage bilden, zusätzlich ist jedoch auch der Verlauf des gesamten Verfahrens zu berücksichtigen.⁴³ Das bedeutet, dass die Verständigungskommission inhaltlich nicht streng an das materielle Recht gebunden ist. Die Verständigung lässt somit ebenso wie die Schlichtung und Vermittlung flexible Lösungen zu.⁴⁴ Der Verständigungsspruch hat dieselbe Wirkung wie ein gerichtlicher Vergleich, verliert diese Wirkung jedoch, wenn innerhalb von zwei Wochen nach der Bekanntgabe des Spruchs Einspruch gegen diesen eingelegt wird.⁴⁵ Mit einem fristgerechten Einspruch wird das Verfahren allerdings automatisch in den Zivilprozess übergeleitet. Der ursprüngliche Antrag auf Durchführung des Verständigungsverfahrens wird als Klageerhebung vor dem Gericht angesehen, vor dem die Verständigungsangelegenheit zum Zeitpunkt der Herbeiführung des Verständigungsspruchs anhängig war.⁴⁶

Trotz einiger Parallelen ist das Verständigungsverfahren von größerer Nähe zum Prozessverfahren geprägt als die Schlichtung. Die Verständigung grenzt sich durch den automatischen Übergang in ein Streitiges Verfahren nicht nur von der zivilen Schlichtung, sondern auch von der Vermittlung ab. Im Gegensatz zu diesen Beilegungsmethoden können sich die Streitparteien bei der Verständigung nicht durch einen einfachen Einspruch (wie bei der zivilen Schlichtung) oder durch schlichte Verweigerung der Teilnahme (wie bei der Vermittlung) aus der Affäre ziehen. *Zwar können die Streitparteien durch den Einspruch die Wirksamkeit des Verständigungsspruchs aufheben, einer Ent-*

42 Es gibt *shinpan*-Verfahren in der Verwaltung wie beispielsweise die Verfahren in Patentangelegenheiten (*tokken shinpan*), die Verfahren für Unfälle auf See (*kainan shinpan*) sowie die Verfahren der Kommission gegen unlauteren Wettbewerb (*kōsei torihiki i'in-kai no okonau shinpan*) sowie das *kaji shinpan*-Verfahren für den Bereich familienrechtlicher Streitigkeiten, welches im Prinzip ein Schlichtungsverfahren ist. Für Einzelheiten zum *kaji shinpan*-Verfahren siehe ALPS (Fn. 1) Kapitel 2, Unterabschnitt „Das *kaji shinpan* Verfahren für familienrechtliche Streitigkeiten“.

43 Art. 20 Abs. 1 VerstGA.

44 K. SUGENO / R. YAMAKAWA / T. SAITŌ / M. JŌZUKA / S. OTOKOZAWA, *Rōdō shinpan seido – kihon shushi to hōrei kaisetsu* [System über die Verständigung in Arbeitssachen – Grundsätzliche Bedeutung und Erläuterung der Vorschriften] (2. Aufl. Tōkyō 2007) 53.

45 Art. 21 Abs. 3, 4 VerstGA.

46 Art. 22 Abs. 1 VerstGA.

scheidung in der Streitsache entgehen sie dadurch jedoch nicht. Bei der Vermittlung und der Schlichtung ist die Angelegenheit zumindest vorübergehend beendet, wenn die Parteien nicht zu einer einvernehmlichen Beilegung kommen oder die Entscheidung der Schlichtungskommission in den Fällen der vor Gericht durchgeführten zivilen Schlichtungsverfahren nicht annehmen. Bei diesen Beilegungsarten kann das Ergebnis der Anstrengungen sein, dass keine Lösung gefunden wird. Es bedarf immer einer erneuten Aktion einer der Parteien, um ein Streitiges Prozessverfahren anzustrengen. Diese Entscheidung wird den Parteien im Rahmen der Verständigung abgenommen, so dass der zwangsweise Übergang in den Prozess dazu führt, dass am Ende eines Verständigungsverfahrens unter Garantie eine Lösung der Streitigkeit steht. Die Prozessnähe ist daher ein wesentliches Kriterium für die Einordnung der Verständigung.

III. VERMITTLUNG DURCH DIE JAPANISCHE VERWALTUNG

1. *Verwaltung und die Beilegung von Arbeitskonflikten*

In Japan ist die Verwaltung traditionell in den Bereich der Streitbeilegung mit eingebunden. Bereits in der Edo-Zeit (1603–1868), als das Prinzip der Gewaltenteilung noch nicht eingeführt war, lag die prozessuale Bewältigung von Rechtsstreitigkeiten in der Verantwortung der Verwaltung.⁴⁷ Auch die staatliche Rechtspolitik nach der Meiji-Restauration (ab 1868) tendierte dahin, die Verwaltung mit der Durchsetzung des Rechts zu betrauen.⁴⁸ Im Bereich individueller Arbeitskonflikte spielt die Streitbeilegung durch Organe der Verwaltung auch im Japan der Gegenwart in der Praxis eine große Rolle. Die Ausgestaltung der Einrichtungen der Verwaltung ist vielfältig, sowohl im Hinblick auf ihre organisatorische Einordnung als auch in Bezug auf die Art der Arbeitsstreitigkeiten, die sie abdecken.

Teilweise sind die Organe der Verwaltung, die sich mit der Beilegung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten beschäftigen, auf Staatsebene und teilweise auf Präfekturbene angesiedelt. Präfekturale Einrichtungen bestehen nicht zwingend in allen Präfekturen und sind nicht einheitlich ausgestaltet, denn jede Präfektur errichtet die entsprechenden Einrichtungen eigenständig. In manchen Präfekturen bestehen solche Organe seit über 50 Jahren.⁴⁹ Ein auf staatlicher Ebene eingerichtetes System innerhalb der Verwaltung, das landesweit mit einem einheitlichen Verfahren individualarbeitsrechtliche Streitigkeiten aller

47 MENKHAUS (Fn. 30) 285.

48 G. RAHN, *Recht und Rechtsverständnis in Japan*, in: Fikentscher (Hrsg.), *Entstehung und Wandel rechtlicher Traditionen* (München 1980) 490.

49 Das Beratungs- und Informationszentrum für Arbeitssachen der Präfektur Tōkyō (*Tōkyō-to rōdō sōdan jōhō sentā*) beispielsweise besteht seit 1956, siehe dazu *Rōdō sōdan oyobi assen no gaiyō* [Überblick über die Beratung und Vermittlung in Arbeitssachen – Geschäftsjahr 2008]; Behörde für Industrie und Arbeit der Präfektur Tōkyō (2009), im Internet zugänglich unter http://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.jp/monthly/koyou/soudan_20/pdf20/all.pdf (zuletzt aufgerufen am 22.04.2014).

Art behandelt, wurde demgegenüber erst 2001 mit dem BFördG eingeführt.⁵⁰ Davor gab es zwar Einrichtungen auf Staatsebene, z. B. die verschiedenen Abteilungen der Arbeitsbehörden, die als Anlaufstellen für Informationssuchende fungierten. Diese Einrichtungen beschäftigen sich jedoch jeweils nur mit einem Teilbereich individualarbeitsrechtlicher Streitigkeiten *und* führen hauptsächlich Beratungen durch.⁵¹ Andere Einrichtungen hielten und halten zwar ein alle Arten individueller Arbeitsrechtsstreitigkeiten umfassendes Angebot bereit, agieren jedoch nur auf Präfektorebene und nicht landesweit.⁵²

2. *Aufbau der Arbeitsbehörden*

Oberstes Organ der Verwaltung in Arbeitssachen ist das Ministerium für Gesundheit, Wohlfahrt und Arbeit (MGWA). Auf Präfektorebene sind als Zweigstellen die Arbeitsbehörden eingerichtet. Die Aufgaben der Arbeitsbehörden verteilen sich auf verschiedene Abteilungen, welche – teilweise mit Hilfe zusätzlicher Einrichtungen – Beratungen für ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereich anbieten.

Neben einer Abteilung für allgemeine Angelegenheiten (*sōgō-bu*) bestehen bei jeder Arbeitsbehörde eine Arbeitsstandardabteilung (*rōdō kijun-bu*), eine Abteilung zur Sicherung der Beschäftigung (*shokugyō antei-bu*) sowie eine Abteilung für Gleichstellung in der Beschäftigung (*koyō kintō-shitsu*). Diese Abteilungen bieten Beratungen für ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereich an.

Die Abteilung für Gleichstellung in der Beschäftigung übernimmt die Aufgabe der Beratung selbst. Für die Bewältigung der Aufgaben der Arbeitsstandardabteilung bestehen in den Bezirken der Arbeitsbehörden als ausführende Einrichtungen Büros zur Aufsicht über die Arbeitsstandards (*rōdō kijun kantoku-sho*). Diese übernehmen auch die Beratungsfunktion. Bei den Abteilungen zur Sicherung der Beschäftigung der Arbeitsbehörden sind für die Umsetzung der Aufgaben im konkreten Fall die sogenannten öffentlichen Stellen zur Sicherung der Beschäftigung (*kōkyō shokugyō antei-sho*) eingerichtet worden. Diese sind unter der Bezeichnung *harō wāku* (*Hello Work*) bekannt und sind mit den Agenturen für Arbeit (Job-Center) vergleichbar, die in Deutschland auf örtlicher Ebene mit der Umsetzung der Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit betraut sind. Im Gegensatz zum MGWA sind die Einrichtungen der Arbeitsbehörden für Hilfe-

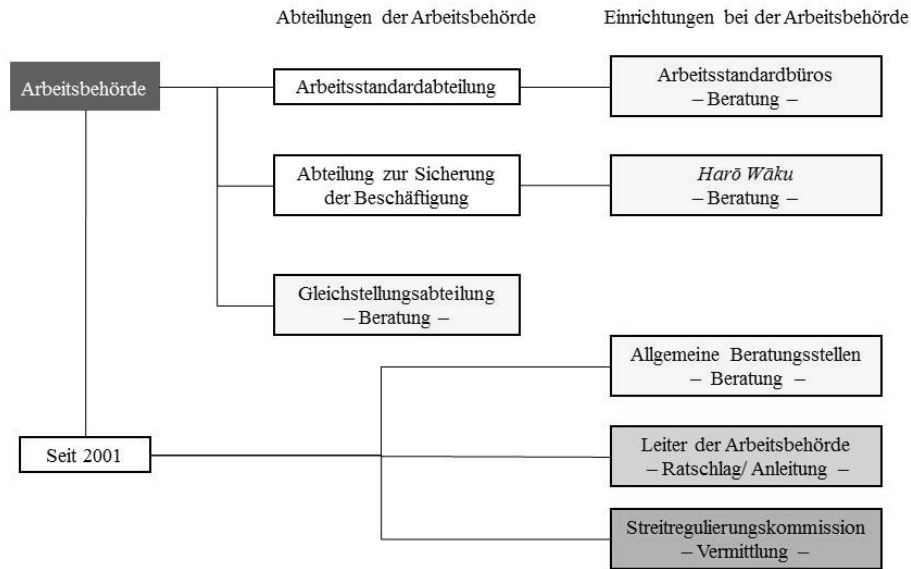
50 Mit dem BFördG wurden 2001 bei den Arbeitsbehörden der Präfekturen u.a. Beratungsstellen sowie sog. Streitregulierungskommissionen (*funsō chōsei i'in-kai*) zur Durchführung von Vermittlungsverfahren eingerichtet.

51 Die Büros zur Aufsicht über die Arbeitsstandards (*rōdō kijun kantoku-sho*) beraten beispielsweise in Fragen rund um das Arbeitsstandardgesetz. Vgl. hierzu ALPS (Fn. 1) Kapitel 3 Unterabschnitt „Bereich Arbeitsstandard“.

52 So zum Beispiel das Beratungs- und Informationszentrum für Arbeitssachen der Präfektur Tōkyō (Fn. 49).

suchende ein direkter Ansprechpartner. Sie werden auch als Organe an vorderster Front bzw. in vorderster Reihe bezeichnet (*dai-issen kikan*).⁵³

Seit 2001 ist ein vielschichtiges System zur Förderung der Beilegung individualarbeitsrechtlicher Streitigkeiten aller Art ebenfalls bei den Arbeitsbehörden etabliert worden, das von der Beratung über die Erteilung von Ratschlägen etc. bis zur Vermittlung ein umfangreiches Angebot bereithält.



Streitbeilegungssysteme in der japanischen Verwaltung – Staatsebene

3. Vermittlung bei den japanischen Arbeitsbehörden

Bis in die 1990er Jahre hatte in Japan die arbeitsrechtliche Streitbeilegung mit besonderem Fokus auf die Beilegung kollektiver Streitigkeiten stattgefunden. Für kollektivarbeitsrechtliche Streitigkeiten waren 1946 eigene Verfahren (Vermittlungs-, Schlichtungs- und Schiedsverfahren)⁵⁴ und mit den Arbeitskommissionen (*rōdō i'in-kai*) auf Präfektur- und der zentralen Arbeitskommission (*chūō rōdō i'in-kai*) auf Staatsebene auch eigene Streitbeilegungsorgane eingerichtet worden. Für individualarbeitsrechtliche Streitigkeiten gab es kein eigenständiges landesweites Beilegungsverfahren, weder in der Verwaltung noch in der Justiz. Mit der steigenden Zahl individueller Streitigkeiten nach dem Platzen der Wirtschaftsblase wurde deutlich, dass das Beilegungssystem in

53 Stellvertretend R. SASAKI, *Mondai kaiketsu rōdō-hō 10: Funsō kaiketsu shisutemu* [Problemlösung Arbeitsrecht Bd. 10: Streitbeilegungssysteme] (Tōkyō 2008) 19.

54 Gesetz über die Regulierung von Arbeitsverhältnissen (*Rōdō kankei chōsei-hō*), Gesetz Nr. 25 vom 27. September 1946.

Arbeitsachen einer Umgestaltung bedurfte.⁵⁵ Zu dieser Zeit wurde als dringendste Aufgabe oft die Schaffung eines spezialisierten Verfahrens gefordert, um mit individualarbeitsrechtlichen Streitigkeiten umfassend, einfach und rasch umgehen zu können.⁵⁶

Die Veränderung des Systems zur Beilegung individualarbeitsrechtlicher Streitigkeiten begann in einem ersten Schritt auf der Ebene der Verwaltung. Mit dem BFördG entstand im Jahr 2001 für individualarbeitsrechtliche Streitigkeiten ein fachspezifisches Verfahren bei den Arbeitsbehörden der Präfekturen. Das Ziel des Gesetzes, die Förderung selbstständiger Beilegung individualarbeitsrechtlicher Streitigkeiten, soll durch das Angebot von drei unterschiedlich ausgestalteten Beilegungsmethoden verwirklicht werden. Zunächst sind Beratungsstellen für arbeitsrechtliche Fragen aller Art (*sōgō rōdō sōdan kōnā*) (im Folgenden „Allgemeine Beratungsstellen“) eingerichtet worden. Führt die Beratung bei diesen Allgemeinen Beratungsstellen den Hilfesuchenden noch nicht zum Ziel, sieht das BFördG neben der Erteilung von Ratschlägen (*jogen*) und Anleitungen (*shidō*) durch den Leiter der Arbeitsbehörde auch ein Vermittlungsverfahren vor der eigens dafür errichteten Streitregulierungskommission (*funsō chōsei i'in-kai*)⁵⁷ vor.

a) *Beratung bei den Allgemeinen Beratungsstellen*

Das BFördG legt fest, dass in den Präfekturen ein Informations- und Beratungsangebot für Arbeitnehmer, Arbeitssuchende und Arbeitgeber bereitgestellt wird, durch das von vornherein Streitigkeiten vermieden bzw. nach deren Entstehung die selbstständige Beilegung durch die Streitparteien gefördert werden soll.⁵⁸ Aufgrund dieser Bestimmung sind landesweit rund 300 Allgemeine Beratungsstellen gegründet worden, die den Arbeitsbehörden unterstehen und mit Fachberatern besetzt sind.⁵⁹

55 K. SUGENO, *Judicial Reform and the Reform of the Labor Dispute Resolution System*, in: *Japan Labor Review* 3/1 (2006) 8; so auch S. NISHITANI, *Das japanische Arbeitsrecht unter dem Einfluss der veränderten Arbeitsbeziehungen*, in: Wahsner (Hrsg.), *Japans Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht in Geschichte und Gegenwart: Soziale Schattenseiten eines Modells* (Baden-Baden 1996) 82, der das System zur Beilegung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten zur damaligen Zeit als ungenügend beschreibt.

56 K. KEZUKA, *Significance and Tasks involved in Establishment of a Labor Tribunal System*, in: *Japan Labor Review* 3/1 (2006) 14; SUGENO (Fn. 55) 8.

57 Art. 6 BFördG.

58 Art. 3 BFördG.

59 T. MURATA, *Nihon ni okeru rōshi funsō shori seido no genjō* [Die gegenwärtige Situation der Systeme zur Erledigung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten in Japan] (Tōkyō 2008) 133; SASAKI (Fn. 53) 16; *Shokuba no toraburu kaiketsu sapōto shimasu – kobetsu rōdō kankei funsō no kaiketsu no sokushin ni kan suru hōritsu* [Wir unterstützen Sie bei der Beilegung von Streitigkeiten am Arbeitsplatz – Gesetz zur Förderung der Beilegung individualarbeitsrechtlicher Streitigkeiten], Informationsbroschüre des Ministeriums für Gesundheit, Wohlfahrt und Arbeit und der Arbeitsbehörden der Präfekturen (Mai 2012), im Internet zugänglich unter <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/dl/01a.pdf> (zuletzt aufgerufen am 22.04.2014) (im Folgenden „Broschüre BFördG, 2012“) 2.

Die Beratung erfolgt sowohl telefonisch als auch persönlich am Beratungstresen der entsprechenden Einrichtung.⁶⁰ Vorgesehen ist ein einmaliger Kontakt, nicht die Beratung in mehreren Sitzungen. Darauf deutet bereits die Bezeichnung der Allgemeinen Beratungsstellen als *wan sutoppu sābisu (One Stop Service)* hin.⁶¹ Ist es nicht möglich, die Angelegenheit durch die Beratung abschließend zu klären, bieten die Berater Informationen darüber, welche weiteren Optionen dem Informationssuchenden für die Konfliktlösung zur Verfügung stehen. Dies umfasst nicht nur Informationen über die Beilegungsmöglichkeiten bei den Arbeitsbehörden, sondern auch über die gerichtlichen Möglichkeiten oder die Beilegungsorgane auf Präfektorebene.⁶²

b) *Ratschlag und Anleitung durch den Behördenleiter*

Führt die Beratung nicht zum Ziel, besteht die Möglichkeit der Erteilung eines Ratschlags (*jogen*) bzw. einer Anleitung (*shidō*) durch den Leiter der jeweiligen Arbeitsbehörde (*rōdō-kyoku-chō*). Diese Möglichkeit ist als eine Art Zwischenstufe in das BFördG aufgenommen worden, um eine im Vergleich zum Vermittlungsverfahren einfache und rasche Beilegungsvariante anzubieten.⁶³ Sie kommt insbesondere dann in Betracht, wenn der zugrunde liegende Sachverhalt leicht zu ermitteln ist. Gestaltet sich die Bestimmung der tatsächlichen Umstände als schwierig, wird das Vermittlungsverfahren, das auf eine Beilegung durch Vergleich abzielt, als ratsamer betrachtet.⁶⁴

Ratschlag und Anleitung können auf Antrag beider oder einer Partei erteilt werden.⁶⁵ Das Ziel der Erteilung ist immer die selbstständige Streitbeilegung durch die Parteien. Beim Ratschlag wird dies oft bereits dadurch erreicht, dass eine Unterredung zwischen den Streitparteien angeregt wird.⁶⁶ Der Anleitung liegt in der Regel ein stärkerer Konflikt zwischen den Streitparteien zu Grunde.⁶⁷ In diesen Fällen fasst der Leiter der Arbeitsbehörde die Problempunkte zusammen und zeigt eine mögliche Richtung zur Beilegung auf.⁶⁸ Der Ratschlag wird meist mündlich, die Anleitung immer schriftlich erteilt.⁶⁹

60 Broschüre BFördG, 2012 (Fn. 59) 2, SASAKI (Fn. 53) 16.

61 BFördG – Kommentierung (Fn. 24) 98, MURATA (Fn. 59) 133.

62 K. SUGENO, *Rōdō-hō* [Arbeitsrecht] (8. Aufl. Tōkyō 2008) 666, Abb. 1; Broschüre BFördG, 2012 (Fn. 59) S. 1, 2.

63 BFördG – Kommentierung (Fn. 24) 109.

64 T. MURATA, *Rōshi funsō shori seido* [Das System zur Beilegung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten] (Tōkyō 2007) 159; SASAKI lehnt die Erteilung von Ratschlägen und Weisungen ab, wenn über den Sachverhalt keine Einigkeit besteht, siehe SASAKI (Fn. 53) 42.

65 Art. 4 Abs. 1 BFördG.

66 BFördG – Kommentierung (Fn. 24) 113.

67 BFördG – Kommentierung (Fn. 24) 113.

68 BFördG – Kommentierung (Fn. 24) 113.

69 MURATA (Fn. 59) 137; MURATA (Fn. 64) 159; BFördG – Kommentierung (Fn. 24) 113.

c) *Vermittlungsverfahren bei den Streitregulierungskommissionen*

Das Vermittlungsverfahren ist das Herzstück des Systems um das BFördG.⁷⁰ Der Schwerpunkt liegt auch bei der Vermittlung auf der Förderung einer raschen und angemessenen, selbstständigen Beilegung zwischen den Parteien. Auf die einvernehmliche Beilegung wird in jeder Stufe des Systems nach dem BFördG (1. Beratung – 2. Ratsschlag bzw. Anleitung – 3. Vermittlung) großer Wert gelegt, weil ihr gerade im Arbeitsrecht besondere Bedeutung zukommt, da das Arbeitsverhältnis auf Dauer angelegt ist. Verschlechtert sich das Verhältnis der Streitparteien während des Beilegungsprozesses und bleibt letztlich nur ein Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, verliert eine der Parteien aufgenötigte Streitbeilegung unter Umständen ihren Sinn.⁷¹ Die eigenständige, gemeinsame Suche nach einer Lösungsmöglichkeit ist für die zukünftige Zusammenarbeit zwischen den Parteien somit von wesentlicher Bedeutung.

Das BFördG bestimmt, dass in jeder Arbeitsbehörde eine Streitregulierungskommission (*funsō chōsei i'in-kai*) errichtet wird, deren Aufgabe die Durchführung der Vermittlung ist.⁷² Der Aufbau der Kommission sowie Grundlegendes zum Verfahrensablauf sind im BFördG selbst, Details in der Durchführungsverordnung zum BFördG⁷³ geregelt.

aa) *Streitregulierungskommission*

Die Kommissionsmitglieder werden vom MGWA aus der Gruppe der Personen von Gelehrsamkeit und Erfahrung (*gakushiki keiken*) ernannt.⁷⁴ Die Amtszeit beträgt zwei Jahre und kann verlängert werden. Aus der Gruppe der Mitglieder wird ein Vorsitzender gewählt, der der Arbeit der Kommission vorsteht.⁷⁵

Das BFördG verzichtet für die Streitregulierungskommissionen im Gegensatz zu den Arbeitskommissionen der Präfekturen und den Verständigungskommissionen bei den Distriktgerichten auf eine paritätische Beteiligung von Vertretern der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite. Im Gegensatz zum VerstGA enthält das BFördG auch nicht ausdrücklich die Forderung, dass Gelehrsamkeit und Erfahrung im Bereich des Arbeitsrechts vorhanden sein sollen.⁷⁶ Obwohl der Begriff der Gelehrsamkeit in erster Linie auf Wissenschaftler an Universitäten und Forschungsinstituten hindeutet, fallen auch Praktiker in diese Gruppe und können zu Mitgliedern der Streitregulierungskommissionen ernannt

70 BFördG – Kommentierung (Fn. 24) 130.

71 BFördG – Kommentierung (Fn. 24) 116, 118.

72 Art. 6 Abs. 1 und 2 BFördG.

73 *Kobetsu rōdō kankei funsō no kaiketsu no sokushin ni kansuru hōritsu shikō kisoku*, Durchführungsverordnung des MWGA Nr. 191 vom 19.09.2001, die auf Grundlage von Art. 19 BFördG erlassen worden ist.

74 Art. 7 Abs. 2 BFördG.

75 Art. 7 Abs. 3, 4 BFördG.

76 Das VerstGA fordert in Art. 9 Abs. 2, dass die Kommissionsmitglieder über Wissen und Erfahrung im Hinblick auf arbeitsrechtliche Fragestellungen verfügen.

werden.⁷⁷ Neben Universitätsprofessoren finden sich in der Gruppe der Kommissionsmitglieder somit auch Rechtsanwälte, Berater in Sozialversicherungs- und Arbeitsangelegenheiten (*shakai hoken rōmu-shi*) etc. Rechtsanwälte und Universitätsprofessoren bilden mit zusammen knapp 75 % die weitaus größte Gruppe.⁷⁸

Ein Vermittlungsverfahren kann nur auf Antrag einer der Parteien bei der zuständigen Arbeitsbehörde eingeleitet werden. Geht ein Antrag ein, beauftragt der Leiter der Arbeitsbehörde die Streitregulierungskommission mit der Vermittlung, und der Vorsitzende der Kommission ernennt aus der Mitte aller Mitglieder drei, die sich der konkreten Sache annehmen.⁷⁹ Die konkrete Auswahl der Kommissionsmitglieder erfolgt somit nicht vorab, sondern im Anschluss an die Beauftragung durch den Leiter der Arbeitsbehörde. Aus der Gruppe der Kommissionsmitglieder sollen diejenigen, die für den betreffenden Fall geeignet erscheinen, ausgewählt werden.⁸⁰ Der Aspekt der Transparenz, dem in Anlehnung an gerichtliche Geschäftsverteilungspläne mit einer im Voraus bestimmten Reihenfolge für den Einsatz der Kommissionsmitglieder entsprochen werden könnte, tritt hier hinter dem der angemessenen Auswahl im Einzelfall zurück. Da der Erfolg eines Vermittlungsverfahrens im Gegensatz zu dem eines gerichtlichen Verfahrens von der Freiwilligkeit der Streitparteien abhängt, kommt der Wahl eines passenden Mittlers allerdings auch besondere Bedeutung zu.

Die Durchführung des Termins kann auf ein Kommissionsmitglied übertragen werden, was sich in der Praxis auch durchgesetzt hat.

bb) Ablauf des Termins im Vermittlungsverfahren

Der Ablauf des Termins ist aus deutscher Sicht überraschend, denn die Vermittlungstätigkeit des beauftragten Kommissionsmitglieds erfolgt in der Regel nicht unter gleichzeitiger Anwesenheit beider Parteien. Vielmehr trifft das Kommissionsmitglied in abwechselnden Einzelunterredungen (*kobetsu mendan hōshiki* oder *kōgo mendan hōshiki*) mit den Beteiligten zusammen.⁸¹ Das Kommissionsmitglied stellt jeweils die vorgetragenen Tatsachen fest und erforscht, welche Lösung der Streitigkeit der jeweiligen Partei vorschwebt, und wie weit der Spielraum für einen Kompromiss ist.⁸² Im Hinblick auf die Ermittlung des Sachverhalts ist das beauftragte Mitglied der Kommission nicht auf die Aussagen der beteiligten Parteien beschränkt. Es kann auch Zeugen anhören oder Vertreter von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, die von den Interessenverbänden des

77 BFördG – Kommentierung (Fn. 24) 131.

78 MURATA (Fn. 59) 139.

79 Art. 12 Abs. 1 BFördG.

80 BFördG – Kommentierung (Fn. 24) 139, 140.

81 T. MURATA, *Kobetsu rōdō funsō kaiketsu sokushin-hō ni motozuku funsō chōsei i'in-kai ni yoru assen no jissai* [Die Vermittlung durch die Streitregulierungskommission nach dem BFördG in der Praxis], 59. Mitteilung des Forschungsinstituts für allgemeine Angelegenheiten der Universität Matsuyama (2009) 54; MURATA (Fn. 59) 140.

82 MURATA (Fn. 59) 140.

jeweiligen Arbeitsbehördenbezirks empfohlen sind, um eine Stellungnahme bitten.⁸³ Die genaue Sachverhaltsermittlung erfolgt, da auch im Fall der Vermittlung eine Lösung in Übereinstimmung mit den Tatsachen der Angelegenheit angestrebt wird.⁸⁴

In den Einzelgesprächen mit Antragsteller und Antragsgegner besteht die Aufgabe des Kommissionsmitglieds darin herauszufinden, ob sich die Möglichkeit eines Kompromisses zwischen den Parteien abzeichnet.⁸⁵ In diesem Fall finden die Parteien selbstständig eine Lösung, die sie schriftlich festhalten, damit die anschließende Durchführung präzise erfolgen kann. Die Vermittlung endet dann mit einem zivilrechtlichen Vergleich.

Besteht nach den Feststellungen der einzelnen Unterredungen zwar die Möglichkeit einer gütlichen Einigung, kommen die Parteien selbst jedoch nicht zu einem endgültigen Abschluss, kann die Kommission auf Antrag beider Parteien einen Vermittlungsvorschlag unterbreiten. Einen solchen Vorschlag darf das beauftragte Kommissionsmitglied nicht ohne Absprache mit den übrigen Kommissionsmitgliedern machen. Die gesamte Kommission muss dem Vorschlag zustimmen, bevor er den beteiligten Parteien vorgestellt werden darf.⁸⁶ Sind die Parteien mit dem Vorschlag einverstanden, müssen sie dies schriftlich bestätigen und bei der Kommission einreichen.⁸⁷ Auch in diesem Fall kommt ein zivilrechtlicher Vergleich zustande. Eine Verpflichtung, den Vorschlag anzunehmen, besteht nicht.

Die Möglichkeit, einen Vorschlag zur Beilegung zu unterbreiten, ist dogmatisch nicht sauber, da die Vermittlung im Gegensatz zur Schlichtung definitionsgemäß ohne einen Vorschlag auskommen muss.⁸⁸ Der Gesetzgeber hatte sich auch ausdrücklich für ein Vermittlungs- und gegen ein Schlichtungsverfahren für die Verwaltung ausgesprochen, da in der Justiz bereits ein Schlichtungsverfahren, das Verfahren der zivilen Schlichtung, etabliert war.⁸⁹ Dadurch, dass ein Vorschlag im Rahmen der Vermittlung faktisch denselben Inhalt wie ein Schlichtungsvorschlag haben kann, ist das Ziel, gerade kein Schlichtungsverfahren zu errichten, im Hinblick auf die Kompetenzen der Vermittler nicht gelungen. In der Praxis ist diese Problematik jedoch von untergeordneter Bedeutung. Die Vermittlung soll möglichst und wird meistens innerhalb nur eines Termins erledigt.⁹⁰ Für die überwiegende Zahl der Verfahren, in denen die Vermittlung auf ein Kommissionsmitglied übertragen worden ist, kommt ein Vorschlag somit nicht in Be-

83 Artt. 13 Abs. 1, 14 BFördG. Art. 10 Durchführungsverordnung zum BFördG nennt die Voraussetzungen für eine Anhörung der Vertreter von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite.

84 Art. 12 Abs. 2 BFördG; SASAKI (Fn. 53) 44; MURATA (Fn. 59) 139.

85 MURATA (Fn. 81) 59.

86 Art. 13 Abs. 2 BFördG.

87 Art. 9 Abs. 1, 2 Durchführungsverordnung zum BFördG.

88 Siehe oben unter II.2.a).

89 BFördG – Kommentierung (Fn. 24) 118.

90 *Rōdō-sha no kenri hakusho* [Weißbuch der Arbeitnehmerrechte] vol. 281 (2009), herausgegeben von *Nihon rōdō bengō-dan* [Vereinigung japanischer Rechtsanwälte für Arbeitsrecht] 133, 134.

tracht, denn ein solcher müsste zunächst der gesamten Kommission vorgelegt und von dieser genehmigt werden.

4. Vermittlung durch die arbeitspolitischen Büros

Unterhalb der staatlichen Ebene machen die Präfekturen weitere Angebote zur individualarbeitsrechtlichen Streitbeilegung. Die Gouverneure der Präfekturen haben unter anderen die Zuständigkeit für die Errichtung so genannter arbeitspolitischer Büros (*rōsei (shukan) jimu-sho*).⁹¹ Da die Errichtung von arbeitspolitischen Büros für die Präfekturen nicht verpflichtend ist und die Ausgestaltung jeder Körperschaft selbst überlassen ist, unterscheiden sich die Einrichtungen im Hinblick auf ihre organisatorische Einordnung und den abgedeckten Bereich arbeitsrechtlicher Fragestellungen erheblich.⁹² In den meisten Einrichtungen werden Informationen und Beratungen zu arbeitsrechtlichen Fragen angeboten. Vermittlungsverfahren sind deutlich seltener im Angebot. Ihre Zahl ist in den letzten 15 Jahren stets gesunken. 1998 wurden Vermittlungen noch in 17, 2003 nur noch in 6 Präfekturen durchgeführt.⁹³ In den übrigen Präfekturen haben sich die arbeitspolitischen Büros in vielen Fällen mit den Arbeitskommissionen der Präfekturen zusammengesetzt, die seit 2001 Vermittlungen durchführen dürfen, und verweisen in ihren Internetauftritten auf deren Vermittlungsverfahren sowie auf das Angebot der Arbeitsbehörden.

Ein Einblick in die Beratungs- und Vermittlungstätigkeit der regionalen Selbstverwaltungskörperschaften wird anhand des prominenten Beispiels der Präfektur Tōkyō und des dortigen Beratungs- und Informationszentrums für Arbeitssachen (*Tōkyō-to rōdō sōdan jōhō sentā*) gegeben,⁹⁴ das bereits seit 1956 besteht. Im Beratungs- und Informationszentrum beginnt die Beilegung mit der Beratung. Steht der selbstständigen Lösungsfindung durch die Streitparteien etwas im Wege, wird auf Antrag eine Vermittlung durchgeführt. Das Beratungszentrum gewährt dann vom Standpunkt eines neutralen Dritten aus Unterstützung zur selbstständigen Beilegung zwischen den Beteiligten. Kommt eine Einigung zustande, ist sie ein zivilrechtlicher Vergleich.

Das Beratungszentrum hat keine Kommission für die Vermittlung eingerichtet. Beratung und Vermittlung werden von Einzelpersonen durchgeführt, den Beschäftigten

91 Art. 4 Abs. 2 der Nebenbestimmungen zum Gesetz über die regionale Selbstverwaltung (*Chihō jichi-hō*) Gesetz Nr. 67 vom 17.04.1947.

92 MURATA (Fn. 59) 100; SASAKI (Fn. 53) 31.

93 C. WATANDO, *Kanagawa-ken ni okeru rōdō sōdan oyobi assen shidō he no shitei kanri-sha seido no dōnyū ni tsuite* [Über die Einführung eines bestimmten Verwaltungsorgans für die Durchführung von Beratung und Vermittlung in der Präfektur Kanagawa] (2009) 2, im Internet zugänglich unter <http://www.f.waseda.jp/katagi/watando.pdf> (zuletzt aufgerufen am 22.04.2014); MURATA (Fn. 59) 100.

94 Internetauftritt des Beratungs- und Informationszentrum für Arbeitssachen der Präfektur Tōkyō (*Tōkyō-to rōdō sōdan jōhō sentā*) unter <http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/soudan-c/center/> (zuletzt aufgerufen am 22.04.2014).

(*shokuin*) des Zentrums.⁹⁵ Diese sind in ihrer Dienstzeit in der Regel mit Untersuchungen zu Arbeitsbedingungen, grundsätzlichen Tendenzen der Arbeitsbeziehungen etc. beschäftigt und erhalten darüber hinaus regelmäßige Schulungen zu arbeitsgesetzlichen Änderungen sowie neuen Vermittlungstechniken.⁹⁶ Sie können demnach durchaus als Personen mit arbeitsrechtlichem Sachverstand bezeichnet werden. Dies ist ein Unterschied zu den Kommissionsmitgliedern der Streitregulierungskommission bei den Arbeitsbehörden, von denen zumindest nach dem Gesetzeswortlaut dieser besondere Sachverstand in Arbeitssachen nicht verlangt wird.⁹⁷

Die Vermittlung beim Beratungszentrum Tōkyō kommt ohne Beilegungsvorschlag aus und ist demnach Vermittlung in reiner Form. Sie dient lediglich der Schaffung einer Gesprächsplattform für die Streitparteien als Grundlage für deren eigenständige Beilegung, wohingegen das im Folgenden vorgestellte Vermittlungsverfahren vor den Arbeitskommissionen in der Praxis im Wesentlichen die Funktion der Schlichtung übernommen hat.

5. Vermittlung durch die Arbeitskommissionen

Die Arbeitskommissionen sind unabhängige Verwaltungskommissionen,⁹⁸ deren Aufgabe ursprünglich nur die Behandlung kollektivarbeitsrechtlicher Streitigkeiten war.⁹⁹ Seit 2001 können die Präfekturen ihnen jedoch auch die Beilegung individualarbeitsrechtlicher Streitigkeiten übertragen, wovon 44 Präfekturen Gebrauch gemacht haben. Lediglich die Präfekturen Tōkyō, Gunma und Fukuoka haben das Vermittlungsangebot seit 2001 nicht an ihre Arbeitskommissionen abgegeben, da sie bereits über ein erfolgreiches Vermittlungsverfahren in ihren arbeitspolitischen Büros verfügten.

Im Grundsatz sind die Arbeitskommissionen dreiseitig besetzt mit Vertretern des öffentlichen Interesses, der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite (sogenannte *kō-rō-shi sansha*-Kommission). Die Vertreter von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite werden in der Regel von den jeweiligen Verbänden vorgeschlagen, die des öffentlichen Interesses mit der Zustimmung der Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter ausgewählt.¹⁰⁰ Die Vertreter des öffentlichen Interesses stammen aus der Gruppe der Personen von Gelehrsamkeit und Erfahrung (*gakushiki keiken-sha*) und sind meist Hochschulprofessoren oder Rechtsanwälte.

95 MURATA (Fn. 59) 106.

96 MURATA (Fn. 59) 136.

97 Gemäß Art. 7 Abs. 2 BFördG werden die Mitglieder der Streitregulierungskommission aus der Gruppe der Personen von Gelehrsamkeit und Erfahrung (*gakushiki keiken*) ernannt.

98 SUGENO (Fn. 62) 673; Y. MIZUMACHI, *Rōdō-hō – Labor and Employment Law* [Arbeitsrecht] (2. Aufl. Tōkyō 2008) 393; MURATA (Fn. 59) 75.

99 Zu den Verfahren der Arbeitskommissionen bei kollektivrechtlichen Konflikten siehe ALPS (Fn. 1) Kapitel 3, Unterabschnitt „Ursprüngliche Aufgabe der Arbeitskommissionen“.

100 Artt. 19-3 Abs. 2, 19-12 Abs. 3 Gewerkschaftsgesetz (*Rōdō kumiai-hō*, Gesetz Nr. 174 vom 01.06.1949).

Diejenigen Präfektoren, die eine Zuständigkeit ihrer Arbeitskommissionen für die Beilegung auch individualarbeitsrechtlicher Streitigkeiten begründet haben, orientieren sich bei der Durchführung der Verfahren im Wesentlichen am Ablauf der Vermittlungsverfahren vor den Arbeitskommissionen bei kollektivrechtlichen Streitigkeiten.¹⁰¹ In der Regel wird eine *kō-rō-shi sansha* Kommission mit der Beilegung zu beauftragt.¹⁰² Die Kommission ist somit paritätisch mit Vertretern der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite besetzt. Ebenso wie bei den Vermittlungsverfahren der Streitregulierungskommissionen verhandeln die Parteien im Vermittlungsverfahren bei den Arbeitskommissionen nicht direkt miteinander, sondern treffen nur zur Eröffnung des Verfahrens aufeinander, um dann getrennt voneinander mit der Arbeitskommission zu sprechen.¹⁰³ Obwohl die Arbeitskommissionen im Bereich der individualarbeitsrechtlichen Streitbeilegung lediglich ein Vermittlungs- und kein Schlichtungsverfahren anbieten, machen sie in der Praxis Vorschläge zur Beilegung.¹⁰⁴ Auch in diesem Fall nähert sich die Vermittlung somit der Schlichtung an.

Einigen sich die Parteien oder nehmen sie den Vermittlungsvorschlag an, ist die Angelegenheit durch Beilegung beendet. Die Beilegung ist ein zivilrechtlicher Vergleich. Kommt eine Einigung nicht zustande oder wird der Vermittlungsvorschlag nicht akzeptiert, wird die Vermittlung abgebrochen.

6. *Kostenfreiheit der Verfahren in der Verwaltung*

Alle Stufen der Beilegung nach dem BFördG, die Beratung bei den Beratungsstellen für arbeitsrechtliche Fragen aller Art, die Erteilung eines Ratschlags oder einer Anleitung durch den Leiter der Arbeitsbehörde und die Vermittlung durch die Streitregulierungskommission, die Vermittlung bei den Arbeitskommissionen und bei den arbeitspolitischen Büros sind für den Hilfesuchenden und die jeweilige Gegenseite kostenfrei.¹⁰⁵ Die

101 Art. 20 Abs. 1 BFördG.

102 MIZUMACHI (Fn. 98) 395; SUGENO (Fn. 62) 687, Fn 10; MURATA (Fn. 59) 93.

103 Darstellung des Ablaufs eines Vermittlungsverfahren vor der Arbeitskommission der Präfektur Saitama unter *Rōdō i'in-kai no tebiki* [Einführung zu den Arbeitskommissionen], Internetauftritt der Präfektur Saitama, im Internet zugänglich unter <http://www.pref.saitama.lg.jp/site/roui-gaiyou/roui-tebiki.html>, speziell Kapitel 2 Abschnitt 2e (zuletzt aufgerufen am 01.05.2014).

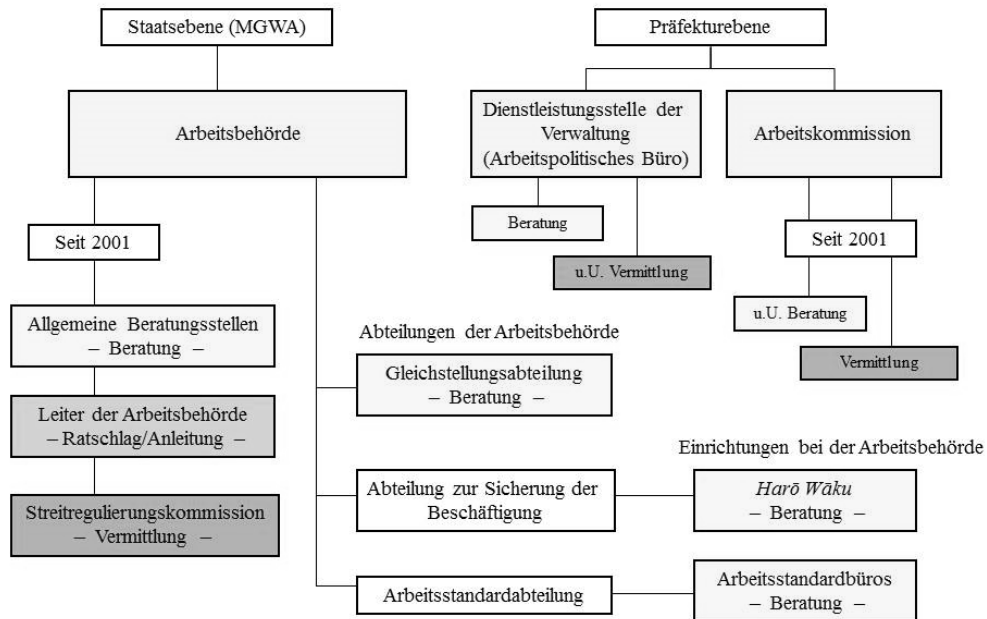
104 Für die Präfektur Wakayama siehe SASAKI (Fn. 53) 49, Abb. 18; allgemein siehe MURATA (Fn. 59) 92, Abb. 5-5.

105 Allgemein für Dienstleistungen der Verwaltungsorgane MURATA (Fn. 59) 76; für die Allgemeinen Beratungsstellen vgl. SASAKI (Fn. 53) 16; für das Vermittlungsverfahren vor der Streitregulierungskommission siehe Broschüre BFördG, 2012 (Fn. 59) 6, für die Vermittlung bei den Arbeitskommissionen siehe *Kobetsu rōdō funsō no assen* [Vermittlung bei individualarbeitsrechtlichen Streitigkeiten], Internetauftritt des Ministeriums für Gesundheit, Wohlfahrt und Arbeit, im Internet zugänglich unter <http://www.mhlw.go.jp/churoi/assen/index.html> (zuletzt aufgerufen am 01.05.2014).

Beilegungsverfahren in der japanischen Verwaltung unterscheiden sich damit deutlich von den gerichtlichen Verfahren.¹⁰⁶

7. Umsetzung der Vermittlungsverfahren in der Praxis

Insgesamt stellen sich die verfügbaren Beilegungssysteme in der japanischen Verwaltung wie folgt dar:



Streitbeilegungssysteme in der japanischen Verwaltung

Die drei Vermittlungsverfahren auf staatlicher wie auch auf Präfektur-Ebene werden in deutlich unterschiedlichem Umfang genutzt.¹⁰⁷ Für das Geschäftsjahr 2010 sind im Vermittlungsverfahren vor den Streitregulierungskommissionen knapp 6.400 Anträge auf Durchführung einer Vermittlung eingegangen, wohingegen die ebenfalls seit 2001 mögliche Vermittlung bei den Arbeitskommissionen der Präfektoren lediglich knapp 400 neue Verfahren zu verzeichnen hatte. Zu berücksichtigen ist, dass drei Präfektoren, darunter die Präfektur Tōkyō, ihre Arbeitskommissionen nicht mit der Durchführung von Vermittlung betraut haben, da sie bereits über bestehende Vermittlungsverfahren verfügten. In dem Beratungs- und Informationszentrum der Präfektur Tōkyō sind im Ge-

106 Zu den Kosten des Verständigungsverfahrens und des japanischen Zivilprozessverfahren siehe unter IV.5.

107 Eine ausführliche Darstellung der Umsetzung der Verfahren in der Praxis findet sich bei ALPS (Fn. 1), Kapitel 3 Unterabschnitt „Umsetzung der Vermittlungsverfahren in der Praxis“.

schäftsjahr 2010 rund 650 Anträge auf Vermittlung gestellt worden. Die präfekturalen Vermittlungsverfahren lagen somit in einer Größenordnung von 1.050 Fällen und damit deutlich unter den Geschäftszahlen der Streitregulierungskommissionen.

Diese Tendenz ist erstaunlich, denn die Einigungsrate (Erledigungsrate) bei den Streitregulierungskommissionen liegt mit Abstand unterhalb derjenigen des Beratungs- und Informationszentrums der Präfektur Tōkyō. Vor der Streitregulierungskommission findet lediglich ein Drittel der Verfahren ein einvernehmliches Ende, wohingegen die Verfahren bei dem Beratungszentrum der Präfektur Tōkyō in zwei Drittel der Verfahren zu einer Beilegung der Streitigkeit gelangen. Die verhältnismäßig geringe Beilegungsquote in den Vermittlungsverfahren vor den Streitregulierungskommissionen der Arbeitsbehörden lässt aufhorchen, gelten doch arbeitsrechtliche Streitigkeiten an sich als für eine Beilegung im Wege alternativer Verfahren besonders geeignet. Das Vermittlungsverfahren als alternatives Streitbeilegungsverfahren gibt den Parteien die Möglichkeit, ihren Konflikt in seiner Gesamtheit zu betrachten und einer für sie angemessenen Lösung zuzuführen. Die damit zu erwartende hohe Einigungsrate bestätigt sich bei einem ersten Blick auf die Statistiken zu den Streitregulierungskommissionen jedoch nicht. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass die Verfahren bei den Streitregulierungskommissionen in der Regel nicht deshalb abgebrochen werden, weil sich in der Auseinandersetzung zwischen den Parteien keine Möglichkeit zur Einigung abzeichnet, sondern weil die Gegenseite schlicht nicht erscheint.¹⁰⁸

In allen drei Vermittlungsverfahren werden Kündigungsstreitigkeiten am häufigsten behandelt.

Im Hinblick auf die Dauer der Verfahren werden über die Hälfte der Vermittlungsverfahren vor den Streitregulierungskommissionen innerhalb eines Monats, die übrigen fast vollständig innerhalb von zwei Monaten beendet. Bei den Vermittlungsverfahren der Präfekturen lässt sich festhalten, dass die meisten Verfahren innerhalb eines Monats, somit ebenfalls sehr zügig, abgeschlossen werden.

IV. VERSTÄNDIGUNG DURCH DIE JAPANISCHEN GERICHTE

1. Verständigungsgesetz: Ergebnis der großen Justizreform

Der nächste Schritt in der Neuordnung der arbeitsrechtlichen Streitbeilegung war die Schaffung eines Verfahrens der Justiz zur Beilegung individueller Arbeitsstreitigkeiten. In einem System, das sich traditionell auf Verfahren der Verwaltung stützte, um Arbeitsstreitigkeiten beizulegen, muss die Errichtung eines gerichtlichen Verfahrens als einschneidendes Ereignis begriffen werden.

108 *Rōdō-sha no kenri hakusho* [Weißbuch der Arbeitnehmerrechte], vol. 276 (2008), *Nihon rōdō bengo-dan* [Vereinigung japanischer Rechtsanwälte für Arbeitsrecht], 24.

a) *Beratungsausschuss für die Reform des Justizwesens*

Die Gelegenheit für diese Systemänderung bot sich anlässlich der Großen Justizreform (*dai-kibo no shihō seido kaikaku*) Ende der 1990er Jahre. In diesem Rahmen wurde im Jahr 1999 der Beratungsausschuss für die Reform des Justizwesens (im Folgenden „Beratungsausschuss“) (*Shihō seido kaikaku shingi-kai*) eingerichtet. Dieser Beratungsausschuss war mit nicht weniger beauftragt worden, als die Rolle der Justiz in Japan im 21. Jahrhundert zu bestimmen,¹⁰⁹ und er legte den Grundstein für das im Folgenden analysierte Gesetz über die Verständigung in Arbeitssachen (VerstGA). In seiner ersten Sitzung beschrieb der Beratungsausschuss die Probleme des japanischen Zivilprozesses sehr plastisch wie folgt:

„Die Dauer und die Kosten in der Justiz sind schwer abschätzbar, weshalb die Justiz für das Volk nicht vertrauenserweckend ist. Darüber hinaus ist der Zugang zu Rechtsanwälten schwierig. Die Sprache, die vor Gericht verwendet wird, ist schwer zu verstehen. Infolgedessen scheint die Empfindung, das Gericht nicht zu mögen, im Volk verbreitet zu sein.“¹¹⁰

Mit diesem vernichtenden Zeugnis über die Funktionsfähigkeit des japanischen Justizwesens machte der Beratungsausschuss die negativen Anreize deutlich, die die Justiz in ihrer damaligen Ausgestaltung für das japanische Volk schaffte. So wurde dann auch ein Schwerpunkt der Reform die Realisierung eines für das Volk leichter zu nutzenden Justizsystems (*kokumin ga yori riyō shiyasui shihō seido no jitsugen*).

Die Frage, wie mit individualarbeitsrechtlichen Streitigkeiten innerhalb der Justiz umzugehen sei, war nur eine Teilfrage im Rahmen einer umfassenden Umstrukturierung der Justiz. Der Abschlussbericht des Beratungsausschusses (*shihō seido kaikaku shingi-kai iken-sho*), der Mitte 2001 veröffentlicht wurde, enthielt demnach ganz umfassend die Empfehlungen des Beratungsausschusses für ein Justizsystem, das Japan im 21. Jahrhundert stützen kann, so der Untertitel des Abschlussberichts.¹¹¹ Im Hinblick auf die Beilegung individualarbeitsrechtlicher Streitigkeiten zeichnete der Abschlussbericht noch kein genaues Bild des zu errichtenden Verfahrens, da die Ausarbeitung der Einzelheiten der Untersuchungsgruppe Arbeit (*rōdō kentō-kai*) (im Folgenden „Untersuchungsgruppe“) überlassen wurden, die sich an die Tätigkeit des Beratungsausschusses

109 So legte es das Gesetz über die Einrichtung eines Beratungsausschusses für die Reform des Justizwesens (*Shihō seido kaikaku shingi-kai setchi-hō*), Gesetz Nr. 68 vom 09.06.1999, in seinem Art. 2 fest.

110 *Shihō seido kaikaku shingi-kai dai-ikkai giji gaiyō* vom 27.07.1999 [Zusammenfassung der 1. Sitzung des Beratungsausschusses], im Internet zugänglich unter <http://www.kantei.go.jp/jp/sihouseido/990803dai1.html> (zuletzt aufgerufen am 22.04.2014).

111 Der Abschlussbericht des Beratungsausschusses vom 12.06.2001 erschien auf 118 Seiten unter dem Titel *Shihō seido kaikaku shingi-kai iken-sho – 21 seiki no nihon wo sasaeru shihō seido* [Schriftliche Meinungsäußerung des Beratungsausschusses für die Reform des Justizwesens – Ein Justizsystem, das Japan im 21. Jahrhundert unterstützt] (im Folgenden „Abschlussbericht des Beratungsausschusses“), im Internet zugänglich unter <http://www.kantei.go.jp/jp/sihouseido/report/ikensyo/pdf-dex.html> (zuletzt aufgerufen am 22.04.2014).

anschluss. Der Beratungsausschuss stellte jedoch einige grundlegende Positionen fest und einen Aufgabenkatalog mit drei wesentlichen Aufgaben für die Untersuchungsgruppe zusammen. Die Untersuchungsgruppe sollte demnach

- ein gerichtliches System der Arbeitsschlichtung errichten (Aufgabe 1),
- entscheiden, ob bei der Beilegung individualarbeitsrechtlicher Streitigkeiten die Beteiligung von Personen mit besonderer Kenntnis über Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen eines streitigen Verfahrens eingeführt werden sollte (Aufgabe 2) und
- entscheiden, ob ein eigenes Prozessverfahren in Arbeitssachen notwendig sei (Aufgabe 3).¹¹²

b) *Untersuchungsgruppe Arbeit*

Die Untersuchungsgruppe Arbeit setzte sich aus Fachleuten in Arbeitssachen zusammen, unter ihnen Professoren, Richter, Rechtsanwälte, Vertreter des Arbeits- und des Justizministeriums sowie Vertreter der Interessenverbände.

Seit Beginn der Reformbewegung standen sich die Konzepte von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite im Hinblick auf die Frage, wie stark ein Beilegungssystem in die Souveränität der Streitparteien eingreifen sollte, diametral gegenüber. Die Arbeitgeberseite sprach sich für ein möglichst wenig eingreifendes Verfahren aus. Bereits im Jahr 2000 hatte der Verband der japanischen Wirtschaftsorganisationen in einer öffentlichen Meinungsäußerung zur Justizreform als beste Art der Streitbeilegung die innerbetriebliche Verhinderung von Streitigkeiten und, falls dies nicht funktioniere, die innerbetriebliche, unabhängige und selbstständige Beilegung benannt.¹¹³ Vertreter der Arbeitnehmerseite sprachen sich demgegenüber für eine möglichst stark in die Souveränität der Streitparteien eingreifende Maßnahme, das gerichtliche streitige Verfahren, aus.¹¹⁴ Das Verlangen nach einem Verfahren mit Entscheidungsfunktion des Spruchkörpers wurde auf die Besonderheiten arbeitsrechtlicher Streitigkeiten zurückgeführt. Zwischen den Parteien eines Arbeitsvertrags bestehe kein Gleichgewicht, der Arbeitgeber habe eine weitaus stärkere Machtposition als der Arbeitnehmer.¹¹⁵ Insofern kam der Position eines neutra-

112 Abschlussbericht des Beratungsausschusses (Fn. 111) 22.

113 N. ISHIZAKI, *Shiyō-sha-gawa dairi-nin kara mita rōdō kentō-kai no seika* [Zu den Ergebnissen der Untersuchungsgruppe Arbeit aus der Sicht eines Arbeitgebervertreters], in: *Jiyū to Seigi* 55/6 (2004) 42.

114 SUGENO (Fn. 55) 10.

115 K. MIYAZATO, *Rōdō jiken no genjitsu to funsō kaiketsu shisutemu – rōdōsha-gawa bengo-shi no tachiba kara* [Die tatsächliche Lage bei Arbeitsrechtsfällen und die Streitbeilegungssysteme – vom Standpunkt eines Arbeitnehmerrechtsanwalts], in: *Kikan Rōdō Hō*, Nr. 205 (2004) 42; T. TAKAGI, *Rōdō funsō kaiketsu shisutemu no kaikaku ni tsuite* [Über die Reform des Systems zur Beilegung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten], umfangreicher Bericht für die 40. Sitzung des Beratungsausschusses am 01.12.2000, im Internet zugänglich unter <http://www.kantei.go.jp/jp/sihouseido/dai40/pdfs/bessi3.pdf> (zuletzt aufgerufen am 22.04.2014) 17.

len Dritten, der mit einer Entscheidungsbefugnis ausgestattet ist, aus Arbeitnehmersicht besondere Bedeutung zu.

Die Ausgangspunkte in der Diskussion hätten kaum weiter auseinander liegen können. Da die Reform der Justiz zur Debatte stand, war die Vorstellung der Arbeitgeberseite, die Gerichte aus der individualarbeitsrechtlichen Streitbeilegung herauszuhalten, nicht realisierbar. Andererseits beinhaltete die einzige Vorgabe des Beratungsausschusses, die Errichtung eines gerichtlichen Verfahrens der Arbeitsschlichtung (Aufgabe 1), noch nicht die von Arbeitnehmerseite gewünschte Entscheidungsfunktion. Im Laufe der Beratungen standen sich die unterschiedlichen Auffassungen oft sehr hart gegenüber, so dass die Beratung teilweise in einen völligen Stillstand geriet.¹¹⁶ In Anbetracht der Veränderungen im Beschäftigungssystem, der Diversifizierung der Beschäftigungsarten und der damit stets steigenden Zahl an individualarbeitsrechtlichen Streitigkeiten war jedoch allen Mitgliedern der Untersuchungsgruppe bewusst, dass die Errichtung eines Streitbeilegungssystems unabdingbar war.¹¹⁷ Zudem bot sich eine Gelegenheit wie diese, im Rahmen einer groß angelegten Justizreform unter Beteiligung von Vertretern von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite, der Gerichte, Verwaltung und Rechtsanwaltsvereinigungen gemeinsam zu diskutieren und ein Konzept zu erstellen, nur äußerst selten, so dass trotz heftiger Gegensätze für alle feststand, dass es keine Option war, sich nicht zu einigen.¹¹⁸

Die Kernfrage war, ob man in Japan ein Verfahren mit Entscheidungsfunktion etablieren wollte, in dem nicht nur Berufsrichter, sondern auch Fachlaien die Entscheidungsfunktion ausüben (Aufgabe 2). In der Untersuchungsgruppe Arbeit wurde diese von Arbeitnehmerseite bevorzugte Variante unter dem Begriff *sanshin-sei*, d. h. Gerichtssystem, an dem Personen mit fachlichem Wissen und Kenntnissen über Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen teilnehmen und entscheiden, diskutiert.¹¹⁹ Zu Beginn der Arbeit der Untersuchungsgruppe waren verschiedene ausländische Systeme zur Beilegung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten von japanischen Fachleuten vorgestellt worden.¹²⁰ Die deutsche Arbeitsgerichtsbarkeit wurde von *Katsutoshi Kezuka*, seines Zeichens Professor für

116 SUGENO et al. (Fn. 44) 19.

117 SUGENO et al. (Fn. 44) 17.

118 SUGENO et al. beschreiben die Gelegenheit als eine, die sich höchstens alle 50 Jahre einmal ergibt, SUGENO et al. (Fn. 44) 20.

119 T. TAKAGI, *Shihō seido kaikaku to ‚rōdō‘* [Die Reform des Justizsystems und ‚Arbeit‘]; in: *Nihon rōdō-hō gakkai-shi* [Zeitschrift der Gesellschaft für Japanisches Arbeitsrecht] Nr. 102 (2003) 16.

120 In der 7. Sitzung der Untersuchungsgruppe gab es ein Hearing zum französischen System, in der 8. Sitzung folgten Hearings zum deutschen, englischen und US-amerikanischen System, siehe *Rōdō kentō-kai (dai-nanakai) giji-roku* vom 04.09.2002 [Protokoll der 7. Sitzung der Untersuchungsgruppe], im Internet zugänglich unter <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/sihou/kentoukai/roudou/dai7/7gijiroku.html> (zuletzt aufgerufen am 01.05.2014) und *Rōdō kentō-kai (dai-hachikai) giji-roku* vom 30.09.2002 [Protokoll der 8. Sitzung der Untersuchungsgruppe], im Internet zugänglich unter <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/sihou/kentoukai/roudou/dai8/8gijiroku.html> (zuletzt aufgerufen am 01.05.2014).

Arbeitsrecht, als Beispiel für ein *sanshin-sei* ausführlich vorgestellt und kritisch bewertet.¹²¹ Das System der ehrenamtlichen Richter, wie es die deutsche Arbeitsgerichtsbarkeit vorsieht, führte zu heftigen Diskussionen innerhalb der Untersuchungsgruppe.

Die *Arbeitnehmerseite* verlangte ebendiese Beteiligung von Fachleuten mit vollem Stimmrecht, mit der Begründung, sie sei für eines der Ziele der Großen Justizreform, der gesteigerten Teilhabe des japanischen Volkes am gerichtlichen Verfahren, notwendig.¹²² Zudem wurde angezweifelt, dass die japanischen Richter über ausreichende Kenntnisse der arbeitsrechtlichen Praxis verfügten, diese jedoch notwendig seien, um den Sachverhalt beurteilen und angemessene Entscheidungen fällen zu können.¹²³

Die *Arbeitgeberseite* befürchtete demgegenüber, dass die Beteiligung von Fachleuten zu einem Vertrauensverlust in die Gerichte führe, da den Fachleuten die Kenntnisse zur juristischen Bestimmung des Sachverhaltes fehlten und Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter naturgemäß entgegengesetzte Ansichten verträten und sich nicht neutral verhalten könnten.¹²⁴

Auch die *Richterseite* sprach sich vermehrt gegen die Beteiligung von Fachleuten aus. Sie verwies auf die Befürchtung der Arbeitgeber, im japanischen Volk kein Vertrauen in ein solches System aufbauen zu können.¹²⁵ Hinzu kam die Sorge, es werde zwischen den Berufsrichtern und den Fachleuten zu Uneinigkeiten im Hinblick auf die Entscheidungen kommen.¹²⁶

Die meisten Befürchtungen der Arbeitgeber- und Richterseite konnten nach einem Symposium der Vereinigung der japanischen Rechtsanwälte (*Nichibenren*), zu dem zwei Richter aus Deutschland und England eingeladen worden waren, um über ihre Erfahrungen mit dem jeweiligen *sanshin-sei* zu berichten, ausgeräumt werden.¹²⁷ Beide Richter

121 K. KEZUKA, *Doitsu no rōdō funsō shori seido* [Das System der Erledigung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten in Deutschland], Material Nr. 49 der Untersuchungsgruppe, 8. Sitzung der Untersuchungsgruppe vom 30.09.2002, im Internet zugänglich unter <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/sihou/kentoukai/roudou/dai8/8siryou49.pdf> (zuletzt aufgerufen am 01.05.2014).

122 SUGENO et al. (Fn. 44) 16; TAKAGI (Fn. 119) 17.

123 INOUE (Fn. 5) 98, 101; K. SUGENO, *Shihō seido kaikaku to rōdō kankei jiken* [Die Reform des Justizsystems und arbeitsrechtliche Fälle], Bericht für die 40. Sitzung des Beratungsausschusses am 01.12.2000, im Internet zugänglich unter <http://www.kantei.go.jp/jp/sihou/seido/dai40/pdfs/bessi2.pdf> (zuletzt aufgerufen am 01.05.2014) 5.

124 Y. UKAI, *Kobetsu rōdō funsō kaiketsu no genjō to kadai – rōdō shinpan seido wo chūshin ni* [Die derzeitige Lage und Aufgaben der Beilegung individualarbeitsrechtlicher Streitigkeiten – mit Fokus auf dem Verständigungssystem], in: *Jurist*, Nr. 1408 (2010) 77; R. YAMAKAWA, *Kobetsu rōdō funsō shori shisutemu no genjō to kadai – sōron* [Die derzeitige Lage und Aufgaben der Systeme zur Erledigung individualarbeitsrechtlicher Streitigkeiten – Allgemeine Bemerkungen], in: *Jurisuto* Nr. 1408 (2010) 9.

125 INOUE (Fn. 5) 113, 114.

126 K. NANBA, *Saiban-kan kara mita rōdō shinpan no jissai* [Die Praxis der Verständigungsverfahren aus der Sicht eines Richters], in: *Kikan Rōdō Hō*, Nr. 217 (2007) 41.

127 Das Symposium fand am 05.07.2003 statt. Aus Deutschland war Richterin am Landesarbeitsgericht *Karin Aust-Dodenhoff* eingeladen worden. Die Diskussion zwischen den Mitgliedern der Untersuchungsgruppe und den beiden Richtern ist im Protokoll zum Symposi-

konnten überzeugend darlegen, dass das praktische Wissen der Fachlaien einen großen Nutzen für die Beilegung hat. So führte dieses Symposium dazu, dass die Beteiligung von Laien im gerichtlichen Verfahren auch von Arbeitgeberseite als akzeptabel angesehen wurde, was den Weg zu einem Verfahren mit Entscheidungsfunktion ebnete.

Ende 2003, nach fast zweijähriger Beratungszeit, legte die Untersuchungsgruppe mit ihrem Kernvorschlag zur Errichtung des Verständigungssystems in Arbeitssachen (*rōdō shinpan seido no seido sekkei no kosshi*) die Kernpunkte des Beratungsergebnisses vor:¹²⁸

- Richter und Fachlaien entscheiden gemeinsam, mit gleichem Stimmrecht.
- Das Verfahren soll zügig, in zwei bis drei Terminen, abgeschlossen werden.
- Das Verfahren wird unabhängig vom Willen des Antragsgegners durchgeführt und im Wege der Schlichtung oder, falls diese nicht zum Erfolg führt, mittels einer Entscheidung beigelegt, die auf den rechtlichen Beziehungen zwischen den Streitparteien basiert.
- Ist einer der Beteiligten mit dem Beilegungsvorschlag unzufrieden, kann er innerhalb einer bestimmten Frist Einspruch einlegen und dadurch die Wirksamkeit des Vorschlags vernichten.
- Um eine angemessene Verbindung zwischen Verständigungsverfahren und Zivilprozess zu erreichen, gilt im Fall des Einspruchs der Zeitpunkt des Antrags auf das Verständigungsverfahren als Zeitpunkt einer Klageeinreichung.¹²⁹

Die Kernpunkte wurden bis zum Ende der Beratungen Mitte 2004 zu einem detaillierteren Abriss des Verständigungsverfahrens¹³⁰ (*rōdō shinpan seido no gaiyō*) und im Anschluss an die Arbeit der Untersuchungsgruppe zu einem Gesetzesentwurf ausgearbeitet.¹³¹

um festgehalten, siehe *Rōdō kentō-kai (dai-nijūsan-kai) giji-roku* vom 11.07.2003 [Protokoll der 23. Sitzung der Untersuchungsgruppe], im Internet zugänglich unter <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/sihou/kentoukai/roudou/dai8/8gijiroku.html> (zuletzt aufgerufen am 01.05.2014) sowie *Doitsu igirisu no rōdō saiban-kan to no kondan-kai giji-roku* [Protokoll zum Gespräch mit deutschen und englischen Richtern], Material Nr. 194 der Untersuchungsgruppe, 27. Sitzung der Untersuchungsgruppe vom 19.09.2003, im Internet zugänglich unter <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/sihou/kentoukai/roudou/dai27/27siryō194.pdf> (zuletzt aufgerufen am 01.05.2014).

128 *Rōdō shinpan seido no seido sekkei no kosshi* [Kernvorschlag der Untersuchungsgruppe zur Errichtung des Verständigungssystems in Arbeitssachen], Material Nr. 206 der Untersuchungsgruppe, 30. Sitzung der Untersuchungsgruppe am 26.11.2003 (im Folgenden „Kernvorschlag der Untersuchungsgruppe“), im Internet zugänglich unter <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/sihou/kentoukai/roudou/dai30/206.pdf> (zuletzt aufgerufen am 01.05.2014). Zu den Einzelheiten des Beratungsprozesses in der Untersuchungsgruppe siehe ALPS (Fn. 1) Kapitel 4, Unterabschnitt „Untersuchungsgruppe Arbeit“.

129 Kernvorschlag der Untersuchungsgruppe (Fn. 128).

130 *Rōdō shinpan seido no gaiyō* [Abriss zum Verständigungssystem], Material Nr. 213 der Untersuchungsgruppe, 31. Sitzung der Untersuchungsgruppe am 19.12.2003, im Internet zugänglich unter <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/sihou/kentoukai/roudou/dai31/213.pdf> (zuletzt aufgerufen am 27.04.2014).

131 Das Verständigungsgesetz wurde am 12.05.2004 als Gesetz Nr. 45 verabschiedet.

2. Überblick über den Ablauf des Verständigungsverfahrens

Art. 1 VerstGA gibt die Zielsetzung des Gesetzes vor:

„Zweck dieses Gesetzes ist es, im Falle zivilrechtlicher Streitigkeiten zwischen einzelnen Arbeitnehmern und Arbeitgebern über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsvertrages oder in anderen das Arbeitsverhältnis betreffenden Angelegenheiten (nachfolgend ‚individualarbeitsrechtliche Streitigkeiten‘) nach einer raschen, angemessenen und effektiven Streitbeilegung zu streben, die sich am tatsächlichen Sachverhalt orientiert; im Gericht untersucht eine Kommission, bestehend aus Berufsrichtern und Personen, die über besondere Erfahrungen und Kenntnisse im Bereich der Arbeitsverhältnisse verfügen, die Sache auf Antrag einer der betroffenen Parteien und versucht zu schlichten, wenn die Möglichkeit einer Streitbeilegung durch Schlichtung besteht; für die Fälle, in denen es nicht zu einer Beilegung durch Schlichtung kommt, ist ein Verfahren zur Entscheidung durch einen Verständigungsspruch in Arbeitssachen (der Verständigungsspruch soll sich am tatsächlichen Sachverhalt orientieren und auf den rechtlichen Beziehungen zwischen den beteiligten Parteien der individualarbeitsrechtlichen Streitigkeit basieren) errichtet worden (nachfolgend ‚Verständigungsverfahren in Arbeitssachen‘).“

Das Verständigungsverfahren dient der Beilegung individualarbeitsrechtlicher Streitigkeiten. Unter individualarbeitsrechtlichen Streitigkeiten werden hierbei Streitigkeiten zivilrechtlicher Art zwischen einzelnen Arbeitnehmern und Arbeitgebern über das Bestehen oder Nichtbestehen von Arbeitsverhältnissen und andere das Arbeitsverhältnis betreffende Angelegenheiten verstanden. Ziel des Gesetzes ist es, eine auf dem Sachverhalt beruhende rasche, angemessene und effektive Beilegung dieser Streitigkeiten zu erreichen. Am tatsächlichen Sachverhalt orientiert bedeutet, dass der Inhalt der Beilegung über die Beachtung des Rechtsverhältnisses zwischen den Beteiligten hinaus die genauen Umstände der Angelegenheit zu berücksichtigen hat und im Sinne eines flexiblen Ergebnisses vernünftig und angemessen sein soll.¹³² Für eine rasche Beilegung besteht bei Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern immer eine besondere Notwendigkeit, da ein solcher Streit, wenn er andauert, den Arbeitnehmer in eine äußerst instabile Position bringen kann.¹³³ Uneinigkeit im Hinblick auf dieses Dauerverhältnis bedroht die Existenz und das tägliche Leben des Arbeitnehmers und seiner Familie.¹³⁴ Um eine schnelle Beilegung zu gewährleisten, hat die Untersuchungsgruppe für das VerstGA verschiedene Maßnahmen getroffen. Das Verfahren wird von einer Kommission, die aus arbeitsrechtlichen Fachleuten zusammengesetzt ist, durchgeführt und

132 SUGENO et al. (Fn. 44) 60.

133 Vgl. U. YAMAZAKI in: S. ŌKAWA / H. KUROKAWA / H. KOIKE / K. SATŌ / U. YAMAZAKI, *Shihō seido kaikaku no seika wo furikaeru* [Rückblick auf die Ergebnisse der Reform des Justizsystems] (*zadan-kai*), in: *Hōritsu no Hiroba*, 58 (2005) 65.

134 SUGENO et al. (Fn. 44) 54; Abschlussbericht des Beratungsausschusses (Fn. 111) 22.

soll innerhalb von drei Terminen abgeschlossen werden.¹³⁵ Zudem können sich die Parteien von Rechtsanwälten vertreten lassen.¹³⁶

Die Verständigungskommission (*rōdō shinpan i'in-kai*) besteht aus einem Berufsrichter, dem sogenannten Verständigungsrichter (*rōdō shinpan-kan*), und zwei Fachlaienrichtern, auch Verständigungslaienrichter (*rōdō shinpan-in*) genannt, die über fachliches Wissen und Erfahrungen im Bereich der Arbeitsbeziehungen verfügen.¹³⁷ Die Verständigungslaienrichter werden von den Interessengruppen, d.h. den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden, vorgeschlagen.¹³⁸ Im Hinblick auf die Erledigung der Verständigungsfälle muss eine Entscheidung auf der Grundlage des Sachverhalts getroffen werden, wobei die Fachlaienrichter im Laufe des Entscheidungsprozesses ihr Fachwissen über das Beschäftigungssystem und die Gewohnheiten in der Praxis zeigen und anwenden sollen.¹³⁹ Gleichzeitig müssen die Fachlaienrichter als ausführende Organe in einem gerichtlichen Verfahren die zur Erledigung der Angelegenheit notwendigen Tätigkeiten nicht in ihrer Funktion als Vertreter einer Interessengemeinschaft, sondern neutral und fair durchführen.¹⁴⁰

Das Verständigungsverfahren wird eingeleitet, wenn eine oder beide Parteien einen Antrag auf Durchführung bei Gericht einreichen.¹⁴¹ Die Parteien sind jedoch nicht gezwungen, das Verständigungsverfahren zu nutzen und können auch unmittelbar ein zivilprozessuales Verfahren einleiten.

Damit das Verfahren angemessen und effektiv verlaufen kann, obliegt die Pflicht der Verfahrensführung dem Berufsrichter.¹⁴² Die Verständigungskommission muss rasch das Vorbringen der Beteiligten hören, die Streitpunkte und Beweisangebote ordnen und das Verfahren, mit Ausnahme besonders gelagerter Fälle, innerhalb von drei Terminen zu einem Abschluss bringen.¹⁴³ Die Verständigungskommission ermittelt den Sachverhalt von Amts wegen, Beweise werden ebenfalls auf Antrag erhoben oder, falls Beweiserhebungen für nötig befunden werden, auch von Amts wegen durchgeführt.¹⁴⁴ Im Gegensatz zum zivilprozessualen Verfahren ist das Verständigungsverfahren ein nicht öffentliches Verfahren.¹⁴⁵ Die Verständigungskommission versucht, wenn die Aussicht auf eine

135 Artt. 9, 15 Abs. 2 VerstGA.

136 Art. 4 VerstGA.

137 Art. 9 Abs. 2 VerstGA.

138 S. HARUNA, *Rōdō shinpan seido no genjō to kadai* [Die derzeitige Lage und Aufgabe des Verständigungssystems], in: *Jurisuto*, Nr. 1408 (2010) 47.

139 T. SAITŌ, *Rōdō shinpan hō no seiritsu kei to gaihan* [Einzelheiten über das Zustandekommen des Gesetzes über das Verständigungsverfahren in Arbeitssachen und ein allgemeiner Überblick], in: *Jurisuto* Nr. 1275 (2004) 17; SUGENO et al. (Fn. 44) 79.

140 Art. 9 Abs. 1 VerstGA; SAITŌ (Fn. 139) 17; SUGENO et al. (Fn. 44) 79.

141 Art. 5 VerstGA.

142 Art. 13 VerstGA.

143 Art. 15 VerstGA.

144 Art. 17 VerstGA.

145 Art. 16 VerstGA.

Beilegung durch Schlichtung besteht, eine solche und fällt, wenn diese Art der Beilegung nicht gelingt, einen Verständigungsspruch (*rōdō shinpan*) unter Berücksichtigung des Sachverhalts und des zugrunde liegenden Rechtsverhältnisses.¹⁴⁶

Spricht die Verständigungskommission einen Verständigungsspruch aus, können die Beteiligten innerhalb einer Notfrist von zwei Wochen nach Zustellung bzw. mündlicher Bekanntgabe des Verständigungsspruchs bei Gericht Einspruch einlegen.¹⁴⁷ Im Falle eines wirksamen Einspruchs gegen einen Verständigungsspruch verliert dieser seine Wirksamkeit.¹⁴⁸ Gleichzeitig wird das Einreichen einer Klage fingiert, d. h. bei zulässigem Einspruch wird der ursprüngliche Antrag auf Durchführung des Verständigungsverfahrens als Klageerhebung angesehen.¹⁴⁹ Mit dieser automatischen Überleitung in das Prozessverfahren treibt das VerstGA die Streitbeilegung aktiv voran.

Der Gesetzgeber hat sich im Verständigungsverfahren für die strengen Beweisvorschriften des Zivilprozessgesetzes¹⁵⁰ („ZPG“) entschieden.¹⁵¹ Dadurch wird es möglich, dass im nachfolgenden Prozessverfahren die Ergebnisse aus der Beweiserhebung im Verständigungsverfahren übernommen werden.¹⁵² Dies wäre nicht möglich, wenn etwaige Beweise nicht in entsprechender Anwendung der Vorschriften des ZPG erhoben werden würden.

3. Besonderheiten des Verständigungsverfahrens

Das Verständigungsverfahren weist einige Neuerungen auf, die es von den bisherigen Beilegungsmöglichkeiten in der Justiz, konkret dem zivilprozessualen Verfahren und der zivilen Schlichtung, unterscheiden:

- erstmals gerichtliche Zuständigkeit für ein Verfahren speziell zur Beilegung individualarbeitsrechtlicher Streitigkeiten;
- erstmals Beteiligung von Fachlaienrichtern in einem gerichtlichen Verfahren, die über dasselbe Stimmrecht wie der Berufsrichter verfügen (siehe unter IV.3.a);
- besondere Beschleunigung des Verfahrens durch Beilegung in drei Terminen;
- aktive Rolle der Verfahrensbeteiligten (siehe unter IV.3.b).

146 Art. 1 VerstGA.

147 Art. 21 Abs. 1 VerstGA.

148 Art. 21 Abs. 3 VerstGA.

149 Art. 22 Abs. 1 VerstGA.

150 *Minji soshō-hō*, Gesetz Nr. 109 vom 26.06.1996, ursprünglich Gesetz Nr. 29 aus dem Jahr 1890.

151 K. FURUKAWA, *Rōdō shinpan seido no genjō to kadai* [Gegenwärtige Lage und Aufgaben des Verfahrens über die Verständigung in Arbeitssachen], in: *Rō'i Rōkyō* (2009) 43 erwähnt zwar, dass sich das Verständigungsverfahren absichtlich nicht an dem leichteren Verfahren der Beweiserhebung nach dem ZSchliG orientiert, irrt sich an dieser Stelle jedoch, da auch im Verfahren der zivilen Schlichtung die Beweiserhebung nach den Vorschriften des ZPG stattfindet (Art. 12 Abs. 5 Verordnung zur Durchführung der zivilen Schlichtung (*Minji chōtei kisoku*), Verordnung des Obersten Gerichtshofs Nr. 8 vom 15.09.1951.

152 FURUKAWA (Fn. 151) 43.

a) *Beteiligung von Fachlaien*

Die Besetzung der Verständigungskommission mit Fachleuten in Arbeitssachen, den Verständigungslaienrichtern, ist eine Neuerung und unterscheidet das Verständigungsverfahren von allen anderen Verfahren vor den japanischen Gerichten. Sowohl im zivilprozessualen Verfahren als auch im Verfahren der zivilen Schlichtung findet eine solche Fachbeteiligung nicht statt.

Die Verständigungslaienrichter werden aus der Gruppe derjenigen ernannt, die über besondere Erfahrungen und Kenntnisse im Bereich der Arbeitsbeziehungen (*rōdō kankei ni kansuru senmonteki na chishiki keiken*) verfügen und nicht älter als 68 Jahre alt sind.¹⁵³ Gefordert werden von den Verständigungslaienrichtern Kenntnisse über die betriebliche Praxis, Beschäftigungsgewohnheiten und das System der Arbeitsbeziehungen, damit die Ermittlung des unter Umständen komplizierten Sachverhalts ausreichend gelingen kann.¹⁵⁴ Die Beteiligung von Fachlaien soll verhindern, dass lebensfremde Entscheidungen getroffen werden, und dadurch dazu beitragen, dass sich das Vertrauen des Volkes in das Beilegungssystem erhöht.¹⁵⁵

In der Praxis hat sich eingebürgert, dass die Interessengruppen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite Empfehlungen für geeignete Kandidaten auf das Amt eines Verständigungslaienrichters abgeben, da die Gerichte selbst nicht über die nötigen Informationen zu diesem Personenkreis verfügen.¹⁵⁶ Ernannt werden die Verständigungslaienrichter dann vom Obersten Gerichtshof.¹⁵⁷

Die konkrete Zusammensetzung der Verständigungskommission nimmt für jeden Fall das Distriktgericht vor, das für die Sache zuständig ist.¹⁵⁸ In der Praxis werden die Verständigungslaienrichter oftmals in der Reihenfolge einer veröffentlichten Liste für die einzelnen Verfahren herangezogen.¹⁵⁹ Die Einhaltung dieser Reihenfolge ist jedoch nicht zwingend. Denn nach dem Gesetzeswortlaut steht dem Gericht ein Ermessen bei der Auswahl der Verständigungslaienrichter für den konkreten Fall zu.¹⁶⁰ Dieses Ermessen nutzen die Richter. Wünschen die Parteien eines Verständigungsverfahrens Fachlaienrichter mit guter Kenntnis in der entsprechenden Branche, können die Richter diesem Wunsch nachkommen und abweichend von der Reihenfolge der Liste Verständigungs-

153 Art. 9 Abs. 2 VerstGA.

154 TAKAGI (Fn. 115) 19; SUGENO / YAMAKAWA / SAITŌ / JŌZUKA / OTOKOZAWA (Fn. 44) 80.

155 SUGENO et al. (Fn. 44) 29, 30.

156 HARUNA (Fn. 138) 47.

157 Art. 1 Verordnung zu den Verständigungslaienrichtern („VLaienRVO“) (*Rōdō shinpan-in kisoku*), Verordnung des Obersten Gerichtshofs Nr. 3 vom 11.01.2005.

158 Art. 10 Abs. 1 VerstGA.

159 Für das Distriktgericht Tōkyō NANBA (Fn. 126) 40.

160 Art. 10 Abs. 1 VerstGA lautet: Für jede Verständigungsangelegenheit bestimmt das Gericht diejenigen Verständigungslaienrichter, die die Verständigungskommission bilden.

laienrichter in die Kommission berufen.¹⁶¹ Vor dem Hintergrund des Grundsatzes des gesetzlichen Richters ist diese Vorgehensweise zunächst zweifelhaft. Allerdings besteht das Interesse an einer geordneten Gerichtsbarkeit im Rahmen des Verständigungsverfahren bei der Auswahl der Fachlaienrichter im Zweifel etwas weniger stark als im streitigen Prozessverfahren, denn eine Entscheidung, die ihrer Bindungswirkung nach einem Urteil nahe kommt, kann von der Verständigungskommission nicht getroffen werden. Insofern ist auch unter rechtsstaatlichen Gesichtspunkten zu billigen, dass im Verständigungsverfahren von der Reihenfolge in der Liste abgewichen werden darf. Das Verständigungsverfahren ist im Übrigen eine zusätzliche Instanz, in deren Anschluss der Zivilprozess mit seinen drei Instanzen vollständig durchlaufen werden kann. Den Parteien eines Verständigungsverfahrens wird somit faktisch nicht der gesetzliche Richter entzogen, selbst wenn ein Verständigungslaienrichter entgegen der vorveröffentlichten Liste ausgewählt werden sollte.

b) *Aktive Rolle der Parteien im Termin*

Für das Verständigungsverfahren ist gesetzlich festgeschrieben, dass die Untersuchung in lediglich drei Terminen abgeschlossen werden muss, wenn nicht besondere Umstände vorliegen. Um diese Vorgabe verwirklichen zu können, legen das VerstGA und die Durchführungsverordnung zum VerstGA¹⁶² den Parteien bestimmte Pflichten und Fristen auf. Sie haben ihre Tatsachenvorträge und Beweismittel in einem frühen Stadium des Verfahrens, spätestens bis zum Ende der zweiten Sitzung einzureichen.¹⁶³ In der Praxis hat sich allerdings der erste Termin als Höhepunkt der gesamten Untersuchung entwickelt, so dass in der Regel alle Tatsachenvorträge und Beweismittel bis zum ersten Termin eingereicht werden.¹⁶⁴ Darüber hinaus haben die Parteien das Verfahren redlich und ehrlich zu führen und sollen sich in jeder Phase um das planmäßige und rasche Fortschreiten des Verfahrens bemühen.¹⁶⁵ Diesem Bemühen können die Parteien am besten nachkommen, wenn sie in den Terminen persönlich anwesend sind. Im Verstän-

161 NANBA (Fn. 126) 40, beschreibt aus eigener Erfahrung als mit Verständigungsverfahren betrauter Richter, dass die Auswahl von Laien, die Kenntnisse aus der in Streit stehenden Branche haben, zu einem besonderen reibungslosen Verfahrensablauf führten.

162 *Rōdō shinpan kisoku*, Verordnung Nr. 2 des Obersten Gerichtshofs vom 11.1.2005.

163 Art. 2, 27 Durchführungsverordnung zum VerstGA.

164 T. KAMOTA, *Rōdō-sha-gawa bengoshi kara mita rōdō shinpan seido – tōkei bunseki to kore-ra no kadai* [Das System über die Verständigung in Arbeitssachen aus der Sicht eines Arbeitnehmerrechtsanwalts – Eine Analyse der Statistiken und die künftige Aufgabe], in: *Rōdō Hōritsu Junpō* Nr. 1648 (2007) 8; UKAI in: K. SUGENO / H. WATANABE / M. KOKUZAWA / Y. MURAKAMI / N. ISHIZAKI / Y. UKAI, *Rōdō shinpan seido no jitsujō to kadai wo saguru* [Sondierung über die tatsächliche Situation und die Aufgaben für das Verständigungssystem] (Symposium), in: *Kikan Rōdō Hō* Nr. 231 (2010) 100; NANBA (Fn. 126) 41; N. ISHIZAKI, *Rōdō shinpan no 1 nen – shiyō-sha-gawa bengoshi kara no hyōka to kadai* [Ein Jahr Verständigung in Arbeitssachen – Einschätzung und Aufgaben aus der Sicht eines Arbeitgeberrechtsanwalts], in: *Kikan Rōdō Hō* Nr. 217 (2007) 34.

165 Art. 2 Durchführungsverordnung VerstGA.

digungsverfahren besteht daher, im Gegensatz zu den vollständig auf Freiwilligkeit beruhenden Vermittlungsverfahren der Verwaltung, eine Anwesenheitspflicht für geladene Parteien.

Die Anwesenheit beider Parteien und ihre aktive Rolle im Verfahren werden in der Literatur als positive Besonderheit des Verständigungsverfahrens bewertet. Denn im zivilprozessualen Verfahren spielen die Parteien eine eher untergeordnete Rolle, ein direkter Austausch mit der Richterbank findet in vielen Fällen erst dann statt, wenn die Parteien vernommen werden oder ein Vergleich abgeschlossen werden soll.¹⁶⁶ Oftmals sind bei den Verhandlungen lediglich die Rechtsanwälte anwesend. Im Verständigungsverfahren wird eine vergleichsweise informelle Atmosphäre geschaffen. Die Parteien sitzen anders als im Prozessverfahren nicht einer Richterbank gegenüber, die Termine des Verständigungsverfahrens finden an einem runden Tisch (*raundo tēburu*) statt.¹⁶⁷ Die Kommission wird zu Beginn des Termins vorgestellt, und die Parteien werden, um die Streitpunkte und Beweisangebote ordnen zu können, persönlich angehört.¹⁶⁸

4. *Rechtliche Einordnung des Verständigungsverfahrens*¹⁶⁹

In Japan hat sich über viele Jahrhunderte hinweg etabliert, Konflikte eher mit Hilfe alternativer Streitbeilegungsmethoden als durch streitige Prozessverfahren beizulegen. Da liegt die Vermutung nahe, dass in Fortführung dieser Tradition mit dem Verständigungsverfahren ein weiteres alternatives Beilegungsverfahren geschaffen worden ist. Allerdings wurde in der japanischen Literatur bei der Einführung des Verständigungssystems als besondere Neuerung die Entscheidungsfunktion des Verfahrens genannt,¹⁷⁰ was eher auf ein Streitiges Verfahren hindeutet, das mit einer bindenden Entscheidung eines Dritten, wie etwa einem Urteil, endet.

Nach der für diesen Beitrag eingeführten Definition ist ein alternatives Verfahren ein Verfahren, das eine Alternative zur Entscheidung durch Urteil bietet, also ein Verfahren, das nicht durch eine verbindliche Streitige Entscheidung eines Dritten beendet werden kann (II.1.a). Das Verständigungsverfahren kann von der Verständigungskommission mit einem Verständigungsspruch beendet werden, wenn eine Schlichtung zwischen den Parteien nicht zustande kommt. Fraglich ist, wie der Verständigungsspruch einzuordnen

166 UKAI (Fn. 124) 78 weist darauf hin, dass die Richter in manchem Fall die Stimmen der Parteien zum ersten Mal hören, wenn der Vergleich abgeschlossen wird.

167 Die Besonderheit der Durchführung der Untersuchung am runden Tisch ist bereits den zahlreichen bildlichen Darstellungen zum Ablauf des Verständigungsverfahrens zu entnehmen, siehe u.a. MURATA (Fn. 59) 45; insgesamt zur Situation am runden Tisch vgl. UKAI in: SUGENO et al. (Fn. 164) 101.

168 UKAI (Fn. 124) 78.

169 Ausführlich zur Einordnung des Verständigungsverfahrens, insbesondere auch zur Frage, ob eher ein Verfahren der freiwilligen Gerichtsbarkeit vorliegt als eines der alternativen Streitbeilegung bei Alps (Fn. 1) Kapitel 4, Unterabschnitt „Rechtliche Einordnung des Verständigungsverfahrens“.

170 Stellvertretend KEZUKA (Fn. 56) 16, 17.

ist. Zwei Aspekte des Verständigungspruchs sprechen dafür, dass das Verständigungsverfahren nicht als Verfahren, das durch eine Entscheidung ähnlich dem Urteil beigelegt wird, angesehen werden kann, sondern als alternatives Streitbeilegungsverfahren eingeordnet werden muss: a) die Möglichkeit, beim Inhalt des Verständigungspruchs vom materiellen Recht abzuweichen und b) die Bindungswirkung des Verständigungspruchs. Beide Punkte werden im Folgenden näher erläutert.

a) *Inhalt des Verständigungspruchs*

Die Verständigungskommission hat einen Verständigungspruch immer auf der Grundlage der Rechtsbeziehung zwischen den Parteien zu fällen. Anders als bei einem Urteil im Prozessverfahren ist dies jedoch nicht das einzige Kriterium, da der Verständigungspruch zusätzlich auch unter Berücksichtigung des Verlaufs des Verfahrens zu erlassen ist. Der Verständigungspruch hat damit nicht nur streng materiell-rechtlichen Kriterien zu folgen, sondern lässt flexible Lösungen zu.¹⁷¹

Was dies in der Praxis bedeutet, kann nur eine Untersuchung der konkreten Inhalte von Verständigungsprüchen beantworten. Im Gegensatz zu Urteilen im Prozessverfahren werden Verständigungsprüche jedoch nicht veröffentlicht. Dies führt zu einem strukturellen Nachteil alternativer Streitbeilegungsmethoden gegenüber den Prozessverfahren, da die Ergebnisse der alternativen Verfahren anders als Urteile nicht der Rechtsfortbildung dienen können. Im Gegensatz zu den alternativen Verfahren, die in der Verwaltung angesiedelt sind, wäre es bei der Errichtung des Verständigungsverfahrens als gerichtlichem Verfahren durchaus möglich gewesen, das Verfahren mit einem Urteil enden zu lassen. Dies war aufgrund der widerstreitenden Interessen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite jedoch letztlich nicht erreichbar. Der japanische Gesetzgeber hat damit die Gelegenheit verstreichen lassen, eine speziell auf individualarbeitsrechtliche Streitigkeiten ausgerichtete gerichtliche Beilegungsmethode zu schaffen, die der richterlichen Rechtsfortbildung offen steht. Der Nichtveröffentlichung zum Trotz gibt es verschiedene Berichte aus der Praxis, in denen Fälle vorgestellt und analysiert werden.¹⁷² Als Ergebnis dieser Analysen haben sich zwei wesentliche Kritikpunkte am Inhalt von Verständigungsprüchen herauskristallisiert, die im Folgenden vorgestellt werden.

171 Art. 20 Abs. 1 VerstGA.

172 NODA hat beispielsweise 16 Fälle ausgewählt, anonymisiert vorgestellt und im Anschluss analysiert, in S. NODA, *Rōdō shinpan seido to rōdō keiyaku hō – rōdō jittai-hō no kenchi kara* [Das System der Verständigung in Arbeitssachen und Arbeitsvertragsrecht – vom Standpunkt des materiellen Arbeitsrechts aus betrachtet], in: *Jurisuto*, Nr. 1331 (2007) 50 ff.; weitere Fälle finden sich bei K. SUGENO / Y. UKAI / Y. UMEKI / T. SUGA / I. WADA, *Zadan-kai: rōdō shinpan – kaiketsu jirei kara miete kuru mono* [Symposium: Verständigung – unter Betrachtung einiger Beilegungsbeispiele], in: *Rōdō shinpan – jirei to un'ei jitsumu* [Die Verständigung in Arbeitssachen – Fallbeispiele und praktische Umsetzung], Sondernummer der Zeitschrift *Jurisuto* (2008) 83–176.

Zum einen wird auf die Gefahr hingewiesen, dass innerhalb der vorgesehenen drei Termine nicht alle Streitpunkte geklärt werden können, die Verständigungskommission dennoch zu einer Entscheidung kommen möchte und Verständigungssprüche erlässt, die vom materiellen Recht abweichen.¹⁷³ Fordert ein Arbeitnehmer zum Beispiel Überstundenzuschläge, wird regelmäßig nicht der exakt zu zahlende Betrag berechnet, sondern ein irgendwie angemessen erscheinender Betrag festgesetzt und im Falle von Kündigungsstreitigkeiten wird nicht die Unwirksamkeit mit der Folge der Wiedereinstellung festgestellt, sondern ein Abfindungsbetrag festgesetzt.¹⁷⁴ Noda weist in seiner Untersuchung auf Eindrücke der beteiligten Rechtsanwälte hin, die einen Einspruch gegen einen Verständigungsspruch damit begründeten, dass ein Verständigungsspruch nicht gefunden werden dürfe, wenn trotz der Untersuchung der Angelegenheit über drei Termine wichtige Streitpunkte unklar blieben.¹⁷⁵ Rechtsanwälte beklagen darüber hinaus, dass das Verhältnis zu den Mandanten leide, wenn die Vorschläge zur Beilegung bzw. der gefällte Verständigungsspruch völlig an der vorab gemachten Prognose, d.h. der rechtlichen Einschätzung des Rechtsanwalts nach materiell-rechtlichen Maßstäben, vorbeigingen.¹⁷⁶

Des Weiteren gibt es eine grundsätzliche Besorgnis hinsichtlich der Beilegung von Kündigungsstreitigkeiten. Nanba beschreibt, dass es bereits vor dem Inkrafttreten des Verständigungsgesetzes die Sorge gab, dass Kündigungsstreitigkeiten auch im Fall der Unwirksamkeit der Kündigung durch finanzielle Lösungen beigelegt würden.¹⁷⁷ Diese Sorge hat sich in der Praxis bestätigt. Noda beschreibt in der Analyse der von im vorgestellten Fälle, dass sich ein bestimmtes Muster zeige, welches er „Rücknahme der Kündigung (Feststellung der Unwirksamkeit) – Aufhebung des Arbeitsvertrags – finanzielle Abfindung“ (*kaikō tekkai (mukō kakunin) – rōdō keiyaku no kaiyaku – kinsen hoshō*) nennt.¹⁷⁸ Im Rahmen der Schlichtungsverhandlungen wird die Kündigung vom Arbeitgeber zurückgenommen oder im Verständigungsspruch für unwirksam erklärt, dann wird der Arbeitsvertrag aufgelöst und ein bestimmter Abfindungsbetrag festgesetzt. Dies ist ein Muster, das nicht erst seit der Einführung des Verständigungsverfahrens auftritt, sondern auch schon bei den Vermittlungsverfahren vor den Arbeitsbehörden im Falle von Kündigungsstreitigkeiten registriert worden ist.¹⁷⁹ Nanba beschreibt eine ähnliche Tendenz und weist darauf hin, dass das Verständigungsverfahren aus seiner Sicht daher kein Verfahren sei, das genutzt werden könne, wenn ein Arbeitnehmer es auf Weiterbe-

173 NODA (Fn. 172) 58.

174 NODA (Fn. 172) 57.

175 NODA (Fn. 172) 58.

176 M. NAKAMACHI in: K. SUGENO / K. TOKUZUMI / M. NAKAMACHI / K. NANBA, *Rōdō shinpān seido 1 nen - jisseki to kongo no kadai* [Ein Jahr Verständigungssystem in Arbeitssachen – Erfolg und Aufgaben für die Zukunft] (*zadan-kai*), in: *Jurisuto* Nr. 1331 (2007) 22.

177 NANBA (Fn. 126) 21.

178 NODA (Fn. 172) 56.

179 NODA aus eigener Erfahrung, in NODA (Fn. 172) 56, dort Fn. 28.

schäftigung abgesehen habe, da die Weiterbeschäftigung regelmäßig nicht das Ergebnis einer Verständigung sei, auch wenn die Kündigung unwirksam sei.¹⁸⁰

Im Grundsatz gilt, dass ein Gericht, das wegen des Bestehens oder Nichtbestehens eines Arbeitsverhältnisses angerufen wird, eine rein an materiellrechtlichen Kriterien orientierte Entscheidung zu treffen hat, und das ist die Entscheidung über die Wirksamkeit der Kündigung. *Noda* präsentiert demgegenüber einen Fall, in dem die Verständigungskommission im Verständigungsspruch die Rücknahme der Kündigung festgelegt hat.¹⁸¹ Die Rücknahme einer Kündigung ist nun aber eine Erklärung, die ausschließlich der Arbeitgeber, der die Kündigung ausgesprochen hatte, vornehmen kann, nicht das Gericht. Dasselbe gilt für die Auflösung des Arbeitsvertrags. Auch eine Abfindung kann im streitigen Prozessverfahren nicht vom Gericht zugestanden werden, wenn der Arbeitnehmer die Feststellung der Unwirksamkeit einer Kündigung beantragt. Diese Aspekte können allenfalls Inhalt eines Vergleichs zwischen den Parteien sein, was auf den alternativen Charakter des Verständigungsspruches hindeutet, der flexible, vom materiellen Recht abweichende Lösungen ermöglichen soll.¹⁸² Darauf weist auch *Sugeno* hin, wenn er zwar grundsätzlich fordert, dass die materiellen Regelungen eingehalten werden, damit das Vertrauen in das Justizsystem nicht beschädigt wird, der es aber für zulässig erachtet, wenn unter Berücksichtigung der schnellen und einfachen Streitbeilegung die Regeln in einem vernünftigen Verhältnis etwas abgeändert angewendet werden.¹⁸³

Ob in den von *Noda* vorgestellten Fällen des Verständigungsverfahrens das Verhältnis zwischen den Parteien gestört war und die Parteien eine Auflösung und finanzielle Beilegung wollten, oder ob die Arbeitnehmer zu Gunsten der schnellen Beilegung und mangelnden Sachverhaltsaufklärung in eine Abfindungslösung gedrängt wurden, kann nicht festgestellt werden. Solange sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber einvernehmlich trennen wollen, spricht nach Ansicht der Verfasserin nichts gegen eine schnelle Abfindungslösung. Diese würde dann wohl meistens bereits in der Stufe der Schlichtung vereinbart werden können. Für die einseitige Entscheidung durch die Verständigungskommission sollte sie jedoch nicht möglich sein, wenn die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung beantragt worden ist. Sollte diese Methode zum Standard werden und beginnen, der Durchsetzung einer Weiterbeschäftigung entgegenzustehen, ist sie sehr kritisch zu betrachten. Immerhin hat das Verständigungsverfahren mittlerweile bereits den Ruf, von Arbeitnehmern genutzt zu werden, denen es nicht in erster Linie um die Weiterbeschäftigung geht.

180 NANBA (Fn. 126) 21.

181 NODA (Fn. 172) 54, Fall 10.

182 R. YAMAKAWA, *Rōdō shinpan seido no riron kadai* [Aufgaben des Systems über die Verständigung in Arbeitssachen in der Theorie], in: *Kikan Rōdō Hō* Nr. 217 (2007) 10; SUGENO et al. (Fn. 44) 61.

183 SUGENO et al. (Fn. 44) 41.

Im Verständigungsverfahren gilt ein besonderer Beschleunigungsgrundsatz, der über die allgemeine Gewährung effektiven Rechtsschutzes hinausgeht, da das Bedürfnis an einer schnellen Klärung strittiger Rechtsverhältnisse im Arbeitsrecht besonders groß ist. Ein Teil der materiellen Gerechtigkeit liegt in diesen Fällen regelmäßig auch in einem raschen Ergebnis, da der Wert einer materiell gerechten Entscheidung durch eine verzögerte oder verspätete Entscheidung beeinträchtigt werden kann.¹⁸⁴ Allerdings sollte ein beschleunigtes Verfahren nicht zu Lasten der inhaltlichen Qualität gehen, wenn einseitig eine Entscheidung erlassen wird, d.h. einer raschen Verfahrensbeendigung in Entsprechung des Beschleunigungsgrundsatzes sollte kein absoluter Vorrang gegenüber der Verwirklichung von materieller Gerechtigkeit eingeräumt werden.

b) *Bindungswirkung des Verständigungsspruchs*

Als das Verständigungssystem im Jahr 2006 eingeführt wurde, ist von japanischen Autoren regelmäßig als eine der Besonderheiten die Entscheidungsfunktion des Verfahrens als Neuerung im Bereich der Beilegung individualarbeitsrechtlicher Streitigkeiten ins Feld geführt worden.¹⁸⁵ Von einigen Autoren wird der Verständigungsspruch entsprechend als *hanteiteki kaiketsu*, also als Beilegung durch Entscheidung beschrieben.¹⁸⁶

Nach Auffassung der Verfasserin ist grundsätzlich zu trennen zwischen der Entscheidungsfunktion eines Verfahrens und der Bindungswirkung der entsprechenden Entscheidung. Die Kompetenz, das Verständigungsverfahren mit einer Entscheidung – dem Verständigungsspruch – zu beenden, ist der Verständigungskommission unzweifelhaft übertragen worden.¹⁸⁷ Insoweit steht der Verständigungskommission auch eine Entscheidungsfunktion zu. Allerdings ist mit dieser Entscheidungsfunktion nicht verbunden, dass die Entscheidung für die Parteien rechtlich verbindlich ist, wie ein Urteil als Ergebnis eines streitigen Prozessverfahrens es wäre. Ganz im Gegenteil zum Urteil kann der Entscheidung der Verständigungskommission nämlich durch einfachen Einspruch die Grundlage entzogen werden,¹⁸⁸ so dass ihr die für das Urteil typische Bindungswirkung fehlt.

184 Dieser Gedanke entspricht dem japanischen Rechtsspruchwort „*kyūsai no chi'en wa kyūsai no kyojetsu de aru* [eine verspätete Abhilfe ist wie eine Abweisung]“, das TAKAGI in seinem Bericht für den Beratungsausschuss nutzte, um auf das besondere Beschleunigungserfordernis bei der Beilegung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten hinzuweisen, siehe TAKAGI (Fn. 115) 4.

185 Stellvertretend KEZUKA (Fn. 56) 16, 17.

186 Vgl. S. NODA, *Rōdō funsō kaiketsu no arikata ni tsuite* [Über das Wesen der Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten], in: Rō'i Rōkyō (2009) Abbildung auf S. 5 und SUMIDA / KEZUKA / WAKITA (Fn. 8) Abbildung auf S. 37. NISHITANI siedelt den Verständigungsspruch demgegenüber zwischen Urteil und ziviler Schlichtung an, S. NISHITANI, *Rōdō-hō [Arbeitsrecht]* (Tōkyō 2008) 125.

187 Art. 20 Abs. 1 VerstGA.

188 Art. 21 Abs. 3 VerstGA.

c) *Ergebnis*

Im Prinzip macht allein die Regelung zur Wirksamkeit des Verständigungsspruches schon deutlich, dass das Verständigungssystem insgesamt auf eine einvernehmliche Streitbeilegung durch die Parteien selbst und nicht so sehr auf die einseitige Entscheidung eines neutralen Dritten ausgerichtet ist. *Sugeno* versteht den Verständigungsspruch dann auch als eine Art selbst erreichte Beilegung zwischen den Parteien, obwohl er einseitig von dritter Seite erlassen wird, denn letztlich ist der Verständigungsspruch ein *Entscheidungsvorschlag* seitens der Verständigungskommission, der von einer oder beiden Parteien durch Einspruch abgelehnt oder stillschweigend angenommen werden kann, indem kein Einspruch einlegt wird.¹⁸⁹

Im Ergebnis ist die Entscheidungsfunktion des Verständigungsverfahrens nicht vergleichbar mit der Entscheidungsfunktion im Urteilsverfahren. Der Verständigungsspruch verliert seine Wirksamkeit durch einfachen Einspruch, was den Spruch zu einem Vorschlag zur Beilegung und nicht zu einer verbindlichen Entscheidung macht. Das Verständigungsverfahren weist demnach insgesamt der Charakter eines alternativen Streitbeilegungsverfahrens auf.

5. *Kosten des Verständigungsverfahrens*

a) *Kosten für die Parteien*

Im Gegensatz zu den Verfahren der japanischen Verwaltung ist die Nutzung des Verständigungssystems nicht kostenlos. Die Kosten für ein gerichtliches Verfahren setzen sich zusammen aus den Gerichtskosten und den zusätzlichen Kosten der Parteien, die im Wesentlichen aus Rechtsanwaltsgebühren bestehen. Das Verständigungsverfahren ist mit bestimmten Vergünstigungen im Vergleich zum Zivilprozessverfahren verbunden. Eine solche Lösung war mit Blick auf die unterschiedlichen finanziellen Kraftverhältnisse von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite auch gefordert worden. Takagi beschrieb die Situation wie folgt: „Es besteht die Sorge, dass die Prozesszahlen schrumpfen, da es für die Arbeitnehmer eine besondere Härte ist, wenn sie im Verlustfall die Kostenlast tragen.“¹⁹⁰

Die *Gerichtskosten* im Verständigungsverfahren betragen lediglich die Hälfte der Gerichtskosten des Zivilprozesses und verringern das Kostenrisiko für die Parteien.¹⁹¹ Die Gerichtskosten sind wie in Deutschland abhängig vom Streitwert. Im Zivilprozess werden bis zu einem Streitwert von 1.000.000 Yen (ca. 10.000 Euro)¹⁹² pro 100.000 Yen (ca.

189 SUGENO et al. (Fn. 44) 54; als Beilegungsvorschlag war der Spruch auch von der Untersuchungsgruppe in ihrem Kernvorschlag bezeichnet worden (IV.1.b)).

190 TAKAGI (Fn. 119) 19.

191 Art. 3 I Tabelle 1 Nr. 14 Zivilprozesskostengesetz regelt die Gerichtskosten für das Verständigungsverfahren und für das Verfahren der zivilen Schlichtung, Art. 3 I Tabelle 1 Nr. 1 Zivilprozesskostengesetz die Kosten des zivilprozessualen Verfahrens.

192 Umrechnungskurs 1 Euro = 98 Yen, 10.07.2012.

1.000 Euro) 1.000 Yen (ca. 10 Euro) Gerichtskosten fällig, im Verständigungsverfahren lediglich 500 Yen (ca. 5 Euro).¹⁹³ Von 1.000.000 Yen bis 5.000.000 Yen (ca. 50.000 Euro) Streitwerthöhe betragen die Gerichtskosten pro 200.000 Yen (ca. 2.000 Euro) ebenfalls 1.000 Yen im zivilprozessualen Verfahren und wieder lediglich 500 Yen im Verständigungsverfahren.¹⁹⁴

Allerdings ist dies die einzige Ersparnis, die das japanische System für die Beilegung individualarbeitsrechtlicher Streitigkeiten im Verständigungsverfahren vorsieht. Eine Regelung wie im erstinstanzlichen Urteilsverfahren vor den deutschen Arbeitsgerichten, nach der jeder seine Kosten selbst trägt,¹⁹⁵ besteht nicht, so dass die Parteien eines Verständigungsverfahrens das Risiko tragen, auch die Kosten der Gegenseite übernehmen zu müssen.

Insgesamt werden in Japan individualarbeitsrechtliche Streitigkeiten als solche nicht stringent kostenrechtlich bevorzugt, sondern nur diejenigen, die im Verständigungsverfahren geltend gemacht werden. Sobald das Verfahren nach einem Einspruch in das zivilprozessuale Verfahren übergeht, gelten die Kostenregelungen des Zivilprozesskostengesetzes, und die Verfahrenskosten verdoppeln sich sofort. Ein Einspruch im Verständigungsverfahren führt somit automatisch zu erheblich erhöhten Kosten.

Zusätzlich zu den Gerichtskosten können *Kosten für die Vertretung* entstehen. Im Verständigungsverfahren besteht zwar kein Rechtsanwaltszwang,¹⁹⁶ es hat sich jedoch in der Praxis zu einem Verfahren entwickelt, in dem überwiegend Rechtsanwälte beauftragt werden.¹⁹⁷ Aus diesem Grund sollten bei einer Darstellung der Kosten die Rechtsanwaltsgebühren Berücksichtigung finden. Japanische Rechtsanwälte erhalten zwei unterschiedliche Arten von Gebühren.¹⁹⁸ Zu Beginn der Mandatsübernahme ist ein Honorarvorschuss (*chakushu-kin*) zu zahlen, der unabhängig vom Erfolg gezahlt wird. Der zweite Teil des Honorars ist ein Erfolgshonorar (*hōshū-kin*), das erfolgsabhängig bezahlt wird und im Fall der Niederlage komplett entfällt. Dadurch, dass eine Berechnung der Rechtsanwaltskosten nicht nach einer Gebührenordnung wie etwa dem deutschen Rechtsanwaltsvergütungsgesetz erfolgt, ist eine Ermittlung der Durchschnittskosten nur schwer möglich. Aus einer Befragung des Verbandes der japanischen Rechtsanwälte aus

193 Artt. 3 I Tabelle 1 Nr. 1 (1) und 14 (1) Zivilprozesskostengesetz.

194 Artt. 3 I Tabelle 1 Nr. 1 (2) und 14 (2) Zivilprozesskostengesetz.

195 § 12a Abs. 1 ArbGG.

196 K. MIZUTANI, *Rōdō shinpan seido – kumiai kara no apurōchi to teigen* [Das System über die Verständigung in Arbeitssachen – Ein Vorschlag zur Herangehensweise der Gewerkschaften], in: *Rōdō Hōritsu Junpō* Nr. 1648 (2007) 48.

197 YAMAKAWA (Fn. 124) 11, UKAI (Fn. 124) 76.

198 Eine kurze Erläuterung der Honorare findet sich in *Shimin no tame no bengoshi hōshū gaido* [Leitfaden zu Rechtsanwaltshonoraren für die Bevölkerung] des *Nihon bengoshi rengō-kai* [Verband der japanischen Rechtsanwälte], der 2008 auf der Grundlage der Ergebnisse einer Umfrage unter japanischen Rechtsanwälten veröffentlicht wurde, 3.

dem Jahr 2008 lässt sich jedoch deutlich die Tendenz ablesen, dass die Honorare im Fall eines Verständigungsverfahrens geringer ausfallen als im Prozessverfahren.¹⁹⁹

Die Systeme der finanziellen Unterstützung bei der Prozessführung sind in Japan nicht stark ausgeprägt.²⁰⁰ Prozesskostenhilfe (*soshō kyūjo*) steht zwar ebenfalls zur Verfügung. Sie bewirkt jedoch lediglich einen Aufschub der Zahlungsverpflichtung.²⁰¹ Die Möglichkeit einer Kostenübernahme durch eine Rechtsschutzversicherung ist in Japan nicht sehr verbreitet und besteht für den Bereich arbeitsrechtlicher Streitigkeiten gar nicht.

Dadurch, dass sich das Verständigungssystem zu einem System entwickelt hat, bei dem in der überwiegenden Anzahl der Verfahren Rechtsanwälte mit der Vertretung beauftragt werden und somit im Vergleich zu den Beilegungsverfahren in der Verwaltung hohe Kosten entstehen, wird in der japanischen Literatur eine Verbesserung der finanziellen Unterstützungssysteme diskutiert.²⁰² Die weitere Entwicklung bleibt abzuwarten.

b) Vergütung der Verständigungslaienrichter

Für ihren Einsatz im Verständigungsverfahren erhalten die Verständigungslaienrichter eine Vergütung sowie Übernachtungs- und Reisekosten sowie Tagegeld.²⁰³

Die Vergütung (*teate*) erfolgt im Wesentlichen abhängig von dem zeitlichen Aufwand der Verständigungslaienrichter in den Terminen. Dauern die Termine weniger als 1,5 Stunden, bekommt jeder Verständigungslaienrichter 13.700 Yen (ca. 140 Euro),²⁰⁴ dauern sie länger als 1,5 Stunden, erhöht sich die Vergütung auf 20.600 Yen (ca. 210 Euro). Erscheinen zwar die Verständigungslaienrichter, nicht aber die Parteien zu dem Termin, und gibt es entsprechend für die Verständigungslaienrichter nichts zu tun, erhalten sie trotz allem eine reduzierte Vergütung von 6.800 Yen (ca. 70 Euro).²⁰⁵

199 Leitfaden zu Rechtsanwaltshonoraren für die Bevölkerung (Fn. 198) 12. In der dem Leitfaden zugrunde liegenden Umfrage wurden Rechtsanwälte nach ihren Honoraransprüchen in bestimmten Fällen befragt. Das Fallbeispiel aus dem Bereich Arbeitsrecht betraf die Kündigung eines Arbeitnehmers nach 10-jähriger Beschäftigungsdauer und einem Monatsgehalt von 300.000 Yen (ca. 3.000 Euro, Umrechnungskurs 1 Euro = 98 Yen, 10.07.2012). Die Unwirksamkeit der Kündigung wurde im einstweiligen Verfügungsverfahren festgestellt. Der Honorarvorschuss würde bei 45 % der befragten Rechtsanwälte 200.000 Yen (ca. 2.000 Euro), bei immerhin 31 % 300.000 Yen (ca. 3.000 Euro) betragen und das Erfolgshonorar bei 36 % 300.000 Yen und bei 31 % 500.000 Yen (ca. 5.000 Euro), so dass das Kostenrisiko im Bezug auf den Rechtsanwalt zwischen 500.000 und 800.000 Yen (8.000 Euro) liegt.

200 SUGENO (Fn. 55) 6.

201 Art. 83 ZPG.

202 UKAI (Fn. 124) 76.

203 Art. 9 Abs. 4 VerstGA.

204 Umrechnungskurs 1 Euro = 98 Yen, 10.07.2012.

205 Der Oberste Gerichtshofs von Japan (*Saikō saiban-sho*) veröffentlicht auf seinem offiziellen Internetauftritt einige Informationen zum Verständigungsverfahren, darunter auch die Verordnungen und Durchführungsverordnungen, die zu diesem Themenkomplex erlassen worden sind, d. h. die Durchführungsverordnung VerstGA und die VLaienRVO. Angaben zum Vergütungssystem der Verständigungslaienrichter enthält der Internetauftritt leider nicht. Unter http://www.courts.go.jp/saiban/zinbutu/roudou_sinpanin/ (zuletzt aufgerufen am 01.05.2014)

Entsprechend den Vorgaben in Art. 9 Abs. 4 VerstGA hat der Oberste Gerichtshof Regelungen zu den Übernachtungskosten (*shukuhaku-ryō*), den Reisekosten (*ryōhi*) und dem Tagegeld (*nittō*) in der Verordnung über die Verständigungslaienrichtern²⁰⁶ getroffen. Diese Kosten werden entsprechend dem Gesetz über die Reisekosten von Staatsbediensteten²⁰⁷ gezahlt.

6. Umsetzung des Verständigungsverfahrens in der Praxis

Über das Verständigungsverfahren gibt es eine Reihe von Statistiken, die über die praktische Umsetzung des Verfahrens Auskunft geben können. Sie zeigen, ob und in welcher Größenordnung das Verständigungsverfahren genutzt wird, welche Art von Streitigkeiten besonders oft vor die Verständigungskommissionen gebracht werden, wie lange die Verfahren dauern etc., und erlauben dadurch eine praktische Einschätzung des Systems.²⁰⁸

Vor der Einführung des Verständigungssystems war mit einer jährlichen Fallzahl zwischen 1.500 und 3.600 Fällen gerechnet worden. In den ersten beiden Jahren nach Einführung des Systems war nicht einmal das Minimum von 1.500 Fällen erreicht worden. Allerdings ist die Zahl der Neueingänge seitdem stetig gestiegen. Mittlerweile hat sich der Wert bei über 3.000 Fällen pro Jahr eingependelt (2010: knapp 3.400 Neueingänge).

Eine Zielsetzung der großen Justizreform war es, die Rolle der Justiz im Bereich individualarbeitsrechtlicher Streitigkeiten zu stärken.²⁰⁹ Um zu bewerten, ob dieses Ziel erreicht worden ist, sind nicht nur die Zahlen im Verständigungsverfahren, sondern ist auch die Entwicklung bei den Neuzugängen der Verfahren vor den Zivilgerichten zu

informiert der Oberste Gerichtshof lediglich darüber, dass die Verständigungslaienrichter für ihre Beschäftigung mit den Verständigungsangelegenheiten eine Vergütung erhalten. Es fehlt jedoch ein Verweis auf eine diesbezüglich geschaffene Rechtsvorschrift, wie sie in Art. 9 Abs. 4 VerstGA gefordert ist. Art. 9 Abs. 4 VerstGA lautet: „Die Vergütung der Verständigungslaienrichter wird *nach einer gesondert festzulegenden gesetzlichen Bestimmung* ausgezahlt, die Übernachtungs- und Reisekosten sowie das Tagegeld werden durch den Obersten Gerichtshof festgelegt“ [Hervorhebung hinzugefügt]. Ob und in welchem Umfang eine solche rechtliche Bestimmung geschaffen worden ist, bleibt unklar. Die Verfasserin hat die im Text genannten Informationen zur Vergütung auf Anfrage vom Verband der japanischen Gewerkschaften (*Nihon rōdō kumiai sō-rengō-kai*, kurz auch *Rengō* genannt) erhalten. Das entsprechende Emails Schreiben vom 28.01.2014 liegt der Verfasserin vor. Auch in diesem Schreiben ist nicht Bezug auf eine konkrete Rechtsvorschrift genommen worden.

206 *Rōdō shinpan-in kisoku*, Verordnung des Obersten Gerichtshofs Nr. 3 vom 11.01.2005.

207 *Kokka kōmu-in tō no kyōhi no shikyū ni kansuru hōritsu*, Gesetz Nr. 114 vom 30.04.1950.

208 Die Einzelheiten zu der Umsetzung des Verständigungsverfahrens in der Praxis sind erläutert in Alps (Fn. 1), Kapitel 4, Unterabschnitt „Umsetzung des Verständigungsverfahrens in der Praxis“.

209 Das Thema der 40. Sitzung des Beratungsausschusses am 01.12.2000 war die Verstärkung der Justiz bei arbeitsrechtlichen Fälle (*rōdō kankei jiken he no taiō kyōka ni tsuite*), siehe *Dai-yonjū-kai shihō seido kaikaku shingi-kai giji shidai* vom 01.12. 2000 [Protokoll der 40. Sitzung des Beratungsausschusses], im Internet zugänglich unter <http://www.kantei.go.jp/jp/sihouseido/dai40/40gijiroku.html> (zuletzt aufgerufen am 01.05.2014).

berücksichtigen, in denen individualarbeitsrechtliche Streitigkeiten behandelt werden. Die Zahl der zivilprozessualen Verfahren bei individualarbeitsrechtlichen Streitigkeiten lag in den Geschäftsjahren bis 2005, d.h. bis zur Einführung des Verständigungsverfahrens, relativ konstant bei etwa 2.500 Neueingängen pro Geschäftsjahr. Nach einem kurzen Einbruch im Jahre 2006, steigen die Neueingänge im Zivilprozess bereits seit dem Geschäftsjahr 2007 wieder an und haben sich bei gut 3.000 Neueingängen pro Geschäftsjahr eingestellt (2010: gut 3.100 Neueingänge). Insgesamt hat sich die Zahl der Verfahren vor den japanischen Gerichten mit arbeitsrechtlichem Bezug, d. h. die Verständigungsverfahren und reguläre zivilprozessuale Verfahren, damit innerhalb kürzester Zeit, von knapp 2.500 Neueingängen im Jahr 2005 auf gut 6.500 im Geschäftsjahr 2010, mehr als verdoppelt.

Gut die Hälfte aller neu eingereichten Verständigungsfälle sind sogenannte Statusangelegenheiten.²¹⁰ Dabei handelt es sich fast vollständig um Kündigungstreitigkeiten.²¹¹ Die Entgelt- und Abfindungsfälle machen zusammen gut ein Drittel aus, wobei allein auf die Entgeltangelegenheiten rund 30 % der Gesamtfälle entfallen.²¹²

Der erste Schritt im Verständigungsverfahren, der Versuch einer Schlichtung, führt erstaunlich oft bereits zum Ziel. Seit dem Inkrafttreten des VerstGA werden ungefähr 70 % der Verständigungsverfahren durch eine Schlichtung beendet. In knapp 20 % der Fälle wird ein Verständigungsspruch gefällt. 7 % der Verfahren werden durch Rücknahme beendet, und etwas mehr als 3 % durch die sogenannte Beendigung nach Art. 24 VerstGA erledigt, was bedeutet, dass die Verständigungskommission die Streitigkeit als nicht geeignet für eine rasche Beilegung im Verständigungsverfahren angesehen hat und das Verfahren von sich aus beendet. Auffällig ist, dass die Quote der Einsprüche gegen die Verständigungssprüche relativ hoch liegt. 2006 lag sie bei fast 70 %, bis zum Jahre 2010 ist die Quote auf knapp 60 % gesunken. Damit werden gut 10 % aller Verständigungsverfahren in den Zivilprozess übergeleitet.

Die Zielsetzung des Verständigungsverfahrens ist eine rasche Beilegung. Die Verfahren dauern im Durchschnitt nur 2,5 Monate, was eine deutliche Zeitersparnis gegenüber den zivilprozessualen Verfahren bedeutet, die durchschnittlich fast ein ganzes Jahr dauern. Die rasche Beilegung scheint zumindest für die Streitigkeiten, die vor die Verständigungskommission gebracht werden, keine Utopie zu sein. 99 % der Verständigungs-

210 Vgl. *Rōdō shinpan jiken-sū – jiken no shurui oyobi shin'uke, kisai, misai-zen-chihō saiban-sho* [Fallzahlen der Verständigung in Arbeitssachen an allen Distriktgerichten, nach Gegenständen und Zahl der Neueingänge, Erledigungen sowie nicht erledigter Fälle], Justizstatistik der japanischen Gerichte 2010, Tabelle 91, S. 66, im Internet zugänglich unter <http://www.courts.go.jp/sihotokei/nenpo/pdf/B22DMIN90~92.pdf> (zuletzt aufgerufen am 01.05.2014); Hōsō Jihō (Fn. 4) 1846, Tab. 10.

211 NANBA (Fn. 126) 37.

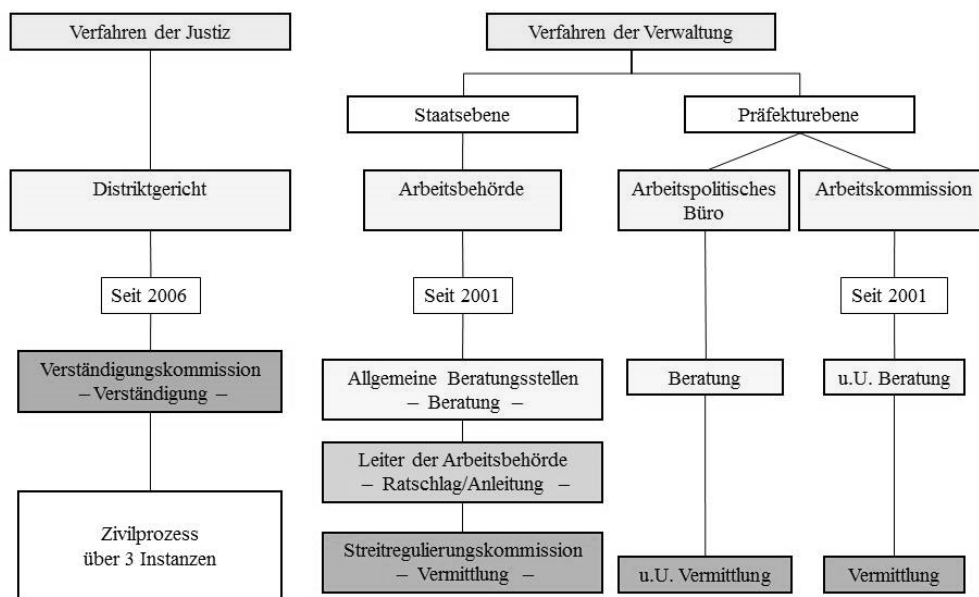
212 Statistik Verständigung 2008–2010, Tabelle 91; Hōsō Jihō, 60/8, 1846, Tab. 10.

verfahren werden innerhalb von 6 Monaten beigelegt. Diesen Wert schaffen im Zivilprozess lediglich 30 % der Verfahren.²¹³

Abschließend kann wohl festgehalten werden, dass die Rolle der Justiz für den Bereich individualarbeitsrechtlicher Streitigkeiten durch das Verständigungssystem mit Blick auf den Anstieg der Verfahren vor den japanischen Gerichten – immerhin fast eine Verdreifachung in den ersten 5 Jahren seit Inkrafttreten des VerstGA – gestärkt worden ist.

V. SCHLUSSBEWERTUNG

Das System der Beilegung individualarbeitsrechtlicher Streitigkeiten in Japan ist im neuen Jahrtausend einschneidenden Veränderungen unterzogen worden. Es hat sich eine komplexe Struktur von Verfahren entwickelt, die zum einen in der japanischen Verwaltung und zum anderen in der japanischen Justiz angesiedelt sind. Die meisten der Verfahren bedienen sich zur Beilegung der Konflikte einer Kommission, die mit Fachleuten in Arbeitssachen besetzt ist. Allen Verfahren ist gemeinsam, dass sie dem Bereich der alternativen Streitbeilegung zuzuordnen sind.



Überblick über die Verfahren zur Beilegung individualarbeitsrechtlicher Streitigkeiten in Japan

In der Verwaltung sind im Jahr 2001 verschiedene Vermittlungsverfahren eingerichtet worden. Diese Verfahren verfügen über die Besonderheit, dass der Austausch zum Er-

213 Hōsō Jihō 60/8, 1842, Tab. 4, Hōsō Jihō 60/8, 2432, Tab. 4.

reichen einer einvernehmlichen Lösung in der Regel nicht direkt zwischen den Parteien stattfindet, sondern durch Einzelgespräche mit dem neutralen Dritten erfolgt. Die Streitregulierungskommissionen und die Arbeitskommissionen dürfen den Streitparteien auch einen Lösungsvorschlag unterbreiten, was zwar der einvernehmlichen Beilegung dient, jedoch dogmatisch unsauber ist und die Verfahren genau genommen zu Schlichtungsverfahren macht.

In der Justiz ist im Jahre 2006 das Verständigungsverfahren eingeführt worden. Damit verfügt Japan erstmals in seiner Geschichte über ein gerichtliches Verfahren speziell zur Beilegung individualarbeitsrechtlicher Streitigkeiten. Die große Errungenschaft des Verständigungssystems ist, dass die gerichtliche Beilegung nunmehr unter Beteiligung von Fachleuten der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite erfolgt. Ein eigenständiges, über drei Instanzen laufendes Prozessverfahren ist mit dem VerstGA jedoch nicht geschaffen worden, denn die Entscheidung im Verständigungsverfahren, der Verständigungsspruch, verliert ihre Wirksamkeit durch bloßen Einspruch. Der Verständigungsspruch ist demnach eher wie ein Entscheidungsvorschlag ausgestaltet als wie ein Urteil. Durch den Einspruch lehnen die Parteien diesen Vorschlag ab, durch Stillschweigen nehmen sie ihn an. Eine solche Beilegung, die – wenn auch indirekt – vom Willen der Streitparteien abhängt, ist eine alternative Streitbeilegungsmethode.

Für die japanische Streitbeilegungslandschaft bedeutet diese rechtliche Einordnung des Verständigungsverfahrens, dass *alle* Verfahren, die in den letzten Jahrzehnten zur Beilegung individualarbeitsrechtlicher Streitigkeiten entwickelt worden sind, als alternative Verfahren zu klassifizieren sind. Dies bedeutet weiter, dass eine Partei, die einen individualarbeitsrechtlichen Anspruch im Rahmen eines streitigen Verfahrens geltend machen möchte, in Japan weiterhin auf das zivilprozessuale Verfahren angewiesen ist. An dieser grundlegenden Feststellung hat sich trotz der erheblichen Anstrengungen der japanischen Regierung seit dem Ende der 1990er Jahre und der bedeutenden und umfangreichen Reformierung des Streitbeilegungssystems bis heute nichts geändert. Eine Stärkung der Justiz im Sinne einer Stärkung der Beilegung individualarbeitsrechtlicher Streitigkeiten durch eine Reformierung der klassischen streitigen Prozessverfahren der Justiz ist durch das Verständigungssystem demnach nicht erreicht worden. Hinsichtlich der zahlenmäßigen Nutzung der Justiz ist seit dem Inkrafttreten des VerstGA allerdings eine positive Entwicklung zu verzeichnen, so dass insofern von einer Stärkung der Justiz gesprochen werden kann.

ZUSAMMENFASSUNG

Individualarbeitsrechtliche Streitigkeiten sind in Japan über einen langen Zeitraum hinweg nicht als bedeutsamer Konflikttypus wahrgenommen worden. Erst zu Beginn des neuen Jahrtausends wurden zwei Systeme eingeführt, die landesweit für ganz Japan einheitliche Regelungen speziell nur für die Beilegung individualarbeitsrechtlicher Kon-

flikte vorsehen. Im Jahr 2001 ist ein Vermittlungsverfahren auf Verwaltungsebene und im Jahr 2006 das Verfahren über die Verständigung in Arbeitsachen vor den japanischen Distriktgerichten eingeführt worden. Japan gilt als Land, in dem Konflikte überwiegend mit Hilfe von Verfahren der alternativen Streitbeilegung gelöst werden, deren Ziel die einvernehmliche Beilegung eines Streites ist. Das Verständigungsverfahren ist zwar ein gerichtliches Verfahren, weist jedoch viele Gemeinsamkeiten mit alternativen Streitbeilegungsverfahren auf. Die Analyse und rechtliche Einordnung der seit der Jahrtausendwende in Japan neu etablierten Beilegungssysteme, insbesondere des Verständigungsverfahrens, ist das Ziel dieses Beitrags.

SUMMARY

In Japan, individual labor disputes have been neglected for a long period of time. Only after the turn of the millennium two systems have been introduced at the national level dealing exclusively with the resolution of individual labor disputes. In 2001 a conciliation procedure before an administrative body and, in 2006, labor tribunal proceedings before the Japanese district courts have been established. Japan is known to be a country where conflicts are more often than not settled by way of alternative dispute resolution (ADR), i.e. proceedings whose purpose is an amicable settlement of a dispute. The labor tribunal proceedings are court proceedings but, nevertheless, they have a great deal in common with ADR proceedings. The analysis and legal classification of the newly established dispute resolution systems, in particular the labor tribunal proceedings, is the aim of this paper.