

# **Flexibilisierung der Beschäftigung und des Arbeitsrechts in Japan**

*Satoshi Nishitani*

- I. Das japantypische Arbeitsverhältnis als flexibles Verhältnis
- II. Die neue Betriebspolitik
- III. Deregulierung des Arbeitsrechts in den 90er Jahren
  - 1. Befristete Beschäftigung und Revision des Arbeitsstandardgesetzes im Jahre 1998
  - 2. Revision des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes im Jahre 1999
  - 3. Erweiterung der sogenannten „Ermessensarbeit“
  - 4. Abschaffung des Frauenschutzes
- IV. Bedeutung der Flexibilisierung für Arbeitnehmer

## **I. DAS JAPANTYPISCHE ARBEITSVERHÄLTNIS ALS FLEXIBLES VERHÄLTNIS**

In den neunziger Jahren fanden in Japan über die Flexibilisierung der Beschäftigung und des Arbeitsrechts lebhafte Diskussionen statt. Dabei hat sich die von der Arbeitgeberseite geforderte Deregulierung des Arbeitsrechts im großen und ganzen durchgesetzt und einige wichtige Gesetzesänderungen zur Folge gehabt. Die Forderungen nach Flexibilisierung wurden vor dem Hintergrund der Globalisierung gestellt, mit dem Argument, daß man japanische Unternehmen dadurch auf internationaler Ebene konkurrenzfähiger machen müsse. In dieser Hinsicht war die Situation in Japan mit der in Deutschland vergleichbar, wo die Arbeitgeber und Ökonomen seit den 80er Jahren die Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse und des Arbeitsrechts angestrebt haben.

Auf der anderen Seite ist jedoch nicht zu übersehen, daß die Ausgangssituation, die bei der Flexibilisierungsdiskussion vorausgesetzt wurde, in beiden Ländern völlig unterschiedlich war. In Deutschland wurde und wird das Ermessen des Arbeitgebers durch verschiedene arbeitsrechtliche Faktoren stark eingeschränkt:

- (i) Die Arbeitnehmerschutzgesetze sehen arbeitnehmerfreundliche Mindeststandards vor, möglicherweise die arbeitnehmerfreundlichsten aller westlichen Länder.
- (ii) Die höchstrichterliche Rechtsprechung hat ein dichtes Netz des „gesetzesvertretenden Richterrechts“ aufgebaut.
- (iii) Flächentarifverträge zwingen fast jeden Betrieb zu einem hohen Lohnniveau und arbeitnehmerfreundlichen Arbeitsbedingungen.
- (iv) Im Betrieb ist der Arbeitgeber durch die gesetzlich vorgesehenen Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte des Betriebsrats gebunden.
- (v) Das Ermessen des Arbeitgebers ist auch durch den Arbeitsvertrag beschränkt, der in den meisten Fällen den Arbeitsort und die Tätigkeit des Arbeitnehmers festlegt.

In dieser Situation ist die Suche nach mehr Flexibilisierung in Deutschland aus meiner Sicht einigermaßen verständlich, weil die Starrheit von Arbeitsrecht und Arbeitsverhältnis einen großen Nachteil in der weltweiten Konkurrenz bedeuten kann.

Das war nicht der Fall in Japan:

(i) In Japan fehlt es auf vielen Gebieten an Gesetzen oder Gesetzesvorschriften. Es gibt beispielsweise weder ein Kündigungsschutzgesetz, ein Lohnfortzahlungsgesetz, ein Ladenschlußgesetz oder ein Verbot der Sonntagsarbeit noch ein Benachteiligungsverbot für Teilzeitbeschäftigte. Das Niveau der im Gesetz vorgeschriebenen Mindeststandards ist nicht hoch. Die gesetzlichen Normen sind manchmal nur abstrakt gefaßt und werden durch die vom Arbeitsministerium herausgegebenen innerbehördlichen Richtlinien sehr maßvoll und flexibel interpretiert. Außerdem ist es dem Arbeitgeber in weitem Umfang erlaubt, durch eine Betriebsvereinbarung, die mit der über die Hälfte der Belegschaft eines Betriebs repräsentierenden Gewerkschaft bzw. mit dem sonstigen Arbeitnehmervertreter abgeschlossen wird, von den gesetzlichen Mindeststandards abzuweichen.

(ii) Die Gerichte einschließlich des Obersten Gerichtshofs in Japan sind in ihrer Rechtsprechung verhältnismäßig zurückhaltend, d.h. sie wollen ungern allgemeine richterrechtliche Grundsätze aufstellen, die gesetzliche Lücken füllen bzw. die abstrakt gefaßten gesetzlichen Regelungen konkretisieren könnten. Das ist ein Grund für die Uneinheitlichkeit und Unberechenbarkeit der Prozeßergebnisse in Arbeitsachen, was letztlich zur Erweiterung des Entscheidungsspielraums des Arbeitgebers beiträgt.

(iii) Die Tarifverträge in Japan, die der Organisationsform der Gewerkschaften entsprechend auf Unternehmensebene abgeschlossen werden, sind nicht dazu geeignet, in einer Branche einheitliche Mindeststandards auszugestalten. Darüber hinaus sind die im Tarifvertrag enthaltenen Normen oft nur abstrakt gefaßt. In diesem Fall kann der Arbeitgeber durch eine von ihm erlassene Arbeitsordnung den konkreten Inhalt der Arbeitsbedingungen einseitig bestimmen. Der Arbeitgeber, der ständig mindestens zehn Personen beschäftigt, ist verpflichtet, eine Arbeitsordnung (*shûgyô kisoku*) aufzustellen, in der die Arbeitsbedingungen umfassend vorgeschrieben und die Pflichten der Arbeitnehmer sowie Disziplinierungsformen festgelegt sind. Hinsichtlich der Erstellung und Änderung der Arbeitsordnung ist der Arbeitgeber nur dazu verpflichtet, die Gewerkschaft bzw. die Person, die die gesamte Belegschaft vertritt, anzuhören. Außerdem ist nach ständiger Rechtsprechung eine einseitige Herabsetzung der Löhne oder eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen durch Änderung der Arbeitsordnung dann wirksam, wenn sie nach einer umfassenden Beurteilung aller Umstände als sachlich gerechtfertigt angesehen wird.

(iv) Der Arbeitsvertrag wird in Japan nur selten in Schriftform abgeschlossen. § 15 Arbeitsstandardgesetz<sup>1</sup> verpflichtet zwar den Arbeitgeber, bei Vertragsschluß den Arbeitnehmern neben verschiedenen Arbeitsbedingungen den Ort und Inhalt der Arbeit offen-

---

1 *Rôdô kijun-hô*, Gesetz Nr. 49/1947.

zulegen. Diese Pflicht wird jedoch oft völlig außer acht gelassen oder auf den Ort und Inhalt der Arbeit wird nur ganz allgemein hingewiesen.

In dieser Situation konnte und kann der Arbeitgeber in Japan die betrieblichen Personalangelegenheiten nach seinem Ermessen sehr flexibel bestimmen:

(i) Er kann die Zahl der Arbeitskräfte durch Erneuerung oder Nichterneuerung der befristeten Arbeitsverträge mit verschiedenen atypischen Arbeitnehmern wie Teilzeitbeschäftigten oder Gelegenheitsarbeitern flexibel bestimmen. Über die Befristung des Arbeitsvertrags als solche finden sich in Japan weder gesetzliche noch richterrechtliche Beschränkungen, wie sie in Europa üblich sind.

(ii) Der Arbeitgeber kann auch die Arbeitszeit frei bestimmen, indem er, wenn nötig, für die Arbeitnehmer Überstunden anordnet. Nach Art. 36 Arbeitsstandardgesetz kann der Arbeitgeber die Arbeitnehmer über die gesetzliche Arbeitszeit hinaus zur Arbeit verpflichten, sofern eine schriftliche Vereinbarung mit der Arbeitnehmervertretung vorliegt, die der Aufsichtsbehörde zur Kenntnis gegeben worden ist. Für erwachsene Männer sieht das Gesetz keinerlei Grenzen für die Überschreitung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit vor. Wie viele Überstunden der Arbeitgeber anordnen kann, ist durch die Betriebsvereinbarung festzulegen. Die vereinbarte Grenze der täglichen Überstunden liegt bei durchschnittlich 6 Stunden 21 Minuten (!). Das bedeutet, daß die Betriebsgewerkschaft, die in den meisten Fällen die Partei der Betriebsvereinbarung ist, im voraus zustimmt, daß der Arbeitgeber bestimmen kann, wie viele Überstunden von den Arbeitnehmern verrichtet werden sollen. Auch die Möglichkeit der Transformation der Arbeitszeit, der gleitenden Arbeitszeit sowie der sogenannten „Ermessensarbeit“, die durch das Reformgesetz aus dem Jahre 1987 eingeführt bzw. erweitert wurden, trägt zur Flexibilisierung der Arbeitszeit bei.

(iii) Wenn beim Vertragsschluß hinsichtlich des Orts und Inhalts der Arbeit nichts Konkretes vereinbart wird, was in Japan, wie oben erwähnt, üblich ist, hat der Arbeitgeber nach der Rechtsprechung das Recht, den Ort und Inhalt der Arbeit nach seinem Ermessen zu bestimmen und zu ändern. Die Anordnung des Arbeitgebers zur Versetzung oder Entsendung ist nur dann unwirksam, wenn sie einen Rechtsmißbrauch darstellt, was nur in Ausnahmefällen bejaht wird. Dadurch kann der Arbeitgeber sich der Veränderung der wirtschaftlichen Umstände sowie der technischen Entwicklung flexibel anpassen.

(iv) In Japan werden auch Löhne und Gehälter flexibler bestimmt als in europäischen Ländern, weil der Anteil der Gratifikationen im Jahreseinkommen der Arbeitnehmer viel größer ist. Die japanischen Arbeitnehmer bekommen Gratifikationen normalerweise im Juni und Dezember. Der gesamte Betrag entspricht durchschnittlich etwa fünf Monatsverdiensten. Da der Betrag der Gratifikation in den meisten Fällen nicht vorher festgelegt ist, kann der Arbeitgeber in einer wirtschaftlich schlechten Lage die Personalkosten einfach durch die Minderung der Gratifikation herabsetzen.

## II. DIE NEUE BETRIEBSPOLITIK

Viele haben versucht, die Flexibilität der Arbeitsbedingungen in Japan, die für Arbeitnehmer manchmal einen großen Nachteil darstellt, durch die japanische Gewohnheit der langen Beschäftigung zu rechtfertigen: unter dieser Gewohnheit könne sich der Arbeitgeber der sich immer verändernden wirtschaftlichen Lage nicht durch Personalabbau anpassen. Er müsse als Ersatz dafür Ermessensfreiheit bei der Bestimmung der Arbeitsbedingungen haben, und die Arbeitnehmer sollten die Änderung der Arbeitsbedingungen als Preis für die lange Beschäftigung hinnehmen.

Ich möchte hier die Fragen dahingestellt sein lassen, ob diese Annahmen den Tatsachen entsprechen oder ob der Arbeitgeber die Zahl der Arbeitskräfte nicht schon durch Befristung der Arbeitsverträge der atypisch Beschäftigten und durch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses von Stammarbeitnehmern hinreichend reduzieren kann. Was mir wichtiger scheint, ist die Tatsache, daß sich die Gewohnheit der langen Beschäftigung als solche in der Rezession seit Anfang der neunziger Jahren wesentlich geändert hat. Wegen der Rationalisierung der Unternehmen in fast allen Branchen mußten inzwischen viele Angestellte in höheren Positionen einschließlich der leitenden Angestellten die Firma verlassen, in der sie bis zum Erreichen der Altersgrenze arbeiten wollten. Das stellt keine vorübergehende Erscheinung dar, sondern bedeutet eine grundlegende Umstellung der Betriebspolitik vor allem in Großunternehmen.

Der *Nikkeiren* (die japanische Vereinigung der Arbeitgeberverbände) hat 1995 ein Memorandum veröffentlicht, in dem die neue Betriebspolitik der Arbeitgeber deutlich zum Ausdruck kommt. Besonders bemerkenswert ist, daß das Memorandum den Arbeitgebern empfiehlt, Arbeitnehmer strikt in drei Kategorien zu unterteilen, und für jede der drei Gruppen eine eigene Personalpolitik zu verfolgen:

- (i) unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer, die den bisherigen Stammarbeitnehmern entsprechen,
- (ii) hochqualifizierte Arbeitnehmer, die aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrags in einem bestimmten Zeitraum Facharbeit verrichten,
- (iii) Randarbeiter wie Teilzeitbeschäftigte oder andere befristete Arbeitnehmer, die „shokutaku“, „arubaito“ usw. genannt werden.

Das Wichtigste ist, daß in dem Memorandum empfohlen wird, die Anzahl der unbefristet beschäftigten Stammarbeitnehmer herabzusetzen. Der Anteil der Stammarbeitnehmer an sämtlichen Arbeitnehmern, der 1994 noch etwa 80% betrug, ist inzwischen auf 75% reduziert worden. Der *Nikkeiren* möchte ihn vorerst auf 70% herabgesetzt sehen. Diese Differenz von 10% soll durch befristete Fach- und Randarbeiter ersetzt werden.

Das *Nikkeiren* Memorandum empfiehlt darüber hinaus, auch hinsichtlich des Senioritätsprinzips eine neue Betriebspolitik zu verfolgen. Nach dem Senioritätsprinzip, das der zweite Faktor der tradierten japanischen Arbeitsbeziehungen ist, richten sich Lohn erhöhungen und Beförderungen nach Lebensalter und Dauer der Betriebszugehörigkeit

des Arbeitnehmers. Nach Meinung des *Nikkeiren* sollte nun bei der Lohngestaltung und der Beförderung auf Faktoren wie Leistung und Fähigkeit der Arbeitnehmer mehr als bisher Wert gelegt werden, damit der Gesamtbetrag der begrenzten Personalkosten unter der Belegschaft effektiver mit dem Zweck verteilt wird, die Arbeitsmotivation und Leistungsbereitschaft zu erhöhen.

Diese neue, am Leistungsprinzip orientierte Betriebspolitik ist von vielen Unternehmen schon vor der Veröffentlichung des *Nikkeiren* Memorandums in die Tat umgesetzt worden, wobei sich das Lohnsystem vor allem der Großunternehmen wesentlich geändert hat. Die typische Form der neuen Lohnpolitik ist das Jahresgehaltssystem, nach dem die Höhe des Gehalts der Angestellten nicht pro Monat, sondern für ein ganzes Jahr vereinbart wird. Die Eigentümlichkeit dieses Systems liegt erstens darin, daß das Gehalt nicht kollektiv nach einem Tarifvertrag oder einer Arbeitsordnung, sondern individuell aufgrund einer Vereinbarung für den einzelnen Arbeitnehmer bestimmt wird, und zweitens, daß der Betrag des Gehaltes von Jahr zu Jahr entsprechend den Leistungen des Arbeitnehmers in hohem Maße schwanken kann. Das Jahresgehaltssystem, das sich in den neunziger Jahren bei leitenden Angestellten und Angestellten der Geschäftsabteilung in Großunternehmen rasch verbreitet hat, kann in Zukunft nicht nur das Lohnsystem, sondern auch alle Arbeitsbeziehungen verändern, da bei diesem System die Tarifverhandlungen kaum eine Bedeutung haben können.

Die Arbeitsbeziehungen in Japan sind, wie oben erwähnt, nicht so verrechtlicht wie in Deutschland. Das bedeutet, daß die Arbeitgeber die Umstellung der Betriebspolitik bis zu einem gewissen Grad auch ohne Gesetzesänderung durchsetzen können, was in der Tat geschehen ist. Es gab jedoch Gesetzesvorschriften, die der weiteren Durchsetzung der neuen Betriebspolitik im Wege stehen. Das war ein Grund dafür, daß die Arbeitgeberverbände mehrmals eine Deregulierung des Arbeitsstandardgesetzes und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes<sup>2</sup> gefordert haben. Die wesentlichen Forderungen wurden in der herrschenden Strömung der Deregulierung in den neunziger Jahren verwirklicht, was das schon flexible Arbeitsrechtssystem in Japan noch flexibler gemacht hat. In der folgenden Ausführung werde ich mich auf einige wichtige Änderungen beschränken, um einen Überblick zu geben.

---

2 *Rôdô-sha haken-hô*, Gesetz Nr. 88/1985.

### III. DEREGULIERUNG DES ARBEITSRECHTS IN DEN 90ER JAHREN

#### 1. *Befristete Beschäftigung und Revision des Arbeitsstandardgesetzes im Jahre 1998*

Wie oben erwähnt, gibt es in Japan über die Befristung des Arbeitsvertrags als solche weder gesetzliche noch richterrechtliche Beschränkungen. Die einzige gesetzliche Regelung über die Befristung ist Art. 14 Arbeitsstandardgesetz, nach dem die Frist eines befristeten Arbeitsvertrags grundsätzlich nicht länger als ein Jahr sein darf, es sei denn, daß eine längere Beschäftigung für die Vollendung eines bestimmten Geschäfts nötig ist. Damit wollte der Gesetzgeber vermeiden, daß Arbeitnehmer an einen Arbeitgeber zu lange gebunden werden. Diese Rechtslage ist jedoch für diejenigen Arbeitgeber unbequem, die Arbeitnehmer für einen Zeitraum von drei oder fünf Jahren beschäftigen wollen. Denn auf der einen Seite ist eine 3- oder 5-Jahres-Befristung gesetzlich ausgeschlossen. Auf der anderen Seite ist es nicht einfach, eine lange Beschäftigung durch einen sogenannten Kettenvertrag (d.h. einen wiederholt erneuerten Arbeitsvertrag) zu verwirklichen, weil dann eine Ablehnung der Vertragserneuerung nach drei oder fünf Jahren durch die analoge Anwendung der richterrechtlichen Kündigungsschutzgrundsätze erschwert würde. Nach ständiger Rechtsprechung wird die Zulässigkeit einer Ablehnung der Vertragserneuerung genauso wie einer Kündigung im Hinblick auf das Vorliegen eines Rechtsmißbrauchs nachgeprüft, wenn der befristete Vertrag so oft erneuert wurde, daß der Arbeitnehmer eine ständige Beschäftigung erwarten kann.

So haben die Arbeitgeber seit langem gefordert, die Obergrenze der zulässigen Vertragsdauer auf drei oder fünf Jahre heraufzusetzen. Der dementsprechend geänderte Art. 14 Arbeitsstandardgesetz erlaubt die Befristung bis zu drei Jahren für drei Kategorien von Arbeitnehmern:

- (i) Facharbeiter, die sich mit der Entwicklung neuer Produkte oder neuer Technik beschäftigen,
- (ii) Facharbeiter, die in einer Projektgruppe arbeiten,
- (iii) Arbeitnehmer, die 60 Jahre alt oder älter sind.

Der Anwendungsbereich der 3-Jahre-Befristung ist zwar vorerst eng begrenzt, aber viele glauben, daß das nur der Anfang ist und in Zukunft nicht nur der persönliche Geltungsbereich erweitert, sondern auch die Obergrenze von drei auf fünf Jahre heraufgesetzt werden könnte. Dann würden immer mehr Arbeitnehmer nur befristet beschäftigt und müßten nach Ablauf dieser Frist eine neue Stelle suchen. Das entspricht der neuen Betriebspolitik, die der *Nikkeiren* im Memorandum 1995 empfohlen hat. Man befürchtet auch, daß dann viele junge Frauen nach Abschluß der Universität oder Oberschule praktisch nur drei oder fünf Jahren beschäftigt sein könnten. Viele Arbeitgeber wollen, wenn überhaupt, nur junge, ledige Frauen als Stammarbeiterinnen beschäftigen. Früher war in Japan die Kündigung der Frauen wegen Eheschließung oder wegen Erreichens der Altersgrenze von etwa 30 Jahren üblich, doch ist eine solche Kündigung inzwischen zuerst richterrechtlich und dann gesetzlich ausgeschlossen

worden. Jetzt könnte aber der Arbeitgeber dieselbe Personalpolitik durch die Befristung des Arbeitsvertrags rechtmäßig betreiben.

## 2. *Revision des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes im Jahre 1999*

Das im Jahre 1985 erlassene Arbeitnehmerüberlassungsgesetz sah die Leiharbeit als die Beschäftigungsform an, die verschiedene Probleme wie Unsicherheit des Arbeitsplatzes, unfaire Gewinnerzielung des verleihenden Unternehmens und Verantwortungslosigkeit des entleihenden Unternehmens beinhaltet. Daher hat das Gesetz die Arbeitnehmerüberlassung nur für 26 Tätigkeiten erlaubt, bei denen wegen ihrer fachlichen Besonderheiten oder ihrer besonderen Dienstformen vom Arbeitgeber nicht erwartet werden kann, dafür normale Arbeitnehmer einzustellen.

Nach dem im Jahre 1999 revidierten Gesetz wird jetzt die Arbeitnehmerüberlassung für alle Tätigkeiten erlaubt, mit Ausnahme von Hafen- und Bauarbeit (vorläufig auch von Fabrikarbeit). Das bedeutet, daß sich die Einstellung des Gesetzgebers gegenüber der Arbeitnehmerüberlassung grundlegend geändert hat. Unter dem neuen Gesetz wird die Zahl der Leiharbeiter, die jetzt etwa 800 000 beträgt, rasch zunehmen. Denn mehr Leiharbeiter zu benutzen entspricht der neuen Betriebspolitik, nach der die Zahl der Stammarbeiter wesentlich verringert werden soll. Es besteht die Gefahr, daß die Arbeitsplätze der Stammarbeiter mehr und mehr durch die Leiharbeiter verdrängt werden. Das Gesetz berücksichtigt diese Gefahr nur insoweit, als das entleihende Unternehmen für einen Arbeitsplatz der neu erlaubten Tätigkeiten Leiharbeiter höchstens ein Jahr aufnehmen darf, während die Obergrenze für die bislang schon anerkannten 26 Tätigkeiten drei Jahre beträgt.

## 3. *Erweiterung der sogenannten „Ermessensarbeit“*

Durch die Revision des Arbeitsstandardgesetzes im Jahre 1987 wurde ein neues System der Arbeitszeitregelungen eingeführt, die sogenannte „Ermessensarbeit“, bei der die Arbeitszeit bestimmter Arbeitnehmer nicht vorher durch Arbeitsordnung oder Arbeitsvertrag festgesetzt, sondern vom Arbeitnehmer selbst täglich nach seinem Ermessen bestimmt wird. Mit anderen Worten: der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer gegenüber hinsichtlich der Arbeitszeit nichts mehr anordnen. Der Arbeitnehmer kann frei bestimmen, wann und wie lange er arbeitet. Andererseits bekommt der Arbeitnehmer überhaupt keinen Überstundenzuschlag, wie lange er auch immer arbeitet. Er kann nur einen festgesetzten pauschalen Zuschlag beanspruchen, wenn ein solcher für die Arbeitnehmer, die „Ermessensarbeit“ verrichten, vorher vereinbart worden ist. In dieser Hinsicht ist die „Ermessensarbeit“ von der gleitenden Arbeitszeit scharf zu unterscheiden, bei der die gesetzliche Regelung über die Höchstarbeitszeit noch gilt und der Arbeitgeber daher verpflichtet ist, für die diese Grenzen überschreitende Arbeitszeit einen Überstundenzuschlag zu zahlen.

Problematisch ist bei der „Ermessensarbeit“, daß der Arbeitnehmer zwar bestimmen kann, wie lange, aber nicht wieviel er arbeitet. Mit anderen Worten: Die Menge der Arbeit wird auch bei der „Ermessensarbeit“ nicht vom Arbeitnehmer selbst, sondern vom Vorgesetzten als Norm festgesetzt. Sonst würde der Arbeitnehmer aus Sicht des Arbeitgebers nicht fleißig genug arbeiten. Daraus kann leicht der Zustand entstehen, daß Arbeitnehmer bei der „Ermessensarbeit“ viel länger als die Regelarbeitszeit ohne Überstundenzuschlag arbeiten. Angesichts dieser Problematik hat das Arbeitsstandardgesetz vor der Revision von 1998 das System der „Ermessensarbeit“ nur für 11 Kategorien der Arbeitnehmer vorgesehen. Dazu gehörten nur besonders qualifizierte Berufsgruppen wie Rechtsanwälte, vereidigte Buchprüfer, Patentanwälte, Laboratoriumsmitarbeiter, Systemingenieure, Designer, Journalisten usw.

Durch die Änderung des Arbeitsstandardgesetzes aus dem Jahre 1998, die den Forderungen der Arbeitgeber entgegengekommen ist, wurde aber der persönliche Anwendungsbereich der „Ermessensarbeit“ erheblich erweitert. Jetzt darf das System der „Ermessensarbeit“ für jeden Angestellten eingeführt werden, der im Bereich der Planung, Untersuchung oder Analyse in einer Abteilung tätig ist, die wichtige Entscheidung für den Betrieb trifft. Bei dieser Regelung kommt es nicht mehr auf die Qualifikation der Arbeitnehmer, sondern nur auf den Inhalt der Tätigkeit an.

Die neue Gesetzesregelung unterscheidet zwischen der alten „Ermessensarbeit“, die nur für 11 Kategorien besonders qualifizierter Arbeitnehmer gilt, und der neuen „Ermessensarbeit“, die für einen weitgehenden Bereich von Angestellten Anwendung findet, nur hinsichtlich des Verfahrens ihrer Einführung. Während der Arbeitgeber für die Einführung der alten „Ermessensarbeit“ nur eine Vereinbarung mit der die Mehrheit der Belegschaft repräsentierenden Gewerkschaft oder Person zu schließen hat, ist zur Einführung der neuen „Ermessensarbeit“ ein einstimmiger Beschluss der Betriebskommission nötig. Die Betriebskommission, die das Gesetz vorsieht, soll aus der gleichen Anzahl von Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern bestehen. Dabei müssen die Arbeitnehmervertreter von der die Mehrheit der Belegschaft repräsentierenden Gewerkschaft oder Person ernannt werden und darüber hinaus das Vertrauen der Belegschaft gewinnen. Der Beschluß, der der Aufsichtsbehörde vorzulegen ist, muß folgende Bestimmungen enthalten:

- (i) Umfang der Tätigkeit, die als „Ermessensarbeit“ verrichtet werden darf,
- (ii) Zahl der Arbeitnehmer, auf die das System der „Ermessensarbeit“ Anwendung findet,
- (iii) fiktive Arbeitszeit der „Ermessensarbeit“, die zur Bestimmung des Mindestbetrags des pauschalen Zuschlags dient,
- (iv) Maßnahmen des Arbeitgebers zur Gewährleistung der Gesundheit und Wohlfahrt der Arbeitnehmer, die "Ermessensarbeit" verrichten,
- (v) Maßnahmen des Arbeitgebers zur Erledigung der Beschwerden aus der „Ermessensarbeit“, und
- (vi) Erforderlichkeit der Zustimmung des einzelnen Arbeitnehmers zur Anwendung der „Ermessensarbeit“ und Verbot jeglicher Benachteiligung im Falle einer Ablehnung.

Auf den ersten Blick scheint das Verfahren so kompliziert zu sein, daß die Einführung der neuen „Ermessensarbeit“ zu schwierig ist. Das ist jedoch in der konformistischen Atmosphäre japanischer Betriebe nicht der Fall, denn es fällt einem Arbeitnehmervertreter in der Betriebskommission schwer, eine Gegenmeinung zu äußern, wenn alle anderen mit der Einführung der „Ermessensarbeit“ einverstanden sind. Es ist auch nicht einfach für einzelne Arbeitnehmer, den Vorschlag des Vorgesetzten zur „Ermessensarbeit“ abzulehnen.

So hat die Revision des Arbeitsstandardgesetzes die schon sehr flexiblen Arbeitszeitregelungen noch flexibler gemacht. Der 8-Stunden-Tag und die 40-Stunden-Woche werden möglicherweise für den größeren Teil der Angestellten fast bedeutungslos. Es ist zu befürchten, daß die langen Arbeitszeiten der Angestellten, die schon viele Fälle von *karôshi* (Tod durch Überarbeitung) verursacht haben, dadurch noch verlängert werden, ohne daß mehr Überstundenzuschläge gezahlt würden.

#### 4. Abschaffung des Frauenschutzes

Im Jahre 1997 wurde das Gesetz zur Chancengleichheit bei der Beschäftigung von Mann und Frau<sup>3</sup> geändert. Das ursprüngliche Gleichbehandlungsgesetz, das 1985 anlässlich der Ratifikation des UNO-Abkommens über das Diskriminierungsverbot für Frauen erlassen wurde, hat den Arbeitgeber hinsichtlich der Anwerbung, Einstellung, Versetzung und Beförderung von Arbeitnehmern nur verpflichtet, sich darum zu bemühen, Männer und Frauen gleich zu behandeln. Benachteiligungen bei der Ausbildung, Kündigung usw. wurden zwar ausdrücklich verboten, aber die im Gesetz vorgesehenen Sanktionen waren sehr zurückhaltend. Diese Unzulänglichkeiten waren die Motive der Gesetzesreform. Nach dem neuen Gesetz ist der Arbeitgeber verpflichtet, Männer und Frauen auch bei der Anwerbung, Einstellung, Versetzung und Beförderung gleich zu behandeln. Auch die Sanktionen gegen gesetzeswidriges Verhalten des Arbeitgebers wurden etwas verschärft.

Im Zusammenhang mit dieser Revision des Gleichbehandlungsgesetzes wurden alle Schutzvorschriften für Frauen im Arbeitsstandardgesetz bis auf die bezüglich des Mutterschutzes abgeschafft. Der Arbeitgeber darf, wie schon gesagt, die Arbeitnehmer aufgrund der Betriebsvereinbarung über die gesetzliche Arbeitszeit hinaus zur Arbeit verpflichten. Für Frauen wurde jedoch die Überschreitung der gesetzlichen Arbeitszeit begrenzt, für Frauen, die in der Industrie arbeiten, auf sechs Stunden pro Woche und 150 Stunden im Jahr, für Frauen, die im nicht-industriellen Gewerbe arbeiten, auf 36 Stunden innerhalb von vier Wochen und 150 Stunden pro Jahr. Nach der Revision müssen Frauen genau so lange wie ihre männlichen Kollegen arbeiten. Da auch die Vorschrift über das Nachtarbeitsverbot für Frauen abgeschafft worden ist, können sie

---

3 *Danjô koyô kikai kintô-hô*, Gesetz Nr. 45/1985.

jetzt auch zur Nachtarbeit verpflichtet werden. Nur die Väter oder Mütter, die Kinder unter sechs Jahre erziehen, können die angeordnete Nachtarbeit ablehnen.

Die Abschaffung des Frauenschutzes wurde damit gerechtfertigt, daß Männer und Frauen nicht nur in bezug auf Vorteile, wie das neue Gleichbehandlungsgesetz vorsieht, sondern auch hinsichtlich der Arbeitslast gleich behandelt werden müßten. Das ist meiner Meinung nach durchaus richtig. Auf lange Sicht haben Frauen kein Recht, bei weniger Arbeit gleiche Behandlung zu genießen. Problematisch ist aber, daß die im Gesetz vorgesehenen Arbeitsbedingungen für Männer so schlecht sind, daß es für viele Frauen sehr schwierig werden wird, ihren Arbeitsplatz als Stammarbeitnehmer zu erhalten, wenn sie unter den gleichen Bedingungen wie Männer arbeiten müssen. Daher haben viele geltend gemacht, daß zuerst die allgemeinen gesetzlichen Mindeststandards hinsichtlich Arbeitszeit und Nachtarbeit erheblich verbessert werden sollten, damit ein Sonderschutz für Frauen unnötig wird. Das wurde zwar im Beschluß des Oberhauses bei Erlaß des Reformgesetzes versprochen, aber das Versprechen wurde bei der Novellierung des Arbeitsstandardgesetzes im darauffolgenden Jahr nicht erfüllt.

Wie sich die Gesetzesänderung auf Frauenarbeit auswirkt, ist noch nicht vorauszu-sehen. Es ist aber zu befürchten, daß viele Frauen, die Haushaltsarbeit und Kindererziehung übernehmen, wegen der Verpflichtung zu verlängerten Arbeitszeiten oder zur Nachtarbeit ihren Arbeitsplatz aufgeben müssen. Für diese Frauen besteht nur die Möglichkeit, als Teilzeitbeschäftigte unter viel schlechteren Bedingungen als vorher eingestellt zu werden. Auch in Japan sind 70% der Teilzeitbeschäftigten Frauen, die viel mehr benachteiligt sind als in Deutschland, weil in Japan die Gleichbehandlung zwischen den Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten noch nicht anerkannt ist. Wenn es so weitergeht, wird sich die Position der arbeitenden Frauen im Ganzen trotz der im Zuge der Gesetzesänderung ausgegebenen Parole der Gleichberechtigung noch verschlechtern. Das hat mindestens ein Teil der Arbeitgeber beabsichtigt, als sie 1997 der Vorlage zur Änderung des Gleichbehandlungs- und des Arbeitsstandardgesetzes zustimmten, denn es entspricht der neuen Betriebspolitik, die Zahl der Stammarbeitnehmer zu reduzieren und mehr Teilzeitbeschäftigte einzustellen. Außerdem sind viele Leute einschließlich der Unternehmer der Meinung, Frauen sollten mehr Wert auf die Haushaltsführung und Familienarbeit legen und höchstens in der Form der Teilzeitarbeit berufstätig sein, da eine Ursache der Probleme der alternden Gesellschaft darin liege, daß viele Frauen berufstätig sind.

Die an sich richtige These, daß Männer und Frauen nicht nur in bezug auf Vorteile, sondern auch hinsichtlich der Arbeitslast gleich behandelt werden müssen, kann in der obengenannten Situation Japans daher eine völlig andere Bedeutung haben.

#### IV. BEDEUTUNG DER FLEXIBILISIERUNG FÜR ARBEITNEHMER

Was die Flexibilisierung der Beschäftigung und des Arbeitsrechts in den neunziger Jahren antrieb, waren die Forderungen der Arbeitgeber, die glaubten, daß japanische Unternehmen durch mehr Flexibilität konkurrenzfähiger werden müßten. Die Arbeitgeber konnten ihre Forderungen, insgesamt betrachtet, gegen den Widerstand der Arbeitnehmer durchsetzen. Angesichts der schwachen Position der japanischen Gewerkschaften ist dies nicht überraschend.

Dies wäre jedoch eine einseitige Aussage, wenn man die Tatsache unbeachtet lassen würde, daß die Tendenz der Flexibilisierung bis zu einem gewissen Grad dem Verhalten und Bewußtsein der Arbeitnehmer entspricht. Z. B. liegt eine Ursache für den Rückgang der Gewohnheit der langjährigen Beschäftigung darin, daß immer mehr Arbeitnehmer dazu neigen, ihren Arbeitsplatz von sich aus zu wechseln, wenn sie mit dem bisherigen Arbeitsplatz nur ein wenig unzufrieden sind. Das Leistungsprinzip im Lohnsystem als ein wichtiger Faktor der neuen Betriebspolitik wird auch von jüngeren Arbeitnehmern positiv angenommen, weil sie mit dem tradierten Senioritätsprinzip naturgemäß unzufrieden sind. Auch die Individualisierung der Arbeitsbedingungen, die sich im Jahresgehaltssystem typischerweise ausdrückt, paßt zu der eher individualistischen Mentalität der jüngeren Generationen. Jüngere Arbeitnehmer bevorzugen auch flexible Arbeitszeitregelungen, damit sie ihre Berufstätigkeit mit dem Privatleben, auf das sie mehr als ältere Leute Wert legen, besser koordinieren können.

Das bedeutet, daß es hinsichtlich der Flexibilisierung der Beschäftigung ein gewisses Maß an Übereinstimmung der Interessen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gibt. Dies wurde und wird immer zur Rechtfertigung der Flexibilisierung von der Arbeitgeberseite herangezogen. Diese Interessenübereinstimmung darf jedoch nicht überschätzt werden. Flexibilität für Arbeitgeber bedeutet nicht immer dasselbe auch für Arbeitnehmer. Daß der Arbeitgeber beispielsweise das Personal nach seinem Ermessen flexibel abbauen kann, bedeutet für die betroffenen Arbeitnehmer nur einen großen Nachteil. Wenn der Arbeitgeber über Überstunden frei bestimmen kann, können die Arbeitnehmer ihr Privatleben überhaupt nicht planen. Wenn das Gehalt nach der Leistung des einzelnen Arbeitnehmers flexibel bestimmt wird, wird das Leben des Arbeitnehmers höchst unsicher, ganz abgesehen von der Frage, ob die Leistung des Arbeitnehmers zutreffend bewertet wird.

Ein gewisses Maß an Flexibilität des Berufslebens ist auch für Arbeitnehmer erforderlich, obwohl die gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegten Mindestarbeitsbedingungen noch eine unentbehrliche Rolle spielen. In der gegenwärtigen Situation, in der das Spektrum in der Arbeitnehmerschaft sehr breit geworden ist und das Leben des einzelnen Arbeitnehmers sich rasch verändern kann, können die Arbeitsbedingungen nicht mehr so starr und uniform wie früher bestimmt werden. Bei der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen ist man mehr denn je auf einzelne *ad hoc*-Entscheidung angewiesen. Das entscheidende Problem ist jedoch, wer das Bestimmungsrecht hat. Wenn

japanische Arbeitgeber der Meinung sind, die Beschäftigung und die Arbeitsbedingungen müßten noch weiter flexibilisiert werden, wird vorausgesetzt, daß der Arbeitgeber im Betrieb jedenfalls *de facto* einseitige Bestimmungsrechte erhält. Flexibilität bedeutet in diesem Fall nur die Erweiterung der Ermessensfreiheit des Arbeitgebers. Wenn aber die Flexibilisierung auch nur teilweise dem Wunsch des Arbeitnehmers entsprechen sollte, wäre es unerlässlich, daß dem betreffenden Arbeitnehmer das Recht zukommt, bei der Ausgestaltung seiner Arbeitsbedingungen mindestens mitzuwirken. Flexibilisierung ohne Selbst- oder Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer würde nur große Nachteile für sie bedeuten.

Zusammenfassend möchte ich sagen, daß bei der Flexibilisierungsdiskussion in den neunziger Jahren in Japan auffällig ist, daß das Beschäftigungs- und Arbeitsrechtssystem vornehmlich zugunsten der Arbeitgeber flexibilisiert worden ist, unter dem Vorwand, dies entspreche dem Wunsch der Arbeitnehmer.