

Antworten des japanischen Arbeitsrechts auf die Corona-Krise

Yumiko KUWAMURA *

- I. Die Corona-Pandemie und ihr Einfluss auf die Arbeitnehmer in Japan
- II. Arbeitsplatz
 1. Weisungsrecht des Arbeitgebers
 2. Homeoffice
- III. Lohn
 1. Statistik
 2. Anspruch auf Lohn und Arbeitsausfallgeld
 3. Unterstützungsgeld für Arbeitgeber
 4. Sondergeld für Arbeitnehmer in kleinen und mittleren Unternehmen
- IV. Arbeitsschutz
 1. Schutzmaßnahmen für Arbeitnehmer
 2. Schutzmaßnahmen für schwangere Frauen
- V. Kündigungen
 1. Der besondere Kündigungsschutz nach dem Arbeitsstandardgesetz
 2. Kündigungsschutz nach dem Arbeitsvertragsgesetz
 3. Betriebsbedingte Kündigungen
- VI. Sicherung und Förderung der Beschäftigung
 1. Situation auf dem Arbeitsmarkt
 2. Freiwilliges Ausscheiden
 3. Beschäftigungsförderung
- VII. Die Rechtspolitik in Bezug auf Selbständige (freelancer)
- VIII. Zusammenfassung

* Associate Prof. Dr., Tōhoku Universität, Sendai, Japan.

In diesem Beitrag sind rechtliche Entwicklungen bis zum 28. Februar 2021 berücksichtigt. Angegebene Internetlinks wurden letztmalig am 28. Februar 2021 überprüft.

Diese Arbeit wurde finanziell unterstützt von „JSPS KAKENHI Grant Number JP20K01325“. Die Autorin dankt Dr. Matthias BROLL für seine Unterstützung.

Eine frühere Version des Beitrags erschien in EFFINOWICZ / BAUM (Hrsg.), Reaktionen auf Corona im japanischen und deutschen Recht – Beiträge zur virtuellen Tagung am 19. und 20. August 2020 in Hamburg, Max Planck Private Law Research Paper No. 20/20, 47, abrufbar unter: <https://ssrn.com/abstract=3745631>.

I. DIE CORONA-PANDEMIE UND IHR EINFLUSS AUF DIE ARBEITNEHMER IN JAPAN

In Japan wurde am 16. Januar 2020 die erste Corona-Infektion bestätigt und ab Ende März nahm die Anzahl der Infizierten stark zu. In dieser Lage mussten von der Regierung besondere Maßnahmen gegen die Verbreitung des Coronavirus getroffen werden. Um sie dazu zu ermächtigen, wurde am 13. März der Anwendungsbereich des Sondergesetzes zur Prävention von Infektionen auf Corona-Fälle erweitert.¹

Auf der Grundlage dieses geänderten Gesetzes erklärte die Regierung am 7. April den Notstand in sieben Präfekturen einschließlich Tōkyō. Der Notstand wurde dann am 16. April in den anderen 40 Präfekturen ebenfalls erklärt. In der Folge forderten die Präfektur-Gouverneure die Einwohner für bestimmte Zeiträume und Gebiete dazu auf, zu Hause zu bleiben, es sei denn, der Ausgang war zur Sicherung des Lebensbedarfs notwendig. Zudem forderten sie die Verantwortlichen dazu auf, die Benutzung bestimmter großer Gebäude (Schulen, Theater, Sporthallen, Kaufhäuser usw.) zu unterlassen. Diese „Empfehlungen“ waren kein gesetzlicher Zwang und ihnen nicht zu folgen, war keine Straftat. Jedoch folgten die meisten Leute und Unternehmen in Japan unter dem gesellschaftlichen Druck den Empfehlungen.

Nach dem geänderten Gesetz konnten die Präfektur-Gouverneure unter bestimmten Voraussetzungen die Namen der Verantwortlichen, welche die Benutzung der oben genannten Gebäude dennoch zugelassen hatten, veröffentlichen. Die Veröffentlichung des Namens ist eine Verwaltungsmaßnahme, die auch in arbeitsrechtlichen Gesetzen oft vorgesehen ist. Die mit ihr verbundene Gefahr des Reputationsverlustes zwingt die Adressaten einer Regelung, jedenfalls indirekt, sich regelkonform zu verhalten. In der Praxis kommt es nicht oft zu einer solchen Brandmarkung. In der Corona-Krise kam es hingegen in mehreren Präfekturen tatsächlich zu den genannten Veröffentlichungen.

Somit blieben, solange der Notstand bestand und die daraus folgenden Empfehlungen galten (vom 7. April bis zum 25. Mai 2020), viele Geschäfte geschlossen. In diesem Zeitraum kam es zu starken Beschränkungen der betrieblichen Tätigkeit und die Wirtschaftslage verschlechterte sich seither. So hat im April 2020 in Japan eine coronabedingte Wirtschaftskrise begonnen. Im Januar 2021 wurde in elf Präfekturen nochmals der Notstand erklärt. Japan hat das Coronavirus noch nicht unter Kontrolle und die Wirtschaftskrise wird wohl länger andauern.

1 新型インフルエンザ等対策特別措置法の一部を改正する法律 *Shingata infuruenza-tō taisaku tokubetsu sochi-hō no ichibu wo kaisei suru hōritsu* [Reformgesetz v. 13. März 2020 über Sondermaßnahmen zur Prävention von Virusinfektionen wie denen mit der neuen Schweine-Grippe], Gesetz Nr. 4/2020.

Diese Situation ist die Ausgangsbasis für den folgenden Beitrag, in dem der Frage nachgegangen wird, wie sich die Corona-Krise auf die Arbeitnehmer ausgewirkt hat und welche Maßnahmen im japanischen Arbeitsrecht bisher getroffen wurden.²

II. ARBEITSPLATZ

Die Corona-Krise hat zuerst den Arbeitsplatz der Arbeitnehmer verändert.

1. *Weisungsrecht des Arbeitgebers*

In Japan werden Arbeitsplatz und -inhalt normalerweise nicht ausführlich im Arbeitsvertrag festgelegt, sondern durch den Arbeitgeber aufgrund seines Weisungsrechts bestimmt. Das Weisungsrecht resultiert aus dem Arbeitsvertrag. Nach der Rechtsprechung ist die Anordnung der Änderung des Arbeitsplatzes oder -inhalts unwirksam, 1) wenn keine betriebliche Notwendigkeit besteht, 2) wenn die Änderung dem Arbeitnehmer einen nicht tragbaren Nachteil bringt, oder 3) wenn der Zweck der Änderung unzulässig ist.³

Trotz dieser Unwirksamkeitsgründe wird eine Änderung des Arbeitsplatzes oder -inhalts meistens als wirksam angesehen. In Corona-Zeiten ist es also grundsätzlich zulässig, dass der Arbeitgeber auch eine Tätigkeit an einem Arbeitsplatz mit hohem Infektionsrisiko (z.B. Krankenhauszimmer mit Infizierten) anordnet, wenn eine betriebliche Notwendigkeit vorliegt. Anders würde es stehen, wenn der Arbeitgeber Arbeitnehmer, die zu einer Risikogruppe gehören (alte Menschen, Diabetiker, Herzinsuffiziente usw.), anweist, solche hochriskanten Tätigkeiten auszuführen.

2. *Homeoffice*

Von April bis Mai 2020 wurden nach Aufforderung der Präfektur-Gouverneure Schulen und Kindergärten, Theater, Konzerthallen, Fitnessstudios usw. weitgehend geschlossen. Infolgedessen musste der Arbeitsplatz der Beschäftigten, die dort gearbeitet hatten, an die neuen Verhältnisse angepasst werden. Zudem wurden die Einwohner von den Gouverneuren dazu aufgefordert, generell zu Hause zu bleiben. Aufgrund dieser „stay-home“-Kampagnen nahm im April die Anzahl der Arbeitnehmer im Homeoffice zu.

2 Zum Thema vgl. K. HAMAGUCHI, Spread of the Novel Coronavirus and the Future of Japanese Labor Policy, Japan Labor Issues 24-4 (2020) 2 ff., abrufbar unter: <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2020/024-00.pdf>.

3 OGH, 14. Juli 1986, 労働判例 Rōdō Hanrei 477 (1986) 6.

a) Arbeitsrechtliche Probleme

Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf die Arbeit im Homeoffice oder umgekehrt auf Beschäftigung im Betrieb, es sei denn, ein solcher Anspruch ist im Arbeitsvertrag festgelegt, was in Japan selten ist. Deshalb hat der Arbeitgeber in der Corona-Krise meistens auf der Grundlage seines Weisungsrechts angeordnet, zu Hause zu arbeiten. Beim Wechsel zum Homeoffice aufgrund der genannten Empfehlungen der Gouverneure lag eine betriebliche Notwendigkeit vor und eine Änderung des Arbeitsplatzes war grundsätzlich zulässig. Als Nachteile des Homeoffices werden von Seiten der Unternehmer Schwierigkeiten mit der Arbeitszeitberechnung und Sicherheitsrisiken bezüglich der Wahrung von Geschäftsgeheimnissen genannt. Auf Arbeitnehmerseite sind die Schwierigkeit der Trennung zwischen Arbeit und Freizeit und damit einhergehend die Gefahr der Überarbeitung zu nennen.⁴

In Japan ist die Arbeitszeit nach dem Arbeitsstandardgesetz (ASG)⁵ auf grundsätzlich 40 Stunden pro Woche und acht Stunden pro Tag begrenzt. Allerdings darf der Arbeitgeber unter Einhaltung eines bestimmten Verfahrens diese Grenzen überschreiten, muss dann aber für die Überstunden die gesetzlich vorgeschriebenen Lohnzuschläge zahlen. Für Überstunden gibt es seit April 2019 zudem eine Obergrenze (in der Regel 45 pro Monat, 360 pro Jahr und in Ausnahmefällen 100 pro Monat, 720 pro Jahr).

Die Arbeitszeit im Sinne des ASG ist die Zeit, in der der Arbeitnehmer der Weisung des Arbeitgebers unterliegt.⁶ Überprüft wird, ob der Arbeitnehmer in der Zeit mit einer Tätigkeit, die der Arbeitgeber offensichtlich oder stillschweigend angeordnet hat, beschäftigt war. Beim Homeoffice ist die genaue Berechnung der Arbeitszeit jedoch schwierig und die Regelungen zur Arbeitszeit laufen Gefahr, ihren Sinn zu verlieren. Nach der „Guideline“ des Arbeitsministeriums⁷ muss die Arbeitszeit in einer objektiven Weise wie z.B. durch Erfassung der Laufzeit des Computers berechnet werden. Nur in Ausnahmefällen ist die Berechnung nach Angaben des Arbeitnehmers zulässig.

4 Befragung durch „The Japan Institute for Labor Policy and Training (JILPT)“ im Jahr 2014, abrufbar unter: <https://www.jil.go.jp/press/documents/20150604.pdf>.

5 労働基準法 *Rōdō kijun-hō* [Arbeitsstandardgesetz], Gesetz Nr. 49/1947.

6 OGH, 9. März 2000, 民集 *Minshū* 54, 801.

7 Abrufbar unter: https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html.

b) Praxis

In der Praxis hat sich die Arbeit im Homeoffice nicht so verbreitet wie erwartet. Im April 2020 zielte die Regierung bei der Erklärung des Notstandes darauf ab, 70 % aller Arbeitnehmer, die sonst vor Ort in der Firma arbeiten, im Homeoffice zu beschäftigen. Jedoch war die Homeoffice-Quote im April und Mai 2020 viel niedriger als erwartet. Nach einer Statistik⁸ hatten nur 18,7 % (April) bzw. 32,4 % (Mai) der befragten Beschäftigten im Homeoffice oder in einer anderen Form von Telearbeit gearbeitet. Was regionale Unterschiede betrifft, war die Quote in der Präfektur Tōkyō am höchsten. Sie stieg von März (24,0 %) bis April (62,7 %) stark an.⁹

Wie erwähnt, ist es schwierig, die Arbeitszeit im Homeoffice genau zu berechnen. Auch von den Arbeitnehmern wird Arbeiten im Homeoffice nicht immer gewünscht.¹⁰ Jedoch ist der Arbeitgeber in der Corona-Krise zur Einführung der Arbeit im Homeoffice faktisch gezwungen. Um das Homeoffice leichter einführen zu können, hatte der Staat schon vor der Corona-Krise ein Unterstützungsgeld für kleine und mittlere Unternehmen¹¹ eingeführt. Als Teil des Corona-Hilfsprogramms hat die Regierung die Voraussetzungen für die Gewährung des Unterstützungsgeldes gelockert und die Frist zur Beantragung mehrmals verlängert.

III. LOHN

Die Verbreitung des Coronavirus hat sich besonders auf die Löhne der Arbeitnehmer negativ ausgewirkt. Dies hat mit den Arbeitsausfällen und der Verringerung der Arbeitszeit zu tun.

1. Statistik

Die geleistete Arbeitszeit war im Januar 2020 noch durchschnittlich 0,8 % länger als im selben Monat des letzten Jahres. Unter dem Notstand verkürzte sich die geleistete Arbeitszeit jedoch stark (s.u.). Sowohl bei den Voll-

8 Die Statistik von JILPT, abrufbar unter: <https://www.jil.go.jp/press/documents/20200610.pdf>.

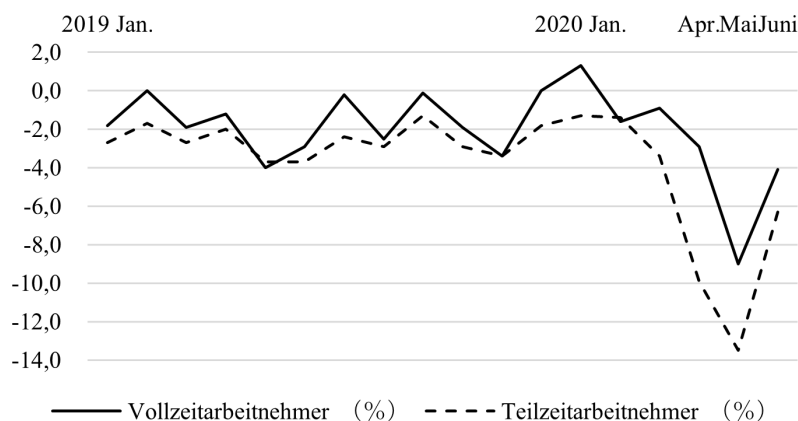
9 Die Statistik der Präfektur Tōkyō, abrufbar unter: <https://www.metro.tokyo.lg.jp/tosei/hodohappyo/press/2021/01/22/17.html>.

10 Nach einer Befragung aus dem Juni 2020 durch den nationalen Dachverband der Gewerkschaften (*Rengō*) wollen 18,2 % der Arbeitnehmer, die nach dem April zur Telearbeit übergegangen sind, nicht weiter auf diese Art arbeiten. Die Ergebnisse der Befragung sind abrufbar unter: <https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20200630.pdf?7799>.

11 „Kleine und mittlere Unternehmen“ sind Unternehmen, deren Grundkapital 300 Mio. Yen oder eine Mitarbeiterzahl von 300 nicht übersteigt.

zeit- als auch bei den Teilzeitarbeitnehmern wurden zunächst die Stunden, die über die vertragliche Arbeitszeit hinausgingen, abgebaut (jeweils etwa 30 % weniger als im letzten Mai).¹²

Die geleistete Arbeitszeit im Verhältnis zum Vorjahr



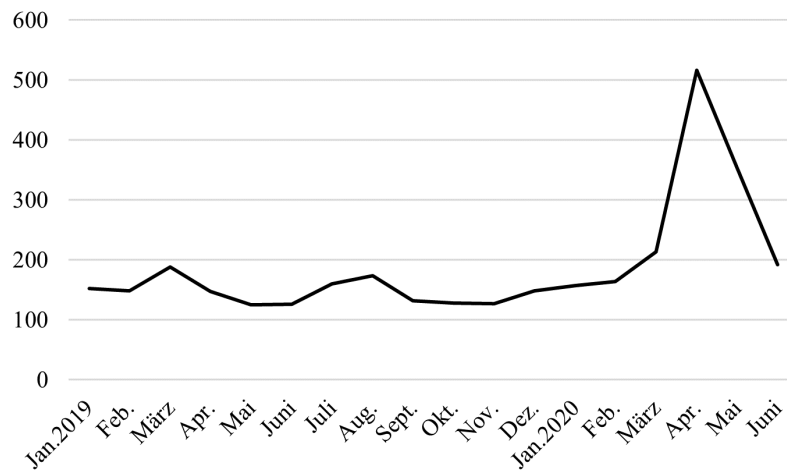
Quelle: Statistik des Arbeitsministeriums über Beschäftigung, Löhne und Arbeitszeit (supra Fn. 12)

Auf der anderen Seite nahm auch die Zahl der Arbeitnehmer, deren Arbeit völlig wegfiel, stark zu. Nach einer Statistik¹³ stieg die Zahl der Arbeitnehmer, die zwar weiterhin im Arbeitsverhältnis standen, aber im nachgefragten Zeitraum gar nicht arbeiteten, im April 2020 auf 5,16 Mio. an. Dies ist mehr als doppelt so viel wie die 2,13 Mio. aus dem März 2020. Ungefähr 60 % dieser Arbeitnehmer waren atypisch Beschäftigte (Teilzeitarbeitnehmer, befristet Beschäftigte oder Leiharbeiter) und hiervon wiederum über 70 % Teilzeitarbeitnehmer.

Der Grund für diese starke Zunahme war, dass im April 2020 im Notstand aufgrund der Empfehlungen der Präfektur-Gouverneure viele Geschäfte geschlossen wurden. Diese Empfehlungen wurden bis Ende Mai nach und nach zurückgenommen und dementsprechend verringerte sich die Zahl der Arbeitnehmer, die gar nicht arbeiteten. Nach dem Juni 2020 nahm die Anzahl der Arbeitnehmer in Beurlaubung kaum noch zu.

12 Statistik des Arbeitsministeriums über Beschäftigung, Löhne und Arbeitszeit, abrufbar unter: <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/monthly/r02/0206p/0206p.html>.

13 Statistik des Ministeriums für Innere Angelegenheiten und Kommunikation, abrufbar unter: <https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/pdf/202006sankou.pdf>.

Anzahl der Arbeitnehmer in Beurlaubung (Zehntausend)

Quelle: Statistik des Ministeriums für Innere Angelegenheiten und Kommunikation (supra Fn. 13)

Der vollständige Arbeitsausfall und die Verkürzung der Arbeitszeit haben zur Verringerung der Löhne geführt. Nach einer Statistik von 2020 waren die Löhne bei Vollzeitarbeitnehmern durchschnittlich 0,7 % (April) bzw. 2,8 % (Mai) und bei Teilzeitarbeitnehmern jeweils 3,6 % bzw. 4,1 % geringer als im selben Monat des letzten Jahres.¹⁴

Wie gezeigt, hat sich die Corona-Krise besonders negativ auf atypisch Beschäftigte ausgewirkt. Allerdings ist – anders als nach dem Lehman-Schock 2008 – der Arbeitsplatzabbau durch betriebsbedingte Kündigungen oder die Nichtverlängerung befristeter Arbeitsverträge bisher gering (s.u. VI.1.). Stattdessen haben die Unternehmen als vorübergehende Maßnahme die Arbeitszeit verringert, als die Corona-Krise in Japan im April 2020 begann.

2. Anspruch auf Lohn und Arbeitsausfallgeld

a) Kein Lohnfortzahlungsprinzip im Krankheitsfall

Anders als in Deutschland gibt es in Japan kein Lohnfortzahlungsprinzip im Krankheitsfall. Lediglich wenn die Erkrankung arbeitsbedingt ist und den Arbeitgeber ein Verschulden trifft, hat der Arbeitnehmer gegen den Arbeit-

¹⁴ Statistik des Arbeitsministeriums über Beschäftigung, Löhne und Arbeitszeit, abrufbar unter: <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/monthly/r02/0206p/0206p.html>.

geber einen Anspruch auf Lohnfortzahlung.¹⁵ Ist die Erkrankung hingegen arbeitsbedingt, ohne dass aber den Arbeitgeber ein Verschulden trifft, kann der Arbeitnehmer aus der gesetzlichen Arbeitsunfallversicherung 80 % des Durchschnittslohnes¹⁶ erhalten. Wenn aber die Krankheit nicht durch die Arbeit verursacht wurde, unterliegt der arbeitsvertragliche Lohnanspruch nur dem allgemeinen Schuldrecht. Daher wird zunächst geprüft, ob es besondere Vorschriften gibt, welche die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall vorschreiben. Zudem gewähren in der aktuellen Krise nicht wenige Unternehmen Arbeitnehmern, die wegen einer potentiellen Corona-Infektion zu Hause bleiben müssen, Lohnfortzahlung, bis geklärt ist, ob sie sich tatsächlich angesteckt haben.

Wenn keine Pflicht zur Lohnfortzahlung aus dem Arbeitsvertrag abgeleitet werden kann, richtet sich der Lohnanspruch bei einem Arbeitsausfall nach den Gefahrtragungsregeln des japanischen Zivilgesetzes (*Minpō*, nachfolgend ZG)¹⁷. Nach Art. 536 ZG kann sich der Arbeitgeber weigern, den vollen Lohn zu zahlen, wenn er für den Arbeitsausfall nicht verantwortlich ist (Abs. 1), nicht aber, wenn er dafür verantwortlich ist (Abs. 2).

Für eine außerhalb des Arbeitsplatzes erfolgte Corona-Infektion ist der Arbeitgeber nicht verantwortlich und der Arbeitnehmer hat während der dadurch verursachten Arbeitsunfähigkeit keinen Lohnanspruch (Art. 536 Abs. 1 ZG). Etwas anderes gilt für Arbeitnehmer, die lediglich aufgrund eines Verdachts auf eine Infektion mit dem Coronavirus zuhause bleiben müssen, da sie möglicherweise zu Hause die vom Arbeitsvertrag erfasste Tätigkeit ausüben können. Wenn der Arbeitgeber eine solche Möglichkeit *a priori* ausschließt, hat er die Arbeitsausfälle zu verantworten und muss nach Art. 536 Abs. 2 ZG den vollen Lohn zahlen.

b) Arbeitsausfälle aufgrund eines Betriebsstillstandes

In Corona-Zeiten kommt es auch oft zu Arbeitsausfällen aufgrund eines Betriebsstillstandes. Wenn etwa die Produktion in einer Fabrik gestoppt werden muss, weil der Lieferant die Rohstoffe nicht liefert oder die Nachfrage in der Wirtschaftskrise stark sinkt, sind die daraus folgenden Arbeitsausfälle nach Art. 536 Abs. 2 ZG grundsätzlich nicht vom Arbeitgeber zu verantworten.

15 Art. 536 Abs. 2 des japanischen Zivilgesetzes (民法 *Minpō*, Gesetz Nr. 89/1896).

16 Art. 14 Abs. 1 des Arbeitsunfallversicherungsgesetzes (労働者災害補償保険法 *Rōdō-sha saigai hoshō hoken-hō*, Gesetz Nr. 50/1947) und Art. 3 der Verordnung über die Zahlung von Sondergeldern aus der Arbeitsunfallversicherung (労働者災害補償保険特別支給金支給規則 *Rōdō-sha saigai hoshō hoken tokubetsu shikyū-kin shikyū kisoku*, Verordnung des Arbeitsministeriums Nr. 30/1974).

17 民法 *Minpō* [Zivilgesetz], Gesetz Nr. 89/1896.

Selbst wenn der Arbeitgeber nach Art. 536 Abs. 2 ZG nicht verantwortlich für den Arbeitsausfall ist und daher eigentlich keinen Lohn zahlen müsste, muss er in Japan nach Art. 26 ASG mindestens 60 % des Durchschnittslohns (Arbeitsausfallgeld) zahlen, wenn er für den Arbeitsausfall verantwortlich im Sinne des ASG ist. Ein Arbeitsausfall im Sinne von Art. 26 ASG ist eine Lage, in der der Arbeitnehmer zum vertraglich geschuldeten Zeitpunkt nicht arbeiten kann, obwohl er arbeitsfähig und zur Arbeitsleistung auch tatsächlich bereit ist. Von diesem Begriff wird nicht nur der vollständige Ausfall eines Arbeitstages, sondern auch der Teilausfall (d.h. Verkürzung der täglichen Arbeitszeit) erfasst.

Anders als Art. 536 Abs. 2 ZG bezweckt diese Vorschrift, die Lebensgrundlage der Arbeitnehmer im Falle eines Arbeitsausfalls sicherzustellen. Wegen dieses besonderen Schutzzwecks wird die Verantwortung des Arbeitgebers im Sinne von Art. 26 ASG weiter gefasst als die im Sinne des ZG.¹⁸ Wie erwähnt, ist der Arbeitgeber nach Art. 536 Abs. 2 ZG grundsätzlich nicht für Arbeitsausfälle aufgrund eines Betriebsstillstandes verantwortlich, wohingegen er hierfür nach Art. 26 ASG einzustehen hat. Wenn allerdings der Betriebsstillstand auf unabwendbaren Naturphänomenen beruht (z.B. Zerstörung der Gebäude wegen Erdbebens), liegt auch nach Art. 26 ASG die Verantwortung nicht beim Arbeitgeber und er muss das Arbeitsausfallgeld nicht zahlen.

Durch die Empfehlungen der Präfektur-Gouverneure wurden viele Arbeitgeber während des Notstandes faktisch zur Betriebschließung gezwungen. Ob der Arbeitgeber dabei das Risiko der Arbeitsausfälle nach Art. 26 ASG tragen muss, ist nicht abschließend geklärt. Nach der Auffassung des Arbeitsministeriums ist entscheidend, ob der Arbeitgeber sich – gemessen am Verhalten eines „normalen“ Unternehmers – alle Mühe gegeben hat, um Arbeitsausfälle während der Betriebschließung zu vermeiden.¹⁹

3. Unterstützungsgeld für Arbeitgeber

In der Arbeitslosenversicherung ist ein Unterstützungsgeld vorgesehen, das der Arbeitgeber von der Regierung erhalten kann, wenn er im Zusammenhang mit Arbeitsausfällen dem versicherten Arbeitnehmer ein Arbeitsausfallgeld zahlt. Dieses Unterstützungsgeld (雇用調整助成金 *koyō chōsei josei-kin*) wird unabhängig davon gezahlt, ob der Arbeitgeber nach Art. 26 ASG zur Zahlung des Arbeitsausfallgeldes verpflichtet ist.

18 OGH, 17. Juli 1987, 民集 Minshū 41, 1283.

19 „Q&A“ über die Maßnahmen in der Corona-Krise, abrufbar unter: https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html#Q4-7.

a) Grundlegendes zu den Unterstützungsgeldern

Das Unterstützungsgeld nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz (Arbl-VG)²⁰ gab es schon vor der Corona-Krise, um hohe Arbeitslosigkeit in einer schweren Wirtschaftskrise zu vermeiden. Das Unterstützungsgeld wird finanziert durch Versicherungsbeiträge, die allein die Unternehmen, die zumindest einen durch das ArblVG versicherten Arbeitnehmer²¹ beschäftigen, zahlen. Voraussetzung für das Unterstützungsgeld ist, dass das Unternehmen wegen Konjunkturschwankungen seinen Tätigkeitsumfang verkleinern musste und aufgrund einer kollektiven Vereinbarung Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung getroffen hat.

Die Hauptmaßnahme zur Beschäftigungssicherung ist die „Beurlaubung“, in einer Lage, in der der Arbeitnehmer zum vertraglich geschuldeten Zeitpunkt nicht arbeiten kann, obwohl er arbeitsfähig und zur Arbeitsleistung auch tatsächlich bereit ist. Liegt eine Beurlaubung im Sinne des ArblVG vor und hat der Arbeitgeber zumindest 60 % des Durchschnittslohns ausgezahlt, kann das Unterstützungsgeld auf Antrag des Unternehmers gezahlt werden.

In der Regel beträgt das Unterstützungsgeld bei kleinen und mittleren Unternehmen zwei Drittel und bei Großunternehmen die Hälfte der an die versicherten Arbeitnehmer gezahlten Beurlaubungsgelder (max. 8.370 Yen pro Tag, Stand: Februar 2021).

b) Sondermaßnahmen in der Corona-Krise

Die Regelungen zum Unterstützungsgeld waren in verschiedenen schwierigen wirtschaftlichen Situationen, z.B. beim Lehman-Schock (2008), der Naturkatastrophe im Osten Japans (2011), beim Erdbeben in Kumamoto (2016) usw. gelockert worden. Seit Februar 2020 wurden die Voraussetzungen im Zuge der Corona-Sondermaßnahmen sogar mehrmals verringert.

Nach einer von April 2020 bis April 2021 geltenden Sonderregelung²² können bei kleinen und mittleren Unternehmen bis zu 100 % (bei großen Unternehmen bis zu 75 %) der gezahlten Beurlaubungsgelder als Unterstützungsgeld ausgezahlt werden. Die derzeitige finanzielle Unterstützung für kleine und mittlere Unternehmen (KMU in der Tabelle) ist so stark wie nie zuvor (s.u. die Tabelle).

20 雇用保険法 *Koyō hoken-hō* [Arbeitslosenversicherungsgesetz], Gesetz Nr. 116/1974.

21 Nicht versichert sind z. B. Arbeitnehmer, deren Wochenarbeitszeit weniger als 20 Stunden beträgt oder die im selben Unternehmen nicht mehr als 30 Tage beschäftigt werden.

22 Die Details sind abrufbar unter: https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html.

Die verschiedenen Regelungen zum Unterstützungsgeld (Stand: Februar 2021)

	unabhängig von Sondermaßnahmen	Sondermaßnahmen in der Corona-Krise (von April 2020 bis April 2021)	Sondermaßnahmen beim Lehman-Schock
Wirtschaftslage im Verhältnis zum Vorjahr	in den letzten drei Monaten 10 % schlechter	im letzten Monat 5 % schlechter	in den letzten drei Monaten 5 % schlechter
Umfang des Unterstützungsgeldes	KMU 2/3, Großunternehmen 1/2	KMU 4/5, Großunternehmen 2/3 Keine Kündigung: KMU 10/10, Großunternehmen 3/4	KMU 4/5, Großunternehmen 2/3 Keine Kündigung: KMU 9/10, Großunternehmen 3/4
Maximaler Betrag pro Tag	8.370 Yen	15.000 Yen	Maximaler Grundbetrag des Arbeitslosengeldes pro Tag (änderte sich jedes Jahr): 7.685 Yen im Jahr 2009
Maximale Bezugsdauer in Tagen	100 in einem Jahr, 150 innerhalb von drei Jahren	100 in einem Jahr, 150 innerhalb von drei Jahren plus 13 Monate von Apr. 2020 bis Apr. 2021	300 innerhalb von drei Jahren

Aufgrund der neuen Sonderregelungen wurde in ca. vier Monaten mehr Unterstützungsgeld gezahlt als 2009 nach dem Lehman-Schock in einem ganzen Jahr (damals insgesamt 653 Milliarden Yen). Insgesamt wurden schon über 2,9 Billionen Yen ausgezahlt (vom 1. April 2020 bis zum 26. Februar 2021).

Die bisher erläuterten Regelungen zum Unterstützungsgeld und die diesbezüglichen Sondermaßnahmen gelten nur für Unternehmen, die den durch das ArbLVG versicherten Arbeitnehmern ein Beurlaubungsgeld ausgezahlt haben. Für die Unternehmen, die den nicht versicherten Arbeitnehmern (z.B. Teilzeitarbeitnehmern, deren vertragliche Wochenarbeitszeit kürzer als 20 Stunde ist) Beurlaubungsgeld gezahlt haben, wurde eine andere Unterstützungsleistung ins Leben gerufen.

4. Sondergeld für Arbeitnehmer in kleinen und mittleren Unternehmen

a) Voraussetzungen

Das unter 3. erläuterte Unterstützungsgeld wird erst dann dem Unternehmen ausgezahlt, wenn das Unternehmen den Arbeitnehmern das Beurlaubungsgeld ausgezahlt hat. Jedoch können manche kleinen und mittleren Unternehmen in der Corona-Krise keine Zahlungen an die Arbeitnehmer leisten. Um die Existenzgrundlage der Arbeitnehmer in solchen Unternehmen zu sichern, wurde ein Sondergeld, das direkt den Arbeitnehmern ausgezahlt wird, eingeführt.²³

Als Sondergeld wird auf Antrag des nach dem ArbIVG versicherten Arbeitnehmers 80 % des Durchschnittslohnes (bis 11.000 Yen pro Tag) gezahlt. Die Voraussetzungen dafür sind, dass 1) der Arbeitnehmer in einem kleinen oder mittleren Unternehmen beschäftigt ist, 2) er im Zeitraum von April 2020 bis April 2021 auf Anordnung des Arbeitgebers in Beurlaubung war, und 3) er währenddessen tatsächlich kein Geld vom Arbeitgeber bekommen konnte.

Das Sondergeld wird grundsätzlich aus den Versicherungsbeiträgen der Unternehmen und teilweise aus Steuergeldern finanziert. Darüber hinaus kann das Sondergeld im Rahmen der Mittel des staatlichen Sonderbudgets auch an nach dem ArbIVG nicht versicherte Arbeitnehmer entsprechend gezahlt werden. Bis Ende Februar 2021 wurden insgesamt ca. 77,6 Milliarden Yen gezahlt. Seit einer Änderung im Februar 2021 können unter bestimmten Voraussetzungen auch die Arbeitnehmer von Großunternehmen das Sondergeld erhalten.

b) Arbeitsrechtliche Probleme

Auch wenn der Arbeitnehmer das Sondergeld vom Staat erhalten hat, wird der Arbeitgeber nicht von seiner Pflicht befreit, gemäß Art. 26 ASG Arbeitsausfallgeld während der Beurlaubung zu zahlen. Wenn also der Arbeitgeber diese Pflicht später erfüllt, ist die Folge ein Doppelbezug durch den Arbeitnehmer. In diesem Fall müssen die Arbeitnehmer das Sondergeld an den Staat zurückzahlen.

Das Problem des Doppelbezugs entsteht nicht beim Unterstützungsgeld, das dem Unternehmen ausgezahlt wird. Deshalb fordert die Regierung von den Unternehmen, den Antrag auf Unterstützungsgeld zu stellen, wenn diese die Pflicht zur Zahlung des Arbeitsausfallgeldes erfüllt haben.

23 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金 *Shingata koronavirusu kansen-shō taiō kyūgyō shien-kin*. Die Details sind abrufbar unter: <https://www.mhlw.go.jp/stf/kyu-gyoshienkin.html>.

IV. ARBEITSSCHUTZ

1. Schutzmaßnahmen für Arbeitnehmer

Nach dem Gesetz zur Infektionsprävention kann der Präfektur-Gouverneur den Infizierten verbieten, Tätigkeiten nachzugehen, bei denen sie viele weitere Personen infizieren könnten.²⁴ Wenn der Gouverneur die Beschäftigung eines infizierten Arbeitnehmers verboten hat, darf der Arbeitgeber diesen nicht mehr arbeiten lassen.

Der Arbeitgeber ist aufgrund des Arbeitsvertrags dazu verpflichtet, alles Notwendige zu unternehmen, um Leben, Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer nicht zu gefährden.²⁵ Was für eine Maßnahme er treffen muss, hängt vom Einzelfall ab. Der Arbeitgeber soll z.B. darauf achten, dass das Infektionsrisiko nicht durch übermäßige körperliche Belastung des Arbeitnehmers steigt. Überarbeitung soll besonders in Corona-Zeiten vermieden werden. Allerdings führt der Verstoß gegen diese arbeitsrechtliche Nebenpflicht in der Praxis grundsätzlich nur zum Schadensersatz.

Bei der Vermeidung von Schäden durch Arbeitsunfälle spielen die betrieblichen Ausschüsse eine Rolle. Nach dem japanischen Arbeitsschutzgesetz müssen Unternehmen mit mindestens 50 Arbeitnehmern jeden Monat Ausschüsse zum Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer im Betrieb einberufen.²⁶ Diese Ausschüsse werden von den Vertretern der Arbeitnehmer, dem Verantwortlichen für den Arbeitsschutz, einem Facharzt und weiteren Personen besetzt. Derzeit werden die konkreten Schutzmaßnahmen gegen die Corona-Infektion in diesen Ausschüssen besprochen.

Abgesehen von diesen gesetzlichen Regelungen fordert die Regierung die Arbeitgeber dazu auf, Maßnahmen gegen die Verbreitung des Coronavirus am Arbeitsplatz zu treffen.²⁷ Für die Beschäftigten in Krankenhäusern, in denen das Infektionsrisiko besonders hoch ist, wurde eine besondere „Guideline“ von der nationalen Fachinstitution erstellt.²⁸

24 Art. 18 Abs. 2 des Gesetzes über die Prävention von Virusinfektionen und die medizinische Behandlung der Erkrankten (感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律 *Kansen-shō no yobō oyobi kansen-shō no kanja ni taisuru iryō ni kansuru hōritsu*, Gesetz Nr. 114/1998).

25 Art. 5 des Arbeitsvertragsgesetzes (*Rōdō keiyaku-hō*, Gesetz Nr. 128/2007).

26 Art. 17 und 18 des Arbeitsschutzgesetzes (*Rōdō anzen eisei-hō*, Gesetz Nr. 57/1972) und Art. 23 der Durchführungsverordnung zum Arbeitsschutzgesetz (*Rōdō anzen eisei kisoku*, Verordnung des Arbeitsministeriums Nr. 32/1972).

27 Abrufbar unter: <https://www.mhlw.go.jp/content/000730159.pdf>.

28 Abrufbar unter: <https://www.niid.go.jp/niid/ja/diseases/ka/corona-virus/2019-ncov/2484-idsc/9310-2019-ncov-01.html>.

2. Schutzmaßnahmen für schwangere Frauen

Um den Schutz der schwangeren Frauen in der Corona-Krise zu stärken, wurde eine aufgrund des Chancengleichheitsgesetzes²⁹ erlassene Richtlinie geändert. Wenn sich die Angst vor einer Ansteckung negativ auf die psychische Verfassung der Schwangeren auswirkt und ein Arzt ihr dies attestiert, muss der Arbeitgeber auf Antrag der schwangeren Frau geeignete Gegenmaßnahmen wie eine Verlegung der Tätigkeit ins Homeoffice oder eine vorübergehende Beurlaubung treffen. Ein Verstoß gegen diese Vorschrift führt zu Verwaltungsmaßnahmen (Anleitung, Warnung und zuletzt Veröffentlichung des Namens des Rechtsverletzers). Die Regierung unterstützt zudem Unternehmen finanziell, die schwangere Frauen beurlauben.

V. KÜNDIGUNGEN

1. Der besondere Kündigungsschutz nach dem Arbeitsstandardgesetz

Wenn der Arbeitnehmer durch seine Arbeit krank wurde, darf ihm der Arbeitgeber in der Zeit bis zur Heilung sowie 30 Tage danach nicht kündigen.³⁰ Derzeit sind nicht wenige Ärzte und Krankenpfleger in den Krankenhäusern mit dem Coronavirus infiziert. Für sie gilt diese Infektion als berufsbedingt, weshalb auf sie der genannte besondere Kündigungsschutz Anwendung findet. Eine Kausalität zwischen der Arbeit und der Erkrankung wird auch bei Tätigkeiten mit intensivem Kundenkontakt grundsätzlich bejaht. Verkäufer und Taxi- oder Busfahrer sind typische Beispiele hierfür.

2. Kündigungsschutz nach dem Arbeitsvertragsgesetz

Wenn die Erkrankung mit der Arbeit nichts zu tun hat, ist nur der generelle Kündigungsschutz nach dem Arbeitsvertragsgesetz³¹ zu berücksichtigen.

Wenn eine Kündigung ohne objektiven, sachlichen Grund erfolgt oder sozial ungerechtfertigt ist, ist sie als Missbrauch des Kündigungsrechts unwirksam.³² Wenn der Arbeitnehmer nur vorübergehend erkrankt ist, muss der Arbeitgeber Maßnahmen zur Erhaltung des Arbeitsplatzes treffen. Kündigte er in einem solchen Fall sofort, wäre die Kündigung sozial unge-

29 Art. 13 Abs. 1 und 2 des Chancengleichheitsgesetzes (雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律 *Koyō no bunya ni okeru danjo no kintō na kikai oyobi taigū no kakuho-tō ni kansuru hōritsu* [Gesetz über die Gewährleistung von Chancen- und Behandlungsgleichheit von Männern und Frauen im Beruf; Chancengleichheitsgesetz], Gesetz Nr. 113/1972).

30 Art. 19 Abs. 1 ASG.

31 Siehe *supra* Fn. 25.

32 Art. 16 des Arbeitsvertragsgesetzes.

rechtfertigt und damit unwirksam. Da die durchschnittliche Genesungsphase bei COVID-19 nicht sonderlich lang ist, dürfte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer also grundsätzlich nicht wegen Arbeitsunfähigkeit kündigen.

Zudem haben Arbeitnehmer in Japan im Krankheitsfall keinen gesetzlichen Anspruch auf bezahlte Freistellung (s.o. III.2.a)). Deshalb nehmen sie bei Krankheit meistens normalen bezahlten Erholungsurlaub.³³ Kündigungen wegen Ausübung der gesetzlichen Rechte sind unwirksam.

Auch wenn der Arbeitnehmer von COVID-19 geheilt ist, kann der Arbeitgeber als Schutzmaßnahme für andere Arbeitnehmer anordnen, dass der Arbeitnehmer noch für einige Tage (z.B. 14 Tage) zu Hause bleiben muss. Wenn der Arbeitnehmer eine solche Anordnung nicht befolgt, greifen Arbeitgeber oft zum Mittel der Kündigung. Für die Wirksamkeit einer solchen Kündigung kommt es unter anderem darauf an, ob die Anweisung rechtmäßig war. Die Rechtmäßigkeit dieser Anweisung wird anhand der unter II.1. genannten drei Gesichtspunkte überprüft.

3. Betriebsbedingte Kündigungen

Die Zulässigkeit einer betriebsbedingten Kündigung unterliegt strenger gerichtlicher Prüfung. Bei einer solchen Kündigung müssen vier Voraussetzungen erfüllt sein: 1) Notwendigkeit des Personalabbaus, 2) Bemühungen zur Vermeidung von Kündigungen, 3) Korrektheit der Sozialauswahl und 4) Angemessenheit des Kündigungsverfahrens.

Entscheidend für die Erfüllung der zweiten Voraussetzung ist die Frage, ob der Arbeitgeber die Arbeitnehmer, die im stillgelegten Betrieb gearbeitet haben, auf einen anderen Arbeitsplatz versetzen, zu einem anderen Unternehmen entsenden oder in die vorübergehende Beurlaubung schicken kann. Wie erwähnt, unterstützt die Regierung Unternehmen, welche die Arbeitnehmer vorübergehend beurlaubt haben, finanziell beträchtlich (s.o. III.3.b)). Wenn daher der Arbeitgeber den Arbeitnehmern sofort aus betriebsbedingten Gründen kündigte, ohne zuvor einen Antrag auf Unterstützungsgeld gestellt zu haben, wären die Kündigungen unwirksam. Unter bestimmten Voraussetzungen gilt dieser Kündigungsschutz sinngemäß auch für die Weigerung, befristete Arbeitsverträge zu verlängern.³⁴

33 Art. 39 ASG.

34 Art. 19 des Arbeitsvertragsgesetzes.

VI. SICHERUNG UND FÖRDERUNG DER BESCHÄFTIGUNG

1. *Situation auf dem Arbeitsmarkt*

In der Corona-Krise nahm die Arbeitslosigkeit bisher nicht stark zu. Die Arbeitslosenquote lag im Dezember 2019 (vor der Corona-Krise) bei 2,2 %, und im Mai 2020 (während des ersten Notstands) sowie im Januar 2021 (während des zweiten Notstands) bei 2,9 %. Während beim Lehman-Schock (September 2008) viele Arbeitnehmer entlassen wurden,³⁵ stehen derzeit noch die meisten in einem Beschäftigungsverhältnis. Die vergleichsweise geringe Arbeitslosigkeit ist einerseits darauf zurückzuführen, dass es den meisten Wirtschaftsbereichen vor der Corona-Krise an Arbeitskräften mangelte. Andererseits trägt wohl auch das Unterstützungsgeld (s. o. III.3.) zur Beschäftigungssicherung bei.

2. *Freiwilliges Ausscheiden*

Manche Arbeitnehmer scheiden in der Corona-Krise freiwillig aus dem Arbeitsverhältnis aus. Dabei handelt es sich typischerweise um Arbeitnehmer, 1) bei denen die Corona-Infektion wegen Krankheiten wie Diabetes und Herzinsuffizienz potentiell lebensgefährlich ist, 2) die schwanger sind, 3) die sich um mit dem Coronavirus infizierte Familienangehörige kümmern müssen und 4) die sich wegen der Schließung der Schulen und Kitas um ihre Kinder kümmern müssen.

Um die Zahl der Personen, die in der Corona-Krise freiwillig aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, möglichst gering zu halten, ergreift der Staat auch in diesem Bereich Maßnahmen. So wurden für schwangere Frauen Schutzmaßnahmen verstärkt (s. o. IV.2.).

Die unter 4) genannten Arbeitnehmer können unabhängig von Corona fünf zusätzliche Tage im Jahr Urlaub nehmen, um ihre erkrankten Kinder zu pflegen.³⁶ Abgesehen davon können Unternehmen, welche diesen Arbeitnehmern bezahlten Urlaub gewähren, vom Staat das neu eingeführte Unterstützungsgeld erhalten. Dieses Unterstützungsgeld kann auch Arbeitgebern, die Teilzeitkräfte beschäftigen, ausgezahlt werden.

35 Damals nahmen nach dem Lehman-Schock innerhalb von zehn Monaten die Arbeitslosenzahlen um 610.000 und die Arbeitslosenquote um 1,5 % zu. Die Arbeitslosenquote lag im Juli 2009 bei 5,5 %.

36 Art. 16-2 des Gesetzes über Urlaube für Kinderbetreuung und Pflege der Familienangehörigen (育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 *Ikuji kyūgyō, kaigo kyūgyō-tō ikuji mata wa kazoku kaigo o okonau rōdō-sha no fukushi ni kansuru hōritsu*, Gesetz Nr. 76/1991).

3. *Beschäftigungsförderung*

a) *Förderung der Wiedereinstellung*

Während der Corona-Pandemie brauchen Krankenhäuser mehr qualifizierte Arbeitskräfte wie Ärzte und Krankenpfleger. Das Arbeitsamt informiert deshalb verstärkt Personen, die entsprechende Qualifikationen haben, aber zurzeit nicht arbeiten, über Stellenangebote in diesem Bereich und fordert sie dazu auf, eine Bewerbung einzureichen.

In der andauernden Corona-Krise unterstützt die Regierung zudem entlassene Arbeitnehmer und lange in Beurlaubung stehende Arbeitnehmer bei Umschulungen, damit sie eine Stelle in einer anderen Branche, die von der Corona-Krise nicht betroffen ist, finden können.

b) *Versicherung gegen Arbeitslosigkeit*

Arbeitslose können nach dem ArbZVG Arbeitslosengeld erhalten. Versichert sind diejenigen Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, das mindestens 31 Tage andauert und mindestens 20 Stunden pro Woche umfasst. Die Versicherungsbeiträge, durch die das Arbeitslosengeld finanziert wird, werden je zur Hälfte von den Arbeitnehmern und dem Arbeitgeber aufgebracht (jeweils 0,3 % des Monatslohns, Stand: Februar 2021).

Als eine coronabedingte Sondermaßnahme wurde die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes bei Arbeitnehmern, die aus betriebsbedingten Gründen entlassen wurden, verlängert. Zudem wurde die Regelung, nach der ein Leistungsanspruch bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschlossen ist, im Hinblick auf Arbeitnehmer, die zur Vermeidung einer Corona-Infektion freiwillig aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, außer Kraft gesetzt.

VII. DIE RECHTSPOLITIK IN BEZUG AUF SELBSTÄNDIGE (FREELANCER)

Das bisher erläuterte System und die auf dieses bezogenen Sondermaßnahmen gelten nur für Arbeitnehmer im Sinne des japanischen Individualarbeitsrechts.³⁷ Das entscheidende Merkmal für die Zugehörigkeit zu diesem ist, wie in Deutschland, die persönliche Abhängigkeit. Deshalb sind Selbstständige, die dem Weisungsrecht des Auftraggebers nicht unterliegen, keine Arbeitnehmer. Da das japanische Arbeitsrecht den Begriff der „arbeitnehmerähnlichen Person“ nicht kennt, genießen Selbstständige keinen arbeitsgesetzlichen Schutz wie Obergrenzen bezüglich der Arbeitszeit, Mindestlohn, Kündigungs- und Arbeitsschutz sowie Arbeitslosenversicherung. Vor

37 Art. 9 ASG.

dem Hintergrund der Digitalisierung der Arbeitswelt wird seit ein paar Jahren diskutiert, ob der Arbeitnehmerschutz für bestimmte Selbständige entsprechend gelten soll. Bisher wurde jedoch keine Gesetzesänderung beschlossen.

Die Corona-Krise hat sich auf die Einnahmen der Selbständigen besonders negativ ausgewirkt. Nach einer Untersuchung betragen die Umsätze der Selbständigen, die ohne eigenen Mitarbeiter tätig sind (*freelancer*), im April 2020 durchschnittlich 65,8 % der Einnahmen aus der Zeit vor der Corona-Krise.³⁸ Solche *freelancer* können unter bestimmten Voraussetzungen ein Hilfspgeld (max. 1 Million Yen) beantragen. Bis zum 1. März 2021 wurden aus einem staatlichen Budget insgesamt 5,5 Billionen Yen an Hilfspgeldern für *freelancer* und kleine und mittlere Unternehmen aufgewendet.

VIII. ZUSAMMENFASSUNG

In Japan hat die Corona-Krise nicht zu einem starken Anstieg der Arbeitslosigkeit, sondern nur zu einer Reduzierung der geleisteten Arbeit geführt. Derzeit ist die daraus resultierende Verringerung der Einkommen das größte Problem im japanischen Arbeitsrecht. Die Regierung legt im arbeitsrechtlichen Bereich ihre Priorität zurzeit auf die Sicherung der Beschäftigung und des Lebensunterhalts der Arbeitnehmer. Ein wichtiges Instrument hierbei sind die Unterstützungsgelder, die sich bisher auf den Arbeitsmarkt positiv ausgewirkt haben. Die finanziellen Unterstützungen sind aber zeitlich begrenzt und nach deren Auslaufen könnte eine Entlassungswelle auf Japan zurollen. Deshalb sollten verstärkt Maßnahmen getroffen werden, um Arbeitslose möglichst schnell wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Durch die getroffenen Maßnahmen hat sich an der rechtlichen Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen in Japan im Grundsätzlichen bisher nichts geändert. Die Corona-Krise wird aber die Diskussion über neue Themen wie das Recht auf Homeoffice beleben.

SUMMARY

The Covid-19 pandemic also had a massive impact on economic and working life in Japan, to which Japanese labor law had to respond. On the one hand, the workplace of employees, the determination of which is in principle subject to the employer's right to issue instructions, was affected by calls from the prefectural governors to close certain facilities and to stay at home. While employees are not generally entitled to perform their work at home outside of

38 Abrufbar unter: <https://www.jil.go.jp/press/documents/20200610.pdf>.

specific employment contract regulations, employers could and sometimes did order this. The problem here was – and still is – compliance with the statutorily prescribed maximum working and overtime hours, which are more difficult to record when working at home. Accordingly, home office work was used to a much lesser extent than had been hoped, although the government had already provided incentives for remote work before the Covid-19 crisis.

Furthermore, the pandemic had a strong impact on wages: In particular, the recommended store closures resulted in work stoppages and reductions in working hours, which affected especially part-time workers. Since under general civil law the employer is in principle not liable for business interruptions (e.g. due to a drop in demand) and is also released from the obligation to pay wages, the payment of a work stoppage allowance under the Labor Standards Act was of major concern in Japan.

Overall, the Covid-19 crisis in Japan has not led to a sharp rise in unemployment, instead resulting primarily in a reduction in working hours and corresponding wage cuts, which are being countered in particular with the instruments of work stoppage and support allowances. However, since the financial support is limited in time, it remains to be seen whether an increase in unemployment will follow; the Japanese government is already making proactive efforts to avert the threat of unemployment and to reintegrate the unemployed into the labor market. The discussion that has arisen about remote work at home will likely remain as well.

(The editors)

ZUSAMMENFASSUNG

Die Corona-Pandemie hat auch in Japan massive Auswirkungen auf das Wirtschafts- und Arbeitsleben gehabt, auf die das japanische Arbeitsrecht zu reagieren hatte. So war zum einen der Arbeitsplatz der Arbeitnehmer, dessen Festlegung grundsätzlich dem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt, von Aufforderungen der Präfektur-Gouverneure an die Bevölkerung betroffen, bestimmte Einrichtungen zu schließen und nach Möglichkeit zu Hause zu bleiben. Während abseits konkreter arbeitsvertraglicher Regelungen kein allgemeiner Anspruch des Arbeitnehmers auf die Verrichtung seiner Arbeitstätigkeit im Homeoffice besteht, konnte und wurde eine solche nicht zuletzt aufgrund jener Aufforderungen und Empfehlungen der Präfektur-Gouverneure von Arbeitgebern mitunter angeordnet. Problematisch war und ist hierbei die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeits- und Überstundenhöchstzeit, die sich bei einer Arbeit im Homeoffice schwerer erfassen lässt. Dementsprechend wurde von einer Arbeit im Homeoffice in der Praxis auch nur in deutlich geringerem Umfang Ge-

brauch gemacht als erhofft, wobei die Regierung bereits vor der Corona-Krise Anreize hierzu durch Unterstützungsgelder setzte, deren Gewährungsbedingungen im Wege der Pandemie noch einmal gelockert wurden.

Des Weiteren hatte die Pandemie mitunter starke Auswirkungen auf Löhne: Insbesondere die empfohlenen Geschäftsschließungen zogen Arbeitsausfälle und Arbeitszeitverringerungen nach sich, von den atypische Beschäftigte, insbesondere Teilzeitarbeitnehmer, besonders stark betroffen waren. Da der Arbeitsgeber nach allgemeinem Zivilrecht Betriebsausfälle, etwa aufgrund einer gesunkenen Nachfrage, grundsätzlich nicht zu vertreten hat und auch von seiner Lohnzahlungspflicht frei wird, war in Japan vor allem die Zahlung eines Arbeitsausfallgeldes nach dem Arbeitsstandardgesetz von Belang.

Insgesamt hat die Corona-Krise in Japan nicht zu einem starken Anstieg der Arbeitslosigkeit, sondern vor allem zu einer Reduzierung der Arbeitszeit und entsprechenden Lohnverringerungen geführt, denen insbesondere mit den Instrumenten des Arbeitsausfall- und Unterstützungsgeldes entgegengewirkt wird. Da die finanziellen Unterstützungen jedoch zeitlich begrenzt sind, bleibt es abzuwarten, ob ein Anstieg der Arbeitslosigkeit noch folgt; schon jetzt versucht die japanische Regierung vorausschauend drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden und Arbeitslose wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Bleiben wird auch die aufgekommene Diskussion um die Arbeit im Homeoffice.

(Die Redaktion)