

Rechtsgrundlagen und deren Verwirklichung bei der Arbeitszeit in Japan

von Prof. Kazuhiro Tonai
(Universität Okayama)

Einleitung

In Japan gibt es im Arbeitsstandardgesetz mehrere Bestimmungen zur Arbeitszeit. Es gibt zwar zahlreiche rechtliche Bestimmungen, aber zahlreiche Probleme für Arbeitnehmer, die nicht im Recht der Arbeitszeit ihre Ursache haben: Danach haben Arbeitnehmer eine relativ lange Arbeitszeit.

In diesem Aufsatz werden die rechtlichen Bestimmungen zur Arbeitszeit in Japan und ihre Verwirklichung im Grundriß diskutiert.

I. Die rechtlichen Bestimmungen

1. Grundsatz

§32 des Arbeitsstandardgesetzes bestimmt, daß der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer, die Pause ausgeschlossen, nicht mehr als acht Stunden pro Tag und nicht mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten lassen darf. Es gab jedoch bis Ende März 1994 eine Ausnahmeregelung, die eine wöchentliche Arbeitszeit von 46 Stunden zuließ. Wenn gegen die Bestimmungen verstoßen wird, dann droht dem Arbeitgeber eine Gefängnisstrafe von bis zu sechs Monaten oder eine Geldstrafe von höchstens einhunderttausend Yen (ca. 1.200 DM).

2. Überstunden

Bezüglich einer Ausnahmeregelung des Achtstunden-Grundsatzes gibt es eine Bestimmung zur Überstundenregelung (§36). Danach kann ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer mehr als acht Stunden pro Tag arbeiten lassen, wenn es zwischen Arbeitgeber und der Belegschaftsvertretung des jeweiligen Betriebes zu einer Betriebsvereinbarung gekommen ist. Durch eine solche Vereinbarung ist jedoch der einzelne Arbeitnehmer nicht

unmittelbar verpflichtet Überstunden abzuleisten. Unter welchen Voraussetzungen der einzelne Arbeitnehmer zur Ableistung von Überstunden verpflichtet ist, ist umstritten. Unbestritten ist jedoch, daß im voraus eine Betriebsvereinbarung zur Überstundenarbeit vorausgehen muß. Nach gerichtlichen Entscheidungen hat ein Arbeitnehmer erst dann die Pflicht, Überstunden abzuleisten, wenn eine Bestimmung des Arbeitsvertrages, der Arbeitsordnung oder des Tarifvertrags Überstundenableistung der Arbeitnehmer auf Weisung des Arbeitgebers vorsieht. Nach herrschender Auffassung hat er in einem solchen Fall nicht die Pflicht, Überstunden zu leisten, sondern nur dann, wenn er sein ausdrückliches Einverständnis zur Aufforderung des Arbeitgebers zu Überstundenarbeit gibt.

Wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer mehr als acht Stunden pro Tag arbeiten läßt, dann muß der Arbeitgeber einen Überstundenzuschlag zahlen. Die Höhe des Zuschlags muß mindestens 25% vom gewöhnlichen Gehalt betragen.

3. Arbeitsfreie Tage

§25 bestimmt im Hinblick auf arbeitsfreie Tage, daß ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer einen arbeitsfreien Tag pro Woche oder mindestens vier arbeitsfreie Tage innerhalb von vier Wochen geben muß.

4. Jahresurlaub

§39 bestimmt, daß ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer mehr als zehn Tage bezahlten Urlaub pro Jahr gewähren muß, wenn der Arbeitnehmer im ersten Jahr an mehr als 80% aller Arbeitstage gearbeitet hat. Außerdem muß der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer pro vollendetem Arbeitsjahr einen Tag Urlaub zusätzlich geben; das heißt dann insgesamt zehn Tage im zweiten Jahr, elf Tage im dritten, zwölf Tage im vierten Jahr usw., allerdings braucht er nicht mehr als 20 Tage zu gewähren.

Ein Arbeitnehmer darf seinen Urlaub für beliebige Zwecke verwenden. Es ist durchaus möglich, während seines Urlaubs z. B. seine Krankheit zu kurieren oder einen Nebenjob zu machen. Ein Arbeitgeber muß den Jahresurlaub zu dem Zeitpunkt gewähren, den der Arbeitnehmer für sich fordert, solange dadurch eine ordentliche Führung des Betriebes nicht beeinträchtigt wird. In diesem Fall ist der Arbeitgeber berechtigt, den

Urlaub zu verlegen. Wann durch die Urlaubsgewährung eine ordentliche Führung des Betriebs beeinträchtigt wird ist nicht im Gesetz bestimmt. Nach Entscheidungen von Gerichten und nach herrschender Auffassung müssen folgende Merkmale zutreffen: Erstens ein unerwartet plötzlicher Arbeitsanfall im Betrieb. Zweitens eine Arbeitsaufgabe, die nicht später ausgeführt werden kann, z. B. wenn ein Lehrer Prüfungen in einer Schule durchführen muß. Drittens wenn es für den Arbeitgeber schwierig ist, eine Urlaubsvertretung zu bekommen. Viertens spielt die Zahl der Arbeitnehmer, die Urlaub nehmen möchten, eine Rolle. Da diese Ausnahmebestimmung zugunsten des Arbeitnehmers eng ausgelegt wird, kommt es nur selten vor, daß der Arbeitgeber den Jahresurlaub nicht an dem Termin gewährt, den der Arbeitnehmer wünscht.

§39 Abs. 5 enthält Bestimmungen über den geplanten Jahresurlaub. Nach diesem Gesetz kann ein Arbeitgeber den Jahresurlaub trotz des Grundsatzes, daß er den Jahresurlaub nach Wunsch des Arbeitnehmers gewähren muß, zu einem bestimmten Zeitpunkt festlegen, wenn eine Betriebsvereinbarung den Termin des Jahresurlaubs bestimmt, die zwischen dem Arbeitgeber und entweder einer Vertretung der Gewerkschaft, die von der Mehrheit der betroffenen Belegschaft organisiert wird oder aber einem die Belegschaftsmehrheit vertretenden Arbeitnehmer abgeschlossen wird. Allerdings gilt diese Bestimmung nur dem Teil des Urlaubs, der länger als fünf Tage dauert. Diese Bestimmung wurde erneut 1987 festgesetzt, um die Verwirklichung des Urlaubsanspruchs effektiver zu gestalten.

II. Die Sachlage der Arbeitszeit

1. Grundriß

Wie lange arbeiten Arbeitnehmer in führenden Industrieländern? Nach der Statistik arbeiteten japanische Arbeiter 1987 in der Industrie 2.168 Stunden pro Jahr, amerikanische 1.949, englische 1.947 deutsche 1.642 und französische 1.645. Ein Vergleich zeigt, daß japanische Arbeiter pro Jahr 526 Stunden mehr arbeiten als deutsche Arbeiter. Diese Differenz resultiert zu etwa 350 Stunden aus der unterschiedlichen Zahl der Urlaubstage und der arbeitsfreien Tage, zu 146 Stunden aus Überstunden und zu 20 Stunden aus den unterschiedlich langen Arbeitszeiten pro Tag.

2. Jahresurlaub

Japanische Arbeitnehmer bekamen 1989 im Durchschnitt 15,4 Tage bezahlten Jahresurlaub; ausführlich gesagt, 17,4 Tage bei Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten, 14,7 bei denen mit mehr als 100 und 12,9 bei Unternehmen mit mehr als 30 Arbeitnehmern. Tatsächlich aber nahmen sie im Durchschnitt nur 7,9 Tage, das heißt 51,5% ihres Gesamturlaubs. Allerdings kann man in Großunternehmen relativ viel Urlaub nehmen, nach einjähriger Arbeit bekommt man in Wirklichkeit 17 Tage Urlaub bei Nippon-Steel, 17,4 Tage bei Nippon-Kokan-Steel, 11,6 Tage bei Kobe-Steel, 7 Tage bei Matsushita-Densan-Elektro, 11,7 Tage bei Toshiba-Elektro, 7,3 Tage bei Toyota-Automobile, 9,8 Tage bei Nissan-Automobile¹, in kleinen Unternehmen bekommt man in Wirklichkeit wenig Jahresurlaub.

Warum nehmen japanische Arbeitnehmer nicht den ganzen Urlaub? Auf eine Umfrage der japanischen Regierung antworteten 25,7% der befragten Arbeitnehmer, daß sie nach dem Urlaub mehr als planmäßig arbeiten müßten, wenn sie den ganzen Jahresurlaub nehmen würden. 17,8% der Arbeitnehmer gaben an, daß sie sich den Urlaub für Krankheit oder plötzliche Vorfälle aufsparen wollten. 15,7% antworteten, daß die Atmosphäre im Betrieb es schwierig mache, den gesamten Urlaub zu nehmen.² Eine Umfrage des Arbeitsministeriums, die sich an die Arbeitgeber wandte, bestätigte dieses Ergebnis. Auf die Frage, welche Maßnahmen Arbeitgeber ergreifen, wenn Arbeitnehmer Urlaub nehmen, antworteten etwa 67%, daß andere Arbeitnehmer oder die, die ihren Urlaub schon genommen haben, die Arbeit zusätzlich übernehmen müßten. 17% der Arbeitgeber antworteten, daß die liegengebliebene Arbeit durch Überstunden nachgeholt wird.³ Japanische Unternehmen haben gewöhnlich nicht genügend Arbeitskraftreserven, um den Arbeitnehmer ihren ganzen Jahresurlaub zu ermöglichen; beim Autohersteller Toyota oder Nissan beträgt die Arbeitskraftreserve nur 5%. Wenn bei solchen Unternehmen alle Arbeitnehmer ihren ganzen Jahresurlaub nehmen würden, dann würde man eine zusätzliche Personalkapazität von 7% brauchen, um das Werk voll zu betreiben. Dagegen gibt es im Volkswagenwerk Arbeitskraftreserven von 15-17%.⁴ Dort haben die Arbeitnehmer laut Tarifvertrag 30 Tage Jahresurlaub und einige Tage

bezahlten Sonderurlaub. Wenn alle Arbeitnehmer bei Volkswagen den ihnen tariflich zustehenden Urlaub in Anspruch nehmen würden, dann wäre eine zusätzliche Personalkapazität von 14% erforderlich. Ein wesentlicher Grund dafür ist, daß japanische Gewerkschaften nur wenig Durchsetzungskraft im Betrieb haben. In Japan ist es schwierig, ohne ausreichende Arbeitskraftreserven seinen ganzen Urlaub zu nehmen, denn man mag seine Kollegen nicht mit seinem Urlaub belasten. Arbeitnehmer arbeiten gewöhnlich bis zur Altersgrenze im selben Unternehmen und müssen dabei die ganze Zeit mit derselben Belegschaft zusammenarbeiten. Arbeitnehmer haben nicht nur während der Arbeitszeit, sondern auch außerhalb der Arbeitszeit engen Kontakt mit ihren Kollegen. Unter diesen Umständen gerät ein Arbeitnehmer, der seine Meinung deutlich zum Ausdruck bringt, in Konflikt sowohl mit dem Arbeitgeber, als auch mit seinen Kollegen.

Wenn man seinen ganzen Urlaub nehmen würde, so könnte dies Konsequenzen für seine Karriere zur Folge haben. Außerdem gibt es in Japan keine Lohnfortzahlung bei Krankheit, weshalb man sich einige Tage Urlaub aufspart, um für eine etwaige Krankheit vorzusorgen.

3. Arbeitsfreie Tage

1989 gaben 9,6% der Unternehmen den Arbeitnehmer zwei arbeitsfreie Tage pro Woche, 6,3% sieben arbeitsfreie Tage pro acht Wochen, 23,2% sechs arbeitsfreie Tage pro acht Wochen, 19,3% fünf arbeitsfreie Tage pro acht Wochen, 40,3% einen arbeitsfreien Tag pro Woche und 1,3% ein und einen halben arbeitsfreien Tag pro Woche.

Es gab zwei arbeitsfreie Tage pro Woche bei 48,4% der Unternehmen mit mehr als 1.000 Arbeitnehmer, bei 16,4% der Unternehmen mit mehr als 100 Arbeitnehmer, bei 5,7% mit mehr als 30 Arbeitnehmer. Insgesamt bekommen 37% von allen Arbeitnehmern zwei arbeitsfreie Tage pro Woche.⁵

4. Überstunden

Im Jahre 1987 machten die japanischen Arbeitnehmer 224 Überstunden, die deutschen 78 Stunden, die amerikanischen 192 Stunden und die englischen 177 Stunden. Somit leisteten die japanischen Arbeitnehmer im



Vergleich die meisten Überstunden. Einige vertreten die Meinung, daß es wegen der Struktur des Arbeitsmarkts in Japan unvermeidlich sei, daß die Arbeitnehmer viele Überstunden machen. Die japanischen Arbeitnehmer arbeiten normalerweise bis zu ihrer Altersgrenze im selben Unternehmen. Entlassungen bei auftretenden geschäftlichen Flaute sind daher sehr schwierig, andererseits ist es aber auch nicht so leicht möglich, bei Konjunktur die Belegschaft zu erweitern. Deshalb müssen die Arbeitnehmer während einer günstigen Geschäftslage viele Überstunden machen. Tatsächlich machen die japanischen Arbeitnehmer aber auch während der Geschäftsflaute viele Überstunden, wie z. B. 1975 kurz nach der ersten Ölkrise. Diese Tatsache bedeutet, daß es in Japan Überstunden gibt, die Arbeitnehmer stets unabhängig von der Geschäftslage machen. Das wird auch durch eine Statistik des japanischen Arbeitsministeriums bestätigt. Warum machen die japanischen Arbeitnehmer so viele Überstunden? Ein Motiv der Arbeitnehmer ist, daß sie durch Überstunden ein bestimmtes Einkommen zur Erhaltung ihres Lebensstandards erzielen. Nach einer Umfrage des Gewerkschaftsbundes Elektro im Jahre 1984 haben 30% der befragten Arbeitnehmer geantwortet, daß sie ohne das Einkommen durch Überstunden nicht mehr leben könnten. 38% der Arbeitnehmer haben geantwortet, daß sie ohne Überstunden ihr Leben einschränken müßten. Zur Zeit kann man sagen, daß viele Arbeitnehmer ein Interesse daran haben, Überstunden zu machen. Arbeitnehmer, die weniger als 5.000.000 Yen (ca. 60.000 DM) pro Jahr bekommen, wünschen im allgemeinen eher eine Erhöhung ihres Einkommens als eine Verringerung der Arbeitszeit. Der wesentliche Grund für Arbeitgeber, Überstunden anzuordnen, liegt darin, daß sie dadurch Produktionskosten einsparen. Wenn Arbeitnehmer mehr als acht Stunden pro Tag arbeiten, muß der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zum gewöhnlichen Gehalt einen Zuschlag von mindestens 25% bezahlen. Letztlich bedeuten 25% jedoch eine Einsparung für den Arbeitgeber, weil er für Überstunden weder den Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung, noch den Bonus, der einen Sommerzuschlag und einen Jahresendgeldzuschlag, vergleichbar mit dem Weihnachtsgeld in Deutschland, enthält, zu entrichten braucht. Der Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung beträgt 20-25% des normalen Gehalts und der Bonus 25-30%. Außerdem werden die Zuschläge für die

Familie und das Fahrgeld bei der Abrechnung der Überstunden von Rechts wegen ausgeschlossen, weil die nicht Gegenwert für geleistete Arbeit, sondern Gegenwert für die Stellung als Arbeitnehmer sind. Sie betragen zusammen 6% des normalen Gehalts, deshalb bezahlen Arbeitgeber den Überstundenzuschlag von 25% auf nur 94% des normalen Gehalts. Der Zuschlag für Überstunden soll eigentlich eine Entschädigung dafür sein, daß der Arbeitnehmer über die normale Arbeitszeit hinaus gearbeitet hat und zugleich der Eingrenzung der Überstundenzahl durch wirtschaftliche Mehrbelastung dienen. Ein Zuschlag von 25% ist dafür jedoch noch nicht adäquat.

Ein weiterer Grund für die vielen Überstunden ist, daß das Gesetz keine obere Grenze für die Beschränkung der Überstunden vorsieht. Es ist auch eine Tatsache, daß es sich später bei der Gehaltserhöhung negativ auswirkt, wenn Arbeitnehmer Überstunden häufig ablehnen.

Außerdem gibt es in vielen Unternehmen auch unbezahlte Überstunden. Über die genaue Zahl der geleisteten Überstunden wird normalerweise nichts bekannt, da in den Statistiken nur die bezahlten Überstunden erscheinen. Aber die meisten Japaner wissen durch das Gespräch mit Personen in ihrem privaten sozialen Umfeld, daß in fast allen Unternehmen und Behörden unbezahlte Überstunden vorkommen.

In Banken werden die meisten Überstunden gemacht. Etwa 10% der ordentlichen Gewinne in Banken sollen aus unbezahlten Überstunden stammen. Bei der Fuji-Bank mit rund 15.000 Arbeitnehmern gab es 1984 rund 19 Milliarden Yen (ca. 238 Millionen DM) Gewinne, die aus unbezahlten Überstunden kamen; d. h. 1.270.000 Yen (ca. 15.875 DM) pro Person und Jahr. Das sind 13% des Gesamtgewinns der Fuji-Bank.⁶ Es kommt selten vor, daß man etwas über den genauen Betrag erfährt, der aus unbezahlten Überstunden erwirtschaftet wurde.

III. Übel der langen Arbeitszeit

Neben der langen Arbeitszeit müssen die Arbeitnehmer oftmals lange Pendelzeiten in Kauf nehmen. Sie benötigen in der Woche insgesamt durchschnittlich sieben Stunden und 12 Stunden in der Nähe der Hauptstadt Tokio. Warum sind die Pendelzeiten in Japan so lang? Der Grund

liegt darin, daß die japanische Regierung bisher keine Politik führte, die dem schnellen Wachstum der Hauptstadt entgegenzuwirken vermochte. Darüber hinaus ist die Hauptstadt sehr anfällig für Schäden, die bei Erdbeben oder bei Taifunen entstehen. Es gibt nur wenige öffentliche Mietwohnungen, weil die japanische Regierung bisher nur eine geringe Anzahl baute. Die Regierung unterstützt die Bevölkerung mit billigen Zinsen bei Bau und Erwerb von Eigentumswohnungen und Eigenheimen. Auch das trug zu den langen Pendelzeiten bei. In Tokio gibt es in der Nähe großer Bahnhöfe einige billige Hotels (Kapselhotel), in denen man gerade zwei Quadratmeter Platz zum Schlafen hat.

1. Gesundheit

In Japan ist es ein großes Problem, daß nicht wenige Arbeitnehmer wegen der Arbeitsüberlastung während ihres Arbeitslebens sterben (Karoshi). Nach einem Umfrageergebnis einer Versicherungsfirma von 1990 haben 10% der befragten Arbeitnehmer gemeint, daß die Wahrscheinlichkeit hoch ist, wegen Arbeitsüberlastung zu sterben, 33% meinten, es bestehe eine nicht geringe Wahrscheinlichkeit. Jahr für Jahr steigt die Zahl der Alkoholiker. Hinter diesen Erscheinungen stehen eine hohe Arbeitsverdichtung, lange Arbeitszeiten und lange Pendelzeiten.

2. Die Verantwortung der Eltern für die Familie

Zur Zeit haben nicht wenige Familien Schwierigkeiten, ihre Kinder normal zu erziehen. Früher arbeiteten die japanischen Arbeitnehmer noch mehr, aber sie wohnten zusammen mit ihren Eltern, die sich um die Kinder kümmern konnten, unter einem Dach. Nach einem Umfrageergebnis von 1988 essen 53% der Kinder z. B. zum Abend mit ihren Eltern, 32% mit ihrer Mutter, 1% mit ihrem Vater und 14% ohne Eltern, weil viele Kinder nach der Schule noch eine Ergänzungsschule besuchen.⁷ Außerdem wohnen nicht wenige Arbeitnehmer, insbesondere 50-55 jährige, bei Zweigunternehmen ihres Betriebs allein, entfernt von ihrer Familie (Tanshin-funin), weil sie vom Unternehmen oft in Zweigstellen versetzt werden. Da die Zweigunternehmen oft in einer anderen Stadt liegen, müssen sie auch dort eine Wohnung haben. Weil ein ständiger Schulwechsel der Kinder nicht so leicht ist, bleibt die Familie oft in der eigenen

Wohnung, in der Nähe der Hauptgeschäftsstelle wohnen.

Daher ist es in Japan schwierig, Beruf und Familie harmonisch in Übereinstimmung zu bringen. Nach dem Ergebnis einer internationalen Vergleichsuntersuchung im Jahre 1986 spielen japanische Väter mit ihren Kindern werktags durchschnittlich 36 Minuten, an arbeitsfreien Tagen eine Stunde und 32 Minuten, deutsche Väter 44 Minuten bzw. eine Stunde 47 Minuten und amerikanische Väter 56 Minuten bzw. eine Stunde 53 Minuten. 28% der japanischen Väter, 9% der deutschen und 3% der amerikanischen haben keine Gelegenheit, z. B. einen Spaziergang oder Sport mit ihren Kindern zu machen. Der Eindruck, den das Kind von seinem Vater hat, ist in Japan erstens Arbeitsfleiß, zweitens Freundlichkeit und drittens Zuverlässigkeit; in Deutschland erstens Zuverlässigkeit, zweitens Zuneigung zu seinen Kindern und drittens Interesse an der Erziehung seiner Kinder und in den USA erstens Hochschätzung, zweitens Klugheit und drittens Zuneigung zu den Kindern.⁸

Unter diesen Umständen läßt die Fähigkeit japanischer Familien nach, ihre Kinder zu erziehen. Daher sind die Schulen langsam strenger geworden (autoritäre Erziehung).

3. Zeit für soziales und kulturelles Leben

Als eine Folge davon, daß japanische Arbeitnehmer nur wenig Freizeit haben, verwenden sie ihre Freizeit hauptsächlich nicht für soziale oder kulturelle Aktivitäten, sondern um etwas für ihre Gesundheit und gegen die Müdigkeit zu unternehmen. Nach einer Untersuchung verbringen 33% der japanischen Arbeitnehmer, 23% der amerikanischen und 28% der europäischen Arbeitnehmer ihre Freizeit möglichst in Ruhe.

In einigen Unternehmen, die sich für Forschung und Entwicklung einsetzen, soll der Chef der Belegschaft ganz besonders empfehlen, daß die Arbeitnehmer nicht nur ihre Firma, sondern auch ihre Familie mit Sorgfalt behandeln, weil sie sonst keine guten Einfälle für die Forschung bekommen.⁹ Japanische Arbeitnehmer haben wenige originelle Ideen als Folge der geringen Freizeit und der Bildung, die die Menschen dahingehend erzieht, nicht selbst zu denken, sondern auswendig zu lernen.

4. Außenhandelskonflikt

Dies Problem hat einen etwas anderen Charakter als die oben genannten drei Punkte.

In Japan gibt es nur wenige Arbeitslose; d. h. die Arbeitslosenquote liegt bei nur 2%. Aber der große Außenhandelsüberschuß bedeutet einen Export der Arbeitslosigkeit in andere Länder. Ein Grund für die starke internationale Wettbewerbsfähigkeit der japanischen Unternehmen ist die lange Arbeitszeit der Arbeitnehmer. Um die wirtschaftlichen Konflikte zwischen Japan und anderen Ländern zu entschärfen, sollte man die Arbeitszeit in Japan verkürzen.

Anmerkungen

- 1 Akahata (Zeitung) vom 9. 2. 1985
- 2 Rodosho, Rodo Kijyun 1984/7
- 3 Rodosho, Chingin Rodojikanseido Sogochosa Showa 53 Nenban
- 4 Shigeyoshi Tokunaga (Hg.), Nishidoitsu Jidosha Kogyo no Roshi Kankei, Tokio 1985, S. 148
- 5 Nihon-Seisansei-Honbu, Katsuyo Rodo Tokei 1991 Nenban, Tokio 1991, S. 142
- 6 Akahata (Zeitung) vom 22. 8. 1985
- 7 Rodosha-Kyoiku-Kyokai, Shunto Gakushu Kyosen Shiryoshu 1990, Tokio 1989
- 8 Asahi-Shinbun vom 21. 6. 1987
- 9 Asahi-Shinbun vom 4. 1. 1987

(1991)