



Arbeitsvertragsrecht geändert

Am 10. August 2012 wurde die Änderung des Labor Contract Act verkündet, die mit Wirkung zum 1. April 2013 in Kraft getreten ist. Mit den Neuregelungen – die für alle Arbeitgeber in Japan wichtig sind und daher unbedingt beachtet werden sollten – soll der Arbeitsmarkt stabilisiert werden.



Daniel Albrecht



Yochimichi Makiyama

Hintergrund ist die zunehmende Anzahl von Teilzeit- und Leiharbeitern, die auf derzeit rund zwölf Millionen geschätzt wird, Tendenz steigend. Obwohl die Arbeitsplätze selbst in der Regel permanent sind, werden sie nur befristet vergeben. Viele Arbeitgeber sehen darin die einzige Möglichkeit, um sich überhaupt von Arbeitskräften trennen zu können, da der Kündigungsschutz von unbefristet angestellten

Arbeitnehmern noch höher als der in Deutschland ist und eine Kündigung somit de facto kaum möglich oder mit sehr hohen Kosten verbunden ist.

Die Änderungen gliedern sich in drei wichtige punktuelle Neuerungen: *Umwandlung befristeter Arbeitsverträge, Arbeitsverträge ohne Laufzeit.* Für den Fall, dass befristete Arbeitsverträge nach fünf Jahren wieder erneuert werden, muss der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag, wenn der Arbeitnehmer dies ausdrücklich verlangt, in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umwandeln. Da die Gesetzesänderung erst am 1. April 2013 in Kraft getreten ist, wird bei der Berechnung des für die Umwandlung relevanten Zeitraums keine Befristungszeit vor dem Stichtag einbezogen. Wenn es während des Fünfjahreszeitraums einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten gab, in dem der Arbeitnehmer nicht für den Arbeitgeber tätig geworden ist und daher ein Arbeitsverhältnis faktisch nicht bestand, verfällt der Zeitraum der Tätigkeit vor der sechsmonatigen

Pause zudem bei der Berechnung des Fünfjahreszeitraumes.

Darüber hinaus soll der Arbeitnehmer sein Anliegen auf Umwandlung des befristeten in einen unbefristeten Arbeitsvertrag vor Ablauf des Fünfjahreszeitraums an den Arbeitgeber richten. Dies bedeutet für den Arbeitgeber, dass er vor Fristablauf entsprechend reagieren kann, wenn er kein Interesse an einer weiteren Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer hat oder auf keinen Fall ein unbefristetes Arbeitsverhältnis schaffen möchte. Sofern nicht anders angegeben, sind die Bedingungen der Beschäftigung im Rahmen des konvertierten Arbeitsvertrages ohne Laufzeit die gleichen wie die des bereits bestehenden befristeten Arbeitsvertrages.

Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen, Doctrine der Verweigerung der Erneuerung. Der Arbeitgeber kann sich nunmehr nicht mehr weigern, einen befristeten Arbeitsvertrag ohne begründeten Anlass zu erneuern

- wenn der befristete Arbeitsvertrag mehrfach erneuert wurde und die Ablehnung der Verlängerung gleichwertig mit der Entlassung aus einem unbefristeten Arbeitsverhältnis anzusehen wäre und die Entlassung zudem sozial unangemessen ist oder
- wenn eine hinreichende Ursache besteht, die den Arbeitnehmer vor Ablauf des Arbeitsvertrages erwarten lässt, dass dieser auch verlängert werden wird.

Dies bedeutet für den Arbeitgeber, dass er dem Arbeitnehmer vor Ablauf des Vertrages in ausreichendem Maße mitteilen muss, dass er an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach dem Befristungszeitraum kein Interesse hat. Wenn ein Mitarbeiter eine Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages vor Ablauf des Vertragszeitraumes anbietet, oder einen neuen befristeten Arbeitsvertrag so-

fort nach Ablauf des zuvor befristeten Arbeitsverhältnisses unter den zuvor genannten Voraussetzungen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Angebot des Arbeitnehmers anzunehmen. Es gelten dann die gleichen Bedingungen und Konditionen wie im vorhergehenden Beschäftigungsverhältnis. Der Arbeitgeber kann ein solches Angebot nur ablehnen, wenn er hierzu einen berechtigten Grund hat. Wie dieser berechtigte Grund in der Praxis auszusehen hat, wurde vom Gesetzgeber nicht genauer dargelegt, es ist jedoch davon auszugehen, dass ein solcher Grund einem Grund gleichsteht, der für eine ordentliche Kündigung ausreicht.

Verbot von unverhältnismäßigen Beschäftigungsbedingungen aufgrund befristeter Arbeitsverträge. In dem Fall, dass sich die Beschäftigungsbedingungen von Arbeitnehmern mit festen Arbeitsverträgen von denen mit unbefristeten Arbeitsverhältnissen unterscheiden, müssen diese Unterschiede angemessen sein, ansonsten sind diese Unterschiede zu beseitigen. Es ist daher verboten, dass es unangemessene Unterschiede bei den Beschäftigungsbedingungen in Verträgen von befristeten und unbefristeten Mitarbeitern im Hinblick auf ihre Pflichten und Verantwortlichkeiten und alle anderen relevanten Faktoren gibt.

Fazit. Arbeitgeber, die Arbeitnehmer befristet beschäftigen, müssen eine Vielzahl von Punkten beachten, um zu verhindern, dass die jetzt noch befristet Beschäftigten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis rutschen, insbesondere dann, wenn das befristete Arbeitsverhältnis bereits mehrfach verlängert wurde oder schon mehrere Jahre andauert. ■