

TANULMÁNYOK

Yuko Shimada

Das japanische Arbeitsrecht und seine Globalisierung¹

I. Einführung

Allgemein hat sich das japanische Arbeitsrecht aus historischen Gründen unter dem Einfluss des deutschen und auch des amerikanischen Rechts entwickelt. Dennoch ist das japanische Arbeitsrecht dem deutschen oder amerikanischen Recht nicht sehr ähnlich, sondern hat seine Eigenart beibehalten. Diese Eigenart lässt sich auf die japanischen Beschäftigungsgewohnheiten zurückführen. Sie erregten als Grundlage für die in Japan bis in die 1980er Jahre herrschende Hochkonjunktur weltweit Aufsehen, aber wandelten sich allmählich im Zuge der heutigen Globalisierung. Infolgedessen unterliegt das japanische Arbeitsrecht, das auf den japanischen Beschäftigungsgewohnheiten aufbaut und diese gefördert hat, einem Wandel. Im Folgenden möchte ich den Wandel des japanischen Arbeitsmarktes und auch die Rolle des japanischen Arbeitsrechts dabei darstellen.

II. Diskrepanz zwischen Recht und Praxis

Bevor ich die japanischen Beschäftigungsgewohnheiten näher erläutere, muss ich anmerken, dass das japanische Arbeitsrecht in der Tat teilweise ausgehöhlt ist². Man kann sagen, dass die arbeitsrechtliche Praxis in Japan oft von den arbeitsrechtlichen Prinzipien abweicht.

Ein Beispiel dafür sind die langen Arbeitstage, die in Japan verbreitet sind. Das Arbeitsstandardgesetz (ASG, Rôdô kijun-hô) schreibt vor, dass die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers grundsätzlich 40 Stunden pro Woche und acht Stunden pro Werktag nicht überschreiten darf (Art. 32 ASG). Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer aber ausnahmsweise Überstunden machen lassen, wenn der Arbeitgeber eine schriftliche Vereinbarung mit der die Mehrheit der Arbeitnehmer repräsentierenden Gewerkschaft oder einem entsprechenden Arbeitnehmervertreter abschließt und dies der Inspektionsstelle für Arbeitsnormen anzeigt (Art. 36 Abs. 1 ASG). Tatsächlich arbeiten viele Arbeitnehmer jeden Tag mehr als acht Stunden und

¹ Geringfügig erweiterte und um einige Nachweise ergänzte Fassung des am 15.04.2016 in Pécs gehaltenen Vortrags. Die Vortragsform wurde beibehalten. Für ihre wichtigen Hinweise bin ich meiner Kollegin Frau Dr. Gabriele Koziol (Associate Prof., Kyoto University) und Frau Vanessa Theuner (Universität Göttingen) und für ihre liebevolle Organisation Frau Prof. Dr. Eszter Herger und Herr Prof. Dr. Gyula Berke zu großem Dank verpflichtet.

² Nishitani, Satoshi, Vergleichende Einführung in das japanische Arbeitsrecht, Köln 2003, S.1 f.

nicht selten bis Mitternacht. Das heißt, dass in der Praxis Grundsatz und Ausnahme fast umgekehrt sind.

Außerdem schreibt das Arbeitsstandardgesetz vor, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmern bei Überstunden Zuschläge zahlen muss (Art. 37 ASG). Aber diese Norm wird nicht immer befolgt. Es gibt zwar manche böswillige Arbeitgeber, die absichtlich die Zuschläge nicht bezahlen, aber viele Arbeitnehmer arbeiten „freiwillig“ und informieren den Arbeitgeber nicht über ihre Überstunden. Manche Arbeitnehmer arbeiten nach Arbeitsschluss im Büro zu Hause weiter. Solche Überstunden bleiben als „freiwillige“ Leistungen unvergütet.

Ein anderes Beispiel der Abweichung von den arbeitsrechtlichen Prinzipien ist der bezahlte Urlaub. Das Arbeitsstandardgesetz schreibt einen jährlichen bezahlten Mindesturlaub vor (Art. 39 ASG). Aber die Arbeitnehmer nehmen tatsächlich nur weniger als die Hälfte ihres bezahlten Urlaubs. Jeder sechste Arbeitnehmer nimmt überhaupt keinen Tag Urlaub.

Wie konnte eine derartige Entwicklung eintreten? Weil das rechtliche Bewusstsein der Arbeitnehmer noch nicht weit genug entwickelt ist? Oder weil die Arbeitgeber in Japan geizige Despoten sind? Zur Beantwortung dieser Fragen möchte ich Ihnen die japanischen Beschäftigungsgewohnheiten, die hinter diesem Phänomenen stehen, etwas erläutern.

III. Japanische Beschäftigungsgewohnheiten – Arbeitnehmer als Teil des Unternehmens

In Japan wird die Arbeitsbeziehung traditionell nicht nur als reiner Austausch von Arbeit gegen Entgelt, sondern vielmehr als persönliche Beziehung angesehen. Die Wahl, in welchem Unternehmen man eine Stelle antritt, ist so wichtig für das eigene Leben, dass sie mit der Wahl des Lebenspartners verglichen wird. Die Arbeitnehmer werden nicht nur als Arbeitskräfte, sondern als Teil des Unternehmens behandelt³. Sie sind sich ihrer Zugehörigkeit zum Unternehmen stark bewusst und beziehen daraus auch ihre Identität. Hervorgebracht und gefördert wurde dieses allgemeine Bewusstsein durch die traditionellen japanischen Beschäftigungsgewohnheiten.

Bisher hat man die japanischen Beschäftigungsgewohnheiten anhand von drei typischen Elementen zu erklären versucht, nämlich „lebenslange“ Anstellung, Senioritätsprinzip und Unternehmensgewerkschaften.

1. „Lebenslange“ Anstellung

Zuerst möchte ich erklären, was „lebenslange“ Anstellung genau bedeutet. Darunter versteht man eine Beschäftigung bis zu einer bestimmten Altersgrenze, nicht bis zum Tod des Arbeitnehmers⁴. In Japan wurden Arbeitnehmer in vielen Fällen direkt nach der Absolvierung der Universität eingestellt und arbeiteten bis zur

³ Hamaguchi, Keiichiro, *Nihon no Koyô to Rôdôhó* (Japanische Beschäftigung und Arbeitsrecht), Tokyo 2011, S.16 ff.

⁴ Nishitani, a.a.O (Anm. 2), S.3.

Pensionsaltersgrenze bei demselben Arbeitgeber. Das lag daran, dass die Arbeitgeber sich intensiv für die Beschäftigungssicherheit eingesetzt haben. Sie haben also versucht, Kündigungen der Arbeitnehmer möglichst zu vermeiden, und andere Mittel, z.B. Kostenreduzierungen oder Gehaltskürzungen, heranzuziehen, auch wenn ihre finanzielle Situation sehr schlecht war. Auch auf der Arbeitnehmenseite war ein Wechsel des Arbeitsplatzes relativ selten. Aufgrund dieser Situation war es für einen Arbeitnehmer sehr schwierig, nach einer Kündigung durch den Arbeitgeber eine neue Arbeitsstelle bei einem anderen Arbeitgeber zu finden. Deswegen ließ die Rechtsprechung Kündigungen von Seiten des Arbeitgebers nur in engen Grenzen zu. Dementsprechend gibt es in Japan heute noch die Tendenz, eine Kündigung von Seiten des Arbeitgebers als rechtswidrig anzusehen, sofern kein außerordentlicher Grund (z.B. eine aktuelle Insolvenzgefahr) vorliegt.

Diese Gewohnheit der lebenslangen Anstellung führte dazu, dass Arbeitgeber bereit waren, in die Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmer zu investieren. Weil die Arbeitnehmer in vielen Fällen bis zur Pension demselben Arbeitgeber treu blieben, war es dem Arbeitgeber unter der langfristigen Perspektive, dass die Arbeitnehmer viele Jahre im Unternehmen verbleiben, möglich, die Bildungskosten der Arbeitnehmer zu tragen. Denn er ging davon aus, dass sich die Bildungskosten in Zukunft durch die verbesserte Leistung der Ausgebildeten rechnen werden. Die lebenslange Anstellung hat dadurch zu einem Produktivitätsanstieg und einer Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen geführt.

2. Senioritätsprinzip

Als nächstes möchte ich das Senioritätsprinzip erklären. Mit dem Senioritätsprinzip bezeichnet man ein System, bei dem Stellung und Entgelt eines Arbeitnehmers seinem Dienstalter entsprechend regelmäßig ansteigen⁵. Je älter ein Arbeitnehmer wird, desto mehr Entgelt bekommt er somit. Das entspricht auch einem an die Lebenshaltungskosten angepassten Gehaltssystem. Allgemein gesagt braucht ein Jugendlicher direkt nach dem Studienabschluss nicht viel Gehalt, weil er nur sich selbst erhalten muss. Im Regelfall heiratet der Arbeitnehmer wenige Jahre nach der Einstellung. Dann sollte er auch in der Lage sein, seine Frau zu erhalten. Ein paar Jahre später sind Kinder zu erwarten, die ebenfalls gepflegt werden müssen. Je älter sie werden, desto mehr Geld braucht es für ihre Erziehung und Ausbildung. Die größten Kosten dafür entfallen auf das 50. Lebensjahr eines Familienvaters. Je älter also ein Arbeitnehmer wird, desto mehr Gehalt benötigt er. In diesem Sinne ist das Senioritätsprinzip bisher ein zweckentsprechendes und rationales System gewesen.

Außerdem hat das System dazu gedient, den Wechsel von Arbeitnehmern zu anderen Arbeitgebern zu vermeiden und die Betriebstreue zu fördern.

Im Übrigen werden bei den Gehaltsschemata und bei Beförderungen nicht nur das Dienstalter, sondern auch die Qualität der Arbeitsleistung berücksichtigt. Deswegen hat das Senioritätsprinzip auch keinen negativen Einfluss auf die Arbeitsmoral der Arbeitnehmer.

⁵ Nishitani, a.a.O (Anm. 2), S. 4.

3. Unternehmensgewerkschaften

Im Folgenden erläutere ich die Unternehmensgewerkschaften. Die Gewerkschaften in Japan sind fast alle Unternehmensgewerkschaften, während in Europa meistens Industriegewerkschaften vorherrschend sind⁶. Eine Besonderheit der japanischen Unternehmensgewerkschaften besteht darin, dass meist auf ein harmonisches Verhältnis zum Arbeitgeber Wert gelegt wird. So fordern Unternehmensgewerkschaften in der Regel keine Gehaltserhöhung, wenn die finanzielle Situation des Arbeitgebers schlecht ist, denn die Schwächung der Wettbewerbsfähigkeit des Arbeitgebers würde zu einer Gefährdung der Arbeitsplätze führen. In der Finanzkrise und bei schlechter Konjunktur arbeiten Arbeitgeber und Unternehmensgewerkschaften zusammen, um die Krise zu meistern. Dabei versuchten die Arbeitgeber, Kündigungen möglichst zu vermeiden, und die Gewerkschaften akzeptierten dafür Gehaltskürzungen, lange Überstunden oder Arbeitsortswechsel.

4. Kurze Zusammenfassung der japanischen Beschäftigungsgewohnheiten

Wie oben erwähnt, sind Arbeitnehmer nach den japanischen Beschäftigungsgewohnheiten als Teil des Unternehmens anzusehen. Der Arbeitgeber garantiert dabei dem Arbeitnehmer nicht nur eine lebenslange Beschäftigung, sondern auch genügend Gehalt für seinen eigenen Lebensunterhalt sowie den seiner Familie. Dafür nimmt der Arbeitnehmer bei Bedarf Gehaltskürzungen, Überstunden und auch den Wechsel des Arbeitsorts, der einen Umzug mit sich bringen kann, in Kauf. Außerdem nimmt der Arbeitnehmer bei schlechter Geschäftslage es hin, wenn der Arbeitgeber von den Regelungen über Überstunden und Zuschläge abweicht. Denn es wird grundsätzlich angenommen, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Schicksalsgemeinschaft bilden. Wenn die Geschäfte schlecht laufen, haben sie dies solidarisch gemeinsam zu tragen. Wenn dagegen die Geschäfte wieder gut laufen, teilen sie sich den Profit. Zumindest kann der Arbeitnehmer erwarten, dass der Arbeitsplatz und die Zahlung eines ausreichenden Gehalts für seinen Lebensunterhalt gesichert sind.

IV. Atypische Beschäftigte – Arbeitnehmer ohne ausgeprägte Unternehmenszugehörigkeit

Allerdings muss man beachten, dass die geschilderten japanischen Beschäftigungsgewohnheiten nur für die regulären Beschäftigten gelten, also für Vollzeitbeschäftigte, die unbefristet und direkt bei dem Unternehmen angestellt sind. Was solche regulären Beschäftigten betrifft, so haben sich Arbeitgeber seit jeher bemüht, Kündigungen in der Regel zu vermeiden und die für den Lebensunterhalt der Arbeitnehmer erforderlichen Gehälter lebenslang zu garantieren. Dagegen werden

⁶ Marutschke, Hans Peter, Einführung in das japanische Recht, München 1999, S.207f.

atypische Beschäftigte, wie Teilzeitbeschäftigte, befristete Angestellte oder Leiharbeiter bis heute nicht als gleichberechtigt in ihrer Zugehörigkeit zum Unternehmen anerkannt⁷. Das bedeutet, sie können von Anfang an weder eine lebenslange Anstellung noch regelmäßige Beförderungen sowie Entgeltserhöhungen erwarten. Außerdem sind sie meistens auch von der Mitgliedschaft in den Unternehmensgewerkschaften ausgeschlossen. Sie werden nur als Mittel zum Zweck einer schnellen Beschäftigungsanpassung angesehen. Der Arbeitgeber versucht bei einer Finanzkrise durch Entlassung der atypischen Beschäftigten seine Finanzen zu sanieren, ohne regulär Beschäftigte zu kündigen. Für die Arbeitgeber sind die atypischen Arbeitnehmer nicht mehr als günstige Arbeitskräfte, die leicht entlassen werden können.

Bei den atypischen Beschäftigten ist eine lange Anstellung nicht vorgesehen, weswegen der Arbeitgeber keinen Anlass sieht, Aus- oder Weiterbildungskosten für sie zu übernehmen. Infolgedessen haben sie kaum eine Möglichkeit, ihre Qualifikation zu verbessern und auf eine bessere Stelle zu wechseln.

Bis in die 1980er Jahre waren atypische Beschäftigte hauptsächlich Hausfrauen und Studenten. Sie waren nicht dafür verantwortlich, sich und ihre Familien zu ernähren, sondern arbeiteten nur, um zusätzlich zum Familienunterhalt beizutragen oder um sich ein Taschengeld zu verdienen. Deswegen wurde die unterschiedliche Behandlung von atypischen und regulären Beschäftigten damals nicht als diskriminierend angesehen und problematisiert.

V. Rolle des Arbeitsrechts im Zusammenhang mit den japanischen Beschäftigungsgewohnheiten

Aufgrund der japanischen Beschäftigungsgewohnheiten ist die Wirklichkeit der Arbeitsbeziehungen oft von den Prinzipien des Arbeitsrechts abgewichen. Sowohl für Arbeitnehmer auch als für Arbeitgeber war es viel wichtiger, die Erwartungen des Arbeitnehmers hinsichtlich Beschäftigungssicherheit und Mindestgehalt für den Lebensunterhalt und die des Arbeitgebers in Bezug auf die Flexibilität seiner Arbeitskräfte zu erfüllen, als die Prinzipien des Arbeitsrechts zu beachten. Die japanischen Beschäftigungsgewohnheiten sind vor dem Hintergrund einer niedrigen Arbeitslosenquote, der Lebenssicherheit der Arbeitnehmer und der Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen zu sehen.

Diese Beschäftigungsgewohnheiten sind von der Rechtsprechung mehrfach gestützt geworden. Mehrere bedeutende Rechtsprinzipien, zum Beispiel der hohe Kündigungsschutz, die umfangreichen Direktions- und Weisungsrechte des Arbeitgebers und die große Flexibilität der Arbeitsbedingungen, wurden ursprünglich nicht durch Gesetz geschaffen, sondern durch richterliche Rechtsfortbildung entwickelt. Weil die Rechtsentwicklung durch die Rechtsprechung von den bestehenden Beschäftigungsgewohnheiten ausgegangen ist, stehen die so entwickelten Rechtsprinzipien in Übereinstimmung mit diesen Gewohnheiten. Manche in

⁷ Hamaguchi, a.a.O (Anm.3) S. 202 f.

richterlicher Rechtsfortbildung entwickelten Grundsätze wurden erst nachträglich gesetzlich geregelt. In diesem Sinne spielte das Arbeitsrecht eine Rolle für die Bewahrung der traditionellen Beschäftigungsgewohnheiten und dadurch auch für die Lebenssicherheit der Arbeitnehmers bzw. die Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit.

Aber auf der anderen Seite gab es bisher nur wenige Ideen, die vorhandenen Beschäftigungsgewohnheiten aktiv zu ändern und zu verbessern.

VI. Wandel der japanischen Beschäftigungsgewohnheiten

Seit den 1990er Jahren haben sich die japanischen Beschäftigungsgewohnheiten allmählich geändert. Diese Änderungen lassen sich darauf zurückführen, dass die Umstände, auf denen die japanischen Beschäftigungsgewohnheiten beruhten, sich wegen der lang andauernden wirtschaftlichen Depression und der Globalisierung zunehmend gewandelt haben. Außerdem wurde in dieser Zeit von Arbeitgeberseite intensiv eine Deregulierung gefordert.

1. Revision des Senioritätsprinzips

Zuerst wurde das Senioritätsprinzip revidiert und das Gehalt ganz allgemein weitgehend von der Qualität und Quantität der Leistung des Arbeitnehmers abhängig gemacht⁸. Als offizieller Grund für die Einführung eines solchen Gehaltsschemas wurde angeführt, dass in Zeiten der Globalisierung die Bezahlung vom Erfolg bzw. der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers abhängig sein müsse. Aber tatsächlich wurde damit bezweckt, die Gehälter älterer Arbeitnehmer, die nach dem Senioritätsprinzip für das Unternehmen kostspielig sind, zu kürzen und damit auch die Personalkosten insgesamt zu senken. Die Arbeitgeber setzten manchmal fast unerreichbare Ziele für die Arbeitnehmer, um das Gehalt derjenigen Arbeitnehmer kürzen zu können, die das Ziel nicht erreichen konnte.

Eine derartige Revision des Senioritätsprinzips führte zur Zunahme von Arbeitsplatzwechseln bei jüngeren Arbeitnehmern, weil sie nicht mehr darauf hoffen können, durch den langjährigen Dienst bei demselben Arbeitgeber ein höheres Gehalt zu bekommen.

2. Änderungen hinsichtlich der lebenslangen Anstellung

Des Weiteren gab es auch Änderungen hinsichtlich der lebenslangen Anstellung. In Folge der anhaltend schlechten Konjunkturlage und der Globalisierung passiert es nicht selten, dass auch große Unternehmen insolvent oder von ausländischen Unternehmen aufgekauft werden. Außerdem expandieren mehr und mehr ausländische Unternehmen nach Japan. Im Gegensatz zu japanischen Unternehmen findet bei ausländischen Unternehmen tendenziell eine flexible

⁸ Nishitani, a.a.O. (Anm. 2) S. 4.

Auswechslung von Arbeitnehmern statt. Natürlich ist die Kündigung von Arbeitnehmern wegen des Kündigungsschutzrechts auch bei ausländischen Unternehmen nicht einfach. Aber stattdessen werden Arbeitnehmer indirekt gezwungen, das Unternehmen „freiwillig“ zu verlassen.

Insgesamt ist die heutige Beschäftigungslage so schwierig, dass Arbeitnehmer selbst bei großen Unternehmen kaum mehr eine lebenslange Anstellung wie bisher üblich erwarten können.

3. Zunahme der atypischen Beschäftigten

Ferner ist eine Zunahme der atypischen Beschäftigung zu beobachten. In letzter Zeit streben mehr und mehr Unternehmer danach, die Zahl der regulären Beschäftigten zu verringern und stattdessen atypische Beschäftigten einzustellen, um die Personalkosten zu senken. Infolgedessen entstanden soziale Probleme, wie etwa dass mehr und mehr Arbeitnehmer keine Stelle als reguläre Beschäftigte mehr finden konnten und sich daher gezwungen sahen, als atypische Beschäftigte zu arbeiten. Deren Lohn ist jedoch niedrig und der Arbeitsplatz unsicher⁹. Früher arbeiteten fast nur Hausfrauen oder Studenten in solchen Beschäftigungsverhältnissen, um ein Nebeneinkommen zu verdienen. Aber jetzt ist das nicht mehr so. Auch Leute, die für sich bzw. für ihre Familie den Lebensunterhalt verdienen müssen, sind nun gezwungen in solchen Beschäftigungsverhältnissen zu arbeiten.

Auf der anderen Seite sind auch die Stellen von Arbeitnehmern, die so glücklich waren, eine reguläre Stelle zu finden, nicht immer sicher und problemlos. Wegen der Reduzierung der Zahl der regulären Beschäftigten wurde deren Belastung immer größer. Wie oben erwähnt, machten die regulären Beschäftigten früher nach Bedarf des Arbeitgebers auch bereitwillig Überstunden, im Vertrauen auf eine lebenslange Anstellung und die Zahlung eines ausreichenden Gehalts für den Lebensunterhalt. Heutzutage sind die regulären Beschäftigten jedoch, ohne auf eine lebenslange Anstellung vertrauen zu können, infolge des stetigen Personal Mangels gezwungen, viele Überstunden zu machen.

VII. Gewünschte Rolle des Arbeitsrechts in der Globalisierung

Die traditionellen japanischen Beschäftigungsgewohnheiten unterstützten die Beschäftigungssicherheit, die Lebenssicherheit und auch die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Sie trugen dazu bei, die Vergrößerung der Unterschiede zwischen arm und reich zu bremsen, die Mittelschicht als zentralen Teil der Bevölkerung zu erhalten und damit die öffentliche Sicherheit aufrechtzuerhalten. Aber durch die erwähnten Änderungen sind sie heute zunehmend nur mehr nostalgische Erinnerungen. Übrig bleiben nur mehr jene Aspekte der Beschäftigungsgewohnheiten, die für die Arbeitnehmer nachteilig sind. Dadurch verschlechtern sich die Arbeitsbedingungen stetig. Die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und die Zunahme von

⁹ Mochizuki, Tomoko, Der Arbeitsmarkt in Japan, <http://www.de.emb-japan.go.jp/NaJ/NaJ0904/arbeitsmarkt.html> (16.3.2016)

unsicheren atypischen Beschäftigungsverhältnissen werden zwangsläufig zum Abbau der Mittelschicht, einer Vergrößerung der unteren Einkommensgruppen und schließlich auch zu einer Verschlechterung der öffentlichen Sicherheit führen. Weil das endgültige Ziel des Arbeitsrechts die Sicherheit der Gesellschaft ist, kommen dem Arbeitsrecht gerade in der heutigen Zeit wichtige Aufgaben zu. Wie oben erwähnt, ging das Arbeitsrecht einschließlich des Richterrechts bisher von den bestehenden Beschäftigungsgewohnheiten aus und entwickelte Rechtsprinzipien, die mit den bestehenden Gewohnheiten übereinstimmen. Aber wir dürfen uns heutzutage nicht mit der vorhandenen Situation begnügen, sondern müssen innovative Rechtsprinzipien entwickeln und so die Beschäftigungsgewohnheiten revolutionieren.

Meiner Auffassung nach ist es notwendig, sich von dem Arbeitnehmerbild der traditionellen japanischen Beschäftigungsgewohnheiten zu verabschieden und es mehr in Richtung des Gedankens der Work-Life-Balance neu zu entwickeln¹⁰.

Früher haben nämlich vorzugsweise Männer als reguläre Beschäftigte in den Unternehmen gearbeitet, während Frauen zuhause blieben. Die Frauen trugen die Verantwortung alleine, sich um den Haushalt und die Kindererziehung zu kümmern. Diese Handhabung sollte es den Männern ermöglichen, sich allein auf die Arbeit zu konzentrieren. Die bisherigen Beschäftigungsgewohnheiten haben also ein derartiges Arbeitnehmerbild vorausgesetzt. Ein solches Arbeitnehmerbild ist jedoch bereits überholt. Es muss nun davon ausgegangen werden, dass sowohl Männer als auch Frauen arbeiten, den Haushalt führen und die Kinder pflegen. Als maßgebliches Familienbild muss daher angesehen werden, dass beide Geschlechter arbeiten, sofern sie dies mit der Familie vereinbaren können.

Außerdem war bei dem bisherigen Arbeitnehmerbild nicht vorgesehen, dass auch Arbeitnehmer existieren, die von sich aus Zeit ausreichend Zeit für die Kinder bzw. ihre eigenen Hobbys beanspruchen. Dies müsste nun bei rechtspolitischen Überlegungen berücksichtigt werden.

Es ist nicht leicht, die traditionellen Gewohnheiten und das Arbeitnehmerbild zu ändern. Dazu gibt es auch die Meinung, dass eine Politik in Richtung einer Work-Life-Balance vorsichtig betrieben werden müsse, weil dadurch die Freiheit solcher Arbeitnehmer beschränkt würde, die noch mehr Zeit ihrer Arbeit widmen wollen¹¹. Aber uns muss bewusst sein, dass gerade die Existenz solcher Arbeitnehmer, die ihr Leben der Arbeit widmen, zum Dumping von Arbeitskräften führt. Heute ist eine konsequente Gesetzgebung erforderlich, die keine Diskrepanz zwischen Recht und Praxis mehr toleriert.

¹⁰ 2007 wurden die "Charta zur Harmonie von Arbeit und Leben" ("Work-Life Balance") verabschiedet.

¹¹ Ouchi, Shinya, Rôdôhō ga "life-work balance" notameni dekirukoto, Nihon-Rôdôhō-Kenkyū-Zasshi, Special Issue 2009, Nr. 583, S.38.