



ZAAR

Zentrum für Arbeitsbeziehungen
und Arbeitsrecht

VORTRAGSREIHE

Donnerstag, 7. November 2013 / 18.30 Uhr

Arbeitnehmerüberlassung im japanisch-deutschen Vergleich

Referent:

Professor Dr. Kenji Takahashi

Gastprofessor

am Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht
der Risho Universität in Tokio, Japan

Arbeitnehmerüberlassung im japanisch-deutschen Vergleich

Professor Dr. Kenji Takahashi
www.zaar.uni-muenchen.de



Arbeitnehmerüberlassung im japanisch-deutschen Vergleich



- I. Flexibilität und Flexicurity
- II. Geschichtliche Entwicklung und Überblick über das japanische AÜG
- III. Der Begriff „vorübergehend“
Exkurs: Mehrfachüberlassungen
- IV. Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung
- V. Mindestlohn

I. Flexibilisierung und Flexicurity Flexibilität und Flexicurity

Unterschiedliche Konzeptionen EU – Japan:

EU: - Entwicklung von Flexicurity-Grundsätzen
- Die Leiharbeitsrichtlinie 2008/104/EG

Japan: Ziel: Wirtschaftswachstum; Beschäftigungssicherheit
sekundär

I. Flexibilisierung und Flexicurity Flexibilität und Flexicurity

Hat die Flexibilität in Zeiten der Rezession einen
beschäftigungs-fördernden Effekt?

(+) Autonomie des Unternehmens, dadurch: bessere
und leichtere Anpassung an sich ändernde
wirtschaftliche Gegebenheiten

(+) Chance auf mehr Selbstbestimmung für die
Arbeitnehmer, da zügiger Zugang an freie Stellen
durch die AÜ gewährleistet

Aber: Die Wirkungen der Hartz-Reformen auf den
deutschen Arbeitsmarkt werden unterschiedlich
bewertet.

I. Flexibilisierung und Flexicurity Die Arbeitsmarktlage in Japan

	Japan	Deutschland
Leiharbeitnehmer	1,31 Mio. (2013)	0,72 Mio. (2013)
Gesamtzahl an Arbeitnehmern	55,7 Mio. (2013)	41,8 Mio. (2013)
Arbeitslosenquote	4 % (Sept. 2013)	6,5 % (Okt. 2013)

Der Anteil der befristeten Arbeitsverträge gemessen an der Gesamtzahl der Arbeitnehmer betrug 35,1 % in Japan.

II. Geschichtliche Entwicklung und Überblick über das japanische AÜG Das japanische AÜG (1985)

Gesetzeszweck: Dauerhafte Ersetzung der Stammbesellschaft durch Leiharbeitnehmer verhindern

- Damalige Arbeitnehmerüberlassung beschränkt auf „**13 fachliche Bereiche**“ wie Übersetzung, Software-Programmierung, Büroarbeiten usw.
- Höchstüberlassungsdauer: **ein Jahr**.

II. Geschichtliche Entwicklung und Überblick über das japanische AÜG

Zwei Formen der AÜ (Japan)

1. Die sog. „**besondere**“ **Arbeitnehmerüberlassung** bedarf der **Erlaubnis** der Arbeitsbehörden (wie in Deutschland)
2. Die sog. „**allgemeine**“ **Arbeitnehmerüberlassung** bedarf einer **Meldung** durch die Verleiherfirma bei den Arbeitsbehörden
→ Form der „**Eintragung**“

II. Geschichtliche Entwicklung und Überblick über das japanische AÜG

Die Deregulierung des japanischen AÜG

- Deregulierung im Jahr 1999
Arbeitnehmerüberlassung ist generell zulässig
und **nur in fünf Bereichen verboten**
- 2003 zu dem gleichen Zweck weiterreformiert
- Die **Arbeitnehmerüberlassung** zu Entleihern
im Produktionsgewerbe wurde durch das
Reformgesetz ermöglicht

II. Geschichtliche Entwicklung und Überblick über das japanische AÜG

Überblick über das japanische AÜG

1. Überlassungsdauer : max. **drei Jahre**
 (nur wenn der Verleiher die Gewerkschaft oder die Vertreter im Betrieb anhört, die die Mehrheit der Beschäftigten vertreten).
2. Nur in **26 fachlichen Bereichen** (wie Übersetzung, Software-Programmierung, Rundfunk, Werbung, Reiseführer, Rezeption, Forschung, Handel, Sekretariat usw.)
 - zeitlich **unbegrenzt** - die EU-Richtlinie 2008/104/EG.
3. Arbeitnehmerüberlassung im Bereich der Medizin (Arzt, Krankenschwester), in Betrieben von Hafen-, Wach- und Baugewerbe: **unzulässig**.

II. Geschichtliche Entwicklung und Überblick über das japanische AÜG

Anzahl der Leiharbeiter in Japan

Anzahl der Leiharbeiter in Japan insg. etwa 1.370.000
 (im Jahr 2011)

	„allgemeine“ Leih-AN	„besondere“ Leih-AN
AÜ durch Nicht-Eintragung	554.372	302.837
AÜ durch Eintragung	512.602	-
Verleiher	19.832 Betriebe (mit Erlaubnissen)	53.039 Betriebe (nur mit Meldungen)

II. Geschichtliche Entwicklung und Überblick über das japanische AÜG Soziale Lage der Leiharbeitnehmer

Durchschnittliche Einsatzdauer: nur **14 Tage**.

Durchschnittliches Monatseinkommen: ¥ 133.000
(entspricht ca. **1.000 Euro**)

2008/2009: Beendigung zahlreicher Leiharbeitsverträge
(Lehman-Krise)

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse der Zeitarbeitnehmer

Beispiel: Attentäter in Akihabara (Tokio)

II. Geschichtliche Entwicklung und Überblick über das japanische AÜG Reform 2012 in Japan

- die Offenlegungspflicht über die Vermittlungsprovision
- das Verbot der Arbeitnehmerüberlassung unter 30 Tagen
- das Fiktionsarbeitsverhältnis im Fall der illegalen Arbeitnehmerüberlassung
- Die Verpflichtung, für Equal-pay wie beim Entleiher zu sorgen.
- Die Eintragungsform blieb erlaubt.

III. Der Begriff „vorübergehend“

Der Begriff „vorübergehend“ 2011 (Deutschland)

III. Der Begriff „vorübergehend“ Der Begriff „vorübergehend“

M 1 (*BDA*): „vorübergehend“ im AÜG sei überflüssig

M 2 (*Ulber*): zwei Jahre

M 3 (*Zimmermann*): sechs Monate

→ *Rieble/ Vielmeier*: § 1 Absatz 1 S. 2 bietet **keine Konsequenzen** für nicht- vorübergehenden Einsatz angeordnet, und **keine Anhaltspunkte** für die Abgrenzung von vorübergehendem und nicht- vorübergehendem Einsatz

III. Der Begriff „vorübergehend“

BAG Beschluss von 10.7.2013 – 7 ABR 91/11

Kein unverbindlicher Programmsatz

Sondern: Verbot **nicht nur vorübergehende AÜ**

Zweck: Schutz der Leiharbeitnehmer; Verhinderung einer dauerhaften Aufspaltung der Belegschaft

→ Rechtsfolge: Der Betriebsrat des Entleiherbetriebs kann daher **seine Zustimmung** zur Einstellung von Leiharbeitnehmern **verweigern**, wenn diese im Entleiherbetrieb nicht nur vorübergehend beschäftigt werden sollen.

III. Der Begriff „vorübergehend“

Höchstüberlassungsdauer in Japan

Ausgangspunkt : Begriff „vorübergehend“

→ Höchstüberlassungsdauer: ein Jahr (bis 2003)

1. Überlassungsdauer : max. **drei Jahre** seit 2003

(nur wenn der Verleiher die Gewerkschaft oder die Vertreter im Betrieb anhört, die die Mehrheit der Beschäftigten vertreten).

2. Nur in 26 fachlichen Bereichen (wie Übersetzung, Software-Programmierung, Rundfunk, Werbung, Reiseführer, Rezeption, Forschung, Handel, Sekretariat usw.) zeitlich **unbegrenzt**

Die Überlassungsarbeitsvertragsdauer in Japan (2010)

weniger als sechs Monate: 43.6 %

sechs Monate bis ein Jahr: 13.8 %

unbefristet: 19.4 %

III. Der Begriff „vorübergehend“ leke van den Burg (Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten)

„Leiharbeitnehmer ist jede Person, die mit einem Leiharbeitunternehmen einen Beschäftigungsvertrag schließt oder ein Beschäftigungsverhältnis von unbestimmter oder befristeter Dauer eingeht, um *zeitweilig* einem entleihenden Unternehmen zur Verfügung gestellt zu werden, unter dessen Leitung und Aufsicht sie tätig ist.“

III. Der Begriff „vorübergehend“ im geänderten Richtlinienvorschlag vom 28.11.2002

Der Begriff „befristet“ erscheint im geänderten Richtlinienvorschlag vom 28.11.2002, der die Überlassung als den Zeitraum definiert, währenddessen der Leiharbeitnehmer einem „entleihenden Unternehmen zur Verfügung gestellt“ wird, um dort „*befristet* unter dessen Aufsicht zu arbeiten“.

III. Der Begriff „vorübergehend“ Richtlinie Artikel 3 Abs. 1 (e)

„Überlassung“ wird in Artikel 3 Abs. 1 (e) als der Zeitraum definiert, in dem der Leiharbeitnehmer dem entleihenden Unternehmen zur Verfügung gestellt wird, um dort unter dessen Aufsicht und Leitung *vorübergehend* zu arbeiten.“

III. Der Begriff „vorübergehend“ Erörterung

- Ausdrücklich wird auf die zeitliche Klarstellung der Höchstüberlassungsdauer (wie halbes Jahr oder zwei Jahre) verzichtet
- Daraus kann man entnehmen, dass die EU durchgängig die Einsatzzeit auf „vorübergehend“ beschränken will.

III. Der Begriff „vorübergehend“ Beispiel: Verleihunternehmen

- ca. 30 % der Überlassungen dauern bis zu einer Woche
- ca. 30 % der Überlassungen haben eine Dauer zwischen einer Woche und einem Monat
- ca. 25 % der Überlassungen haben eine Dauer zwischen einem und drei Monaten
- ca. 15 % der Überlassungen dauern länger als drei Monate
- die Zeitarbeit sei ein sehr stark saisonabhängiges Geschäft

III. Der Begriff „vorübergehend“ Konsequenz

Vorübergehende Arbeit:

Sie kann durch eine **Gesamtbetrachtung von Überlassungsdauer, Arbeitsvertragsdauer, Arbeitsinhalt sowie der Gründe für die Überlassung** usw. beurteilt werden.

z.B. ein halbes Jahr oder drei Jahre

Exkurs: Mehrfachüberlassungen

Die gesamten Einsätze bei Entleihern einschließlich
Mehrfachüberlassungen (Japan)

drei bis fünf Jahre 17,7 %
fünf bis zehn Jahre 26,9 %
über zehn Jahre 14,5 %

Exkurs: Mehrfachüberlassungen

IYO Bank Fall

(Tochtergesellschaft=Verleiher)

Y ———> A (Iyo Bank=Entleiher)

|

X (Leiharbeiterin)

Der Arbeitsvertrag wurde bis Mai 2000 (13 Jahre lang)
verlängert.

Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag endete zum 31. Mai
2000. Der Arbeitsvertrag wurde nicht verlängert.

Exkurs: Mehrfachüberlassungen OGH (Fall für das befristete Arbeitsverhältnis)

Bei der Beendigung eines mehrmals erneuerten befristeten Arbeitsvertrages werden die Regelungen zum Kündigungsschutz analog angewendet, ...

→ wenn **das befristete Arbeitsverhältnis** durch die Nicht-Verlängerung des Arbeitsverhältnisses nach den Regelungen zur Kündigung **als ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angesehen** werden kann.

Wenn das Arbeitsverhältnis **5 Mal oder 23 Mal** wiederholt befristet und nicht verlängert wird, wird es nach Ansicht des OGH **unzulässig**.

Exkurs: Mehrfachüberlassungen IYO Bank Fall Takamatsu OG

- Beendigung des Überlassungsarbeitsvertrags für **zulässig** erklärt.
- Die dauerhafte Überlassung des gleichen Leiharbeitnehmers zu diesem Betrieb sieht das Gesetz nicht als Verbot des Austauschs mit der Stammelegschaft.
- Der Umstand, dass der Überlassungsvertrag geendet hat, **begründet einen gerechtfertigten Grund** für die Beendigung des betroffenen Arbeitsvertrags.

Exkurs: Mehrfachüberlassungen BAG Urt. v. 23.11.1988, NZA 1989, S.812.

Das BAG hat in diesem Urteil berücksichtigt, dass die hier zwischen den einzelnen Einsätzen des Klägers bei dem Beklagten liegenden Unterbrechungen von jeweils einem Monat sind zwar für sich genommen in zeitlicher Hinsicht nicht unbedeutend sind.

Eine am Gesetzeszweck orientierte Gesamtbetrachtung aller Umstände ergibt mithin, dass **der jahrelange turnusmäßige Einsatz** des Klägers als Tontechniker bei dem Beklagten trotz der einmonatigen Unterbrechungen nach jeweils dreimonatiger Beschäftigungszeit rechtlich **als Einheit** zu werten ist.

„Das widerspricht dem mit der zeitlichen Begrenzung der Überlassung desselben Arbeitnehmers an denselben Entleiher verfolgten Gesetzeszweck, die Besetzung von Dauerarbeitsplätzen mit langfristig überlassenen Leiharbeitnehmern zu verhindern“.

Exkurs: Mehrfachüberlassungen Meine Ansicht

Zulässigkeit der Mehrfachüberlassung abhängig von der Auslegung des Gesetzeszwecks.

→ Gesetzeszweck: die Besetzung von Dauerarbeitsplätzen mit langfristig überlassenen Leiharbeitnehmern zu verhindern.

→ Insofern widerspricht die Mehrfachüberlassung nach wie vor dem Gesetzeszweck in Deutschland wie in Japan.

→ Die Mehrfachüberlassung überschreitet den Begriff der „vorübergehenden“ Überlassung.

→ Dieses Verständnis gilt für beide Länder.

IV. Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung

Zur Abgrenzung: Werkvertrag

Eine Eingliederung der Arbeitnehmer in den Betrieb in der Art und Weise, dass der Arbeitgeber das für ein Arbeitsverhältnis typische **Weisungsrecht** innehat und **die Entscheidung über den Einsatz nach Zeit und Ort** trifft.

(BAG Urt. v. 11.9.2001 – 1 ABR 14/01 – EzA BetrVG 1972 § 99 Einstellung Nr.10; BAG Urt.v. 13.5.1992 – NZA 1993, S. 357).

IV. Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung

Zur Abgrenzung: Werkvertrag – andere Faktoren

Die enge räumliche Zusammenarbeit der Arbeitnehmer im Betrieb, die Unentbehrlichkeit einer von der Fremdfirma erbrachten Hilfsfunktion für den Betriebsablauf

Die Einweisung und Koordination des Fremdfirmeneinsatzes durch Mitarbeiter des Betriebsinhabers (so etwa BAG Beschluß v. 11.9.2001, EzA § 99 BetrVG 1972 Einstellung Nr. 10)

Bereitstellung von Arbeits-Sicherheitskleidungen

die Festlegung der Stundenverrechnungssätze Handwerkszeug, Messgeräten Arbeitsschutzmitteln (BAG Urt.v. 30.1.1991,, AP Nr. 8 zu §10 AÜG)

IV. Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung

Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollverwaltung (FKS)

- Vereinbarung und Erstellung eines qualitativ individualisierbaren und dem Werkunternehmer zurechenbaren Werkergebnisses,
- unternehmerische **Dispositionsfreiheit** des Werkunternehmers gegenüber dem Besteller,
- **Weisungsrecht** des Werkunternehmers gegenüber seinen im Betrieb des Bestellers tätigen Arbeitnehmern, wenn das Werk dort zu erstellen ist,
- **Tragen des Unternehmerrisikos**, insbesondere der Gewährleistung, durch den Werkunternehmer,
- **erfolgsorientierte Abrechnung der Werkleistung.**

(Drucksache 17/ 6714, S. 3)

IV. Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung

Japan: Die Verordnung Nr. 37 § 2

Arbeitnehmerüberlassung liegt – außer in den Fällen der Nummern 1 und 2 – vor, auch wenn ein Unternehmer eine gewerbliche Tätigkeit in Form des Werkvertrags dadurch ausführt, dass er Arbeitnehmer zum Zweck der gewerblichen Tätigkeiten beschäftigt.

1. Dem Unternehmer wird **die Arbeitskraft der Arbeitnehmer direkt zur Verfügung gestellt**, die er selbst beschäftigt. [...]
2. Der Unternehmer führt die durch den Werkvertrag übernommenen Geschäfte **selbst und unabhängig** von der anderen Vertragspartei.
 - (1) Er **finanziert** alle für die Geschäfte notwendigen Kosten **in eigener Verantwortung** und bezahlt diese Kosten selbst.
 - (2) Er hat in Zusammenhang mit diesen Geschäften **die Verpflichtungen zu erfüllen**, die sich aus dem bürgerlichen Gesetzbuch, dem Handelsgesetzbuch und sonstigen Gesetzen ergeben.
 - (3) Er setzt nicht nur seine körperliche Arbeitskraft ein – und zwar weil er :
 - a) die Geschäfte mit Maschinen und Einrichtungen sowie mit eigenem Material durchführt, die bzw. das er selbst besorgt hat oder
 - b) die Geschäfte nach seinem Plan und seinen fachlichen und technischen Erfahrungen durchführt.

IV. Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung

Das österreichische AÜG

§ 4 II AÜG lautet:

(2) Arbeitskräfteüberlassung liegt insbesondere auch vor, wenn die Arbeitskräfte ihre Arbeitsleistung im Betrieb des Werkbestellers in Erfüllung von Werkverträgen erbringen, aber

1. kein von den Produkten, Dienstleistungen und Zwischenergebnissen des Werkbestellers abweichendes, unterscheidbares und dem Werkunternehmer zurechenbares Werk herstellen oder an dessen Herstellung mitwirken oder
2. die Arbeit nicht vorwiegend mit Material und Werkzeug des Werkunternehmers leisten oder
3. organisatorisch in den Betrieb des Werkbestellers eingegliedert sind und dessen Dienst- und Fachaufsicht unterstehen oder
4. der Werkunternehmer nicht für den Erfolg der Werkleistung haftet.

IV. Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung

Die Gemeinsamkeiten zwischen dem österreichischen und japanischen Recht

1. der Arbeitnehmer der **Weisung** des Bestellers nicht unterliegen soll und
2. der Werkunternehmer für den **Erfolg der Werkleistung haften**.
→ (2) : wichtig.

IV. Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung NTT (japanischer Telekom) Fall

WV = Werkvertrag

A ----WV---- B ----WV---- C ----WV----> NTT Tochterunternehmen

Arbeitsvertrag

Weisungsrecht

X

Osaka OG ----> Illegale Arbeitnehmerüberlassung

IV. Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung Fiktionsarbeitsverhältnis in Japan

Kriterien nach **neuem japanischen Recht (seit 1.1.2013)**:
im Fall der AÜ **ohne Erlaubnis**
im Fall des „**Scheinwerkvertrags**“ (vgl. oben)
im Fall der AÜ, die die gesetzliche
Höchstüberlassungsdauer überschreitet

IV. Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung Fiktion des Arbeitsverhältnisses in Deutschland

- Die Abschaffung von § 13 a.F.
- § 10 AÜG
Nach überwiegender Meinung wird **kein**
Arbeitsverhältnis mit dem Werkunternehmer
begründet

IV. Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung Meine Ansicht

Der Werkunternehmer ist verpflichtet, den geschuldeten Erfolg herbeizuführen.

Der Werkunternehmer übernimmt in der Regel ein eigenes unternehmerisches Risiko.

Beim Werkvertrag darf

(1.) der Arbeitnehmer nicht dem Weisungsrecht des Bestellers unterliegen.

(2.) Vor allem muss der Werkunternehmer für den Erfolg der Werkleistung (einschließlich der Gewährleistung) haften.

V. Mindestlohn

Geschichtliche Entwicklung und Überblick über den japanischen Mindestlohn

Gesetzlich **entscheidet der Minister** für Arbeit und Soziales bzw. der Ministerialdirektor für Arbeit in jeder Präfektur über den Mindestlohn, nach **Anhörung** von **Mindestlohnausschüssen** (§ 10 Mindestlohn-gesetz).

→ **Mindestlohnausschüsse** bestehen aus einem **zentralen ministerialen Mindestlohnausschuss** und aus **regionalen Mindestlohnausschüssen** in jeder Präfektur.

V. Mindestlohn

Der regionale Mindestlohn Verfahren 1

Ein **Fachgremium** für den Mindestlohn
(Arbeitnehmervertreter, Arbeitgebervertreter und Komiteemitglied)

1. Meinungsverschiedenheiten
2. Vorschlagsrecht der Komiteemitglieder
3. Kompromiss

→ Ergebnis wird im zentralen Mindestlohnausschuss vorgebracht.

V. Mindestlohn

Der regionale Mindestlohn Verfahren 2

Der **Zentrale Mindestlohnausschuss** entscheidet nach der **Richtlinie** für regionale Mindestlöhne.

In der Richtlinie werden alle Präfekturen auf **vier** Ranglistenplätze verteilt.

Rang A : +5 Yen (2012), +19 Yen (2013)

Tokio, Osaka, Yokohama, Chiba sowie Aichi

Rang B: +4Yen (2012), +12 Yen (2013)

Rang C: +4 Yen (2012), +10 Yen (2013)

Rang D: +4 Yen (2012), +10 Yen (2013)

Aomori, Okinawa, Fukushima usw.

V. Mindestlohn

Der regionale Mindestlohn Verfahren 3

Der **regionale Mindestlohnausschuss**

→ In den Präfekturen wird angesichts dieser Richtlinie über den regionalen Mindestlohn diskutiert.

Regionale Mindestlöhne werden unter Berücksichtigung von **Lebensunterhalt des Arbeitnehmers, ortsüblichen Löhnen, und wirtschaftlicher Zahlungsfähigkeit der Unternehmen** bestimmt (§ 9).

→ Dabei werden **zu erwartende wirtschaftliche Einflüsse, Tarifergebnisse, die wirtschaftliche Lage der Präfektur, örtliche Unterschiede in der Präfektur** untersucht und **die Nichteinhaltung des Mindestlohngesetzes und die Mindestlöhnen anderer Präfekturen in der Praxis** miteinbezogen.

Abweichungen des regionalen Mindestlohnausschusses von der Richtlinie um etwa 1 Yen bis 5 Yen sind möglich.

V. Mindestlohn

Der regionale Mindestlohn

Der höchste Mindestlohn:

bei 869 Yen (2013) Tokio

850 Yen (2012): etwa 8,30 Euro

Der niedrigste bei 652 Yen.

→ Wenn man beispielweise in Tokio durchschnittlich 155 Stunden im Monat arbeitet, beträgt der monatliche Lohn 13.2000 Yen (2012).

V. Mindestlohn

Der branchenbezogene Mindestlohn

Der Arbeitnehmer- bzw. Arbeitgebervertreter kann den für Arbeitnehmer oder Arbeitgeber in bestimmten Betrieben oder Berufen geltenden *branchenbezogenen Mindestlohn* und dessen Änderung und Anhebung bei dem Minister für Arbeit und Soziales bzw. bei dem Ministerialdirektor für Arbeit in jeder Präfektur beantragen (§ 15 I Mindestlohngesetz).

Sofern der oben genannte Antrag gestellt wird, und der Minister für Arbeit und Soziales bzw. der Ministerialdirektor für Arbeit in der jeweiligen Präfektur die Anpassung des branchenbezogenen Mindestlohns für notwendig erachtet, kann er verlangen, dass der Mindestlohnausschuss einberufen wird, berät und der branchenbezogene Mindestlohn nach Anhörung der Beratung bestimmt, geändert oder aufgehoben wird (§ 15 II Mindestlohngesetz).

V. Mindestlohn

Der branchenbezogene Mindestlohn

Beispiel Tokio

Stahlindustrie	859 (Yen)
Maschinenbau, Produktionsgeräteindustrie	832
Elektrogeräteindustrie, Informationstechnik, sowie Uhr- und Brillenindustrie	829
Automobilindustrie, Schiffbau und deren Reparaturindustrie, Flugzeugindustrie	838
Verlagswesen	857
Handel und Einzelhandel	792

V. Mindestlohn

Makroökonomische Betrachtungen und Legitimitätsfrage nach dem Mindestlohn

- 1)
Ich halte aber das System des Mindestlohns für nötig,
soweit es in konkreten Fällen sehr niedrige Löhne gibt.
- 2)
Der Staat soll sehr vorsichtig in den Arbeitsmarkt eingreifen
können
- 3)
Von einer dramatischen Lohnerhöhung – wie es Politiker
bisweilen fordern – ist abzuraten.

V. Mindestlohn

Makroökonomische Betrachtungen und Legitimitätsfrage nach dem Mindestlohn

Die arbeitsrechtliche Legitimitätsfrage bezüglich eines Eingriffs des Staates in die Privatautonomie oder Tarifautonomie wird in Japan kaum mehr gestellt.

Leiharbeiter sind selten gewerkschaftlich organisiert.

Tariflöhne sind normalerweise besser für Arbeitnehmer als der Mindestlohn, so dass die Einmischung der Mindestlohnmaßnahme in die Tarifautonomie in der Praxis gering ausfällt.

V. Mindestlohn

Makroökonomische Betrachtungen und Legitimitätsfrage nach dem Mindestlohn

Die Ökonomen setzen den komplett freien Markt und das Verhalten des rationalen Menschen voraus

→ beides ist in der Realität nicht der Fall.

Die Werte: Vollbeschäftigung und die Effizienz.

Die Juristische Betrachtung: Wesentliche Werte wie die **Existenzgrundlage der Menschen** und damit mittelbar der **Sozialstaat**, zum Teil die **Würde der Person von Arbeitnehmern**.

→ Insofern muss bezweifelt werden, ob es ohne Mindestlohn besser gewesen wäre.