

*Professor Dr. Kenji Takahashi – Gastprofessor am Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht der Rissho Universität in Tokio, Japan*

## **„Arbeitnehmerüberlassung im japanisch-deutschen Vergleich“**

Vortrag am 7. November 2013

*Professor Takahashi* setzte sich nach einem einleitenden Überblick über die Historie des japanischen Arbeitnehmerüberlassungsrechts damit auseinander, was genau unter dem Begriff „vorübergehend“ im Zusammenhang mit der Arbeitnehmerüberlassung zu verstehen ist. Während in Deutschland umstritten sei, wann die Überlassung als vorübergehend gilt, sei dies in Japan gesetzlich festgelegt. Vorübergehend und damit zulässig sei dort grundsätzlich eine Überlassungsdauer von bis zu drei Jahren. In bestimmten, gesetzlich festgelegten Fachbereichen, wie der Forschung, dem Rundfunk oder auch der Softwareprogrammierung, sei jedoch eine zeitlich unbegrenzte Arbeitnehmerüberlassung zulässig. Auch Mehrfachüberlassungen seien möglich. Bei der Beendigung eines solchen mehrmals erneuerten, befristeten Arbeitsvertrags seien jedoch die Regelungen des Kündigungsschutzes unter bestimmten Voraussetzungen des japanischen Rechts analog anzuwenden.

Sodann widmete sich der Referent der Abgrenzung der Arbeitnehmerüberlassung zum Werkvertrag und ging zunächst auf die durch eine Entscheidung des BAG geprägte, deutsche Rechtslage ein. Hiernach ist danach abzugrenzen, ob der Arbeitnehmer in der Art und Weise in den Betrieb eingegliedert ist, dass der Arbeitgeber das für ein Arbeitsverhältnis typische Weisungsrecht innehat und die Entscheidung über den Einsatz des Arbeitnehmers bezüglich dessen Arbeitsort und -zeit trifft. In Japan liege hingegen auch grundsätzlich dann Arbeitnehmerüberlassung und kein Werkvertrag vor, wenn ein Unternehmer eine gewerbliche Tätigkeit in Form des Werkvertrags dadurch ausführt, dass er Arbeitnehmer zum Zweck der gewerblichen Tätigkeiten beschäftigt. Ein Fiktionsarbeitsverhältnis entstehe nach japanischem Recht dann, wenn die Arbeitnehmerüberlassung ohne die notwendige Erlaubnis erfolge, wenn es sich um einen Scheinwerksvertrag handelt oder wenn die gesetzliche Höchstzulassungsdauer überschritten werde.

Zum Schluss seines Vortrags erläuterte *Professor Takahashi* die japanische Rechtslage im Hinblick auf den dortigen Mindestlohn. Zu unterscheiden seien zwei Arten des Mindestlohns, die parallel bestehen: der regionale Mindestlohn, der branchenübergreifend unterschiedlich hohe Mindestlöhne für die verschiedenen Präfekturen vorsieht, und der branchenbezogene Mindestlohn, der ortsunabhängig für bestimmte Branchen gilt. Der höchste in einer der beiden Varianten geregelte Mindestlohn liegt bei 869 Yen (derzeit ca. 6,52 €), der niedrigste bei 652 Yen (derzeit ca. 4,89 €).



**ZAAR**

Zentrum für Arbeitsbeziehungen  
und Arbeitsrecht

Vortragsreihe

In der nachfolgenden Diskussion wurde unter anderem die Zulässigkeit der unbegrenzten Arbeitnehmerüberlassung in Japan thematisiert, die nach Ansicht des Referenten auch den größten Unterschied zum deutschen Recht der Arbeitnehmerüberlassung darstellt.

Stephanie Amschler  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin