

# **Maßnahmen zur Verwirklichung der „Work-Life-Balance“ im japanischen Recht**

*Junko Takahata, Kyoto*

## Einführung

- I. Entstehung und Entwicklung des Gesetzes  
über Urlaub für Erziehung und Familienbetreuung
  1. Maßnahmen für die Erziehung von Kindern
  2. Maßnahmen zur Pflege
- II. Geldleistung
  1. Geldleistung während des Erziehungsurlaubs
  2. Geldleistung während des Familienbetreuungsurlaubs
- III. Bewertung der genannten Maßnahmen
  1. Anwendung der Maßnahmen
  2. Verbesserungsmaßnahmen
  3. Probleme bei den Geldleistungen

## Fazit

[S. 175 – 188]

## ZUSAMMENFASSUNG

Der Artikel erläutert die Maßnahmen, die in Japan für Arbeitnehmer mit Kindern oder mit pflegebedürftigen Familienangehörigen zur Verwirklichung der Work-Life-Balance eingeführt wurden. Auch in Japan gibt es eine Tendenz zum Geburtenrückgang und zur Alterung der Gesellschaft. Seit dem „1,57-Geburtenraten-Schock“ von 1990 wurden in Japan Gegenmaßnahmen initiiert, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen.

Das Gesetz über Urlaub für Erziehung und Familienbetreuung (1991) gewährt den Arbeitnehmern Erziehungs- oder Familienbetreuungsurlaub und einen Ausgleich der Arbeitszeit, also Arbeitszeitverkürzung, Beschränkung der Überstunden und Befreiung von Nacharbeit. Die Arbeitszeitverkürzung umfaßt auch Gleitzeit, die Verlegung von Arbeitsbeginn und Arbeitsende, die Befreiung von Mehrarbeit, die Errichtung und Verwaltung eines Kinderhorts bzw. die Unterstützung für Pflegeservicekosten.

Arbeitgeber müssen mindestens eine der Maßnahmen anbieten, während Arbeitnehmer keinen Anspruch auf eine bestimmte Maßnahme haben. Die Auswahl der Maßnahmen liegt also allein bei dem jeweiligen Arbeitgeber, und er ist nicht verpflichtet, die Bedürfnisse seiner Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Dies und die mangelnde Bekanntmachung der Unterstützungsmöglichkeiten behindert die Umsetzung der Maßnahmen.

Die Arbeitgeber haben sich jedoch auch im Gesetz nicht dazu verpflichtet, die Erziehung der folgenden Generationen gesellschaftlich zu fördern, die Meinung der Arbeitnehmer zu berücksichtigen und diesen den Inhalt der Maßnahmen bekannt zu geben.

Die finanzielle Absicherung wird dem Erziehungsgeld und dem Familienbetreuungsgeld auf Basis des Arbeitslosenversicherungsgesetzes überlassen. Diese Geldleistung beträgt insgesamt 40 % des letzten Arbeitsentgelts. Nur Versicherte haben jedoch einen Anspruch hierauf. Für Arbeitnehmer/innen mit einem Kind oder Pflegebedürftigen werden in Zukunft Lohnersatzleistungen in anderer Weise gewährt werden müssen, unabhängig davon ob sie dauernd beschäftigt sind.

In der Zukunft werden auch weitere Aufgaben zu lösen sein, etwa die Einrichtung eines Systems, das den Dialog zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern über eine gerechte Behandlung von Teilzeitarbeitnehmern fördert, und die Förderung einzelner Gruppen von Beschäftigten mit Sonderverträgen.

#### SUMMARY

*This article comments on Japanese measures to implement a work-life balance for employees with children or with family members in need of care. They are part of a program of counter-measures set off since 1990 to counterbalance the decline in the birth rate and the ageing of society in Japan.*

*In addition to holidays, the Law on Holidays for Education and for the Care of Family Members (1991) grants employees support such as a restriction on overtime, a release from night work, the provision of a day nursery, and a reduction of working hours, including flexible working hours and a shift of start and end of work. Employers have to offer at least one of those support measures, but employees cannot demand a certain measure – instead, they depend on the choice made by the employer. Therefore, employees' needs are often not satisfied, and measures are not taken up as they should be. The financial coverage is left to education benefit or care benefit on the basis of the Law on Unemployment Insurance, so that only insured persons are covered.*

*Along with the problems of implementation, issues such as the establishment of a system of negotiations between employees and employers for a just treatment of part-time employees and the advancement of employees with special contracts will have to be tackled in the future.*