

Betriebsbedingte Kündigung in Japan

*Kenji Takahashi**

- I. Kündigungsfreiheit und das „Missbrauchsverbot der Ausübung der Kündigung“
- II. Betriebsbedingte Kündigung
 - 1. Notwendigkeit des Personalabbaus
 - 2. Bemühungen zur Vermeidung einer Kündigung
 - 3. Sachliche Kriterien für den Personalabbau
 - 4. Verhandlungen mit der Gewerkschaft oder mit dem einzelnen Arbeitnehmer
- III. JAL-Fall als ein Beispiel für die Betriebsbedingte Kündigung
 - 1. Sachverhalt
 - 2. Urteil
 - 3. Bewertung

I. KÜNDIGUNGSFREIHEIT UND DAS „MISSBRAUCHSVERBOT DER AUSÜBUNG DER KÜNDIGUNG“

Nach Art. 627 des japanischen Zivilgesetzes (nachfolgend: ZG)¹ kann jede Partei einen Dienstvertrag jederzeit kündigen, wenn die Beschäftigung unbefristet ist. Mit anderen Worten, dem Arbeitnehmer steht die Freiheit der Kündigung zu, und als Gegenstück dazu hat der Arbeitgeber die Freiheit, seine Arbeitnehmer zu entlassen. Der Grund für diese Regelung ist, dass die vertragliche Bindung zwischen den Vertragsparteien eines Dienstvertrages häufig zur persönlichen Abhängigkeit der Arbeitnehmer führt.² Gesetzlich wurde diese Position in Artikel 27 der Verordnung zur Durchführung der Fabrikordnung³ manifestiert, wonach der Arbeitgeber bei der Entlassung von Frauen und Minderjährigen lediglich dazu verpflichtet war, am Tag der Kündigung die Kosten für die Fahrt von der Fabrik zum Haus des gekündigten Arbeitnehmers zu tragen.

Die bereits 1911 erlassene Fabrikordnung war das erste in Japan erlassene Arbeitsgesetz. Zentral reguliert wurde der Arbeitsschutz für Jugendliche unter 15 Jahren (später 16

* Associate Professor, Rissho Universität.

1 *Minpō*, Gesetz Nr. 89/1896 und Nr. 9/1898 i. d. F. des Gesetzes Nr. 74/2011; engl. Übers. abrufbar unter <http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail/?ft=2&re=02&dn=1&yo=%E6%B0%91%E6%B3%95&x=0&y=0&ky=&page=2> (Gesetz i. d. F. des Gesetzes Nr. 78/2006), zuletzt aufgerufen am 22.10.2013

2 U. KENJIRŌ, *Minpō yōgi III* [Abriss des Zivilrechts] (Minpodo 1897; Nachdruck Tokyo 1992) 693 ff.

3 *Kōjō hōsekō-rei*.

Jahren) und für Frauen. Die Fabrikordnung war angelehnt an die europäischen Arbeitsgesetze, wie sie damals in der Schweiz und in England, Frankreich und Deutschland galten.

Nach dem Zweiten Weltkrieg ist das japanische individuelle Arbeitsrecht unter der amerikanischen Besatzung neu geordnet worden. Das Arbeitsstandardgesetz (nachfolgend: ASG)⁴ hat 1947 Regeln eingeführt, die für alle Arbeitsverhältnisse gelten. Der Zweck des ASG besteht darin, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass die Bedürfnisse der Arbeitnehmer an ein menschenwürdiges Dasein erfüllt werden (Art. 1 ASG). In das Arbeitsstandardgesetz ist auch ein Artikel über die Kündigungsfrist eingefügt worden. Während das japanische Zivilgesetz nur eine Kündigungsfrist von 14 Tagen (Art. 627 ZG) vorsieht, regelt das Arbeitsstandardgesetz eine Kündigungsfrist von 30 Tagen bzw. die Bezahlung des Durchschnittslohns für 30 Tage (Art. 20 ASG). Darüber hinaus legt das Arbeitsstandardgesetz Einschränkungen für Kündigungen während des Mutterschutzes und nach Arbeitsunfällen fest (Art. 19 ASG). Dies betrifft zum einen die Abwesenheit vom Arbeitsplatz von Arbeitnehmerinnen vor und nach der Geburt ihres Kindes und zum anderen die Abwesenheit von Arbeitnehmern wegen Verletzungen und Krankheiten. Während der Abwesenheit und bis 30 Tage nach dem Ende der Abwesenheit ist eine Entlassung dieser Arbeitnehmer verboten.

Allerdings unterliegt die Ausübung des Rechts der Entlassung Einschränkungen durch gerichtliche Entscheidungen.⁵ Durch eine Reihe gleichartiger Urteile wurde das „Missbrauchsverbot der Ausübung der Kündigung“ etabliert.⁶

Im Jahre 2003 wurden die richterrechtlichen Regeln über den Missbrauch des Kündigungsrechts mit der Novellierung des Arbeitsstandardgesetzes kodifiziert (Art. 18-2 ASG a.F.) und später in das Arbeitsvertragsgesetz (ArbVG)⁷ übernommen. Das Verbot der rechtsmissbräuchlichen Kündigung wird daher seit Inkrafttreten des neuen Arbeitsvertragsgesetzes dort geregelt; der alte Artikel 18-2 des Arbeitsstandardgesetzes wurde aufgehoben. Art. 16 ArbVG lautet nunmehr: „Die Ausübung des Kündigungsrechts durch den Arbeitgeber wird dann als Rechtsmissbrauch angesehen und ist unwirksam, wenn es der Kündigung objektiv an einem vernünftigen, sachlich gerechtfertigten Grund fehlt und sie nach allgemeiner Auffassung in der Gesellschaft als nicht angemessen angesehen wird.“ Die neue Vorschrift hat den gleichen Inhalt wie die von der Rechtsprechung entwickelten Maßstäbe.

Es bleibt somit festzuhalten, dass die Kündigungsfreiheit bereits eingeschränkt worden war, da das „Missbrauchsverbot der Ausübung der Kündigung“ zunächst durch gerichtliche Entscheidungen und später durch Gesetz etabliert worden ist.

4 *Rōdō kijun-hō*, Gesetz Nr. 49/1947 i. d. F. des Gesetzes Nr. 89/2008.

5 Bereits DG Ōtsu, Urt. v. 14.3.1928, *Rōdō Kankei Minji Saiban-shū* 4-1, 50.

6 OGH, Urt. v. 25.4.1975, in: *Hanrei Taimuzu* 321 (1975) 54.

7 *Rōdō keiyaku-hō*, Gesetz 128/2007.

II. BETRIEBSBEDINGTE KÜNDIGUNG

Für betriebsbedingte Kündigung haben die im Folgenden dargestellten richterrechtlichen Grundsätze⁸ immer noch Geltung: Die Rechtsprechung knüpft die Wirksamkeit von betriebsbedingten Kündigungen in der Regel an folgende vier Voraussetzungen: 1. Notwendigkeit des Personalabbaus, 2. Bemühungen zur Vermeidung einer Kündigung, 3. Sachliche Kriterien für den Personalabbau und 4. Verhandlungen mit der Gewerkschaft oder mit dem einzelnen Arbeitnehmer.

1. *Notwendigkeit des Personalabbaus*

Sie liegt dann vor, wenn Umstände auf eine zunehmende betriebswirtschaftliche Gefahr hinweisen. Nicht nachgewiesen werden muss, dass das Unternehmen ohne Personalabbau in die Insolvenz geht. In den meisten Fällen wird die Notwendigkeit des Personalabbaus schon bei einer zunehmenden betriebswirtschaftlichen Gefahr bejaht. Die Notwendigkeit des Personalabbaus wird allerdings verneint, wenn Arbeitnehmer altersbedingt aus dem Betrieb ausscheiden.⁹ Dasselbe gilt auch, wenn bei dem betroffenen Betrieb neue Einstellungen erfolgen. Die erste Voraussetzung ist somit klar und deutlich.¹⁰

2. *Bemühungen zur Vermeidung einer Kündigung*

Die Kündigung ist unzulässig, wenn die Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz (zu geänderten oder unveränderten Arbeitsbedingungen) möglich ist. Dabei werden in Japan ähnliche Überlegungen angestellt wie in Deutschland nach dem so genannten Ultima-Ratio-Prinzip. Nach der Rechtsprechung muss der Arbeitgeber vor dem Ausspruch einer Kündigung zuerst eine zumutbare Weiterbeschäftigung durch Versetzung auf einen freien Arbeitsplatz anbieten.¹¹ Es ist ausreichend, wenn der Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung in einem anderen Unternehmen anbietet.¹² Ein Recht zur Entsendung in ein anderes Unternehmen ohne Zustimmung des Arbeitnehmers kann allein in wirtschaftlich dringenden Situationen anerkannt werden. In der betrieblichen Praxis werden vor der Entlassung oftmals Auflösungsverträge angeboten, in denen der Arbeitgeber den Arbeitnehmern günstigere Entlassungsbedingungen (z.B. eine Erhöhung des sogenannten Ausscheidensgeldes) anbietet, um die Zahl der Arbeitnehmer zu verrin-

8 DG Nagasaki, Urt. v. 24.12.1975, in: Hanrei Jihō 813 (1976) 98.

9 DG Osaka, Beschluss v. 27.7.2001, in: Rōdō Hanrei 815 (2002) 84; DG Tokyo, Urt. v. 27.8.2003, in: Hanrei Taimuzu 1139 (2004) 121.

10 DG Osaka, Beschluss v. 27.3.1998, in: Rōdō Hanrei 744 (1998) 84; DG Tokyo, Urt. v. 9.7.2002, in: Rōdō Hanrei 834 (2002) 104.

11 DG Tokyo, Urt. v. 26.2.2001, in: Rōdō Hanrei 807 (2001) 91; DG Matsuyama, Urt. v. 24.4.2002, in: Rōdō Hanrei 830 (2002) 35.

12 DG Osaka, Urt. v. 8.5.2000, in: Rōdō Hanrei 787 (2000) 18; DG Kyoto, Urt. v. 30.6.2003, in: Rōdō Hanrei 857 (2003) 26.

gern. Der Abschluss eines Auflösungsvertrags wird als Bemühung zur Vermeidung einer Kündigung angesehen.¹³

3. Sachliche Kriterien für den Personalabbau

Die betriebsbedingte Kündigung muss unter Anwendung sachlicher Kriterien für den Personalabbau erfolgen. Auf diese Voraussetzung werde ich im Rahmen der gleich folgenden Darstellung des JAL-Falls näher eingehen.

4. Verhandlungen mit der Gewerkschaft oder mit dem einzelnen Arbeitnehmer

Vierte Voraussetzung der wirksamen betriebsbedingten Kündigung ist, dass der Arbeitgeber mit der Gewerkschaft oder mit dem einzelnen Arbeitnehmer über die Vermeidung der Kündigung verhandelt hat.¹⁴

III. JAL-FALL ALS EIN BEISPIEL FÜR DIE BETRIEBSBEDINGTE KÜNDIGUNG

Ich will nunmehr auf den sogenannten JAL-Fall¹⁵ eingehen, der im Jahre 2012 zwischen japanischen Arbeitsrechtlern zu heißen Diskussionen geführt hat.¹⁶ In diesem Fall ging es um eine Massenentlassung. Der Fall wirft mehrere Probleme auf, die bislang in der Literatur nicht ausreichend berücksichtigt worden sind.

1. Sachverhalt

Die Fakten des Falls waren wie folgt: Klägerinnen sind 72 Personen des Kabinenpersonals bei der japanischen Fluggesellschaft Japan Airlines, kurz JAL. Die Beklagte JAL hat (zusammen mit anderen Tochtergesellschaften) am 19. Januar 2010 entschieden, beim Distriktgericht Tokyo die Insolvenz zu beantragen. Am 28. April 2010 ist ein Insolvenzverwalter (der Rechtsanwalt) bestellt worden. Die Beklagte hat die Zahl ihrer internationalen Flüge um etwa 40 % und die der inländischen Flüge um etwa 30 % reduziert. Der Sanierungsplan, den die Beklagte erstellte, zielte darauf ab, den Wiederaufbau durch Restrukturierung umzusetzen, die Rentabilität durch die Reduzierung der Zahl der Jumbos sowie von internationalen und inländischen Flügen zu erhöhen sowie Betriebe zu verkleinern usw.

13 OGH Urt. v. 27.10.1983, in: Rōdō Hanrei 427 (1984) 63; DG Niigata, Urt. v. 29.9.2000, in: Rōdō Hanrei 804 (2001) 62; DG Kagoshima, Urt. v. 19.11.1999, in: Rōdō Hanrei 777 (2000) 47. Dagegen OG Tokyo, Urt. v. 29.10.1979, in: Rōdō Hanrei 330 (1980) 71.

14 Etwa DG Osaka, Beschluss v. 26.3.1980, in: Rōdō Hanrei 340 (1980) 63; DG Osaka, Beschluss v. 7.7.1998, in: Rōdō Hanrei 747 (1998) 50.

15 DG Tokyo v. 30.3.2012, in: Rōjun 1774 (2012) 72.

16 IKEDA, in: Ronkyū Jurisuto 2 (2012) 242; YOROI, in: Rōjun 1774 (2012) 19; NEMOTO, in: Hōritsu Jihō 1055 (2013) 128; TAKAHASHI, in: Jurisuto Jūyō Hanrei Kaisetsu 1453 (2013) 222.

Über eine etwaige betriebsbedingte Kündigung enthielt der Sanierungsplan keine Angaben, sondern nur über die Arbeitsplätze, die abgebaut werden sollten. Gleich danach erstellte die Beklagte den Insolvenzplan (*kosei keikaku*).

Dem Distriktgericht Tokyo wurde der Insolvenzplan am 31. August desselben Jahres vorgelegt, der u. a. folgende Punkte enthielt:

- die Reduktion des Einschusses,
- die Gläubiger erlassen der Beklagten 87,5 % der Schulden,
- eine Finanzierung durch die Enterprise Turnaround Initiative Corporation of Japan (ETIC), ein halbstaatliches Institut, in Höhe von ¥ 350.000.000.000,
- Unternehmensumstrukturierungen, Personalabbau-Plan der gesamten Gruppe.

Gemäß dem Sanierungsplan und dem Insolvenzplan hatte die Beklagte 84 Flugbegleiter und 81 Piloten betriebsbedingt gekündigt. Für Flugbegleiter hatte die Beklagte eine Richtlinie für die Massenentlassung aus sechs Punkten festgelegt:

- Keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit eines Flugbegleiters bei Krankheit nach dem 31.08.2010 (1) oder
- die Fehlzeiten eines Flugbegleiters belaufen sich auf mindestens 41 Tage in der Zeit vom 01.04.2010 bis zum 31.08.2010 (2) oder [...]
- ein Flugbegleiter ist mindestens 53 Jahre alt (6).

71 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben beim Distriktgericht Tokyo gegen die Kündigungen und auf Lohnfortzahlung geklagt. In einem anderen Prozess haben auch Piloten beim Distriktgericht Tokyo gegen die Kündigungen und auf die Weiterzahlung von Lohn geklagt. Der Präsident der Beklagten hatte vor der internationalen Presse geäußert, dass die betriebsbedingten Kündigungen eigentlich nicht nötig gewesen wären.

2. Urteil

Die Rechtsprechung knüpft die Wirksamkeit von betriebsbedingten Kündigungen in der Regel an die oben genannten vier Voraussetzungen. In der letzten Verhandlung wurden vier Gutachten der Arbeitgeberseite, die von Professoren erstellt worden sind, dem Gericht vorgelegt, aber das Gericht hat diese nicht angenommen. Die Gutachten vertreten die Ansicht, dass das Gericht die Voraussetzungen für die betriebsbedingte Kündigung nicht prüfen darf. Laut einem der Gutachten ist die Überprüfung der Voraussetzungen für die betriebsbedingte Kündigung unnötig, weil das Insolvenzgericht den Insolvenzplan, der den Personalabbau vorsieht, bereits geprüft hatte.¹⁷ (Tatsächlich wird jedoch in dem Insolvenzplan keine betriebsbedingte Kündigung festgelegt.)

Das DG Tokyo hat diese Voraussetzungen für die betriebsbedingte Kündigung ebenfalls geprüft. Die Notwendigkeit des Personalabbaus hat das Gericht bejaht. Das Ziel,

17 ITŌ, *Jigyō saisei tetsuzuki ni okeru kaiko no hitsuyō-sei no handan wakugumi* [Übersicht über die Beurteilung der Notwendigkeit der Kündigung im Zusammenhang mit dem Unternehmenssanierungsverfahren], in: Tōkyō Bengoshi-kai [Anwaltskammer Tokyo], *Tōsan-hō kaisei tenbō* [Überblick über die Reform des Insolvenzrechts] (Tokyo 2012) 2 (11).

das Personal um 606 Flugbegleiter zu reduzieren, sei noch nicht erreicht. Die Beklagte hält die Personalreduzierung für notwendig, um eine Finanzierung durch ETIC (in Höhe von ¥ 350.000.000.000) zu bekommen. Das Gericht war auch der Auffassung, dass die Äußerung des Präsidenten der Beklagten nur besage, dass finanzielle Aufwendungen für gekündigte Beschäftigte nicht unmöglich seien.

Die Möglichkeiten zur Vermeidung von Kündigungen wurden von der Beklagten ausreichend ausgenutzt: Reduzierung der Personalkosten um 5%, Reduzierung der Vorstandsvergütung, Personalreduzierung bei den Vorständen, Verkauf von fünf Tochterunternehmen sowie Einstellungsstopp usw. Die Versetzung zu anderen Firmen sei nicht zu erörtern.

Die betriebsbedingte Kündigung muss unter Anwendung sachlicher Kriterien für den Personalabbau erfolgen. Das DG Tokyo hat auch darauf hingewiesen, dass erkrankte Arbeitnehmer und ältere Arbeitnehmer dem Betrieb in Zukunft weniger als andere Arbeitnehmer dienen. Das Senioritätsprinzip wurde in der Personal- und Lohnpolitik in japanischen Unternehmen lange ernst genommen. Danach galt: Je länger Arbeitnehmer im Unternehmen sind, desto höher werden die Gehälter der Arbeitnehmer. Die Beklagte hat auch behauptet, dass es effizienter sei, gut bezahlten Arbeitnehmern zu kündigen, da sie den Schutz der jüngeren Arbeitnehmer wichtiger fand. Das Gericht hat diese Einschätzung als angemessen betrachtet.

Die Beklagte hat häufig kollektive Verhandlungen geführt, einschlägige Materialien verteilt und ernsthafte Erklärungen über die Möglichkeiten zur Vermeidung der Kündigung abgegeben, sodass die vierte Voraussetzung für betriebsbedingte Kündigungen zumindest formal erfüllt ist. Das Gericht hat entschieden, dass die Kündigung insgesamt wirksam ist.

3. Bewertung

Die Entscheidung des DG Tokyo überzeugt mich nicht. Das Gericht musste die Voraussetzungen für die betriebsbedingte Kündigung natürlich prüfen. Im japanischen Recht wird zwischen Konkurs und Insolvenz unterschieden. Im Insolvenzverfahren geht es um die Weiterführung des Betriebs, so dass die Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmer der Grundsatz für die Insolvenz ist. Der betroffene Insolvenzplan berührt nicht die betriebsbedingte Kündigung. Das Insolvenzgericht hatte demnach keine Gelegenheit, die betriebsbedingte Kündigung zu prüfen, so dass das Distriktgericht Tokyo in dem Kündigungsprozess die Erfüllung der Voraussetzungen für die betreffende betriebsbedingte Kündigung überprüfen muss. Anders als die Gutachten der Arbeitgeberseite gehe ich davon aus, dass es nicht genügt, dass das Insolvenzgericht den Insolvenzplan geprüft hatte.

An der Notwendigkeit des Personalabbaus ist auch zu zweifeln. Die Beklagte hat bis 2012 etwa 1.200 Flugbegleiter eingestellt, so dass die Notwendigkeit für die betriebsbedingte Kündigung für 84 Flugbegleiter als zweifelhaft angesehen werden muss. Außerdem hat die Beklagte 2010 und 2011 einen Umsatzrekord erzielt, so dass 2013 neue internationale Flüge eingeführt wurden. Damit entstand neuer Personalbedarf. Bei der

Erstellung des Insolvenzplans muss genau berechnet werden, wie viel Umsatz in fünf Jahren gemacht wird, und wie viel Personal dazu nötig ist. Dies hat die Beklagte wahrscheinlich falsch berechnet.

In gerichtlichen Entscheidungen wird die Versetzung zu einer anderen Firma normalerweise erörtert. Das Tokio DG hat diese jedoch nicht geprüft.

Die schwierigste Frage stellte sich bei der dritten Voraussetzung, die in der Rechtsprechung sehr umstritten ist. Soziale Gesichtspunkte wie in Deutschland (hier werden vor allem Betriebszugehörigkeitsdauer, Alter, Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers und eine mögliche Schwerbehinderung berücksichtigt) gibt es bei uns in Japan nicht. Ob das Alter des Arbeitnehmers bei der betriebsbedingten Kündigung berücksichtigt werden muss, ist in der Rechtsprechung umstritten.¹⁸

Ich habe in diesem Fall vor der zweiten Instanz ein Gutachten vorgelegt und bin zu dem Ergebnis gekommen, dass eine Altersdiskriminierung vorliegt. Aufgrund von Treu und Glauben und dem Persönlichkeitsrecht darf das Alter bei einer Kündigung nicht berücksichtigt werden, da kein Mensch einen Einfluss auf sein Alter hat und dementsprechend der Kündigung nicht ausweichen könnte. Dürfte der Arbeitsausfall außerdem bei einer Kündigung berücksichtigt werden, hätte dies zur Folge, dass der Arbeitgeber erkrankte Arbeitnehmer aus dem Betrieb ausschließen könnte. Der erkrankte Arbeitnehmer wäre dann gleich mit drei verschiedenen Schwierigkeiten konfrontiert: Krankheit, Arbeitslosigkeit und Armut. Anhand der sozialen Aspekte ergibt sich, dass die Wirksamkeit der betriebsbedingten Kündigung gegenüber einem erkrankten Arbeitnehmer zweifelhaft erscheint.¹⁹

In meinem Gutachten habe ich geschrieben, dass den erkrankten Arbeitnehmer(innen) betriebsbedingt nicht gekündigt werden darf, soweit ihre Krankheiten durch eine Berufskrankheit oder durch ihren betrieblichen Alltag verursacht wurden. Die meisten der erkrankten Arbeitnehmerinnen waren betriebsbedingt krank. Zum Beispiel war eine gekündigte Flugbegleiterin an Ataxie des vegetativen Nervensystems erkrankt, was eine typische Krankheit für Flugbegleiter(innen) ist, da sie durch ihren unregelmäßigen Arbeitsalltag einen geregelten Lebensrhythmus verlieren. Sie müssen wegen der Flüge oft morgens früh aufstehen und sich an regelmäßige Zeitumstellungen gewöhnen. Es gab auch Flugbegleiterinnen, die Kreuzschmerzen als Berufskrankheit erlitten, weil sie in dem stets um fast drei Grad geneigten Flugzeug schwere Wagen schieben mussten. Die Lufttrockenheit und die Kälte in den Flugzeugen sowie der Schlafmangel beeinflussten die Kreuzschmerzen negativ.

Wenn eine Krankheit eine Berufskrankheit ist oder durch den betrieblichen Alltag verursacht wird, kann der Arbeitnehmer nicht dafür verantwortlich gemacht werden. Wären

18 DG Tokyo, Beschluss v. 4.8.1988, in: Rōdō Hanrei 522 (1988) 11; DG Fukuoka, Urteil v. 25.11.1992, in: Rōdō Hanrei 621 (1993) 33; DG Tokyo, Urt. v. 19.12.2001, in: Rōdō Hanrei 817 (2002) 5.

19 K. TAKAHASHI, *Kaiko no kenkyū* [Untersuchungen zur Kündigung] (Kyoto 2011) 243 f.

solche Arbeitnehmer durch eine betriebsbedingte Kündigung wegen einer Krankheit, die in den Verantwortungsbereich des Arbeitgebers fällt, entlassen worden, würde dem gekündigten Arbeitnehmer die Verantwortung zugewiesen. Das darf jedoch nicht sein, das dies einen Verstoß gegen den Grundsatz von Treu und Glauben bedeuten würde.²⁰

ZUSAMMENFASSUNG

Dieser Beitrag befasst sich vor dem Hintergrund einer aktuellen Entscheidung des DG Tokyo mit der betriebsbedingten Kündigung in Japan. Der Autor gibt zunächst einen knappen Überblick über das Prinzip der Kündigungsfreiheit und seine Einschränkungen durch das richterrechtliche und später gesetzlich normierte Missbrauchsverbot. Im Anschluss werden die von der Rechtsprechung entwickelten Kriterien für die Zulässigkeit einer betriebsbedingten Kündigung vorgestellt. Darauf aufbauend wird die Entscheidung des DG Tokyo, die sich mit einer Massenentlassung durch Japan Airlines (JAL) befasst, vorgestellt und bewertet. Der Autor nimmt dabei eine kritische Haltung gegenüber der Entscheidungsfindung und dem Ergebnis ein.

(Die Redaktion)

SUMMARY

Against the background of a recent decision by the Tokyo District Court, this paper deals with the termination of employment contracts for operational reasons. The author begins by introducing the principle of freedom of termination of employment contracts as well as its limitation by the prohibition of abusive practices, which was developed by case law and codified later on. In the following part of the paper the judicially defined preconditions for the termination of employment contracts for operational reasons are presented. The author then goes on to evaluate the judgment by the Tokyo District Court, which deals with a mass layoff by Japan Airlines (JAL), taking a critical position regarding both the process of decision-making as well as the final outcome of the decision.

(The Editors)

20 Der Prozess ist derzeit in der zweiten Instanz anhängig, deren Urteil noch aussteht.