



Informationsbrief Internationales Recht, Recht Japans und Ostasiens

Arbeitsrecht

- Neue Serie: Arbeits- und Sozialrecht in Japan

Internationales Zivilprozessrecht

- Das Europäische Mahnverfahren

Energierecht

- Neue japanische Regeln für die Stromgewinnung aus Erneuerbaren Energien

Veranstaltungen

- JAPAN – Alte und neue Chancen und Herausforderungen

Über den Autor:

Der Autor dieses Informationsbriefes, Rechtsanwalt **Dr. Jörn Westhoff, M.A.**, verbrachte seine Schulzeit in Hagen, studierte in Bochum Jura und Ostasienwissenschaften und qualifizierte sich zusätzlich am „Institut für Japanisches Recht“ der Fernuniversität in Hagen im japanischen Wirtschaftsrecht. Nach seiner Promotion zum japanischen Recht und dreijähriger Anwaltschaft in Düsseldorf ging er für elf Jahre nach Tokyo, wo er als Rechtsanwalt in einer internationalen Rechts- und Patentanwaltskanzlei beschäftigt war und vorwiegend europäische und japanische Unternehmen in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts beriet und vor internationalen Schiedsgerichten vertrat. Dabei zeichnete er für mehrere große M&A- und Joint-Venture-Projekte verantwortlich und begleitete Unternehmen aus unterschiedlichen Bereichen während der ersten Vertriebsanbahnungen in Ostasien, bei der Gründung eigener Tochtergesellschaften und im unternehmerischen Alltag von der Vorbereitung von Aktionärsversammlungen über die Beratung in Produkthaftungsfragen und die Gestaltung und Prüfung von Verträgen verschiedenster Art bis zur Verhandlung in Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts. Seine Erfahrungen und Kenntnisse hat er in zahlreichen Veröffentlichungen zum japanischen, chinesischen, deutschen und internationalen Recht bekannt gemacht.

Seit dem Januar 2012 ist Dr. Jörn Westhoff wieder in Hagen und hauptberuflich in der Kanzlei **Dr. Wehberg und Partner GbR** als Rechtsanwalt tätig. Gleichzeitig forscht er an der Fernuniversität und lehrt japanisches Recht an der Ruhr-Universität Bochum. Als Rechtsanwalt berät Dr. Westhoff deutsche und ausländische Unternehmen im nationalen, internationalen und ausländischen Wirtschaftsrecht mit einem Schwerpunkt auf Ostasien.

E-Mail: westhoff@wehberg.de
Tel.: + 49 – 2331 – 1098 - 0
Fax: + 49 – 2331 – 1098 - 30

Dieser Informationsbrief ersetzt keine Rechtsberatung im Einzelfall. Er ist nach bestem Wissen zusammengestellt, erhebt allerdings keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Arbeitsrecht

Serie: Arbeits- und Sozialrecht in Japan Teil I: Anstellungsverträge, Gehalt, Arbeitszeiten

Dass das japanische Arbeitsrecht einige Besonderheiten aufweist, ahnt man schon, wenn man nur an die Berichte denkt, die uns in Deutschland über lange Arbeitszeiten, lebenslange Beschäftigung, kurze Urlaubszeiten usw. erreichen. Nicht alles davon ist wahr, und nur wenig gilt ohne Einschränkung. In diesem und den folgenden Informationsbriefen werden jeweils in einem längeren Beitrag verschiedene Aspekte des japanischen Arbeits- und Sozialrechts dargestellt werden. Geplant sind Beiträge zu folgenden Themen: I – Anstellungsverträge, Gehalt, Arbeitszeiten; II – Sozialversicherung für japanische und deutsche Angestellte; III – Arbeitsdisziplin und Kündigung; IV – Arbeitsrichtlinien, Gewerkschaften und Arbeitskampf.

Anstellungsverträge

Rechtsquellen und Geltungsbereich des japanischen Arbeitsrechts

Das japanische Arbeitsrecht speist sich aus einigen grundlegenden Gesetzen und einer – für japanische Verhältnisse - reichen Rechtsprechung, insbesondere zum Kündigungsrecht. Wesentliche gesetzliche Rechtsquellen sind das Arbeitsstandardgesetz (ASG), das Gesetz über Arbeits- und Gesundheitsschutz (AGSG) und das Mindestlohngesetz (MLG). Das Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Soziales beteiligt sich mit Verordnungen und informellen Empfehlungen. Wichtigste Rechtsquelle sind jedoch die individuellen und kollektiven Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern. Grundsätzlich gilt das japanische Arbeitsrecht für alle Arbeitgeber, die in Japan Arbeitnehmer beschäftigen, unabhängig vom offiziellen Sitz oder sonstiger Registrierung des Arbeitgebers als Unternehmen, und für alle Arbeitnehmer, die in Japan in abhängiger Beschäftigung tätig sind, unabhängig von der Nationalität. Wer für einen ausländischen Arbeitgeber nach Japan reist, um dort nur kurzfristig tätig zu werden – z.B. ein interner Controller, der die japanische Tochtergesellschaft prüft -, unterliegt dem japanischen Arbeitsrecht in aller Regel nicht. Ausländische Arbeitgeber können mit japanischen Arbeitnehmern auch für Arbeit, die in Japan zu erledigen ist, die Geltung ausländischen Rechts vereinbaren, allerdings geht japanisches Recht, wenn es dem Schutz des Arbeitnehmers dient, dem vereinbarten Recht vor.

Anbahnung und Abschluss von Arbeitsverträgen

Freie Arbeitsstellen werden auch in Japan in verschiedensten Medien angezeigt, und Menschen die einen Job suchen, inserieren auch. Stellenausschreibungen müssen im Prinzip geschlechtsneutral sein. Staatliche Arbeitsvermittlungsagenturen („Hello Work“) bemühen sich ebenso wie private Dienstleister darum, Unternehmen und Mitarbeiter zusammen zu bringen.

Bewerbungen von Arbeitnehmern sind oft relativ einfach gehalten, da es in Japan keine oder nur wenig aussagekräftige Arbeitszeugnisse gibt, besteht eine Bewerbung oft nur aus einem kurzen Anschreiben mit Lebenslauf und ggf. Ausbildungszeugnissen. Fotos sind nicht zwingend.

Grundsätzlich werden Arbeitsverträge mit jedem Arbeitgeber individuell geschlossen. Der Inhalt beschränkt sich aber oft auf die wesentlichen Anstellungsbedingungen (Dauer des Vertrags, Stellenbeschreibung, Arbeitszeit, Urlaub, Gehalt etc.) und verweist wegen Details auf innerbetriebliche Regelungen, die für alle gelten. Diese sog. „Arbeitsbedingungen“ müssen jedem Arbeitnehmer zugänglich gemacht werden, es kann nicht schaden, ein aktuelles Exemplar beim Abschluss des Arbeitsvertrags auszuhändigen. Zum – oft kuriosen – Inhalt japanischer „Arbeitsbedingungen“ berichten wir näheres in der vierten Folge dieser Serie.

Bürgen für den Arbeitnehmer

Beim Abschluss von Arbeitsverträgen ist es in Japan noch verbreitet üblich, dass Verwandte des Arbeitnehmers oder sonstige Personen von einigem Rang für das Wohlverhalten des Arbeitnehmers „bürgen“. Solche „Bürgschaften“ sind weniger rechtlich als vielmehr sozial verbindlich. Der Arbeitnehmer selbst wird sich seinem Bürgen in aller Regel so sehr verpflichtet fühlen, dass er sich schon deshalb, und um den Bürgen nicht gegenüber dem Arbeitgeber in Verlegenheit zu bringen, um Wohlverhalten am Arbeitsplatz bemühen wird.

Ähnliche Vorgehensweisen sind zum Beispiel bei Mietverträgen über Wohnraum üblich, und auch sonst stellt die Anbahnung oder die „Begleitung“ von grundsätzlich unbefristet gedachten Vertragsbeziehungen durch „Garanten“, die für das Wohlverhalten eines oder beider Teile eintreten, in Japan ein wichtiges Instrument dar, um offene Konflikte in solchen Vertragsbeziehungen zu vermeiden.

Befristung von Arbeitsverträgen

Arbeitsverträge dürfen in Japan auch ohne Angabe von Gründen befristet werden, und zwar generell bis zu einem Zeitraum von drei Jahren, in gesetzlich bestimmten Ausnahmefällen auch bis zu fünf Jahren. Die Zahl der erlaubten Verlängerungen innerhalb des höchstens erlaubten Befristungszeitraums ist nicht geregelt, allerdings haben japanische Gerichte schon aus zwei Verlängerungen auf ein schützenswertes Vertrauen des Arbeitnehmers auf – unbefristete – Weiterbeschäftigung auch nach Ablauf der Befristungsdauer geschlossen.

„Probezeit“

In japanischen Anstellungsverträgen wird oft eine Probezeit von drei oder sechs Monaten vereinbart, sie hat aber nur geringe rechtliche Wirkung. Insbesondere bedeutet die Vereinbarung einer Probezeit nicht, dass während dieser Zeit das Anstellungsverhältnis ohne Angabe von Gründen von beiden Seiten gekündigt werden kann. Vielmehr muss auch in der Probezeit eine Kündigung durch den Arbeitgeber den strengen Vorgaben an rechtfertigende Kündigungsgründe entsprechen. Es ist daher in Japan nicht unüblich, neue Angestellte zunächst nur für eine befristete Zeit zu verpflichten, um die Zusammenarbeit zu erproben. Zwar kann ein befristeter Arbeitsvertrag von keiner Seite vorzeitig ordentlich gekündigt werden, der Arbeitgeber kann aber zumindest sicher sein, dass er einen nicht geeigneten Arbeitnehmer nur für die Zeit der Befristung bezahlen muss und das Arbeitsverhältnis enden wird, ohne dass es einer Begründung bedarf.

Gehalt

Mindestlohn

In Japan werden Mindestlöhne nicht auf nationaler Ebene, sondern von den Präfekturen für ihr Gebiet bestimmt. Es gibt außerdem branchenspezifische Mindestlohnregelungen. Die Mindestlohngrenzen dürfen in ihrem Geltungsbereich nicht unterschritten werden. Im Durchschnitt lagen die Mindestlöhne in Japan im Jahre 2011 bei 737 Yen (ca. 7,50 Euro) pro Stunde.

Zahlungsmodalitäten

Gehälter müssen in Japan mindestens einmal monatlich gezahlt werden. Üblich sind vierzehn bis sechzehn Gehaltszahlungen pro Jahr, wobei jeweils im Sommer und zum Jahresende ein oder zwei zusätzliche Gehälter als sog. „Bonni“ gezahlt werden, deren genaue Höhe von innerbetrieblichen Kollektivverhandlungen ebenso abhängig gemacht werden kann wie vom Erfolg des Unternehmens oder der persönlichen Leistung des Arbeitnehmers. Allerdings müssen die Regeln für die Festlegung für den Betroffenen transparent gemacht werden. Nicht nur japanische Arbeitnehmer rechnen

meist fest mit Sonderzahlungen im Juni und Dezember, auch z.B. Banken haben sich darauf eingestellt, indem sie für die Rückzahlung von Verbraucherkrediten oft zusätzliche Raten in den beiden Monaten vorsehen.

Die Gehälter enthalten oft einen nicht unerheblichen Anteil an sog. „Zulagen“. Das sind Gehaltsteile, deren Höhe auch von den persönlichen Verhältnissen des Arbeitnehmers abhängig ist, also z.B. Familienzulagen, Wohnungs- und Fahrtkostenzuschüsse, etc. Gehaltserhöhungen werden traditionell nach Seniorität gewährt, meist verbunden mit einem hierarchischen Aufstieg innerhalb des Unternehmens. Zunehmend sind aber auch leistungsbezogene Beförderungssysteme üblich.

Vom Gehalt wird die Einkommensteuer als Quellensteuer einbehalten und abgeführt, dasselbe gilt für den Arbeitnehmeranteil an den Sozialabgaben, der ebenfalls vom Arbeitgeber einbehalten und mit dessen Anteil an die Sozialversicherungsträger abgeführt wird. Das Nettogehalt ist dem Arbeitnehmer direkt auszuhandigen, wenn er nicht ein Konto angibt, auf das das Gehalt überwiesen werden soll, was mittlerweile selbstverständlich die Regel ist.

Abfindung (*taishoku-kin, retirement allowance*)

Ein in Deutschland weithin unbekanntes Institut des japanischen Arbeitslebens ist das *taishoku-kin*, dessen Bezeichnung auf englisch meist mit „*retirement allowance*“ übersetzt wird, während sich eine deutsche Übersetzung noch nicht eingebürgert hat. Es handelt sich um eine nicht im Gesetz vorgesehene, aber in den meisten Arbeitsverträgen und Arbeitsordnungen vorgesehene Sonderzahlung, die japanische Arbeitnehmer beim Ausscheiden aus einem Betrieb erhalten. In deutschen Begriffen beschrieben: es handelt sich quasi um eine pauschale Betriebsrentenabfindung, die meist in einer Summe ausgezahlt wird.

Die Berechnung der *retirement allowance* berücksichtigt mehrere Variablen, in der Regel sind das (i) Dauer der Betriebszugehörigkeit, (ii) letztes Gehalt und evtl. (iii) hierarchische Position. Eine einfache Formel könnte so aussehen:

Betrag des letzten Monatsgehalts x (Zahl der Jahre im Unternehmen) x F

In den Faktor F können verschiedenste Aspekte einfließen, zum Beispiel kann folgendes vorgesehen werden:

$F = (80 + \text{Zahl der Jahre im Unternehmen}) : 100.$

Das würde darauf hinauslaufen, dass ein Angestellter, der aus dem Unternehmen ausscheidet, z.B. nach zehn Jahren pro Jahr der Betriebszugehörigkeit ein 9/10 Gehalt ausgezahlt bekommt, nach zwanzig Jahren entsprechend ein volles Gehalt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit. Oft wird auch von Anfang an ein

volles Gehalt pro Jahr bezahlt. Außerdem wird der Faktor F auch noch zusätzlich erhöht, wenn ein Arbeitnehmer in der Hierarchie aufsteigt. In großen Unternehmen werden so mitunter bis zu drei Monatsgehälter pro Jahr der Betriebszugehörigkeit ausgezahlt.

Da mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit der Anspruch überproportional steigen kann, erhöht die Aussicht auf die *retirement allowance* die Betriebstreue der Arbeitnehmer, denn bei einem neuen Arbeitnehmer müssten sie mit dem dort vorgesehenen niedrigsten Faktor F beginnen. Viele Unternehmen sehen auch vor, dass bei einer arbeitnehmerseitigen Kündigung die *retirement allowance* nur zur Hälfte ausgezahlt wird, und dass gar nicht gezahlt wird, wenn der Arbeitnehmer aus personenbedingten Gründen entlassen wird. Vertriebsmitarbeiter oder andere Arbeitnehmer, deren Tätigkeit bei der Konkurrenz man fürchtet, bekommen ihre *retirement allowance* mitunter erst einige Zeit nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen, wenn halbwegs sicher ist, dass sie die mit ihnen vereinbarten Wettbewerbsklauseln einhalten.

Für den Arbeitnehmer ist die *retirement allowance* steuerbegünstigt, es gibt - recht hohe - Freibeträge pro Jahr der Betriebszugehörigkeit, die über einem durchschnittlichen Monatseinkommen liegen, so dass die *retirement allowance* oft vollkommen steuerfrei ausgezahlt werden kann. Auch Sozialabgaben fallen nicht an. Betriebliche Rücklagen des Arbeitnehmers sind dagegen nur in geringem Masse steuerlich relevant, so dass sie oft nicht gebildet werden.

Die Praxis der *retirement allowance* ist entstanden, weil japanische Unternehmen früher meist ein automatisches Ausscheiden aus dem Unternehmen mit 55 Jahren vorsahen, so dass bis zum Beginn der gesetzlichen Rentenzahlungen noch ein erheblicher Zeitraum zu überbrücken war. Die Arbeitnehmer waren auf die *retirement allowance* angewiesen, wenn sie keine neue Arbeitsstelle fanden und auch nicht – was allerdings häufig vorkam – von ihrem Arbeitgeber zu neuen, oft schlechteren, Bedingungen wieder eingestellt wurden.

In der Zwischenzeit hat der Gesetzgeber die Arbeitgeber verpflichtet, die betriebliche Lebensarbeitszeit dem gesetzlichen Rentenalter stufenweise anzupassen, so dass die *retirement allowance* ihre Berechtigung mehr und mehr verliert. Sie wird deshalb in neuen Verträgen oft auch nicht mehr vereinbart – allerdings ist ein individualvertraglicher Ausschluss der *retirement allowance* unwirksam, wenn der Vertrag damit von den Regeln der im Unternehmen geltenden Arbeitsordnung zum Nachteil des Arbeitnehmers abweicht. Wichtig ist daher, auch die betrieblichen Arbeitsordnungen der Entwicklung anzupassen – was allerdings sehr umständlich ist und gerade bei größeren Änderungen schrittweise erfolgen sollte, weil Änderungen der Arbeitsbedingungen mit den Arbeitnehmern abgestimmt und auch der zuständigen Aufsichtsbehörde vorgelegt werden müssen.

Arbeitszeiten

Tages- und Wochenarbeitszeiten

Im Prinzip darf die regelmäßige Arbeitszeit in Japan acht Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Ausnahmen, die eine Arbeitszeit von bis zu 44 Stunden pro Woche (bei höchstens 8 Stunden pro Tag) erlauben, gelten für Unternehmen wie Kinos, Theater, Restaurants, Einzelhandelsgeschäfte, Drogerien und Apotheken. Beträgt die tägliche Arbeitszeit mindestens sechs Stunden, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine tägliche Pause von 45 Minuten, bei einer Arbeitszeit von mehr als acht Stunden sind es 60 Minuten. Innerhalb von vier Wochen müssen mindestens vier Tage – oder ein Tag pro Woche – arbeitsfrei sein, wobei der Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien die Wahl des Tages überlassen ist. In der Regel ist in Japan das Wochenende arbeitsfrei.

Überstunden

Überstunden muss der Arbeitgeber im Prinzip im Voraus planen und einer regionalen Behörde melden, die die Arbeitssicherheit überwacht. Überstunden sind mit Aufschlägen zu vergüten, die je nach Umständen zwischen 25 % (für Überstunden am Tage, also nach 5.00 Uhr und vor 22.00 Uhr) und 60 % (für Mehrarbeit an arbeitsfreien Tagen in der Nacht, also zwischen 5.00 und 22.00 Uhr) betragen. Die Regelung gilt nicht für Geschäftsführer und leitende Angestellte.

Überstunden können auch durch Freizeit ausgeglichen werden, der Arbeitgeber darf das jedoch nicht vorschreiben, sondern muss dem Arbeitnehmer die Wahl lassen. Nicht ganz klar ist, ob ein Arbeitszeitausgleich auch die Vergütungserhöhung berücksichtigen muss, ob also eine Stunde Mehrarbeit ggf. mit 75 Minuten oder mehr arbeitsfreier Zeit auszugleichen ist.

Saisonarbeit

Ist in einem Unternehmen der Arbeitsanfall in starkem Maße saisonabhängig, so können auch Arbeitszeitsysteme vorgesehen werden, die einen Überstundenausgleich über Monate oder sogar über ein ganzes Jahr vorsehen. Dabei darf die Grenze von 40 Stunden pro Woche im Schnitt nicht überschritten werden.

Urlaub

Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt in Japan 10 Tage pro Jahr und entsteht erstmals nach einem halben Jahr Betriebszugehörigkeit. Danach steigt er zunächst jährlich um einen Tag an, nach dreieinhalb Jahren Betriebszugehörigkeit und in jedem Folgejahr um jeweils zwei Tage, bis ein Urlaubsanspruch von insgesamt 20 Tagen erreicht ist. Darüber hinausgehender Urlaubsanspruch kann vertraglich oder im Rahmen der Arbeitsbedingungen vereinbart werden. Urlaubsanspruch verfällt nach zwei Jahren. Er entsteht im Übrigen gar nicht erst, wenn der Arbeitnehmer im

vorangegangenen Jahr weniger als 80 % der regulären Arbeitszeit gearbeitet hat. Deshalb, und weil an Krankheitstagen in aller Regel kein Lohnfortzahlungsanspruch besteht, sondern nur ein Lohnersatzanspruch gegen die Krankenversicherung, der das Nettogehalt auch nicht aufwiegt, neigen japanische Arbeitnehmer dazu, bei Krankheit bezahlten Urlaub zu nehmen. Sie sparen ihn deshalb auch gern „für Notfälle“ auf und lassen ihn ggf. auch verfallen. Japanische Unternehmen gewähren für familiäre Ereignisse in aller Regel Sonderurlaub, oft auch mehr als in Deutschland üblich. So sind drei oder sogar fünf Tage Sonderurlaub für die eigene Hochzeit oder beim Tod naher Angehöriger nicht unüblich.

Feiertagsregelungen

Dass Japan relativ viele Feiertage hat, ist allgemein bekannt. Sie sind nicht zwingend arbeitsfrei, für Arbeit

an gesetzlichen Feiertagen muss aber ein anderer freier Tag gewährt werden. Eine Besonderheit des japanischen Feiertagsrechts betrifft Feiertage, die auf einen Sonntag fallen: in einem solchen Fall gilt der folgende Montag als gesetzlicher Feiertag. Liegt ein Tag zwischen zwei Feiertagen, so gilt er ebenfalls als Feiertag. In der sog. „Goldenen Woche“ Ende April/Anfang Mai und in der „Silbernen Woche“ im September häufen sich mehrere Feiertage und sorgen für eine rege Reisetätigkeit in Japan. An Neujahr gibt es normalerweise nur einen Feiertag, viele Unternehmen schließen dann aber für mehrere Tage, weil die traditionellen Neujahrsfeiern ein Familienfest sind, dessen Bedeutung mit der christlichen Weihnacht durchaus zu vergleichen ist. Auch im August schließen viele Unternehmen oder gewähren Sonderurlaub von einigen Tagen, weil zum O-Bon-Fest viele Japaner aufs Land fahren, um dort die Gräber ihrer Ahnen zu besuchen.

Internationales Zivilprozessrecht

Das Europäische Mahnverfahren

Die Geltendmachung und Vollstreckung von Forderungen gegenüber ausländischen Schuldern ist mit manchen praktischen und rechtlichen Hindernissen verbunden. Trotzdem sollte man nicht schon wegen des vermeintlichen Aufwands auf solche Forderungen verzichten. Zumindest innerhalb der Europäischen Union gibt es einige Erleichterungen.

Wenn die Rechtsgrundlage der Forderung im Prinzip unstreitig ist, der Schuldner sich aber weigert zu zahlen, vielleicht sogar, weil er darauf hofft, der Gläubiger werde nicht über Grenzen hinweg rechtliche Schritte ergreifen, so bietet jedenfalls innerhalb der Europäischen Union – mit Ausnahme Dänemarks - das europäische Mahnverfahren eine unkomplizierte und preiswerte Möglichkeit, einen auch im Ausland vollstreckbaren Titel zu erlangen.

Dazu ist ein standardisiertes Formblatt auszufüllen, in dem die wesentlichen Angaben zu dem Rechtsverhältnis zu machen sind, aus dem sich die Schuld ergibt. Anders als im deutschen Mahnverfahren muss die Forderung allerdings auch schlüssig begründet werden, und der Antrag muss die Beweise bezeichnen, die zur Begründung herangezogen werden. Die gegenüber dem deutschen Verfahren höheren inhaltlichen Anforderungen werden dadurch ausgeglichen, dass das zuständige Gericht den Antragsteller auf Lücken in seinem Antrag hinweisen und ihm Gelegenheit zur Nachbesserung geben muss. Das Gericht kann auch erklären, dass es nur einen Teil des geltend gemachten Anspruchs für begründet hält und den Antragsteller auffordern, den Antrag darauf zu begrenzen.

Liegen nach Ansicht des Gerichts alle Voraussetzungen vor, so erlässt es innerhalb von dreißig Tagen einen Europäischen Zahlungsbefehl. Durch die EU-Verordnung, der das europäische Mahnverfahren zugrunde liegt, wurden die nationalen Exequaturverfahren für die Europäischen Zahlungsbefehl abgeschafft. Er wird folglich ohne weitere Prüfung in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union (Ausnahme: Dänemark) anerkannt und zugestellt.

Der Schuldner kann gegen den Europäischen Zahlungsbefehl nur innerhalb von dreißig Tagen mittels eines Standardformulars Einspruch erheben, wobei er im Wesentlichen nur mitteilen muss, dass er sich gegen den Anspruch verteidigen will. Damit wird das streitige Verfahren eingeleitet.

Reagiert der Schuldner auf den Europäischen Zahlungsbefehl nicht innerhalb von dreißig Tagen, so stellt das Gericht die Vollstreckbarkeit des Zahlungsbefehls fest. Dagegen kann der Schuldner – wenn er sich nicht auf höhere Gewalt oder mangelhafte Zustellung berufen kann – inhaltlich nur noch vorgehen, wenn der Zahlungsbefehl offensichtlich zu Unrecht erlassen wurde. Tut er das nicht, so kann der Zahlungsbefehl vollstreckt werden, wobei für die Vollstreckung die jeweils nationalen Regeln gelten.

Energierrecht

Neue japanische Regeln für die Stromgewinnung aus Erneuerbaren Energien

Seit der Dreifach-Katastrophe von Fukushima und mit der zunehmenden öffentlichen Kritik an der Atomenergie häufen sich die Nachrichten aus Japan, die einen starken Ausbau der Stromgewinnung aus Erneuerbaren Energien erwarten lassen. Da Japan über relativ geringe Erfahrungen in diesem Bereich verfügt, entstehen neue Chancen für Investoren und Produzenten. Attraktiv ist der Markt auch wegen der hohen Vergütung für Einspeisungen alternativ erzeugten Stroms.

Gesetzliche Grundlagen

Am 1. Juli 2012 ist das neue japanische Einspeisegesetz in Kraft getreten. Es wurde dem deutschen Gesetz für den Vorrang Erneuerbarer Energien (Erneuerbare-Energien-Gesetz, EEG) nachgebildet und fördert die industrielle Einspeisung von Solarenergie, Windenergie und von Energie aus Wasserkraft, Wind und Biomasse sowie die private Einspeisung von Solarenergie. Die Regelungen sind ähnlich wie in Deutschland: der alternativ erzeugte Strom wird über das öffentliche Stromnetz dem Versorgungsunternehmen zur Verfügung gestellt und von diesem mit den gesetzlich festgelegten Beträgen vergütet. Diese Kosten wird das Versorgungsunternehmen an die Stromkunden mit der verbrauchsabhängigen Gebühr weiterreichen. Grundsätzlich sind die Versorgungsunternehmen verpflichtet, Strom aus erneuerbaren Energien, der ihnen angeboten wird, auch abzunehmen.

Einspeisevergütung

Die Einspeisevergütung ist gestaffelt nach den jeweiligen Energieformen, aus denen der Strom gewonnen wird. Am höchsten ist der Tarif mit 57,75 Yen pro kWh für kleine Windenergieanlagen mit weniger als 20 kW Leistung, am geringsten (13,65 Yen pro kWh) ist er für Energie aus Anlagen, die wiederverwertetes Holz verfeuern. 100 Yen entsprechen gegenwärtig ungefähr einem Euro.

Praktisches Vorgehen

Zur Einrichtung einer neuen Anlage zur Gewinnung von Strom aus Erneuerbaren Energien sind grob folgende Schritte zu planen: (i) Auswahl geeigneter Ansiedlungs-orte, (ii) Beratung mit dem örtlich (meist für das Gebiet einer Präfektur) zuständigen Versorgungsunternehmen, (iii) Anmeldung des Vorhabens nach den Regeln für ausländische Investitionen, (iv) Grün-

dung einer Gesellschaft japanischen Rechts mit dem Geschäftszweck, elektrische Energie zu erzeugen und mit ihr zu handeln, (v) Erwerb einer Lizenz zur Errichtung einer Stromgewinnungsanlage, (vi) Abschluss eines Einspeisevertrags mit dem Versorgungsunternehmen, (vii) Bau der Anlage, Anschluss ans Netz, Inbetriebnahme. Weitere Einzelschritte kommen hinzu, z.B. sind bei einer Windenergieanlage Wegerechte mit den Eigentümern der Nachbargrundstücke zu vereinbaren, Kommunen sind wegen der Verlegung von Kabeln zu konsultieren, etc.

Mögliche Partner

Wegen der Vielzahl von Einzelfragen, auch technischer Art, die zu klären sind, und deren Handhabung oft von deutschen Standards abweicht, und wegen der vielfältigen behördlichen Abstimmungsprozesse kann es sinnvoll sein, mit japanischen Partnern zu kooperieren. Das müssen nicht unbedingt Unternehmen sein, die bereits in diesem Bereich tätig sind. Tatsächlich wird berichtet, dass in Japan z.B. auch große Handelshäuser, Produzenten elektronischer Geräte und z.B. auch der Telekom-Dienstleister Softbank in dem neuen Markt investieren wollen. Gelingt ein Joint-Venture mit einem solchen Partner, kann der deutsche Investor möglicherweise schon durch Einbringung seines Knowhows einen erheblichen Beitrag leisten, der den japanischen Partner verpflichtet, die nötigen Investitionskosten zu einem größeren Teil zu tragen. Eine Möglichkeit, Partner zu finden, sind die zahlreichen Messen, die zum Thema „Erneuerbare Energien“ stattfinden. Die „Renewable Energy 2012 Exhibition“, die vom 5. bis 7. Dezember 2012 in Tokyo stattfindet, ist eines der zeitlich nächsten Events. Nähere Informationen zu dieser Messe stehen im Internet auch in englischer Sprache zur Verfügung:
<http://www.renewableenergy.jp/english/index.html>.

Veranstaltungen

JAPAN – Alte und neue Chancen und Herausforderungen

Gemeinsam mit dem Beratungsunternehmen **ASIA CONSULT** aus Kobe, Japan, und in Zusammenarbeit mit der **Südwestfälischen Industrie- und Handelskammer zu Hagen** sowie den Industrie- und Handelskammern des Ruhrgebiets veranstaltet die **Kanzlei Dr. Wehberg und Partner GbR** am **6. November 2012** eine „Wirtschaftskonferenz“ mit Vorträgen der Veranstalter und Erfahrungsberichten mittelständischer Unternehmen, die in Japan erfolgreich waren.

Die Vorträge behandeln aktuelle Marktchancen, rechtliche Aspekte des Vertriebs, Besonderheiten deutsch-japanischer Joint-Ventures, japanisches Arbeitsrecht und den Umgang mit Behörden, Chancen und Risiken des Japangeschäfts aus Beratersicht, die Finanzierung von Investitionen in Japan und Besonderheiten des Zahlungsverkehrs. Mandanten der Kanzlei Dr. Wehberg und Partner berichten über ihr Geschäft in Japan und den Erfolg ihrer dortigen Niederlassungen. Im Anschluss an die Veranstaltung lädt die Kanzlei zu einem Imbiss und weiterführenden Gesprächen ein. Die Veranstaltung beginnt am 6. November 2012 um 15.00 Uhr in den Räumen der Südwestfälischen Industrie- und Handelskammer zu Hagen, Bahnhofstr. 18, 58095 Hagen. Pro Unternehmen wird ein Teilnahmebeitrag von **60 Euro** erbeten. Details zum Programm und Informationen über die Referenten und ihre Unternehmen finden Sie auf der folgenden Seite.

Verbindliche Anmeldungen sind im Internet möglich auf der Website der Südwestfälischen Industrie- und Handelskammer zu Hagen: www.sihk.de. Alternativ wenden Sie sich bitte formlos per E-Mail, Telefon, Post oder Telefax an:

SIHK zu Hagen
Herrn Tobias Prinz
Bahnhofstr. 18
58095 Hagen
Tel.: 02331-390-224
Fax: 02331-390-354
E-Mail: prinz@hagen.ihk.de

Für eine Anmeldung per Telefax können Sie auch diese Seite verwenden und an die SIHK zu Hagen per Telefax senden. Bitte füllen Sie dazu das folgende Formular aus:

.....
An die SIHK zu Hagen, per **Telefax: 02331-390-354**

Zu der Veranstaltung

Wirtschaftskonferenz JAPAN am 6. November 2012

in den Räumen der SIHK zu Hagen melde ich folgende Personen verbindlich an:

Namen:

Firma:

Strasse:

Plz/Ort:

Tel./Fax:

E-Mail:

JAPAN – alte und neue Chancen und Herausforderungen

Wirtschaftskonferenz der Kanzlei Dr. Wehberg und Partner GbR
und des Beratungsunternehmens ASIA CONSULT aus Kobe, Japan
in Zusammenarbeit mit der Südwestfälischen Industrie- und Handelskammer zu Hagen
sowie den Industrie- und Handelskammern des Ruhrgebiets
am 6. November 2012 in Hagen

Programm

15.00 Uhr

Begrüßung und Moderation

Frank Herrmann, Leiter des Fachbereichs Internationales der SIHK zu Hagen
Dr. Jörn Westhoff, M.A., Rechtsanwalt, Dr. Wehberg und Partner GbR

15.15 Uhr

Japan stellt sich neu auf!

Marcus Schürmann, stellv. Geschäftsführer der Deutschen Industrie- und Handelskammer in Japan, Tokio

15.45 Uhr

Rechtsfragen des Japangeschäfts

Dr. Jörn Westhoff, M.A., Rechtsanwalt, Dr. Wehberg und Partner GbR, Hagen

16.15 Uhr

Chancen und Risiken des Japangeschäfts

Dipl.-Ing. Björn Dickehut, Eigentümer der Asia Consult Co.,Ltd., Kobe

16.45 Uhr Pause

17.00 Uhr

Big in Japan – Chancen für KMUs im Japan-Geschäft

Christian Altmann, Deutsche Bank, Hagen

17.30 Uhr

Erfahrungen von Mittelständlern

Jürgen Neumeier, Vorstand der Kneipp Japan K.K., Yokohama

Dipl.-Ing. Andreas Orzelski, Geschäftsführer KW-Software GmbH und Vorstand der KW-Software Japan K.K., Lemgo/Tokio

Erich Völkel, GEA Westfalia Separator, ehem. Präsident GEA Westfalia Separator Japan K.K., Oelde/Tokio

18.15 Uhr Diskussion

anschließend Imbiss und Erfahrungsaustausch

Anmeldungen: siehe umseitig