

Recht kurz bitte (5)

Das „Whistleblower“-Gesetz in Japan

Von Mikio Tanaka

Viele bedeutende Unternehmensskandale sind durch interne Hinweisgeber aufgedeckt worden. Die mutige Person, die Missstände im Betrieb aufgedeckt hat, wird aber nicht selten als Verräter hingestellt und muss oft niederträchtige Vergeltungsakte und schreckliche Erfahrungen über sich ergehen lassen. Aus diesem Grund wurde das Gesetz zum Schutz des „Whistleblowers“ im April 2006 in Kraft gesetzt. Dieses Gesetz steht im vollkommenen Widerspruch zu der japanischen Kultur, in der mehr Wert auf die Ordnung und Harmonie innerhalb der Gruppe gelegt wird, als auf allgemeine Regeln außerhalb der Gruppe. Entsprechend stieß der Gesetzentwurf auf starken Widerstand in der Wirtschaftswelt und hatte zur Folge, dass das Gesetz „verwässert“ werden musste.

Für die Anwendung des Gesetzes gibt es zunächst die Bedingung, dass es sich um einen Arbeitnehmer handeln muss. Im Olympus-Skandal 2011 war der Hinweis von dem Direktor des Unternehmens ausgegangen, und nicht von einem Arbeitnehmer. Deshalb konnte der mutige Engländer bei seiner Abberufung nicht mit dem Schutz des Gesetzes rechnen. Obwohl der Fall des Lebensmittelherstellers Snow Brand Food 2001 einer der Auslöser für die Festsetzung dieses Gesetzes war, fällt auch dieser Fall außerhalb des Anwendungsbereichs, da es ein Lagerhausangestellter war, der den Hinweis lieferte. Nachdem auch in Japan

vom Rinderwahn betroffenes Fleisch gefunden wurde, wurden japanische Rinder vom Staat aufgekauft, um die inländischen Viehzüchter zu schützen. Snow Brand Food hatte billiges importiertes Rindfleisch gekauft und es als japanisches Rindfleisch eingepackt, so dass es mit Steuergeldern wieder aufgekauft wurde. Der Lagerhausangestellte, der den Fall ans Licht gebracht hatte, wurde fast in den Bankrott getrieben.

Der Tatbestand, der als „meldereif“ gilt, ist nur auf bestimmte schwere Gesetzesverstöße begrenzt, die strafbar sind. Die Bedingungen des Schutzes unterscheiden sich, je nach dem, wer der Hinweisempfänger ist: (i) Wenn der Tatbestand innerhalb des Unternehmens gemeldet wird, ist es ausreichend, wenn ein „meldereifer“ Tatbestand offenbar eingetreten ist, oder im Begriff ist, einzutreten. (ii) Wenn der Tatbestand an eine Aufsichtsbehörde oder ähnliches gemeldet wird, muss *ein angemessener Grund zu dieser Annahme* vorliegen. (iii) Und wenn der Hinweis an eine Stelle außerhalb des Unternehmens gerichtet wird (z.B. Verbraucherorganisationen oder Massenmedien), muss zusätzlich eine von folgenden Bedingungen erfüllt sein: dass bei einer internen Meldung die *Zerstörung von Beweismitteln befürchtet* wird, dass nach einer internen Meldung *innerhalb von 20 Tagen keine Benachrichtigung über eine Untersuchung* vorliegt, oder dass eine *dringende Gefahr*, also

eine gesundheitliche und lebensbedrohliche Gefahr besteht.

Wenn diese Bedingungen erfüllt sind, und das Gesetz schließlich angewendet wird, bewirkt das aber lediglich ein „Verbot von Kündigung und sonstige nachteiliger Behandlung“. Das „Whistleblower“-Gesetz kann nur als eine Ausnahmeregelung des Arbeitsgesetzes eingestuft werden, und es beinhaltet keine Sanktionen gegen betroffene Unternehmen oder Vorgesetzte. Im Gegenteil werden die Arbeitnehmer sogar gesetzlich angewiesen, aufzupassen, dass sie durch ihre Meldung nicht das rechtmäßige Interesse anderer gefährden. Das amerikanische Rechtswesen legt mehr Wert auf die Realisierung der Gerechtigkeit (unter bestimmten Bedingungen wird sogar ein Teil der Geldstrafe des Unternehmens an den Hinweisgeber ausgezahlt), aber in Japan muss man sich auf einen dornigen Weg gefasst machen. Wenn Bauern in der Edo-Zeit eine direkte Petition wagten, also die feudalistische Klassendiskriminierung ignorierten und sich direkt an die herrschende Klasse wandten, musste der Anführer dieser Petition aufgrund seiner Gefährdung der feudalistischen Ordnung mit der Todesstrafe rechnen, selbst wenn der Inhalt der Petition genehmigt worden wäre. Diese alte Tradition, diejenigen zu hassen, die die „Harmonie“ innerhalb der Gesellschaft gefährden, scheint auch im heutigen Japan nicht so leicht zu verschwinden. ■

Mikio Tanaka ist Rechtsanwalt und Partner bei City-Yuwa Partners in Tokyo.
www.city-yuwa.com
E-Mail: mikio.tanaka@city-yuwa.com

JAPANMARKT aktuell

Der kompakte Newsletter zum Magazin:

- Top Thema
- Wirtschaft & Politik
- Unternehmen & Märkte
- Forschung & Innovation
- Stellenmarkt, Events, Publikationen

Jeden Montag und Donnerstag in Ihrer Inbox!

Sie möchten
noch näher dran sein
am japanischen Wirtschaftsgeschehen?
Wir halten Sie auf dem Laufenden!

Registrieren Sie sich jetzt online unter:
www.japan.ahk.de/newsletter-anmelden/