

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Arbeitgeber sind in Japan gesetzlich verpflichtet, die Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu gewährleisten. Trotzdem machen regelmäßig Fälle von *karoshi* – Tod durch Überarbeitung – Schlagzeilen.

Von Mikio Tanaka



iStock.com/twinerphoto

Kaltblaues LED-Licht soll beruhigend wirken, besagen wissenschaftliche Studien. Deshalb hat die japanische Bahngesellschaft JR East einige Bahnsteige in Tokio damit ausgestattet, besonders an Linien, die notorisch für Schienensuizide sind. JR hofft so Menschen, die Selbstmordgedanken plagen, von der Tat abzubringen.

2016 nahmen sich laut einer Statistik des Ministeriums für Gesundheit, Arbeit und Soziales 21.897 Menschen in Japan das Leben. Damit zählt die drittgrößte Volkswirtschaft der Welt zu den Ländern mit relativ hohen Selbstmordraten: Nach Angaben der Weltgesundheitsorganisation lag Japan 2015 unter den 183 untersuchten Ländern mit der Selbstmordrate von 15,4 von 100.000 Einwohnern auf dem 26. Rang. Deutschland nahm mit 9,1 Suiziden pro 100.000 Bürgern Rang 105 ein.

Dank verstärkter Aufklärung gehen Selbstmorde in Japan klar zurück. Psychische Erkrankungen sind gesellschaftlich weniger stigmatisiert als früher. Vor allem bei Männern, die zwei Drittel der Opfer ausmachen, konnten Erfolge bei der Prävention erzielt werden. Lag die Zahl der Suizide pro Jahr lange bei weit über 30.000, ist sie seit 2011 jedes Jahr um etwa 1.000 gesunken. Trotzdem bleibt die Rate in Japan relativ hoch, was auch der Arbeitskultur mit langen Präsenzzeiten geschuldet ist.

Bringt sich ein Arbeitnehmer infolge von Überarbeitung um, kann dies für den Arbeitgeber rechtliche Folgen haben. Denn seit 1984 unterliegen Unternehmen in Japan der zivilrechtlichen Fürsorgepflicht für ihre Mitarbeiter. Das bedeutet,

sie müssen die Sicherheit und das Wohlergehen der Belegschaft gewährleisten.

Ausgangspunkt: OGH-Urteil von 1984

Obwohl der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gegenüber ein weit gefasstes dienstliches Weisungsrecht hat, gab es in Japan lange keine klar im Gesetz verankerte Pflicht des Arbeitgebers, die Sicherheit und Gesundheit des Arbeitnehmers zu gewährleisten. Nach langem Ringen führte der Oberste Gerichtshof (OGH) 1984 die Fürsorgepflicht richterrechtlich ein.

Der Auslöser war eine Klage der Hinterbliebenen eines Angehörigen der Selbstverteidigungskräfte gegen den Staat. Der Mann war bei Wartungsarbeiten von einem Dienstfahrzeug überfahren worden und gestorben. Die erste Instanz (Tokioter Regionalgericht) lehnte die Forderungen der Familie mit der Begründung ab, dass die dreijährige Kurzverjährungsfrist für unerlaubte Handlungen im Sinne des japanischen Bürgerlichen Gesetzbuches (jBGB) bereits abgelaufen sei.

In zweiter Instanz (Obergericht Tokio) brachte die klagende Familie vor, dass der Staat als Arbeitgeber eine arbeitsvertragliche Pflicht habe, darauf zu achten, dass das Leben des Arbeitnehmers nicht in Gefahr gerät, sowie dessen Sicherheit zu gewährleisten. Die Verjährungsfrist für vertragliche Pflichten beträgt in der Regel zehn Jahre. Aber die Berufung wurde trotzdem abgelehnt. Die Begründung: Staat und Beamte befänden sich in einem „Sonderrechtsverhältnis“ und der Staat trage

keine Schadensersatzverantwortung gegenüber Beamten – ein Urteil, das heftige Kritik auslöste, weil es gegen das verfassungsrechtliche Rechtsstaatsprinzip verstoße.

Anders als die Gerichte niedriger Instanzen vertrat das OGH jedoch die Auffassung, dass es keinen Grund gebe, das Verhältnis zwischen Staat und Beamten anders auszulegen als zwischen Privatunternehmen und Angestellten. Das 2008 in Kraft getretene Arbeitsvertragsgesetz bestätigte diese OGH-Rechtsprechung und verankerte die Fürsorgepflicht ausdrücklich im Gesetz.

In einem wichtigen Punkt griff es jedoch zu kurz: Die konkreten Inhalte der Fürsorge wurden nicht definiert. Diese Entscheidung blieb damit der Rechtsprechung überlassen. Während es anfänglich bei Verfahren häufig um die physische Sicherheit ging, etwa an Arbeitsplätzen in Fabriken, trat zunehmend die psychische Sicherheit in den Vordergrund, je stärker sich Japan zu einer „Stress-Gesellschaft“ entwickelte und bei Büroangestellten mehr Fälle von Depressionen durch Überarbeitung sowie Selbstmorde auftraten.

Reformen und Richtlinien

Zur Prävention von stressbedingten Selbstmorden wurden unter anderem das Arbeitssicherheits- und das Arbeitshygiene-gesetz reformiert sowie entsprechende Richtlinien verabschiedet. In der Praxis bedeutet dies, dass Unternehmen Probleme der Angestellten erfassen und Maßnahmen zur Förderung der psychischen Gesundheit der Arbeitnehmer ergreifen sollen, zum Beispiel „Stress-Tests“. Ist ein Arbeitnehmer stressbedingt nicht mehr in der Lage, seine Arbeitsleistung zu erbringen, soll der Arbeitgeber sich bemühen, angemessene Maßnahmen einzuleiten, wie eine Versetzung oder eine Freistellung. Allerdings gibt es auch Fälle, in denen die Rechtsprechung bei einer Versetzung gegen den Willen des Arbeitnehmers Schadensersatzforderungen anerkannt hat. Außerdem soll das Unternehmen sich bemühen, betroffene Mitarbeiter bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz zu unterstützen.

Folgen bei Verstoß gegen die Fürsorgepflicht

Die strafrechtliche Haftung des Arbeitgebers beschränkt sich oft auf einen bloßen Verstoß gegen das Arbeitsstandardgesetz (nicht das Strafgesetzbuch). Ende 2015 erschütterte der Selbstmord einer jungen Frau die Öffentlichkeit. In den Monaten vor ihrem Suizid betrug allein die Zahl ihrer gemeldeten Überstunden mehr als 100. Ihr Arbeitgeber, Japans größte Werbeagentur Dentsu, wurde deshalb im Oktober 2017 vom Tokioter Amtsgericht zu einer Geldstrafe von 500.000 Yen verurteilt, wie von der Staatsanwaltschaft gefordert. Da die betroffene Mitarbeiterin wiederholt über das gesetzlich zulässige Maß hinaus hatte arbeiten müssen, ging das Gericht über das übliche Strafmaß von 300.000 Yen hinaus. Eine Freiheitsstrafe mit Arbeitszwang, die bis zu sechs Monate betragen kann, wurde nicht gefordert.

Bei einem zivilrechtlichen Verfahren können die Sanktionen jedoch deutlich härter ausfallen: In der Vergangenheit verurteil-

ten einige Gerichte Arbeitgeber zu mehr als 100 Millionen Yen Schadensersatz. Selbst bei einem Vergleich ist die Entschädigung oft sehr hoch.

Verhältnis zur Arbeitsunfallversicherung

Anders als bei der Geltendmachung von Forderungen wegen Verstoß gegen die Fürsorgepflicht muss bei der Arbeitsunfallversicherung die Fahrlässigkeit des Arbeitgebers nicht bewiesen werden. Die sogenannte *karoshi*-Richtlinie zur Arbeitsunfallversicherung legt bestimmte Richtwerte fest: Wenn jemand zum Beispiel zwei Monate direkt vor der Erkrankung oder über sechs Monate hinweg monatlich mehr als 80 Überstunden geleistet hat, also umgerechnet etwa zwölf Stunden täglich gearbeitet hat, wird die Wahrscheinlichkeit als erhöht betrachtet, dass es einen Kausalzusammenhang zwischen Überstunden und dem Todesfall gibt. Diese Kriterien werden aber auch bei gerichtlichen Entscheidungen über Verletzungen der Fürsorgepflicht durch den Arbeitgeber berücksichtigt.

Geltungsbereich

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers erstreckt sich auch auf Mitarbeiter von Unterauftragsunternehmen, wenn er Weisungsrecht für diese hat. Das gilt auch für Leiharbeitskräfte. Die Arbeitsunfallversicherung schließt jedoch die Leiharbeitsfirma ab.

Verjährung

Die Fürsorgepflicht wird seit dem Urteil von 1984 als vertragliche Pflicht betrachtet. Bei Verstößen sieht das jBGB eine Verjährungsfrist für Schadensersatzforderungen von zehn Jahren vor. Die Reform des jBGB (Bekanntgabe: Mai 2017, Inkrafttreten: April 2020) wird erhebliche Änderungen bezüglich der Verjährungsfristen mit sich bringen.

Maßnahmen

Arbeitgeber sollten nachweislich Maßnahmen ergreifen, um schweren Erkrankungen oder gar dem Tod durch Überarbeitung vorzubeugen, nicht zuletzt für den Fall eines Prozesses. Dazu sollten die Unternehmen Regelungen über die Kontrolle der Sicherheit (einschließlich der psychischen Gesundheit) der Mitarbeiter ins Personalreglement sowie in sonstige gesellschaftsinterne Regelungen aufnehmen und dokumentieren, inwieweit diese umgesetzt und eingehalten werden. Sie sollten stets die Überstunden, deren Vergütung und deren Notwendigkeit kontrollieren. Außerdem empfiehlt sich bei Verdacht auf psychische Erkrankung durch Überarbeitung Experten heranzuziehen, eine Freistellung zu erwägen sowie Möglichkeiten der späteren Rückkehr an den Arbeitsplatz zu besprechen. ■



Mikio Tanaka

ist Partner und Rechtsanwalt mit japanischer Volljuristzulassung bei City-Yuwa Partners in Tokio.

E-Mail: mikio.tanaka@city-yuwa.com
www.city-yuwa.com