

Recht kurz bitte (2)

Power Harassment

Von Mikio Tanaka

Es gibt Arbeitnehmer, die den Vorgesetzten das Leben schwer machen, da sie trotz mehrmaliger Zurechtweisung, ihre Fehler immer wiederholen. Doch wenn die Zurechtweisung und Unterweisung eines solchen schwierigen Arbeitnehmers übertrieben wird, kann es wiederum zu einer „Power Harassment“-Klage kommen. Vor allem wenn Disziplinarstrafen in den *shūgyo kisoku* (gesetzlich erforderliche „Arbeitsordnung“ ab einer Betriebsgröße von 10 Mitarbeitern, siehe JAPANMARKT 7/2008) nicht ausreichend geregelt sind, sind Degradierungsmaßnahmen und/oder Disziplinarmaßnahmen gegen inkompetente oder ungehorsame Arbeitnehmer nicht einfach durchzusetzen. Schließlich tendiert der frustrierte Vorgesetzte dazu, den Arbeitnehmer immer strenger zu unterweisen, um eine Besserung zu forcieren. Wenn sich aber der Arbeitnehmer nicht bessert, sondern – im Gegenteil – sich auflehnt, ist alle Mühe vergebens.

Zu „Power Harassment“ gibt es keine rechtliche Definition. In Streitfällen entscheidet das jeweilige Gericht, was „Power

Harassment“ bedeutet. Das führt zu einem Mangel an Vorausssehbarkeit. So kommt es vor, dass Arbeitnehmer den Begriff zu ihren Gunsten interpretieren, um ihre eigenen egoistischen Forderungen durchzusetzen. Gibt man solchen Forderungen aber auch nur einmal nach, wird es schwierig, einen Missbrauch durch andere Arbeitnehmer zu verhindern. Eine gängige Definition des Begriffes ist: „Die Handlung z.B. eines Managers in einer Gesellschaft, der seine Überlegenheit (Macht) ausnutzt und seinen eigentlichen beruflichen Rahmen verlässt, durch Worte und Taten seine Arbeitnehmer persönlich und in ihrer Würde verletzt, und das Arbeitsklima verschlechtert.“ Dazu gehören:

- Gewaltakte
- Mobbing von Untergebenen, wie z.B.: das absichtliche Verzögern der Freigabe der Arbeitsergebnisse des Arbeitnehmers, das Erzwingen eines unrealistischen Arbeitspensums, das offensichtlich nicht zu bewältigen ist, das Überschreiten eines beruflich angemessenen Umgangs bei der

Unterweisung

- Persönliche, den Charakter der Person betreffende Angriffe in beruflichen Rüge- und Unterweisungssituationen wie z.B.: „Du bist Abschaum“, „Deine Eltern haben dich schlecht erzogen“.
- Rüge, die inhaltlich nicht unangemessen ist, aber die Art und Weise den angemessenen Grad überschreitet, z.B. wenn sie vor anderen Leuten, wiederholt, und über eine lange Zeit stattfindet.

In den obigen Fällen ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass das Gericht die Klage auf „Power Harassment“ anerkennt. In diesem Fall müssen sowohl der Arbeitgeber als auch der Vorgesetzte Schadenersatz (Schmerzensgeld für den seelischen Schaden) bezahlen. In besonders schweren Fällen von „Power Harassment“ und/oder bei besonders sensiblen Arbeitnehmern kann es zu Depressionen und in extremen Fällen sogar zu Selbstmord führen. Das kann einen großen Prozess der Hinterbliebenen nach sich ziehen. ■

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