

## Recht kurz bitte (15)

# Das *fukakin* – „Punitive Damage“ japanischer Art?

Von Mikio Tanaka

Im Vergleich zum deutschen Arbeitsrecht ist das japanische verhältnismäßig arbeitgeberfreundlich, jedoch strenger als das amerikanische. Der Schutz der Arbeitnehmer („AN“) wird ab April 2013 weiter verstärkt werden. Erstens tritt das reformierte Arbeitsvertragsgesetz in Kraft. Es soll der Tendenz entgegen wirken, die Anzahl der durch strenge Regeln geschützten, unbefristeten AN zu senken und den Anteil der befristeten AN zu erhöhen, um Arbeitskosten zu sparen (JAPANMARKT 09/2012). Zweitens werden Regeln zur Erhöhung der Altersgrenze auf 65 Jahre verstärkt, wodurch einige bisher zulässige, für AN ungünstige Ausnahmefälle abgeschafft werden (JAPANMARKT 02/2013). Es ist zu erwarten, dass die Arbeitskosten landesweit mittel- bzw. langfristig steigen werden und sich der Konflikt zwischen AG und AN verschärfen wird.

### Verzögerungstaktik

In Japan ist häufig zu beobachten, dass der finanziell stärkere Beklagte (wie ein AG) auch trotz schlechter Karten und Aussichtslosigkeit einen sinnlosen Rechtsstreit führt, nur um den Kläger finanziell zu belasten. Es wird dann eine Vergleichsverhandlung vorgeschlagen, nach dem Motto: „Wir sind bereit aufzuhören, aber halbieren Sie doch bitte den Schadenersatzbetrag.“ Ein Grund für dieses Phänomen liegt darin, dass die japanische Zivilprozessordnung eine solche Strategie ermöglicht, bei der – anders als in Deutschland – der Verlierer des Prozesses das Rechtsanwalts honorar des Gewinners nicht tragen muss (mit einige Ausnahmen; JAPANMARKT 06/2010). Folglich verzögert ein angeklagter AG, der weiß, dass er verlieren wird, den Prozess absichtlich, um den AN in den



finanziellen Ruin zu treiben. So kann er den Prozess zu einem für ihn günstigen Vergleich zu führen – in einigen Fällen zieht sogar der AN die Klage zurück.

### Gegenmittel *fukakin*

Im japanischen Arbeitsprozess existiert jedoch das Mittel der *fukakin*, der „Zusatzzahlung“. Hat der AG bei Gericht gegen den AN verloren und das Gericht dem AG per Arbeitsstandardgesetz eine bestimmte Art von Kompensationszahlung (Überstunden- oder Nacharbeitzuschlag, usw.) gegenüber dem AN angeordnet, kann die Zahlung eines Betrags bis auf 100 Prozent dieser Summe zusätzlich angeordnet werden. Über die Höhe dieser *fukakin* entscheidet der Richter nach seinem Ermessen. Ein unbezahlter Überstundenzuschlag, zum Beispiel, muss bis zu zwei Jahre rückwirkend nachbezahlt werden. In einigen Fällen klagen die AN gemeinsam. Wenn zudem dann noch eine *fukakin* kommt, wird beim Urteil ein großer Betrag entstehen. (JAPANMARKT 03/2011) Es ist bekannt, dass Prozesse in Amerika zu extrem hohen Beträgen tendieren. Ein Grund hierfür ist die „punitive damage“, wobei ein viel höherer Schadenersatzbetrag angesetzt wird, als dem tatsächlichen Schaden entsprechend. In Japan wird

diese „punitive damage“ nicht anerkannt, da sie eine „Vermischung des Zivil-Schadenersatzes und der Strafe“ beinhalte. Die *fukakin* hingegen soll auch Zivilstrafe sein und ist daher eine Ausnahme im japanischen Recht. Bei der Arbeitsschlichtung kommt es vor, dass der AN eine *fukakin* fordert. Per Arbeitsstandardgesetz kann aber nur das Gericht eine Zusatzzahlung zwingend anordnen.

Das *fukakin*-System motiviert also zum einen den AG, es beispielsweise durch spontane Zahlungen auf eigene Initiative gar nicht erst zu einer Klage durch den AN und damit zu einem Prozess kommen zu lassen. Zum anderen ist es ein effektives Mittel, um im Fall dass es doch zu einem Prozess kommt, Verzögerungstaktiken durch den AG zu verhindern. Doch auf längere Sicht ist es auch für ihn von Vorteil, solche Prozesse zu vermeiden. Denn wenn ein AG einen AN in die Enge treibt, hat der noch ein Ass im Ärmel: Er kann bei einer stark ideologisch orientierten Gewerkschaft Schutz suchen. Solche externen Gewerkschaften sind sehr kämpferisch, unterstützen die AN kostengünstig, schicken viele Demonstranten, parken Reklamewagen vor der Gesellschaft, protestieren über Lautsprecher, nennen dabei ihre Adressaten beim Namen und fordern Kollektivverhandlungen mit der Geschäftsführung. Die Atmosphäre einer solchen Verhandlungen ist oft knallhart und beschämend, und kann viel lästiger sein als eine Gerichtsverhandlung. ■



**Mikio Tanaka**  
ist Partner und Rechtsanwalt  
mit japanischer Volljuristzulassung  
bei City-Yuwa Partners in Tokyo.

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