

Recht kurz bitte (28)

Mangelnder Mutterschutz: „Maternity Harrassment“

Von Mikio Tanaka

Auch wenn die Geschlechterdiskriminierung in Japan abgenommen hat, sie ist noch tief in der Gesellschaft verwurzelt. Das Gesetz zur beruflichen Chancengleichheit von Mann und Frau sieht vor, Diskriminierung am Arbeitsplatz zu eliminieren. Sanktionen im Fall von Verstößen sind jedoch unzureichend.

Entscheidende Durchbrüche gegen die Geschlechterdiskriminierung verdankt Japan der Justiz. Ein typisches Beispiel ist der Nissan-Fall von 1981, bei dem der Oberste Gerichtshof (OGH) die betroffene Klausel der „Rules of Employment“ (*shūgyo kiso-ku*) des Unternehmens für ungültig erklärte, die das Rentenalter für Frauen fünf Jahre früher als das der männlichen Mitarbeiter ansetzte. „Rules of Employment“ sind eine Spezialität des japanischen Arbeitsrechts. Sie definieren die wesentlichen Regelungen des Arbeitsverhältnisses in einem Unternehmen und ihre Erstellung ist verpflichtend für Betriebe mit 10 oder mehr Mitarbeitern (JM 7/2008). Der OGH befand, dass die Klausel gegen die öffentliche Ordnung und guten Sitten verstoße. Das Urteil war für viele schockierend, da zu jener Zeit ein unterschiedliches Rentenalter für Männer und Frauen nicht selten war.

Grundsatzurteil mit Einschränkungen

Ähnliches Erstaunen löste das Urteil des OGH vom 23.10.2014 in der japanischen Gesellschaft aus. In diesem Fall entschied das Gericht, dass die Zurückstufung einer Mitarbeiterin aufgrund einer Schwangerschaft gegen das Chancengleichheitsgesetz verstoße. Die stellvertretende Leiterin eines Krankenhauses hatte unter Berufung auf das Arbeitsstandardgesetz als Schwangere ihren Anspruch auf Betrauung mit weniger anstrengenden Tätigkeiten geltend gemacht. Da daraufhin eine Nachfolgerin für ihre Stelle als stellvertretende Leiterin benannt wurde, war die Position für die Klägerin nicht mehr verfügbar. Der OGH entschied, dass die Zurückstufung von Arbeitnehmerinnen, die während der Schwangerschaft mit leichteren Tätigkeiten betraut wurden, prinzipiell eine vom Chancengleichheitsgesetz verbottene „benachteiligende Behandlung“ darstelle, wenn die Änderung der Tätigkeit zum Anlass für die Rückstufung genommen wurde.

Es wurden jedoch Ausnahmen eingeräumt: (i) Wenn objektiv sachliche Gründe vorliegen, die bestätigen, dass die betreffende Mitarbeiterin aus freiem Willen der Rückstufung zugestimmt hat, oder (ii) wenn besondere Umstände gegeben sind und kein tatsächlicher Widerspruch gegen den Zweck des Gesetzes vorliegt – beispielsweise wenn die „Benachteiligung“ darin besteht, dass der Arbeitgeber der Mitarbeiterin leichte Aufgaben überträgt, ohne sie zurückzustufen. Sollten diese Ausnahmen künftig



weitläufig interpretiert werden, wäre das der Bekämpfung der Diskriminierung von Schwangeren nicht zuträglich.

Dass der OGH die Zurückstufung aufgrund von Schwangerschaft für „prinzipiell rechtswidrig“ erklärt hat, ist dennoch bedeutend. Sogenanntes „maternity harassment“, also Versuche, schwangere Mitarbeiterinnen, die nicht aus eigener Initiative das Unternehmen verlassen, durch benachteiligende Behandlung, die Androhung von Benachteiligungen oder andere Formen der Belästigung zum Gehen zu bewegen, hat sich zu einem gesellschaftlichen Problem entwickelt. Angesichts dieser Tatsache dürfte das Urteil in den Personalabteilungen Aufsehen erregt haben.

Gesellschaftlich begrenzt akzeptiert

Wie ernst dieses Problem ist, zeigt sich daran, dass das OGH-Urteil nicht nur in Arbeitgeberkreisen sondern auch in – sogar weiblichen – Arbeitnehmerkreisen kritisiert wird. So wird zum Beispiel bemängelt, dass es eigennützig und belastend für die Kolleginnen und Kollegen sei, wenn Schwangere bei gleicher Stellung eine leichtere Tätigkeit ausüben dürfen. Wer länger in Japan lebt, weiß, dass ein wesentlicher Unterschied zwischen der japanischen und der westlichen Rechtskultur in der Intoleranz gegenüber „etwas Fremden in der eigenen Gruppe“ besteht. In Japan wird stark erwartet, dass Mitglieder derselben Gruppe auch denselben oder zumindest ähnlichen Denk- und Handlungsmustern folgen – in Japan wird dies als *yokonarabi* bezeichnet. Auch für den daraus resultierenden Konformitätsdruck, also den Druck, den die Gruppe auf den Einzelnen ausübt, um ihn zum Gleichhandeln zu bewegen, gibt es einen Begriff: *dôchô-at-suryoku*. Wer dieser Erwartung nicht entspricht, kriegt Schwierigkeiten – und wird manchmal gar rausgejagt.

Die Toleranz von Diversität hinsichtlich zum Beispiel Rasse oder Geschlecht ist ein Schwachpunkt der japanischen Gesellschaft. Das oben genannte OGH-Urteil hat somit die Grundlagen der japanischen Rechtskultur in Frage gestellt. ■



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