



Machtmissbrauch und Whistleblowing: Japan führt mehr Schutz für Arbeitnehmer ein

Bis 2022 müssen auch kleine und mittlere Unternehmen in Japan Mechanismen gegen Machtmissbrauch sowie interne Systeme zum Hinweisgeberschutz einrichten. Traditionelle Strukturen treffen auf moderne Sichtweisen.

Von Mikio Tanaka

Die japanische Gesellschaft ist von einem starken Gruppendruck geprägt. Dieser hat seine Vorteile: Auch ohne verbindliche Gesetze lässt sich dadurch leichter die öffentliche Ordnung aufrechterhalten. Ein sichtbares Beispiel dafür ist das weitverbreitete Tragen von Hygienemasken in der Corona-Pandemie auch ohne gesetzlichen Zwang, sowie die Tatsache, dass viele Restaurantbetreiber lediglich auf Basis von Appellen ihr Geschäft vorübergehend einschränken oder schließen, um zur Pandemiebekämpfung beizutragen. Andererseits führt der Gruppenzwang aber auch immer wieder dazu, dass Andersdenkende, Schwache und Minderheiten ausgegrenzt werden. Personen, die sich nicht dem Mainstream anpassen, werden nicht selten schikaniert. Weitere Merkmale sind die „mura (Dorf)“-Mentalität, die bemüht ist, organisationsinterne Probleme nicht nach außen dringen zu lassen, sowie die starke Forderung nach Gehorsam gegenüber Vorgesetzten, welche sich aus dem konfuzianisch

geprägten Hierarchiedenken ableitet.

Die Kombination dieser Rechtskulturaspekte führt dazu, dass organisationsinterne Menschenrechtsverletzungen als Folge von Mobbing (*ijime*) gegenüber Untergeordneten häufig vertuscht werden und die Opfer resigniert aufgeben. Whistleblower, denen es zu verdanken ist, dass Unternehmensskandale ans Licht kommen, werden oft heimlich abgestraft. Im Zuge des wachsenden Bewusstseins für Menschenrechte und Compliance wird derzeit das Rechtssystem zum Schutz der Opfer ausgebaut. Da jedoch solche westlich geprägten Rechtssysteme, die den gesetzlichen Regeln folgend die „innere Schande“ einer Gruppe offen regeln, mit der oben beschriebenen Unternehmenskultur in Japan kollidieren, wird der Ausbau dieser Rechtssysteme nur schrittweise vorangetrieben.

Im Jahr 2022 steht jedoch für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) eine

große Veränderung an, zu der große Unternehmen bereits verpflichtet sind: Bis 1. April müssen Mechanismen gegen „Power Harassment“ – eine japanische Wortschöpfung, die Machtmissbrauch oder Mobbing durch Vorgesetzte bezeichnet – eingeführt werden. Außerdem sind bis zu einem bestimmten Datum, das per Ministerialverordnung festgelegt wird, interne Systeme zum Hinweisgeberschutz einzurichten.

In beiden Fällen liegen jeweils unterschiedliche Rechtsverordnungen zugrunde. Es müssen daher weitere Gesetze herangezogen werden, um sich ein Gesamtbild machen zu können. So wird der Schutz von Whistleblowern im Wesentlichen im Hinweisgeberschutzgesetz (HgSchG) geregelt, aber auch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ist teilweise relevant. Regelungen über den Machtmissbrauch findet man hingegen vor allem im Gesetz zur umfassenden Förderung von Arbeitsmaßnahmen (GuFA).

Sonstige Systeme zur Regelung der Compliance am Arbeitsplatz beruhen jeweils auf separaten Gesetzen: So ist zum Beispiel in Fällen von sexueller Belästigung das Chancengleichheitsgesetz relevant, ebenso das Gesetz über Erziehungs- und Pflegezeiten sowie das Gesetz zur Förderung der Teilhabe und des beruflichen Aufstiegs von Frauen.

Hinweisgeberschutz

Aufgrund von Lücken im 2014 erlassenen HgSchG wurde das Gesetz am 12. Juni 2020 novelliert. Es wird innerhalb von zwei Jahren in Kraft treten. Es enthält folgende wesentliche Änderungen:

1) Der Umfang der zu meldenden Sachverhalte wird erweitert. Bisher waren dies ausschließlich strafbare Handlungen. Mit der Gesetzesnovelle wird auch der Schutz bei Hinweisen auf verwaltungsstrafrechtliche Handlungen gewährleistet.

2) Der geschützte Personenkreis ist nicht mehr nur auf die derzeitigen Arbeitnehmer beschränkt, sondern umfasst nun auch Direktoren sowie ehemalige Mitarbeiter.

3) Unternehmen mit mehr als 300 regulär beschäftigten Arbeitnehmern müssen einen Ansprechpartner für die Hinweisgebung bestimmen und konkrete Regelungen und Maßnahmen definieren, wie mit Hinweisen umzugehen ist. Unternehmen mit bis zu 300 Mitarbeitern unterliegen lediglich einer Bemühungspflicht, allerdings wird im Rahmen der sozialen Unternehmensverantwortung zunehmend Wert auf eine konsequente Compliance gelegt. Ist kein zuverlässiges Hinweisgeberschutzsystem gegeben, könnte dies dazu führen, dass (vermeintliche) Unregelmäßigkeiten direkt außerhalb des Unternehmens bekannt gemacht werden. Dies kann aus Sicht des Krisenmanagements nicht wiedergutzumachende Folgen haben. Es ist daher ratsam, ein entsprechendes System einzurichten.

Machtmissbrauch

Das GuFA regelt verschiedene Aspekte des Berufslebens. Da den darin enthaltenen Regelungen zum Machtmissbrauch besonders viel Aufmerksamkeit zukommt, wird es allgemein als Machtmissbrauchsgesetz bezeichnet.

Bis vor nicht allzu langer Zeit waren Unternehmen verhältnismäßig tolerant gegenüber Machtmissbrauch – inzwischen ist er jedoch als ernstes Problem anerkannt. Die zuständige Beratungsstelle des Ministeriums für Gesundheit, Arbeit und Soziales berichtet von einer Rekordzahl von Anfragen zum Thema Mobbing.

Das Gesetz verbietet „Schädigungen des Arbeitsumfelds durch Worte und/oder Handlungen vor dem Hintergrund einer übergeordneten Position, die über das für die Arbeitstätigkeit angemessene Maß hinausgehen“. Das Unternehmen muss (1) eine Regel aufstellen, um Machtmissbrauch zu definieren und zu verbieten, (2) ein Verfahren für den Fall festlegen, dass ein derartiger Missbrauch gemeldet wird, (3) eine Kontaktstelle für die Beschwerden bestimmen und (4) diese Regelung allen Mitarbeitern bekannt machen.

Da dabei mit Widerstand aus Unternehmen mit einer traditionellen Unter-

Roadmap 2022

Die Roadmap für die Einführung der neuen internen Systeme zum Schutz der Arbeitnehmer in KMU lässt sich wie folgt zusammenfassen:

	Seit 1. Juni 2020	Ab 1. April 2022	Ein von der Regierung festzulegendes Datum innerhalb von 2 Jahren ab der Bekanntmachung vom 12. Juni 2020*
KMU im Sinne des GuFA (s. Tabelle 2)	Bemühungspflicht , ein internes System zum Umgang mit Fällen von Machtmissbrauch einzurichten	Gesetzliche Pflicht , ein internes System zum Umgang mit Fällen von Machtmissbrauch einzurichten	
Sonstige Unternehmen	Gesetzliche Pflicht , ein internes System zum Umgang mit Fällen von Machtmissbrauch einzurichten		
300 oder weniger regulär beschäftigte Arbeitnehmer		Bemühungspflicht , ein internes Whistleblowing-System einzurichten	
Über 300 regulär beschäftigte Arbeitnehmer		Gesetzliche Pflicht , ein internes Whistleblowing-System einzurichten	

*Voraussichtlich ab 1. Juni 2022
Quelle: Eigene Darstellung

KMU im Sinne des GuFA:

Unternehmen, die die unter A oder B genannten Voraussetzungen erfüllen.

Branche	A: Gesamtbetrag von Kapital oder Beteiligung	B: Anzahl von regulär beschäftigten Arbeitnehmern
Andere als die unten genannten Branchen (Produktion, Bau, Transport, usw.)	300 Mio. Yen oder weniger	300 oder weniger
Großhandel	100 Mio. Yen oder weniger	100 oder weniger
Dienstleistungen	50 Mio. Yen oder weniger	100 oder weniger
Kleinhandel	50 Mio. Yen oder weniger	50 oder weniger

Quelle: Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Soziales

nehmenskultur zu rechnen ist, wurde für KMU eine längere Vorbereitungszeit eingeräumt. Ferner wurden detaillierte Richtlinien erlassen, in denen der Machtmissbrauch in Kategorien eingeteilt wurde, wie zum Beispiel physische Angriffe, psychische Angriffe, Ausgrenzung, übermäßige beziehungsweise unzureichende Anweisungen sowie Verletzung der Privatsphäre.

Verfahren

Es ist nicht verboten, dass eine Person in Personalunion Ansprechpartner für beide Systeme – Machtmissbrauch und Hinweisgeberschutz – wird. Im Fall von Whistleblowing reicht allerdings das Fachwissen der verantwortlichen Personalabteilung meist nicht aus. Werden externe Experten als Ansprechpartner benannt, muss darauf geachtet werden, dass es nicht zu Interessenkonflikten kommt.

Für Betriebe mit zehn oder mehr ständig beschäftigten Arbeitnehmern muss eine Betriebsordnung (Rules of

Employment, RoE) ausgearbeitet werden, die die vom Arbeitsstandardgesetz vorgeschriebenen umfangreichen Aspekte regelt und die auch der zuständigen Regulierungsbehörde vorzulegen ist. In Unternehmen mit RoE müssen in vielen Fällen die internen Mechanismen zu Machtmissbrauch und Hinweisgeberschutz in die RoE aufgenommen werden. Wenn die Inhalte der RoE von denen des individuellen Arbeitsvertrags abweichen, werden jeweils die für den Arbeitnehmer günstigeren Bedingungen angewendet. Da es zwar nicht unmöglich, aber dennoch schwierig ist, die Arbeitsbedingungen in einmal erlassenen RoE zu Ungunsten der Arbeitnehmer zu verändern, sollten Änderungen daher mit Vorsicht angegangen werden. ■



Mikio Tanaka

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

✉ mikio.tanaka@city-yuwa.com
🌐 www.city-yuwa.com