

Recht kurz bitte (23)

Wenn Direktoren gehen müssen

Von Mikio Tanaka

Das japanische Arbeitsrecht unterscheidet sich in seiner Struktur wesentlich vom deutschen (siehe JM03&04/2009). Der Kündigungsschutz ist in Japan sehr stark. Da er jedoch grundlegend auf geltender Rechtsprechung basiert (dem sogenannten „Prinzip des Kündigungsrechtsmissbrauchsverbots“), mangelt es an einer Vorhersagbarkeit, wie sie etwa das Kündigungsschutzgesetz-Regime bietet. Wie aber sieht es auf Direktorenebene aus?

Definitionssache

Grundsätzlich ist die Anwendung des Arbeitsrechts auf Arbeitnehmer (AN) beschränkt. *Yakuin* (engl.: *officer*), die als Gesellschaftsorgane gelten, werden nicht als AN behandelt. Allerdings kommt es häufig zu Missverständnissen, da der Begriff *yakuin* im allgemeinen Sprachgebrauch nicht dieselbe Bedeutung hat, wie im juristischen Kontext. Zum Beispiel der Titel *shikko yakuin* (engl.: *executive officer*) enthält die Bezeichnung *yakuin*, ist aber ein gesellschaftsinterner Titel für einen leitenden Angestellten, der rechtlich als AN gilt. *Shain* sind im allgemeinen Sprachgebrauch AN – in der Juristensprache aber Gesellschafter.

Die in Japan typischste Form einer Kapitalgesellschaft ist die K.K., vergleichbar mit einer Aktiengesellschaft. Ähnlich der Schweiz gibt es in Japan viele kleine K.K.s. Hinsichtlich des Kündigungsschutzes sorgt häufig die Position des *torishimariyaku* (dt.: Direktor) für Verwirrung: In einer deutschen AG entspricht der Direktor einem Vorstandsmitglied. Nach japanischem Recht sind jedoch mehrere Direktoren ohne Vertretungsmacht möglich, die dennoch als Gesellschaftsorgane gelten. Sie genießen trotzdem in der Regel keinen arbeitsrechtlichen Schutz. Wenn jedoch festgestellt wird, dass der Direktor nur dem Namen nach diesen Titel trägt und unter



völliger Kontrolle des Präsidenten oder der Muttergesellschaft steht, kann es vorkommen, dass er den Kündigungsschutz eines AN genießt.

Abberufung eines Direktors

Bei der Abberufung eines Direktors sind zwei Ebenen zu unterscheiden: die organschaftsrechtliche und die zivilrechtliche (Entschädigungs-)Ebene.

Auf organschaftsrechtlicher Ebene ist eine Abberufung jederzeit durch einen Beschluss der Aktionärsversammlung möglich. Dazu ist seit der Gesellschaftsrechtsreform von 2006 nicht mehr eine qualifizierte, sondern nur noch eine einfache Mehrheit erforderlich, sofern dies in der Satzung nicht anders geregelt ist. Ein Abberufungsbeschluss erfordert keinen Grund; er ist sogar möglich, selbst wenn der Betroffene herausragende Leistungen erbracht hat. Wird die Abberufung von der Aktionärsversammlung abgelehnt, obgleich schwere Fehlentscheidungen des Direktors oder ein Verstoß gegen das Gesetz beziehungsweise die Satzung vorliegen, können Aktionäre, die drei Prozent oder mehr der Stimmrechte über einen Zeitraum von sechs Monaten vor dem Beschluss gehalten haben – im Fall von geschlossenen K.K. entfällt diese zeitlichen Voraussetzung – auf Abberufung des Direktors klagen.

Auf zivilrechtlicher Ebene ist zu klären, ob berechtigte Gründe für die Abberufung vorliegen, da danach ent-

schieden wird, ob ein abberufener Direktor entschädigt werden muss oder nicht. Wurde vom Direktor eine seiner Vergütung angemessene Leistung erbracht, ohne Verstoß gegen Gesetze oder die Satzung, muss Schadensersatz gezahlt werden. Häufig wird die Vergütung, die der Betroffene in der verbleibenden Amtszeit erhalten hätte, als Grundlage für den Entschädigungsbetrag herangezogen. Wurde im Dienstleistungsvertrag keine feste Amtszeit vereinbart, so wird oft die satzungsmäßig verbleibende Amtszeit zugrunde gelegt. Seit 2006 kann die Amtszeit eines Direktors auf maximal zehn Jahre festgesetzt werden, angesichts der erwähnten Risiken ist dies jedoch nicht zu empfehlen.

* Bei Tochtergesellschaften von ausländischen Unternehmen gilt dennoch zu beachten, dass mindestens einer der vertretungsberechtigten Direktoren in Japan ansässig sein muss – unabhängig von seiner Staatsangehörigkeit. Wenn kein Nachfolger vorhanden ist, kann die Abberufung des Vorgängers nicht ins Handelsregister eingetragen werden. Da der Direktor persönlich für die Unternehmensaktivitäten haftet, ist die Suche eines Nachfolgers oft nicht einfach. In diesem Fall behält gesetzlich der abberufene Direktor solange seine Befugnisse und Pflichten, bis ein Nachfolger gefunden wird. Daher wird Direktoren die Abberufung oft erst dann mitgeteilt, wenn ein Nachfolger feststeht, da er ansonsten – mit anhaltender Vertretungsmacht und eventuell der K.K. feindlich gesinnt – dem Unternehmen schaden könnte. ■



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

* Diese Regel gilt nicht mehr seit 16. März 2015!