

## RECHTSPRECHUNG / CASE LAW

### **Persönliche Haftung der Geschäftsleitung gegenüber Dritten wegen des Todes eines Arbeitnehmers durch Überarbeitung (*karōshi*)**

***Daishō Karōshi*-Fall – Entscheidung des Obergerichts Osaka vom 25.5.2011<sup>\*</sup>**

*Auszugsweise übersetzt und kommentiert von*

*Mina Wakabayashi<sup>\*\*</sup>*

- I. Abriss
- II. Sachverhalt
- III. Urteilsgründe
  - 1. Haftung des Unternehmens Y gemäß Art. 709 ZG
  - 2. Haftung der Verwaltungsratsmitglieder Y1–Y4 gegenüber Dritten gemäß Art. 429 Abs. 1 GesG
- IV. Kommentar

#### I. ABRISS

Bis dato gab es in Japan bezüglich des Todes von Arbeitnehmern durch Überarbeitung (*karōshi*) bereits einige Präzedenzfälle, in denen nicht nur dem Unternehmen, sondern auch den Verwaltungsratsmitgliedern (*torishimari-yaku*) eine Schadensersatzpflicht auferlegt wurde.<sup>1</sup> Die Haftbarmachung der Verwaltungsratsmitglieder hatte bislang jedoch nur bei kleinen und mittelständischen Unternehmen in Frage gestanden, in denen die Verwaltungsratsmitglieder selbst Maßnahmen wie die Erfassung des Gesundheitszustands der Arbeitnehmer oder die Anpassung der Arbeitszeit vornehmen konnten. Im *Daishō*-Fall wurde nun zum ersten Mal neben der Haftung des Unternehmens auch in Bezug auf Verwaltungsratsmitglieder einer Publikumsgesellschaft, einer sog. „großen offenen Gesellschaft“ (*dai-kibo kōkai kaisha*), die an der Tokyoter Börse notiert ist, eine

---

\* Die besprochene Entscheidung wurde veröffentlicht in: Rōdō Hanrei 1033 (2011) 24.

\*\* Professorin an der Ryukoku Universität, Kyoto. Die Verfasserin dankt Herrn Torsten Spiegel, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Max-Planck-Institut für Privatrecht in Hamburg, für die sorgfältige Unterstützung bei der sprachlichen Umsetzung des Beitrags.

1 Z.B. DG Osaka, Urteil v. 4.4.2003, in: Hanrei Jihō 1835 (2003) 138 [*Minami Osaka My Home Service*-Fall]; OG Osaka, Urteil v. 18.1.2007, in: Hanrei Jihō 1980 (2007) 74 [*Okazaki*-Fall].

Haftung gegenüber Dritten nach Art. 429 Abs. 1 Gesellschaftsgesetz (nachfolgend: GesG)<sup>2</sup> anerkannt. Außerdem hat das Obergericht (OG) Osaka als Berufungsinstanz die Verwaltungsratsmitglieder zusätzlich auch ohne weitere Problematisierung nach Deliktsrecht gemäß Art. 709 Zivilgesetz (nachfolgend: ZG)<sup>3</sup> haftbar gemacht. Nach der Norm entsteht eine Haftung bei vorsätzlicher oder fahrlässiger Schädigung eines Dritten. Für den Fall ist von Bedeutung, dass es bei der Haftung der Verwaltungsratsmitglieder Dritten gegenüber auch auf die Befolgung des Arbeitsrechts, hier die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (*anzen hairyo gimu*) im Rahmen der Verpflichtung der Verwaltungsratsmitglieder einer großen Gesellschaft zur Einrichtung eines internen Kontrollsystems (Art. 100 Abs. 1 Nr. 4 Ausführungsbestimmungen zum GesG) ankommen kann. Die Anträge auf Revision gegen das Urteil des OG Osaka seitens der Gesellschaft und der Verwaltungsratsmitglieder sind am 24. September 2103 zurückgewiesen worden. Den Klägern wurde ein Schadensersatz in Höhe von 78,6 Millionen YEN (ca. 600.000 EUR) zugesprochen.

## II. SACHVERHALT

Nach seinem Universitätsabschluss trat A als Neuangestellter in das Unternehmen Y ein, einem an der Tokyoter Börse notierten Unternehmen, welches eine über ganz Japan verteilte Gaststättenkette betreibt (etwa 900 Gaststätten). A arbeitete in einer der Ketten-gaststätten als Küchenhilfe. Der kräftige 24jährige Mann verstarb jedoch vier Monate nach seinem Eintritt in das Unternehmen an akutem Herzversagen. Dazwischen arbeitete er – den vom OG festgestellten Tatsachen zufolge – insgesamt mindestens ca. 237 Stunden im ersten Monat vor seinem Tod (davon ca. 96 Stunden als Überstundenarbeit), im zweiten ca. 273 Stunden (davon ca. 105 Überstunden), im dritten ca. 302 Stunden (davon ca. 129 Überstunden) und im vierten ca. 251 Stunden (davon ca. 78 Überstunden). Die langen Arbeitszeiten waren bei ihm zum Normalfall geworden. Die Hinterbliebenen von A (die Eltern X treten als Kläger auf) forderten von dem Unternehmen Schadensersatz auf Grund unerlaubter Handlung (Art. 709 ZG) oder wegen Nichterfüllung (Art. 415 ZG). Auch gegenüber insgesamt vier Verwaltungsratsmitgliedern (Y1–Y4) forderten sie Schadensersatz gemäß Art. 709 ZG sowie gesellschaftsrechtsrechtlich nach Art. 429 Abs. 1 GesG. Im Dezember 2008 wurde der Tod des Geschädigten von einer Aufsichtsbehörde innerhalb des Arbeitsministeriums als Arbeitsunfall anerkannt.

---

2 *Kaisha-hō*, Gesetz Nr. 86/2005 i.d.F. des Gesetzes Nr. 45/2013; engl. Übers. abrufbar unter <http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail/?ft=1&dn=1&x=0&y=0&co=01&ky=k&aisha+ho&page=1> (Stand: Gesetz i.d.F. des Gesetzes Nr. 109/2006), zuletzt aufgerufen am 11.11.2013.

3 *Minpō*, Gesetz Nr. 89/1896 und Nr. 9/1898 i.d.F. des Gesetzes Nr. 74/2011; engl. Übers. abrufbar unter <http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail/?re=02&dn=1&x=64&y=12&co=1&yo=%E6%B0%91%E6%B3%95&gn=&sy=&ht=&no=&bu=&ta=&ky=&page=3> (Stand: Gesetz i.d.F. des Gesetzes Nr. 78/2006), zuletzt aufgerufen am 11.11.2013.

## III. URTEILSGRÜNDE

## 1. Haftung des Unternehmens Y gemäß Art. 709 ZG

Die Haftung des Unternehmens Y aus unerlaubter Handlung wurde mit nachfolgender Begründung festgestellt. Das Urteil erster Instanz<sup>4</sup> wurde insoweit bestätigt.

a) Kausalzusammenhang: Ein kausaler Zusammenhang zwischen dem Tod von A und seiner Arbeit im Unternehmen Y wurde bestätigt.

Zur Arbeitszeit von A: „Über einen Zeitraum von vier Monaten leistete A so viele Überstunden, dass eine monatliche Mehrarbeit von 80 Stunden überschritten wurde. Dazu kam, dass er seine Arbeit in der Küche stehend verrichten musste. Die Arbeit hat ihn also körperlich stark belastet. Unter Berücksichtigung der *Karōshi*-Richtlinien des Ministeriums für Gesundheit, Arbeit und Soziales kann die körperliche Überlastung als unmittelbare Todesursache (Herzversagen) von A angesehen werden. Ein adäquater Kausalzusammenhang zwischen der Verletzung der Fürsorgepflicht des Unternehmens Y, auf die später eingegangen wird, und dem Tod des Arbeitnehmers kann folglich angenommen werden.“

b) Verletzung der Sorgfaltspflicht: „Der Arbeitgeber legt die Arbeit fest, die der dort angestellte Arbeitnehmer zu verrichten hat. Dabei hat der Arbeitgeber die Pflicht, darauf zu achten, dass sich die körperliche Erschöpfung und psychische Belastung, welche mit der Durchführung der Arbeit einhergehen, nicht unverhältnismäßig anhäufen, und dass die Gesundheit des Arbeitnehmers nicht in physischer und psychischer Hinsicht Schaden erleidet.<sup>5</sup> Die Verletzung dieser Pflicht stellt eine unerlaubte Handlung sowie eine Nichterfüllung dar.“<sup>6</sup>

In erster Instanz wurde die Sorgfaltspflichtverletzung durch das Unternehmen Y unter Berücksichtigung folgender Fakten anerkannt:

- In der Gehaltsstruktur des Unternehmens Y wird eine Mehrarbeit von 80 Stunden pro Monat vorausgesetzt, welche bereits im eigentlichen Grundgehalt bzw. im Mindestlohn enthalten ist.
- Laut „Vereinbarung 36“ (*sabu roku kyōtei*; eine Vereinbarungen über Überstunden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter nach Art. 36 Arbeitsstandardgesetz, nachfolgend: ASG<sup>7</sup>) ist Überstundenarbeit bis zu einer Grenze von 100 Stunden pro Monat binnen höchstens 6 Monaten pro Jahr erlaubt. In der Realität

4 DG Kyoto, Urteil v. 25.5.2010, in: Hanrei Jihō 2081 (2010) 144.

5 Es handelt sich um die unter I. angesprochene Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (*anzen hairyō gimū*), auf die unten unter IV. 2. noch näher eingegangen wird.

6 Das Gericht stützt die Haftung des Unternehmens auf die unerlaubte Handlung nach Art. 709 ZG und geht auf eine Haftung wegen Nichterfüllung gemäß Art. 415 ZG nicht weiter ein.

7 *Rōdō kijun-hō*, Gesetz Nr. 49/1947 i.d.F. des Gesetzes Nr. 42/2012; engl. Übers. abrufbar unter <http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail/?re=02&dn=1&x=0&y=0&co=1&yo=&gn=99&sy=1947&ht=A&no=49&bu=&ta=&ky=&page=1> (Stand: Gesetz i.d.F. des Gesetzes Nr. 147/2004), zuletzt aufgerufen am 11.11.2013.

wurden diese 100 Stunden jedoch, und zwar auch im Zeitraum zwischen April und Juli, in dem keine starke Geschäftstätigkeit herrschte, überschritten, oder es wurden zumindest annähernd so viele Überstunden geleistet. Eine Fürsorge des Arbeitgebers hinsichtlich der Arbeitszeit des Arbeitnehmers kann in keiner Weise festgestellt werden.

- Bei A wurde nach Eintritt in das Unternehmen Y keine Gesundheitsuntersuchung durchgeführt, die laut der auf gesetzlichen Vorgaben beruhenden Arbeitsordnung Pflicht gewesen wäre.
- Auch die gesetzliche Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung des Arbeitnehmers wurde nicht in angemessener Weise eingehalten. In der Gaststätte, in der A arbeitete, waren extrem lange Arbeitszeiten, die pro Monat mehr als 300 Stunden betragen und die man nur als ungeheuerlich bezeichnen kann, normal. Darüber hinaus gestattete das Unternehmen Y weder Ruhepausen noch freie Tage, um solche extremen Arbeitszeiten zu vermeiden, und ergriff auch sonst keinerlei Gegenmaßnahmen.

2. *Haftung der Verwaltungsratsmitglieder Y1–Y4 gegenüber Dritten gemäß Art. 429 Abs. 1 GesG*

Die Verwaltungsratsmitglieder haben im Sinne einer Sorgfaltspflicht aus ihrem Vertrag gegenüber dem Unternehmen die Pflicht, darauf zu achten, dass das Unternehmen als Arbeitgeber nicht gegen seine Fürsorgepflicht gegenüber dem Arbeitnehmer verstößt, und somit Leib und Leben des Arbeitnehmers sowie seine Gesundheit keinen Schaden nehmen. Wird dem Arbeitnehmer durch die Vernachlässigung dieser Pflicht seitens der Verwaltungsratsmitglieder Schaden zugefügt, kommt eine Haftung Dritten gegenüber unter den Voraussetzungen des Art. 429 Abs. 1 GesG in Betracht. Dieser Vorschrift zufolge haften Funktionsträger wie unter anderem Verwaltungsratsmitglieder Dritten gegenüber für Schäden, die diesen durch eine vorsätzliche oder grob fahrlässige Ausführung ihrer Pflichten entstehen.

Das für die Personalverwaltung verantwortliche Verwaltungsratsmitglied (Y4, *kanri honbu-chō*) sowie das für die Gaststättenabteilung verantwortliche (Y2, *tenpo honbu-chō*) und das als Direktor der ersten Filialgruppe fungierende Verwaltungsratsmitglied (Y3, *dai-ichi shisha-chō*) sind Personen in der Unternehmensorganisation, welche für die Umstände, unter denen die Arbeitnehmer in der Filiale, in der der gestorbene A arbeitete, ihre Arbeit verrichten, zuständig sind und die Situation der dortigen Arbeitnehmer hinreichend mühelos hätten erkennen können. Diese Erkenntnisse müssen sie jeder Amtsausübung und Aufgabe, für die sie zuständig sind, zugrunde legen. Sie sind daher als Mitglied des Verwaltungsrates verpflichtet, nach Auseinandersetzung im Verwaltungsrat ein System einzurichten, welches sicherstellt, dass Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers nicht geschädigt werden. Überdies trifft auch Y1 als vertretungsberechtigtes Verwaltungsratsmitglied (*daihyō torishimari-yaku*) dieselbe Pflicht. Das Gericht konnte jedoch nicht erkennen, dass Y1–Y4 gegenüber dem Unternehmen Y ihre Pflicht erfüllt haben, eine Schädigung von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers zu ver-

meiden, indem sie Maßnahmen zur Kontrolle der Arbeitsüberlastung durch die langen Arbeitszeiten ergriffen, damit das Unternehmen als Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht hätte nachkommen können.

In der Gehaltstruktur des Unternehmens Y ist, wie bereits erwähnt, eine Mehrarbeit von 80 Stunden im Grundgehalt eingeplant. Aufgrund dieser Tatsache arbeiten viele Arbeitnehmer tendenziell konstant mehr als 80 Stunden zusätzlich. In der oben genannten Vereinbarung 36 zwischen dem Unternehmen und dem verstorbenen Arbeitnehmer A war zwar die Verlängerung der Überstundenarbeit aufgrund besonderer Umstände vereinbart. Als besondere Umstände wurden aber nur eine starke Geschäftstätigkeit als Begleiterscheinung einer Event-Saison sowie die Erstellung einer Haushaltsbilanz angegeben. In der Realität wurden die Überstunden, die zudem die in Vereinbarung 36 festgelegte Mehrarbeit überschritten, jedoch konstant und ohne Bezug zu solchen besonderen Umständen geleistet. Tatsächlich erforderte die Gaststätte, in der der verstorbene A arbeitete, im Vergleich zu anderen Gaststätten des Unternehmens Y keine übermäßigen Arbeitszeiten, und die Arbeitsbelastung der Angestellten hätte durchschnittlich sein können. Dennoch leistete die Mehrheit der Angestellten, einschließlich des Gaststättenleiters, in dem Zeitraum, in dem A dort arbeitete und der nicht zu einer Zeit starker Geschäftstätigkeit zählte, permanent Überstunden. Dies lässt die Annahme zu, dass auch in anderen Gaststätten des Unternehmens Y eine vergleichbare Situation vorliegt. Es ist daher davon auszugehen, dass die Verwaltungsratsmitglieder Y1–Y4 die langen Arbeitszeiten des Personals im gesamten Unternehmen kannten oder ohne Weiteres hätten erkennen können.

In den Firmenregeln „Die Seele von Daishō – Memorandum zu den Geschäftsmethoden von Daishō“, welche an die Angestellten verteilt werden, wird zwar hervorgehoben, dass der Dienstantritt 30 Minuten vor Arbeitsbeginn und das Verlassen des Unternehmens 30 Minuten nach Arbeitsschluss erfolgen, die Notwendigkeit zur Vermeidung von Überarbeitung wird hingegen nirgends aufgeführt. Zudem wird im Geschäftsführungshandbuch der Gaststätte, welches dem Gaststättenleiter verteilt worden war, zwar die Notwendigkeit zur effizienten Personalaufstellung erwähnt, ein Vermerk zur Kontrolle der langen Arbeitszeiten des Personals existiert hingegen nicht. Die Überprüfung der Arbeitszeiten gehörte auch nicht zu den Aufgaben der Personalableitung. Zudem gibt es keinen Beweis dafür, dass eine Überprüfung zur Kontrolle der langen Arbeitszeiten in einem persönlichen Gespräch zwischen dem Personalbeauftragten und dem Neuangestellten durchgeführt wurde.

Aus oben Gesagtem geht klar hervor, dass Y1–Y4 gemäß Art. 429 Abs. 1 GesG gegenüber Dritten haften, weil sie bei der Ausübung ihres Amtes, d. h. hier bei der Errichtung eines Systems zum Schutz von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer und bei der Ausführung von Maßnahmen zur Verkürzung der langen Arbeitszeiten treuwidrig oder jedenfalls grob fahrlässig gehandelt und dadurch den Tod von A herbeigeführt haben.

Dem Urteil zufolge kann aus denselben Gründen auch eine deliktische Haftung der Verwaltungsratsmitglieder anerkannt werden.<sup>8</sup>

#### IV. KOMMENTAR

1. Die Höchstarbeitszeit in Japan ist seit der Revision des ASG im Jahr 1988 grundsätzlich auf 40 Stunden pro Woche bzw. acht Stunden am Tag festgelegt (Art. 32 Abs. 1 ASG). Nach Art. 36 ASG können jedoch sowohl durch Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter als auch durch Anmeldung bei der Arbeitsstandardaufsichtsbehörde (*Rōdō Kijun Kantoku-sho*) ohne Weiteres Arbeitszeitverlängerungen oder Arbeit an Feiertagen anerkannt werden. Eine Ankündigung (*kokujī*) des Ministeriums für Gesundheit, Arbeit und Soziales begrenzt die Höchstarbeitszeit durch Überstunden grundsätzlich auf 45 Stunden pro Monat bzw. 360 Stunden pro Jahr (*rōdō-shō kokujī* 1998 no. 154). Diese Ankündigung hat allerdings keine rechtliche Bindungswirkung. Es handelt sich lediglich um eine informelle Anleitung Privater durch die Verwaltung (*gyōsei shidō*). Deswegen kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer problemlos mehr arbeiten lassen, solange eine „Vereinbarung 36“ über weitere Überstunden unter bestimmten Umständen abgeschlossen wird [*tokubetsu jōkō tsuki saburoku kyōtei*].<sup>9</sup> Auch im vorliegenden Fall war eine solche Vereinbarung getroffen worden. Es ist bedenklich, dass in Japan gesetzlich keine absolute und effektive Beschränkung der Überstundenarbeit existiert.<sup>10</sup>

2. Die Fürsorgepflicht in Japan ist von der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers nach deutschem Recht (§ 618 BGB, § 78 Bundesbeamtengesetz) beeinflusst und schon in den 70er Jahren im Zusammenhang mit Arbeitsunfällen weitgehend anerkannt worden.<sup>11</sup> Der OGH hat die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zunächst anerkannt, um eine Schädigung von Leben und Gesundheit der Staatsbediensteten zu verhindern.<sup>12</sup> In dem Fall, in dem eine Verletzung der Fürsorgepflicht zum ersten Mal behauptet wurde, starb ein Mitglied

8 Die Haftung der Verwaltungsratsmitglieder aus Delikt, Art. 709 ZG, stellt das Gericht lediglich fest, geht aber nicht weiter auf die Voraussetzungen ein. Siehe dazu sogleich die Kritik unter IV. 4.

9 Diese „bestimmten Umstände“ beschränken sich auf außergewöhnliche Umstände. Solche lagen wie oben beschrieben im konkreten Fall nicht vor, und es wurde zudem auch die nach der „Vereinbarung 36“ vorgesehene Höchstzahl an Überstunden überschritten.

10 In den vergangenen Jahren sind pro Jahr ca. 300 Anträge auf Entschädigung (*rōsai hoshō*) aufgrund *karōshi* in Japan gestellt worden, von denen etwa 40–50 % als *karōshi* anerkannt worden sind. Zum Selbstmord infolge Überarbeitung wurden 100 Anträge im Jahr 2000, 121 Anträge im Jahre 2004, 148 Anträge im Jahre 2008 und 169 Anträge im Jahre 2012 gestellt. Die Zahl der Anträge scheint also allmählich größer zu werden. Von den Anträgen sind ca. 40–45 % als Selbstmord aufgrund einer Psychose durch Überarbeitung anerkannt geworden.

11 Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ist nun im Arbeitsvertragsgesetz (*rōdō keiyaku-hō*), das in 2008 in Kraft getreten ist, festgelegt.

12 OGH, Urteil v. 25.2.1975, Minshū 29-2, 143.

der Selbstverteidigungsstreitkräfte [*ji 'ei-tai*] an den Folgen eines von seinem Kollegen verursachten Verkehrsunfalls bei der Werkstatt der Militärbasis. Laut dem Urteil existiert diese Fürsorgepflicht als Nebenpflicht aus dem Prinzip von Treu und Glauben generell für beide Parteien, welche aufgrund des gesetzlichen Verhältnisses in einem besonderen sozialen Näheverhältnis stehen. Die auf der Verletzung der Fürsorgepflicht beruhende Schadensersatzpflicht sei als Nichterfüllung und somit als Leistungsstörung zu behandeln, und der Anspruch auf Schadensersatz verjähre daher in 10 Jahren (Art. 167 ZG). In dem konkreten Fall war dieser Punkt sehr wichtig, denn es lag zwar eine typische unerlaubte Handlung seitens des Kollegen vor, der entsprechende Anspruch war jedoch bereits verjährt. Aus diesem Grund hatte der Kläger die Fürsorgepflichtwidrigkeit als Anspruch aus Nichterfüllung gemäß Art. 415 ZG verfolgt.<sup>13</sup>

Überdies gab es in diesem Fall keinen normalen Arbeitsvertrag, weil die Parteien auf der einen Seite der Staat und auf der anderen ein Mitglied der Selbstverteidigungsstreitkräfte waren. Die Rechtsprechung hat deshalb anerkannt, dass sich die Fürsorgepflicht aus dem Prinzip von Treu und Glauben nicht nur aus dem Arbeitsvertrag ergibt,<sup>14</sup> sondern auch aus dem besonderen sozialen Näheverhältnis. Mit dieser umfangreichen Begründung ist die Fürsorgepflicht anerkannt worden, sei es zwischen Staat und Bediensteten wie im ersten Fall, sei es zwischen Hauptunternehmen [*motouke kigyō*] und Subunternehmen [*shitauke kigyō*].<sup>15</sup> Im Hinblick auf die genannte Begründung wurde in der Lehre teilweise vertreten, dass die auf der Verletzung der Fürsorgepflicht beruhende Schadensersatzpflicht als Schadensersatz aus unerlaubter Handlung zu behandeln sei.<sup>16</sup>

In der Rechtsprechung des *Dentsū-Karōshi*-Falls<sup>17</sup> wurde dann schließlich auch anerkannt, dass die Verletzung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers neben der Nichterfüllung einer Verpflichtung auch eine unerlaubte Handlung darstellt. Seit dem Fall wird die Fürsorgepflicht auch in der Rechtsprechung als eine Sorgfaltspflicht nach Deliktsrecht angesehen. Auch im *Daishō*-Fall wird wie beschrieben eine Haftung aus unerlaubter Handlung aufgrund Verletzung der Fürsorgepflicht eingeräumt.

---

13 Bei unerlaubten Handlungen greift die dreijährige kurzfristige Verjährung (Art. 724 ZG), dagegen bei Nichterfüllung die allgemeine zehnjährige Frist (Art. 167 ZG).

14 Das erste Urteil zur Fürsorgepflicht aus einem Arbeitsvertrag im privaten Unternehmen war OGH, Urteil v. 10.4.1984, Minshū 38-6, 557.

15 OGH, Urteil v. 11.4.1991, in: Hanrei Jihō 1391 (1991) 3 [*Mitsubishi jūkō zōsen-jo*-Fall]

16 Die Sache hat praktische Hintergründe. Nur bei deliktischer Haftung kann die Hinterbliebene, die meistens als der Kläger auftritt, nach der ständigen und noch streitigen Rechtsprechung eigenes Schmerzensgeld (Art. 711 ZG) und dazu Verspätungszinsen ab dem Zeitpunkt des Eintritts des Schadensfalles, d.h. des Todes des Geschädigten, fordern, OGH, Urteil v. 18.12.1980, Minshū 34-7, 888.

17 OGH, Urteil v. 24.3.2000, Minshū 54-3, 1155 [*Dentsū*-Fall]; siehe dazu auf Deutsch den Bericht von K. NAKATA in ZJapanR/J.Japan.L. 10 (2000) 274 sowie seinen Kommentar zum Urteil der ersten Instanz in ZJapanR/J.Japan.L. 2 (1996) 142.

Den Fällen, in denen es um die Verletzung der Fürsorgepflicht geht, liegen in aller Regel Arbeits- oder Dienstunfälle sowie Schulunfälle zugrunde.

3. Im *Daishō*-Fall wurde zum ersten Mal im Zusammenhang mit dem Tod durch Überarbeitung neben der Haftung des Unternehmens auch eine persönliche Haftung der Verwaltungsratsmitglieder gegenüber Dritten in Bezug auf eine börsennotierte Publikumsgesellschaft anerkannt. Die persönliche Haftung der Verwaltungsratsmitglieder hat bisher eine wichtige Rolle gespielt, falls das Unternehmen in die Insolvenz gegangen ist. Diesbezüglich hat sich eine reichhaltige Judikatur entwickelt. Die Systematik und Anwendung der gesetzlichen Regelungen sind aber immer noch sehr umstritten.<sup>18</sup> Nach der Rechtsprechung ist die Haftung der Verwaltungsratsmitglieder gegenüber Dritten eine besondere gesetzliche Haftung nach den Spezialvorschriften des GesG, die neben die Deliktshaftung des bürgerlichen Rechts tritt (sog. *hōtei sekinin-setsu*).<sup>19</sup> Dieser Auffassung folgt auch das aktuelle Urteil. Danach haftet ein Verwaltungsratsmitglied nach Art. 429 Abs. 1 GesG für treuwidriges oder grob fahrlässiges Verhalten hinsichtlich seiner Amtspflicht auch dann, wenn hinsichtlich der Schädigung des Dritten die nach den allgemeinen Grundsätzen verlangten Kriterien Vorsatz oder Fahrlässigkeit nicht gegeben sind. Diese Meinung führt unter Berücksichtigung der sozialen Stellung eines Unternehmens im Wirtschaftssystem sowie der Bedeutung der Stellung und Aufgaben eines Verwaltungsratsmitglieds zu einer Haftungsverschärfung.<sup>20</sup> Das Verwaltungsratsmitglied ist haftbar, solange ein kausaler Zusammenhang zwischen der Vernachlässigung seiner Pflicht und dem Schaden des Dritten gegeben ist, sei es für einen unmittelbaren Schaden des Dritten, sei es für einen mittelbaren Schaden, den ein Dritter durch Schädigung der Gesellschaft erlitten hat (z. B. Nichterfüllung einer Zahlungsverpflichtung aufgrund Insolvenz der Gesellschaft).

4. Obwohl ich dem Urteil im *Daishō*-Fall im Ergebnis weitgehend zustimme, lässt es doch einige theoretische Fragen ungeklärt. Unter Berücksichtigung der festgestellten Tatsachen war es weniger problematisch, eine Haftung der Verwaltungsratsmitglieder gemäß Art. 429 Abs. 1 GesG einzuräumen.<sup>21</sup> Sie hatten die Arbeitssituation im Unter-

---

18 Dazu z. B. auf Deutsch P. MARUTSCHKE, Einführung in das japanische Recht (2. Aufl., München 2010) 281 f.; K. EGASHIRA, *Kabushiki kaisha-hō* [Recht der Aktiengesellschaft] (4. Aufl., Tokyo 2011) 469 ff.; H. KANDA, *Kaisha-hō* [Gesellschaftsrecht] (12. Aufl., Tokyo 2012) 240 ff.

19 OGH, Urteil des Großen Senats v. 26.11.1969, Minshū 23-11, 2150.

20 Nach anderer Ansicht, der Lehre vom besonders deliktischen Verhalten, ist die Haftung nach Art. 429 Abs. 1 GesG ein Sonderfall der deliktischen Haftung, auf den Art. 709 ZG keine Anwendung findet. Die Verwaltungsratsmitglieder haften nur bei treuwidrigem oder grob fahrlässigem Handeln, sodass eine Haftungserleichterung gegenüber den allgemeinen Regeln des ZG vorliegt. MARUTSCHKE (Fn. 18) 281 f.

21 Der Umfang der erforderlichen Sorgfalt eines Verwaltungsratsmitglieds ist für die einzelnen Fälle festgesetzt, und „grobe Fahrlässigkeit“ nach Art. 429 Abs. 1 GesG liegt vor, wenn sich dessen Haltung davon weit entfernt (dazu H. DOGAUCHI, *Jū-kashitsu gainen ni tsuite no oboegaki* [Gedanken zum Begriff der groben Fahrlässigkeit], in: N. YOSHIHISA u.a. (Hrsg.),

nehmen nicht überprüft und überhaupt kein geeignetes internes System eingerichtet, um eine Schädigung von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers zu vermeiden, obwohl sie in der Lage gewesen wären, die Arbeitsbedingungen sowie die Organisation des Arbeitseinsatzes zu kontrollieren. Außerdem wurden keinerlei Maßnahmen zur Kontrolle übermäßiger Mehrarbeit getroffen.<sup>22</sup> Andererseits ist jedoch weniger eindeutig, ob eine persönliche deliktische Haftung eines Verwaltungsratsmitglieds gemäß Art. 709 ZG auch in einem so großen Unternehmen wie in diesem Fall bejaht werden sollte.<sup>23</sup> Dazu hat sich das Gericht jedoch nicht weiter geäußert, sondern eine Haftung aus Delikt einfach festgestellt.

Seit 1990 erlebt die japanische Wirtschaft eine Phase konjunktureller Schwäche (sog. verlorene Dekade, inzwischen eher die verlorenen zwei Dekaden). Die meisten Unternehmen mussten sich umstrukturieren und alle Kräfte auf die Reduktion der Kosten, insbesondere der Personalkosten, richten. Im Jahr 2005 wurde das Problem unbezahlter Überstunden für "dem Namen nach leitende Angestellter (*nabakari kanri-shoku*)" ans Licht gebracht und auch das Problem unbezahlter – angeblich, also nicht immer – freiwilliger Überstundenarbeit (*sābisu zangyō*) ist mittlerweile Teil der öffentlichen Debatte. Vor dem Hintergrund der Tendenz zur Verstärkung der Kontrolle zu langer Arbeitszeiten ist zu erwarten, dass das Urteil bei den Unternehmen die Alarmglocken läuten lässt.

#### ZUSAMMENFASSUNG

*Das Obergericht Osaka hat am 25. Mai 2011 eine Entscheidung zur Frage der Haftung von Verwaltungsratsmitgliedern gegenüber Dritten beim Tod eines Arbeitnehmers durch Überarbeitung (karōshi) verkündet. Zum ersten Mal wurde neben der Haftung des Unternehmens selbst, hier der Gaststättenkette Daishō, auch eine Haftung der Verwaltungsratsmitglieder einer „großen offenen Gesellschaft (dai-kibo kōkai kaisha)“ gegenüber Dritten nach Art. 429 Abs. 1 Gesellschaftsgesetz anerkannt. Außerdem wurden die Verwaltungsratsmitglieder ohne Weiteres zusätzlich nach Deliktsrecht gemäß Art. 709 Zivilgesetz haftbar gemacht. Die Anträge auf Revision seitens der Gesellschaft und der Verwaltungsratsmitglieder sind am 24. September 2013 abgewiesen worden. Den Klägern wurde ein Schadensersatz in Höhe von 78,6 Millionen YEN (ca. 600.000 EUR) zugesprochen.*

*(Die Redaktion)*

---

*Minpō-gaku ni okeru hō to seisaku – Hirai Yoshio Sensei koki kinen* [Recht und Politik der Zivilrechtslehre – Festschrift Professor Yoshio Hirai zum 70. Geburtstag] (Tokyo 2007) 537.

22 Dazu K. KARATSU, in: *Jurisuto* 1427 (2011) 159 zur ersten Instanz.

23 Dafür z. B. K. KARATSU (FN. 22) 160; N. ISHIZAKI, in: *NBL* 932 (2010) 8 – beides Kommentare zum Urteil erster Instanz. Dagegen z. B. K. MINAMI, in: *Shin-Hanrei Kaisetsu Watch Rōdō-hō* 40 (2012) 3 f.; S. AMANO, in: *Kikan Rōdō-hō* 236 (2012) 164 f.

## SUMMARY

*The Osaka High Court rendered a decision on 25 May 2011 that deals with third party liability of members of the management board in case of death of an employee caused by excessive labor (karōshi). For the first time, members of the management board of a “big public company (dai-kibo kōkai kaisha)” were, in addition to the liability of the company itself, a restaurant chain called Daishō, held liable to third parties under Art. 429 para. 1 Company Act. Moreover and without further explanation, the members of the board were held liable according to Art. 709 Civil Code as well. Appeals by both the company and the members of the board were dismissed on 24 September 2013. The plaintiffs were awarded damages amounting to 78.6 million YEN (about 600,000 EUR).*

*(The Editors)*