

Entwicklung und Aufgaben der Haftungsbeschränkung des Arbeitnehmers in Japan

Etsushi Hosotani

- I. Einleitung
- II. Rechtsprechung
 - 1. Besonderheiten der Haftungsbeurteilung in der Rechtsprechung
 - 2. Aufgaben der Rechtsprechung
- III. Lehre
 - 1. Theorien der Haftungsbeschränkung
 - 2. Aufgaben der Lehre
- IV. Begründungen für die Haftungsbeschränkung und konkrete Haftungsbeurteilungen
- V. Schlussbemerkung

I. EINLEITUNG

Ein Arbeitnehmer kann seinem Arbeitgeber während der Arbeit auf verschiedene Weise Schaden zufügen. Nach den allgemeinen Grundsätzen des BGB kann der Arbeitgeber in einem solchem Fall von dem Arbeitnehmer den vollen Schadensersatz fordern. Wenn diese Grundsätze aber ohne Beschränkung für den Arbeitnehmer gelte und er danach den ganzen Schaden ersetzen muss, kann dies für ihn sehr nachteilig sein.

In Deutschland haben die Lehre¹ und Rechtsprechung lange Zeit darüber diskutiert, in welchen Fällen und inwieweit der Arbeitnehmer haften soll. Die jetzigen richterlichen Grundsätze zur Haftungsbeschränkung können wie folgt zusammengefasst werden. Die Rechtsprechung rechnet dem Arbeitgeber eine Risikohaftung durch entsprechende Anwendung von § 254 BGB zu und begründet die Haftungsbeschränkung auch mit Art. 2 Abs. 1 und Art. 12 Abs. 1 GG. Damit wurde die frühere Voraussetzung der gefahrgeleiteten Arbeit aufgegeben und die Grundsätze zur Haftungsbeschränkung gelten nun für

1 Zum Beispiel: F. GAMILLSCHEG / P. HANAU, Die Haftung des Arbeitnehmers, (2. Aufl., Karlsruhe 1974); H. OTTO / R. SCHWARZE, Die Haftung des Arbeitnehmers, (3. Aufl., Karlsruhe 1998); W. BLOMEYER, Haftung des Arbeitnehmers, in: Richardi/Wlotzke (Hrsg.), Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. 1, (2. Aufl., München 2000) 1146 ff.; R. KRAUSE, § 619 a BGB, Beweislast bei Haftung des Arbeitnehmers, in: Henssler/Willemsen/Kalb (Hrsg.), Arbeitsrecht Kommentar, (3. Aufl., Köln 2008) 1755 ff.; U. PREIS, § 619 a BGB, Beweislast bei Haftung des Arbeitnehmers, in: Glöge/Preis/Schmidt (Hrsg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, (9. Aufl., München 2009) 1600 ff.

alle Arbeiten, die durch den Betrieb veranlasst sind und aufgrund eines Arbeitsverhältnisses geleistet werden.² Nach diesen Grundsätzen haftet der Arbeitnehmer nicht bei leichtester Fahrlässigkeit; bei normaler (mittlerer) Fahrlässigkeit wird der Schaden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer quotal verteilt, bei Vorsatz haftet der Arbeitnehmer dagegen unbegrenzt. Bei grober Fahrlässigkeit muss der Arbeitnehmer in der Regel den ganzen Schaden tragen, wenn aber sein Verdienst in einem deutlichen Missverhältnis zum Schadensrisiko steht, wird seine Haftung unter Berücksichtigung des Existenz- oder Persönlichkeitsschutzes begrenzt.³ Der Rechtsprechung zufolge muss sich ein Verschulden des Arbeitnehmers nicht nur auf die Pflichtverletzung, sondern auch auf die Schadenszufügung als solche beziehen.⁴ Die Risikozurechnung nach den Grundsätzen zur Haftungsbeschränkung unterscheidet sich von echtem Mitverschulden i.S.v. § 254 BGB, da die Risikozurechnung kein Verschulden des Arbeitgebers voraussetzt. Des Weiteren gelten nach der neuen Rechtsprechung die zwingenden Grundsätze zur Haftungsbeschränkung für die Mankohaftung, bei der die Haftungsbeschränkung früher nicht galt. Zudem ist eine Mankoabrede, die zu Lasten des Arbeitnehmers von den Grundsätzen zur Haftungsbeschränkung abweicht, nicht zulässig.⁵

Auch in Japan kann der Arbeitnehmer haften. Die Arbeitgeber haben aber bisher selten Schadensersatz von Arbeitnehmern verlangt. Wenn ein Arbeitnehmer fahrlässig einen Schaden verursacht, verhängt der Arbeitgeber eher eine leichte Disziplinarstrafe wie einen Verweis oder eine Entgeltkürzung⁶ oder bewertet den Arbeitnehmer niedriger als sonst. Diese Haltung des Arbeitgebers lässt sich aus der bisherigen Praxis der langfristigen Beschäftigung erklären. Wenn der Arbeitnehmer vorsätzlich oder grob fahrlässig einen großen Schaden verursacht, kündigt ihm der Arbeitgeber ordentlich⁷ oder disziplinarisch,⁸ was auch die Kürzung oder Streichung des Ausscheidegeldes umfasst,⁹

2 Bundesarbeitsgericht (BAG) Beschl. v. 27.9.1994, AP Nr. 103 zu § 611 BGB – Haftung des Arbeitnehmers.

3 BAG Urt. v. 12.10.1989, AP Nr. 97 zu § 611 BGB – Haftung des Arbeitnehmers; BAG Urt. v. 23.1.1997, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1998, 140 f.

4 BAG Urt. v. 18.4.2002, AP Nr. 122 zu § 611 BGB – Haftung des Arbeitnehmers.

5 BAG Urt. v. 17.9.1998, AP Nr. 2 zu § 611 BGB – Mankohaftung.

6 Zur Obergrenze der Entgeltkürzung regelt Art. 91 Arbeitsstandardgesetz, dass die Entgeltkürzung zum einen nicht mehr als 50 % des täglichen Durchschnittsentgelts und insgesamt nicht mehr als 10 % des Entgelts eines Lohnzahlungsabschnitts betragen darf.

7 Nach Art. 16 Arbeitsvertragsgesetz stellt eine Kündigung einen Rechtsmissbrauch dar und ist unwirksam, wenn es ihr an einem objektiven vernünftigen Grund fehlt und sie nach allgemeiner Auffassung in der Gesellschaft als unangemessen angesehen wird.

8 Nach Art. 15 Arbeitsvertragsgesetz stellt eine Disziplinarstrafe einen Rechtsmissbrauch dar und ist unwirksam, wenn es ihr in Berücksichtigung der Natur und des Zustands des Arbeitnehmerverhaltens und anderer Umstände an einem objektiven vernünftigen Grund fehlt und sie nach allgemeiner Auffassung der Gesellschaft als unangemessen angesehen wird.

9 In Japan wird ein relativ hoher Betrag beim Ausscheiden aus einem Unternehmen gezahlt (das so genannte Ausscheidegeld, das bei Erreichen der betrieblichen Altersgrenze, bei Arbeitnehmer- und Arbeitgeberkündigung entrichtet wird). Das Ausscheidegeld stellt im Allgemeinen nicht nur eine nachträgliche Bezahlung der über lange Zeit geleisteten Arbeit,

das manchmal sehr hoch sein kann. Wenn der Arbeitgeber die Möglichkeiten der Kürzung oder Streichung des Ausscheidgeldes bei einer disziplinarischen Kündigung in der Arbeitsordnung regelt, kann er auf diese Weise tatsächlich einseitig den Schaden ausgleichen.¹⁰ Andererseits fordert der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer selten Schadensersatz, da die zuvor genannten Methoden angesichts der Praxis der langfristigen Beschäftigung effektiver als Schadensersatz sind, um den Arbeitnehmer aufmerksam zu machen oder den Schaden auszugleichen. Außerdem ist es nach Art. 16 des Arbeitsstandardgesetzes¹¹ verboten, für Nichterfüllung des Arbeitsvertrags eine Vertragsstrafe festzusetzen oder einen Vertrag zu schließen, der einen pauschalen Schadensersatzbetrag vorsieht.

In den letzten Jahren hat sich die Zahl der Stammbeschäftigten, die langfristig angestellt sind, jedoch verringert. Stattdessen ist die Zahl der befristeten Arbeitnehmer (sog. Vertragsarbeiter), der Teilzeit- und der Leiharbeiter gestiegen. Dies führte auch zur Abnahme der Zahl der Arbeitnehmer, die ein relativ hohes Ausscheidgeld erhalten. Dementsprechend macht es heutzutage wenig Sinn, eine leichte Disziplinarstrafe zu verhängen, den Arbeitnehmer niedriger als sonst zu bewerten oder einen entstandenen Schaden durch eine disziplinarische Kündigung oder Kürzung bzw. Streichung des Ausscheidgeldes auszugleichen. Deswegen steigt neuerdings die Zahl der Fälle, in denen Schadensersatzansprüche geltend gemacht werden. Im Übrigen ist es in Japan nach wie vor üblich, dass bei einer Einstellung ein Verwandter oder Bekannter des Arbeitnehmers mit dem Arbeitgeber vertraglich eine selbstschuldnerische Bürgschaft vereinbart. Der Arbeitgeber kann in diesem Fall auch von dem Bürgen Schadensersatz fordern, wenn der Arbeitnehmer einen Schaden verursacht.¹²

Nach den allgemeinen Grundsätzen des japanischen Zivilgesetzes (nachfolgend auch ZG¹³) trägt ein Arbeitnehmer zunächst die Haftung für die Verletzung vertraglicher Pflichten (Art. 415 ZG) oder für unerlaubte Handlungen (Art. 709 ZG), wenn er dem

sondern auch eine Honorierung derselben dar. Neuerdings kommt es aber nicht selten vor, dass sich das Ausscheidgeld nach der Qualifikation oder Leistung des Arbeitnehmers richtet. Ein solches Ausscheidgeld stellt hauptsächlich eine nachträgliche Bezahlung der über lange Zeit geleisteten Arbeit dar.

10 Die Rechtsprechung hält unter der Voraussetzung, dass eine disziplinarische Kündigung wirksam ist, die Kürzung oder Streichung des Ausscheidgeldes für zulässig, wenn das Fehlverhalten eines Arbeitnehmers so gravierend ist, dass die in der Vergangenheit geleistete Arbeit dadurch quasi entwertet wird.

11 *Rôdô kijun-hô*, Gesetz Nr. 49/1947 i.d.F. des Gesetzes Nr. 89/2008.

12 Die Rechtsprechung verurteilt in dem Fall, in dem ein Arbeitgeber von dem Arbeitnehmer und auch dem Bürgen Schadensersatz fordert, den Bürgen zur gleichen Ersatzhaftung wie den Arbeitnehmer oder zu einer teilweisen Ersatzhaftung, gemessen an der Ersatzhaftung des Arbeitnehmers, wobei sie nach Art. 5 des Gesetzes über die selbstschuldnerische Bürgschaft die folgenden Tatsachen berücksichtigt: Fahrlässigkeit auf Seiten des Arbeitgebers bei der Überwachung des Arbeitnehmers; Gründe für den Abschluss eines Bürgschaftsvertrags; Art der Tätigkeit des Arbeitnehmers und anderes mehr.

13 *Minpô*, Gesetz Nr. 89/1896 und Nr. 91/1898 i.d.F. des Gesetzes Nr. 78/2006; dt. Übers.: A. KAISER, Das japanische Zivilgesetzbuch in deutscher Sprache (Köln 2008).

Arbeitgeber unmittelbar Schaden zufügt. Wenn der Arbeitnehmer einem Dritten Schaden zufügt, muss der Arbeitgeber in der Regel den Dritten aufgrund der Arbeitgeberhaftung für den Schaden entschädigen, aber der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer in Regress nehmen (Art. 715 Abs. 3 ZG). Diese Schadensersatz- oder Regresshaftung des Arbeitnehmers wird nicht begrenzt, außer wenn ein Mitverschulden des Arbeitgebers vorliegt (Art. 418, Art. 722 Abs. 2 ZG).

Auch in Japan wird diskutiert, ob diese Grundsätze des Zivilgesetzes für die Arbeitnehmerhaftung unmittelbar gelten sollen. Der vorliegende Beitrag will die Besonderheiten und Aufgaben der Haftungsbeschränkung in Japan im Vergleich zum deutschen Recht deutlich machen und darüber hinaus einen Ausblick auf die künftige Ausgestaltung der Arbeitnehmerhaftung versuchen.

II. RECHTSPRECHUNG

1. *Besonderheiten der Haftungsbeurteilung in der Rechtsprechung*

Die Lehre im bürgerlichen Recht hat ungefähr in den 1940er Jahren angefangen darüber zu diskutieren, ob eine Beschränkung des Regressanspruchs möglich sei. Dabei wurden verschiedene Begründungen für eine solche Beschränkung genannt, wie Rechtsmissbrauch, Mitverschulden des Arbeitgebers, Treu und Glauben, Äquivalenzprinzip¹⁴ oder Gefährdungshaftungsprinzip.¹⁵ Vor dem Hintergrund dieser Diskussion hat auch die Rechtsprechung der unteren Gerichte früher die Regressbeschränkung verschieden begründet, auch wenn Einigkeit darüber bestand, dass sachliche Erfordernisse berücksichtigt werden sollten und die Beschränkung des Regressanspruchs grundsätzlich nötig sei.

Der Oberste Gerichtshof (OGH) hat in seinem Urteil vom 8. Juli 1976¹⁶ die Beurteilungen in den früheren instanzgerichtlichen Entscheidungen zusammengefasst und folgende allgemeine Theorie aufgestellt: Wenn ein Arbeitgeber durch das Verhalten des Arbeitnehmers bei der Ausführung des Betriebs geschädigt wird, kann der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Eigenart und der Größe des Unternehmens, der Art der Ausstattung, des Aufgabenbereichs und der Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers sowie dessen Haltung zur Arbeit, der Umstände der schädigenden Handlung, der Maßnahmen des Arbeitgebers zur Vermeidung schädigender Handlungen oder zur Schadensreduzierung und anderer Umstände sowie mit Blick auf das, was nach Treu und Glauben angemessen erscheint, vom Arbeitnehmer Schadensersatz oder Regress verlangen. Zahlreiche spätere Urteile sind dieser Auffassung gefolgt. Der OGH beschränkte mit seiner

14 Nach dem Äquivalenzprinzip muss derjenige, der bei der Verfolgung eigener Interessen die Interessen eines anderen schädigt, die Haftung für den Schaden als Kosten für die Verfolgung seiner eigenen Interessen tragen.

15 Nach dem Prinzip der Gefährdungshaftung muss derjenige, der im Verkehr eine Gefahr schafft, die Haftung für die Verwirklichung der Gefahr tragen.

16 OGH v. 8.7.1976, Minshû 30, 689.

Theorie die Schadensersatz- und Regresshaftung eines Arbeitnehmers, der während der Fahrt mit einem Tankwagen leicht fahrlässig einen Unfall verursacht hatte, unter der Berücksichtigung, dass er gewöhnlich keinen Tankwagen fuhr, seine Arbeitsleistung überdurchschnittlich war und der Arbeitgeber weder eine freiwillige Haftpflichtversicherung gegen Sachschäden noch eine Kaskoversicherung abgeschlossen hatte, auf 25 % des Schadens: ca. 100.000 Yen von ca. 400.000 Yen.

Wie erwähnt, begründet der OGH die Haftungsbeschränkung mit Treu und Glauben und beschränkt die Schadensersatz- oder Regresshaftung des Arbeitnehmers unter umfassender Berücksichtigung der Umstände. Er geht davon aus, dass Begründung und Grad der Haftungsbeschränkung beim Regressanspruch nicht von denen beim Ersatzanspruch hinsichtlich eines Schadens, den ein Arbeitgeber unmittelbar erleidet, unterschieden werden sollten, weil der Grund für den Regress im Schadensersatzanspruch wegen Vertragsverletzung oder unerlaubter Handlung liege.

Nach der Rechtsprechung gelten die Grundsätze zur Haftungsbeschränkung unter der Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer bei der Ausführung des Betriebs den Schaden verursacht. Der Begriff „Ausführung des Betriebs“ wird nicht genau definiert. Der Umfang der „Ausführung des Betriebs“ wird daher normalerweise ziemlich weit interpretiert. Die Rechtsprechung lehnt die Haftungsbeschränkung nur ausnahmsweise unter diesem Gesichtspunkt ab, so etwa wenn ein Arbeitnehmer bei einer Privatfahrt mit einem Auto des Betriebs ohne Erlaubnis zum Privatgebrauch einen Unfall verursacht hat.¹⁷ In diesem Fall wird die Haftungsbeschränkung verneint, weil der Arbeitnehmer bei Gelegenheit seiner betrieblichen Tätigkeit eigene Interessen verfolgt und folglich kein Zusammenhang mit dem Betrieb oder seiner arbeitsvertraglichen Aufgabe besteht. Früher kamen meist diejenigen Fälle vor Gericht, in denen ein Arbeitnehmer während der Fahrt mit einem Auto, nämlich bei sog. gefahrgeneigter Arbeit, einen Schaden verursachte. Neuerdings aber ist die Zahl der Fälle gestiegen, in denen ein Arbeitnehmer bei Vornahme eines Geschäftes oder Verkaufs einen Schaden verursacht.

Bei der Haftungsbeurteilung berücksichtigen die Gerichte folgende Umstände auf Seiten des Arbeitnehmers: die Umstände der schädigenden Handlung (Verschuldensgrad usw.) und seine Haltung zur Arbeit. Als Umstände auf Seiten des Arbeitgebers werden berücksichtigt: (a) die Höhe des Unfalls- oder Schadensrisikos aufgrund der Art des Betriebs; (b) mangelnde Herrichtung des Fahrzeugs, mangelnde Ausstattung; (c) Beauftragung zu ungewöhnlicher Arbeit; (d) überlastende Arbeit, geringes Entgelt; (e) nachlässige Leitung und Aufsicht, nicht zutreffende Betriebsorganisation, betriebliche Tendenz des Arbeitgebers zur Verletzung von Leitung oder Regeln; (f) Nichtabschluss freiwilliger Versicherungen (Haftpflicht-, Kasko-, Maschinen-, Diebstahlsversicherung usw.). Im Fall eines Verkehrsunfalls werden hauptsächlich (a), (b) und (c) berücksichtigt. (d), (e) und (f) werden nicht nur bei einem Verkehrsunfall, sondern auch bei Schäden

17 DG Tokyo v. 22.10.1969, Hanrei Taimuzu 252 (1970) 275; OG Osaka v. 15.4.1970, Hanrei Taimuzu 251 (1970) 309.

bei einer Geschäfts- oder Verkaufstätigkeit berücksichtigt. Die Rechtsprechung sieht (e) als besonders wichtig für den letzteren Fall an.

Unter Berücksichtigung dieser Umstände bestimmt die Rechtsprechung den Umfang der Arbeitnehmerhaftung wie folgt: In der Regel wird die Ersatzhaftung des Arbeitnehmers bei leichter Fahrlässigkeit auf 0 bis 30 % des Schadens und bei grober Fahrlässigkeit auf 50 % bis 70 % des Schadens beschränkt.¹⁸

Es gibt in Japan, anders als in Deutschland, die Praxis eines besonderen Ausscheidgeldes. Außerdem ist eine disziplinarische Kündigung unter bestimmten Voraussetzungen zulässig. Neuerdings nehmen die Fälle zu, in denen ein Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, der sich falsch verhalten hat, zuerst disziplinarisch kündigt, bei gleichzeitiger Kürzung oder Streichung des Ausscheidgeldes, und dann auch noch Schadensersatz verlangt. Die Rechtsprechung beschränkt in diesem Fall die Schadensersatzhaftung des Arbeitnehmers, wobei sie berücksichtigt, dass gegen den Arbeitnehmer bereits vom Arbeitgeber eine (disziplinarische) Kündigung, die Kürzung oder Streichung des Ausscheidgeldes oder eine Suspendierung von der Arbeit verhängt worden ist. Das Distriktgericht (DG) Nagoya hat beispielsweise in einem Urteil vom 27. Juli 1987¹⁹ in dem Fall, in dem ein Maschinenarbeiter während einer Nachtschicht durch Einnicken (mit grober Fahrlässigkeit) einer Maschine Schaden zugefügt hatte, unter Berücksichtigung der Tatsache, dass er bereits von der Arbeit suspendiert war und ihm gekündigt wurde, seine Haftung auf etwa 25 % des Schadens beschränkt: ca. 830.000 Yen von ca. 3.330.000 Yen. Das DG Tokyo hat in einem Urteil vom 24. Dezember 1999²⁰ in dem Fall, in welchem ein Arbeitnehmer einer Wertpapierfirma gegen das Wertpapierbörsen- und Wertpapierhandelsgesetz und die Arbeitsordnung verstoßen und einen Kunden unangemessen zu einer Vielzahl von Geschäften gedrängt hatte, dessen Haftung auf etwa 43% des Schadens begrenzt (6 Mio. Yen von 13,8 Mio. Yen). Dabei hat das Gericht berücksichtigt, dass der Arbeitgeber die Handlung des Arbeitnehmers mittelbar veranlasst und bereits das Ausscheidgeld des Arbeitnehmers um etwa. 6 Mio. Yen gekürzt hatte.

Ansonsten stützen sich die Gerichte manchmal nur auf ein Mitverschulden des Arbeitgebers. Diese Methode spielt zu einem gewissen Grad eine ähnliche Rolle wie die Haftungsbeschränkung. Zum Beispiel hat das DG Tokyo in seinem Urteil vom 23. März 1992²¹ in dem Fall, in dem ein Arbeitnehmer einer Wertpapierfirma entgegen der Anweisung des Arbeitgebers bereits vor dem Erhalt eines Teils des Kaufpreises den Kaufauftrag des Kunden für Aktien ausgeführt hatte, dieser aber den Kaufpreis nicht zahlte, die Haftung des Arbeitnehmers auf etwa 70 % des Schadens beschränkt (ca. 103,4 Mio. Yen von ca. 147,7 Mio. Yen), weil es ein Mitverschulden des Arbeitgebers berücksich-

18 Vgl. E. HOSOTANI, *Rôdô-sha no songai baishô sekinin* [Die Haftung des Arbeitnehmers], in: Nishitani/Nakajima/Okuda (Hrsg.), *Tenkanki rôdô-hô no kadai* [Aufgaben des Arbeitsrechts an einem Wendepunkt] (Tokyo 2003) 253 ff.

19 DG Nagoya v. 27.7.1987, Hanrei Jihô 1250 (1987) 8.

20 DG Tokyo v. 24.12.1999, Rôdô Hanrei 787 (2000) 82.

21 DG Tokyo v. 23.3.1992, Rôdô Hanrei 618 (1993) 42.

tigt hat, das darin lag, dass dieser anderen Abteilungen die betreffende Anweisung nicht mitgeteilt hatte.

2. *Aufgaben der Rechtsprechung*

Die Grundsätze der Rechtsprechung zur Haftungsbeschränkung ermöglichen zwar eine flexible Lösung des Problems. Die Rechtsprechung macht aber die konkreten Begründungen für die Haftungsbeschränkung nicht deutlich genug. Nach der Rechtsprechung sind die Maßstäbe der Haftungsbeschränkung in denjenigen Fällen ungeklärt, in denen ein Arbeitnehmer in einem abhängigen Arbeitsverhältnis dem Arbeitgeber einen unmittelbaren Schaden zufügt. Die Theorie der Rechtsprechung ging früher vielmehr von einer Regressbeschränkung in den Fällen aus, in denen ein Arbeitnehmer einem Dritten Schaden zufügt, mit der Folge dass der Arbeitgeber den Dritten aufgrund der Arbeitgeberhaftung entschädigen muss (Art. 715 ZG).

In Deutschland nimmt die Rechtsprechung eine Haftungsbeschränkung in Fällen an, in denen ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber einen unmittelbaren Schaden zufügt, und begründet dies mit dem Betriebsrisiko und dem Existenz- oder Persönlichkeitsschutz. Sie hat dabei deutliche Kriterien für die Beurteilung der Haftung aufgestellt, die sich nach der dreifachen Unterteilung der Fahrlässigkeit richten: Bei leichtester Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer nicht. Bei normaler (mittlerer) Fahrlässigkeit wird der Schaden zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer quotal geteilt. Bei grober Fahrlässigkeit wird in der Regel keine Haftungsbeschränkung gewährt, wenn aber der Verdienst des Arbeitnehmers in einem deutlichen Missverhältnis zum Schadensrisiko steht, wird seine Haftung begrenzt. Dagegen führt die Rechtsprechung in Japan nur Treu und Glauben als den Grund für die Haftungsbeschränkung an. Und sie zählt bloß die zu erwägenden Umstände auf. Daher ist nicht deutlich, welcher Umstand welche Bedeutung und welches Gewicht hat. Außerdem ist schwer vorhersehbar, zu welcher Ersatzpflicht ein Gericht einen Arbeitnehmer verurteilen wird, weil es bei seiner Entscheidung die Umstände des Einzelfalles umfassend berücksichtigen wird. Wie oben erwähnt, kann man zwar allgemeine Tendenzen der Gerichte bei den Beurteilungen zum Haftungsumfang des Arbeitnehmers erkennen, es gibt aber auch Ausnahmefälle. Das DG Tokyo verurteilte in seinem Urteil vom 28. März 2003²² beispielsweise einen Friseur, der leicht fahrlässig gegen die Pflicht zur Meldung seines Umsatzes verstoßen hatte, zu 100 % Ersatz des Schadens (ca. 300.000 Yen).

Manchmal nehmen die Gerichte gegenüber Arbeitnehmern, die grob fahrlässig einen großen Schaden verursacht haben, eine weitreichende Ersatzpflicht an, welche sich bei einem hohen Schaden leicht auf zweistellige Millionenbeträge in Yen belaufen kann. In seinem Urteil vom 7. September 1994²³ hat das DG Tokyo beispielsweise einen Arbeitnehmer, der bei einem im Juwelenhandel tätigen Arbeitgeber angestellt war und dem

22 DG Tokyo v. 28.3.2003, Rôdô Hanrei 850 (2003) 48.

23 DG Tokyo v. 7.9.1994, Hanrei Jihô 1541 (1995) 104.

eine Tasche mit Juwelen aufgrund seines grob fahrlässigen Verhaltens gestohlen wurde, zum Ersatz von 50% des Schadens verurteilt (ca. 13,8 Mio. Yen von ca. 27,6 Mio. Yen), obwohl er lediglich ein Monatsgehalt von etwa 190.000 Yen bezog. In einem Urteil vom 12. Dezember 2003²⁴ hat das DG Tokyo den Filialleiter eines Gebrauchtwagenhändlers, der grob fahrlässig einem Kunden mehrere Autos vor Erhalt des Kaufpreises übergeben hatte, der dann aber wegen Konkurs zahlungsunfähig wurde, zum Ersatz von 50 % des dem Arbeitgeber dadurch entstandenen Schadens verurteilt (ca. 25,8 Mio. Yen von ca. 51,6 Mio. Yen). Bei diesen Beurteilungen der Arbeitnehmerhaftung übersehen die Gerichte jedoch, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmern die Verantwortung für besonders hohe Sachwerte übertragen hatte, was zu einem übermäßig hohen Schaden geführt hat. In solchen Fällen steht die Belastung mit dem Schadensersatz in einem deutlichen Missverhältnis zum Verdienst der Arbeitnehmer und gefährdet deren Existenz.

Ferner beschränken die Gerichte manchmal die Haftung eines Arbeitnehmers dann nicht, wenn eine Verletzung von Anweisungen oder einer vertraglichen Pflicht besteht, aber der Verschuldensgrad nicht klar ist. In seinem Urteil vom 27. August 1991²⁵ hat das DG Osaka beispielsweise einen Arbeitnehmer, der durch die Verletzung der Pflicht, die Geschäfte nach den Anweisungen seines Arbeitgebers zu führen, und diesem so einen Schaden zugefügt hatte, zum Ersatz des gesamten Schadens (ca. 300.000 Yen) verurteilt. Bei einem solchen Grenzfall wären eindeutige Maßstäbe dafür erforderlich, ob die Haftungsbeschränkung gelten soll oder nicht.

Wie ausgeführt, berücksichtigen die Gerichte, die sich ausschließlich auf ein Mitverschulden des Arbeitgebers stützen, nur eine unzureichende Unternehmensführung oder mangelhafte Betriebsorganisation. Der Zusammenhang zwischen den Grundsätzen zur Haftungsbeschränkung und einem Mitverschulden wird aber nicht geklärt.

In Fällen, in denen der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, der sich ein Fehlverhalten zuschulden kommen lassen hat, zuerst disziplinarisch kündigt, zugleich das Ausscheidgeld streicht oder kürzt, und zudem noch Schadensersatz verlangt, ist es nicht sicher, ob, und wenn ja in welchem Umfang, das Gericht die Schadensersatzhaftung des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung der Kürzung oder Streichung des Ausscheidgeldes beschränken soll. Eine Ausgleichsregelung zwischen dem Schadensersatzanspruch und der Kündigung oder Streichung des Ausscheidgeldes sollte unter dem Gesichtspunkt der tatsächlichen Funktion dieser Maßnahme überprüft werden.

24 DG Tokyo v. 12.12.2003, Rôdô Hanrei 870 (2004) 42.

25 DG Osaka v. 27.8.1991, Rôdô Keizai Hanrei Sokuhô 1440 (1991) 3.

III. LEHRE

1. Theorien der Haftungsbeschränkung

Die Lehre im bürgerlichen Recht hat bei der Gestaltung und Stabilisierung der richterlichen Grundsätze zur Haftungsbeschränkung eine bestimmte Rolle gespielt. In den letzten Jahren diskutiert auch die Lehre im Arbeitsrecht dieses Thema. Sie geht von den Theorien im Zivilrecht zur Beschränkung des Regressanspruchs aus, behandelt aber darüber hinaus auch unmittelbare Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer als ein alternatives Mittel des Arbeitgebers neben der ordentlichen Kündigung, der disziplinarischen Kündigung und der Kürzung oder Streichung des Ausscheidgeldes.

In der Lehre im Arbeitsrecht lassen sich zwei unterschiedliche Richtungen ausmachen. Die erste Richtung stützt sich wie die Rechtsprechung grundsätzlich auf die Generalklausel und versucht den Konflikt unter umfassender Berücksichtigung aller Umstände zu lösen. Zum Beispiel ist *Tsuchida* der Meinung, die Grundsätze zur Haftungsbeschränkung hätten sich aufgrund des Gefährdungshaftungsprinzips und des Äquivalenzprinzips, der Fremdbestimmtheit des Arbeitsvertrags und des Missverhältnisses der Verhandlungsmacht zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber entwickelt und die Begründung für die Haftungsbeschränkung läge in dem Prinzip der Schadensverteilung nach Billigkeit und Treu und Glauben (Art. 3 Abs. 4 Arbeitsvertragsgesetz²⁶).²⁷

Die zweite Richtung setzt beim Arbeitsverhältnis an und leitet aus ihren konkreten Begründungen klare Beurteilungskriterien ab, wie etwa eine vollständige Haftungsbe-freiung bei leichter Fahrlässigkeit. So stützt sich beispielsweise *Hayashi* hauptsächlich auf das Äquivalenzprinzip, das Gefährdungshaftungsprinzip und das Existenzrecht (Art. 25 Verfassung²⁸ und Art. 1 Abs. 1 Arbeitsstandardgesetz), er berücksichtigt aber daneben auch die Bedeutung von Art. 1 Abs. 2 des Staatshaftungsgesetzes²⁹, das den Regressanspruch des Staats oder einer öffentlichen Körperschaft gegenüber dem Bediensteten im öffentlichen Dienst auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Aus diesen Gründen meint er, dass der Arbeitnehmer nach den Rechtsgrundsätzen für Arbeitsverträge bei leichter Fahrlässigkeit nicht hafte, sondern nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit, abgesehen davon, dass das Mitverschulden des Arbeitgebers zu berücksichtigen sei.³⁰

26 *Rôdô keiyaku-hô*, Gesetz Nr. 128/2007.

27 M. TSUCHIDA, *Rôdô keiyaku-hô* [Arbeitsvertragsrecht] (Tokyo 2008) 164 f.

28 *Nihonkoku kenpô*, vom 3.11.1946.

29 *Kokka baishô-hô*, Gesetz Nr. 125/1947.

30 K. HAYASHI, *Rôdô-sha no songai baishô sekinin* [Die Haftung des Arbeitnehmers], in: *Rôdô-hô no sôten* [Streitpunkte des Arbeitsrechts] (3. Aufl., Tokyo 2004) 152.

2. Aufgaben der Lehre

Die erste Lehrmeinung ermöglicht zwar eine flexible Lösung des Problems. Sie bringt aber die Schwierigkeit der unklaren Haftungsbeurteilung mit sich, weil sie sich nur auf abstrakte Generalklauseln wie Treu und Glauben oder andere allgemeine Prinzipien stützt.

In dieser Hinsicht ist die zweite Lehrmeinung überzeugender, die sich auf die konkreten gesetzlichen und verfassungsrechtlichen Gründe stützt und den Haftungsumfang eindeutiger festschreibt, besonders bei leichter Fahrlässigkeit. Aber bezüglich der Arbeitnehmerhaftung bei grober Fahrlässigkeit weist diese Lehrmeinung nur auf eine Berücksichtigung eines Mitverschuldens des Arbeitgebers hin und macht nicht deutlich, welche Haftungsbeschränkungen dabei gelten sollen. In der heutigen Arbeitswelt sind die bei der Arbeit entstehenden Schäden tendenziell größer als früher, weil die Arbeitnehmer oftmals mit der Verantwortung für besonders hohe Sachwerte betraut werden oder ihrer Arbeit in sonstiger Weise ein hohes Schädigungspotential inhärent ist. Angesichts dieser Tatsache macht die Lehre teilweise geltend, dass bei der Haftungsbeurteilung auch berücksichtigt werden sollte, wie eine hieraus resultierende potentiell hohe Ersatzpflicht das Leben des Arbeitnehmers beeinflusst. Sie kritisiert, dass die Gerichte den Arbeitnehmer manchmal mit Unrecht zu einer sehr hohen Ersatzpflicht verurteilten.³¹ Besonders in denjenigen Fällen, in denen der Arbeitnehmer grob fahrlässig einen großen Schaden verursacht, sollte geklärt werden, welche Bedeutung das Prinzip der Gefährdungshaftung und das Äquivalenzprinzip, der Gedanke eines menschenwürdigen Daseins (Art. 1 Abs. 1 Arbeitsstandardgesetz) und das ihm zugrunde liegende Recht auf Existenz (Art. 25 Verfassung) haben und welche konkreten Haftungsbeurteilungen sich hieraus ableiten lassen.

IV. BEGRÜNDUNGEN FÜR DIE HAFTUNGSBESCHRÄNKUNG UND KONKRETE HAFTUNGSBEURTEILUNGEN

Unter Berücksichtigung der Entwicklung und Aufgaben der Rechtsprechung sowie der Lehre in Japan und auch der Diskussion im deutschen Recht ist es wichtig, bei der Haftung des Arbeitnehmers ein Zusammenspiel mehrerer Begründungen zur Haftungsbeschränkung zu erwägen und daraus konkrete Haftungsbeurteilungen abzuleiten.

Nach dem Gefährdungshaftungs- und dem Äquivalenzprinzip, die beide eine Risikoverteilung oder Risikozurechnung im abhängigen Arbeitsverhältnis beabsichtigen, ist es zunächst erforderlich, die wesentliche Ursache für das Fehlverhalten des Arbeitnehmers und den beim Arbeitsprozess entstandenen Schaden zu erklären. Wenn der Arbeitgeber diese Ursache gesetzt hat, sollte der Schaden dem Arbeitgeber zugerechnet werden: Das

31 K. SUMIDA, *Rôdô-sha ni taisuru songai baishô seikyû* [Schadensersatzanspruch gegenüber dem Arbeitnehmer], in: NIHON RÔDÔ-HÔ GAKKAI [Japanische wissenschaftliche Gesellschaft für Arbeitsrecht] (Hrsg.), *Rôdô keiyaku* [Arbeitsvertrag] (Tokyo 2000) 109 f.; vgl. M. ASAKURA / Y. SHIMADA / S. MORI, *Rôdô-hô* [Arbeitsrecht] (3. Aufl., Tokyo 2008) 109 f.

heißt, der Haftungsbereich des Arbeitgebers sollte um die Pflicht zur Vermeidung und Absicherung des Risikos erweitert werden, das zu dem Fehlverhalten des Arbeitnehmers und damit zur Schadensentstehung führen kann. Der Arbeitgeber hat mit denjenigen Schäden, die ein Arbeitnehmer, der sich an die von dem Arbeitgeber bestimmten Anweisungen, Arbeitsbedingungen, an die Betriebsorganisation oder Betriebsabläufe hält, bereits bei leicht fahrlässigem Verhalten regelmäßig herbeiführen kann, zu rechnen und entsprechend Vorsorge zu treffen. Er kann ein solches Risiko durch eine Versicherung oder durch eine entsprechende Preiskalkulation relativ einfach abmildern. Folglich sollte ein Arbeitgeber, der mit dem Einsatz der Arbeitskräfte ein Eigeninteresse verfolgt und dabei einen Schaden veranlasst, diesen nach Treu und Glauben grundsätzlich selber tragen. Wenn Art. 1 Abs. 2 des Staatshaftungsgesetzes den Regressanspruch des Staats oder einer öffentlichen Körperschaft gegenüber Bediensteten im öffentlichen Dienst auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt, geschieht das nicht nur aus der politischen Erwägung, Schwierigkeiten im Vollzug öffentlicher Dienste zu vermeiden, sondern auch aus dem Gedanken einer Haftungsbeschränkung für öffentliche Bedienstete. Diese Vorschrift zeigt daher auch für die Haftung privater Arbeitnehmer eine wichtige Richtung auf.

Wenn ein Arbeitnehmer einen Schaden durch grobe Fahrlässigkeit verursacht, trägt er die Haftung bis zu einem gewissen Grad, weil der Arbeitgeber gegen ein solches Risiko kaum Vorsorge treffen oder sich dagegen finanziell absichern kann. Wenn der Arbeitnehmer allerdings bei der Arbeit mit hohen Sachwerten oder einer Tätigkeit mit einem hohen Schädigungspotential betraut ist und dabei grob fahrlässig einen großen Schaden herbeiführt, sollte seine Haftung auch nach dem Grundsatz eines menschenwürdigen Daseins (Art. 1 Abs. 1 Arbeitsstandardgesetz) und dem ihm zugrunde liegenden Recht auf Existenz (Art. 25 Verfassung) beschränkt werden. Nicht nur die Haftung für eine unzureichende Vorsorge zur Abwendung von Schäden oder die finanzielle Absicherung gegen ein solches Risiko ist dem Arbeitgeber zuzurechnen, sondern zudem sollte auch der Grad der Auswirkungen einer hohen Ersatzpflicht auf das Leben des betreffenden Arbeitnehmers mit berücksichtigt werden.³² In diesen Fällen sollte die Haftung des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung der Maßnahmen des Arbeitgebers zur Schadensvermeidung oder Schadensreduzierung, des Verhältnisses zwischen dem Verdienst des Arbeitnehmers und dem Schaden sowie der Dauer eines Schadensausgleichs durch den Verdiensteinbehalt und anderes mehr auf einen angemessenen Umfang beschränkt werden.³³

Wenn ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber vorsätzlich, beispielsweise durch eine Unterschlagung, einen Schaden zufügt, kommt keine Haftungsbeschränkung in Betracht.³⁴

32 E. HOSOTANI, *Rôdô-sha no songai baishô sekinin — doitsu hô o tegakari to shite* — [Die Haftung des Arbeitnehmers — im Vergleich zum deutschen Recht —], in: *Nihon Rôdô-hô Gakkaishi* 112 (2008) 159 ff.

33 Vgl. S. NISHITANI, *Rôdô-hô* [Arbeitsrecht] (Tokyo 2008) 203 f.

34 DG Tokyo v. 22.4.1998, *Rôdô Hanrei* 746 (1998) 59.

Aber in Grenzfällen ist vorsichtig zu beurteilen, ob die Haftungsbeschränkung gilt oder nicht gilt. Wenn etwa ein Arbeitnehmer, der mit einem Geschäft betraut ist, vorsätzlich Anweisungen oder vertragliche Pflichten verletzt, sich dies aber auf Fehler in der Leitung bzw. Organisation des Betriebs zurückführen lässt oder aus der betrieblichen Ausrichtung bzw. dem Personalsystem des Arbeitgebers folgt, ist eine Haftungsbeschränkung erforderlich.³⁵

Die Funktion eines Mitverschuldens liegt in der Zurechnung der Umstände seitens des Arbeitgebers, die an der Entstehung oder Vergrößerung des Schadens mitwirken. Daher sind die Grundsätze zur Haftungsbeschränkung, wie sie im deutschen Recht anerkannt sind, grundsätzlich von einem Mitverschulden zu unterscheiden. Welche Haftungsregelung gelten soll, ist im Hinblick auf ihren Zweck, ihren rechtlichen Charakter und die einschlägigen Umstände jeweils im Einzelfall abzuwägen.

Wenn ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer, der sich falsch verhalten hat, disziplinarisch kündigt und dabei das Ausscheidgeld kürzt oder streicht, stellt sich die Frage, ob und inwieweit der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer dann noch zusätzlich Schadensersatz geltend machen kann. Der Schadensersatzanspruch und die Kürzung oder Streichung des Ausscheidgeldes haben zwar andere Gründe und rechtliche Formen, aber letztere spielt in wirtschaftlicher Hinsicht dieselbe Rolle wie der Schadensersatz. Ohne einen präzisen Ausgleich zwischen diesen beiden Instrumenten kann es zu Unrecht faktisch zu einem doppelten Schadensersatz kommen. Daher ist die Kürzung oder Streichung des Ausscheidgeldes nicht nur als eines der Abwägungskriterien zu berücksichtigen, nach denen der Haftungsumfang des Arbeitnehmers bestimmt wird. Vielmehr muss der Arbeitnehmer nur für die Differenz zwischen dem Betrag, für den er nach den Grundsätzen zur Haftungsbeschränkung und in Berücksichtigung des Mitverschuldens des Arbeitgebers haftet, und dem Betrag des gekürzten oder gestrichenen Ausscheidgeldes die Verantwortung tragen.

35 Das Urteil des DG Tokyo v. 12.7.2005 (Rôdô Hanrei 899 (2005) 47) hat in einem Fall, in dem ein Arbeitnehmer eines Kreditinstituts seine Pflichten dadurch verletzt hatte, dass er ohne Beachtung der Richtlinien für die Vergabe von Darlehen, einem Kunden ein Darlehen gewährt hatte, was die Unmöglichkeit der Zurückziehung des Darlehens zur Folge hatte, den Haftungsumfang des Arbeitnehmers auf 10 % des Schadens beschränkt (ca. 1.720.000 Yen von ca. 17.200.000 Yen). Das DG hat dabei zum einen berücksichtigt, dass die Handlung des Arbeitnehmers der Forderung seines Filialleiters entsprochen hatte, der damit das Geschäftsziel erreichen wollte, und zum anderen, dass die Personalverwaltung des Kreditinstituts, die sich in ungewöhnlichem Maße auf einen Erfolg ausgerichtet hatte, diese Pflichtverletzung veranlasst hatte.

V. SCHLUSSBEMERKUNG

Dieser Beitrag hat zunächst die Entwicklung und Aufgaben der Rechtsprechung und Lehre zur Haftung des Arbeitnehmers in Japan im Vergleich zum deutschen Recht aufgezeigt und dann die Grundsätze zur Haftungsbeschränkung überprüft, wobei der Schwerpunkt auf die Begründungen für letztere und die auf dem Verschuldensgrad beruhenden konkreten Haftungsbeurteilungen gelegt wurde. Ferner wurden der Zusammenhang zwischen diesen Grundsätzen und einem Mitverschulden des Arbeitgebers sowie die Ausgleichsregelung zwischen dem Schadensersatzanspruch und der Kürzung oder Streichung des Ausscheidgeldes überprüft. Meine künftige Forschungsaufgabe werden die Beweislast für den Verschuldensgrad des Arbeitnehmers, der Charakter der Grundsätze zur Haftungsbeschränkung (Abdingbarkeit oder Unabdingbarkeit) sowie die Wirksamkeit der Klauseln im Arbeitsvertrag, der Arbeitsordnung oder im Tarifvertrag sein, die den Arbeitnehmer schwerer belasten, als dies nach den Grundsätzen zur Haftungsbeschränkung der Fall wäre. Zu dieser Forschungsaufgabe wird die lebhaftige Diskussion im deutschen Recht, besonders diejenige in den etwa letzten zehn Jahren, wichtige Hinweise liefern. Da der Arbeitgeber in Japan, wie zuvor erwähnt, gegenüber einem Fehlverhalten des Arbeitnehmers nicht nur Schadensersatz verlangen oder ihm ordentlich kündigen kann, sondern ihm auch disziplinarisch unter Kürzung oder Streichung des Ausscheidgeldes kündigen kann, sind in Zukunft auch folgende Aufgaben wichtig: Eine Änderung der Regelungen zur ordentlichen und zur disziplinarischen Kündigung, die gegenwärtig aufgrund des Abstellens auf den Rechtsmissbrauch nur auf eine umfassende Abwägung der Umstände verweisen; eine Überprüfung der Regelung zur Kürzung oder Streichung des Ausscheidgeldes mit Blick auf die damit verbundene Minderung der Schadenshöhe oder des Haftungsumfangs nach den Grundsätzen zur Haftungsbeschränkung.

ZUSAMMENFASSUNG

Der vorliegende Beitrag will die Aufgaben und Besonderheiten der Arbeitnehmerhaftung in Japan im Vergleich zum deutschen Recht deutlich machen und darüber hinaus versuchen, einen Ausblick auf eine künftige Arbeitnehmerhaftung zu geben. Die japanische Rechtsprechung beruft sich für die Begründung der Haftungsbeschränkung allein auf Treu und Glauben, wobei sie die Umstände des jeweiligen Einzelfalls umfassend berücksichtigt. Deshalb lässt sich vorab nur schwer abschätzen, zu welcher Ersatzpflicht ein Gericht einen Arbeitnehmer in einer bestimmten Fallkonstellation verurteilen wird. Dagegen begründet die Rechtsprechung in Deutschland die Haftungsbeschränkung mit dem Betriebsrisiko eines Arbeitgebers und dem Existenz- oder Persönlichkeitschutz eines Arbeitnehmers. Aus diesen Gründen lassen sich deutliche Haftungsbeurteilungen, die sich nach der Dreiteilung der Fahrlässigkeit (leichteste, normale oder grobe

Fahrlässigkeit) richten, ableiten. Unter Berücksichtigung dieser rechtlichen Praxis in Deutschland sollte die Haftungsbeschränkung in Japan wie folgt geändert werden: Grundsätzlich sollte der Arbeitgeber nach dem Gefährdungshaftungs- und Äquivalenzprinzip diejenigen Schäden tragen, die ein Arbeitnehmer leicht fahrlässig herbeigeführt hat. Denn da ein Arbeitnehmer unter den vom Arbeitgeber festgelegten Anweisungen, Arbeitsbedingungen oder der Betriebsorganisation mit hoher Wahrscheinlichkeit leicht fahrlässig einen Schaden herbeiführen und der Arbeitgeber dies bereits im voraus erkennen kann, ist der Arbeitgeber in der Lage, den zu erwartenden Schaden durch Abschluss einer Versicherung oder durch seine Preisgestaltung relativ einfach abzumildern. Auch Art. 1 Abs. 2 des Staatshaftungsgesetzes beschränkt den Regressanspruch des Staates oder einer öffentlichen Körperschaft gegenüber Bediensteten im öffentlichen Dienst auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit. Diese Vorschrift zeigt auch für die Haftung privater Arbeitnehmer eine wichtige Richtung auf. Wenn ein Arbeitnehmer grob fahrlässig einen Schaden verursacht, trägt er bis zu einem gewissen Grad die Haftung dafür. Wenn er allerdings im Rahmen seiner Tätigkeit mit hohen Sachwerten oder einer Arbeit mit einem hohen Schädigungspotential betraut ist und dabei grob fahrlässig einen großen Schaden herbeiführt, sollte seine Haftung auch nach dem Gedanken eines menschenwürdigen Daseins (Art. 1 Abs. 1 Arbeitsstandardgesetz) und dem ihm zugrunde liegenden Recht auf Existenz (Art. 25 Verfassung) beschränkt werden. Wenn ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber dagegen vorsätzlich einen Schaden zufügt, kommt keine Haftungsbeschränkung in Betracht. In Grenzfällen ist vorsichtig zu fragen, ob die Haftungsbeschränkung gilt oder nicht.

SUMMARY

This article points out the main characteristics and purposes of Japanese employee liability in comparison with German law and tries to give an outlook on the future of employee liability. Regarding the limitation of liability, Japanese legal practice is based solely on trust and good faith and takes a comprehensive view of the circumstances of each case. Therefore, one cannot easily predict to what extent an employee would be sentenced to pay compensation by the court in a given case. By contrast, German jurisprudence justifies the limitation of liability with the employer's business risk and the employee's personal rights. Based on this reasoning, clear evaluations of liability become possible in light of the trichotomy of negligence (light, ordinary, and gross negligence). Taking this legal practice into account, the limitation of liability in Japan should be modified in the following way: First, according to the principle of strict liability and the principle of equivalence, an employer should shoulder damages that were caused by the light negligence of an employee. On the one hand, it is to be expected that an employee may cause such a damage under the employer's instructions, working conditions, or company organization; on the other hand, the employer can easily take the damages

into consideration and can alleviate them relatively easily by taking out an insurance policy or by setting prices accordingly. Article 1 para. 2 of the State Liability Law limits the state's or a public entity's right of recourse against its public servants to intent and gross negligence. This regulation also identifies an important direction for private employees concerning their liability. If an employee causes damage with gross negligence, that employee must assume a certain degree of liability. However, if an employee is entrusted at work with assets of high value or a high potential of far-reaching damages, and if under those circumstances the employee causes severe damage by gross negligence, that employee's liability should be limited according to the idea of a humane life (Art. 1 para. 1 of the Labor Standards Law) and its corresponding foundation, the right to subsistence (Art. 25 of the Japanese Constitution). Nevertheless, if an employee intentionally causes damage to an employer, the limitation of liability is generally not applicable. In a borderline case, a careful judgment should be made to determine whether the limitation of liability is applicable.

(Transl. by the Editors)