

***Karōshi* und die Reaktion des Rechts**

Matthias MÜLLER*

- I. Einleitung
- II. Das Phänomen *karōshi*
 - 1. Ätiologie und Begriffsanalyse
 - 2. Verbreitung
 - 3. Arbeitspsychologischer Hintergrund
- III. Ein multidimensionales Phänomen
 - 1. Arbeitsschutzrechtliche Ausgangssituation
 - 2. Ursachen für *karōshi*
- IV. Arbeitsschutzrechtsreform 2018
 - 1. Überblick über die Änderungen
 - 2. Auswertung
 - 3. Ausblick
- V. Haftungsrecht
 - 1. Sozialversicherungsrecht
 - 2. Arbeitsrechtliche Haftung
 - 3. Zivilrechtliche Haftung
 - 4. Haftung der Geschäftsleitung (OG Ōsaka vom 25. Mai 2011)
- VI. Ergebnis

I. EINLEITUNG

Karōshi bedeutet übersetzt so viel wie „Tod durch Überarbeitung“. Erste Fälle des „plötzlichen Arbeitstodes“ wurden ab den 1970er Jahren berichtet¹ und rückten durch die mediale Rezeption in das Bewusstsein der breiten Öffentlichkeit². Bis heute handelt es sich um ein Phänomen von großer gesellschaftlicher Relevanz. Zwar stechen einzelne Fälle besonders hervor. So verstarb im Jahr 2000 der japanische Regierungschef Keizō OBUCHI an einem Schlaganfall, welcher auf seine hohe Arbeitsbelastung zurückgeführt

* Diplom-Jurist.

1 Vgl. O. TIESTE, Der Tod durch Überarbeitung. Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Hintergründe (2003) 166.

2 K. KIDANI, Japanese Corporate Warriors in Pursuit of a Legal Remedy: The Story of Karoshi, or “Death From Overwork” in Japan, University of Hawai’i Law Review 21 (1999) 169, 175.

wurde.³ Zuletzt erfuhr 2013 der Tod der 31-jährigen Fernsehjournalistin Miwa SADO besondere Aufmerksamkeit, welche im Monat vor ihrem Tod 159 Überstunden geleistet hatte. Um Einzelfälle handelt es sich allerdings keineswegs. Stattdessen verbirgt sich hinter *karōshi* ein breites gesellschaftliches Problem, mit mutmaßlich etlichen tausend Opfern pro Jahr, Hinterbliebenenverbänden und Spezialkliniken⁴. Nicht zuletzt aufgrund dieses Ausmaßes hat *karōshi* auch in der ausländischen Wissenschaft Beachtung gefunden und ist immer wieder Gegenstand internationaler Presseberichterstattung.

Aus der Perspektive des Rechts drängt sich einerseits die Frage nach Präventionsmechanismen auf. Welche Ursachen hat *karōshi*, und was hat das japanische Arbeitsschutzrecht dem entgegenzusetzen? Andererseits stellt sich die Frage nach der Kompensation Betroffener bzw. deren Hinterbliebenen, also die haftungsrechtliche Behandlung von *karōshi*. Diesen Fragen soll im Folgenden nachgegangen werden. Dabei wurde auf rechtsvergleichende Elemente verzichtet, um den Rahmen des Beitrages nicht zu sprengen.

II. DAS PHÄNOMEN *KARŌSHI*

Erstmalig wurde *karōshi* 1978 durch den Mediziner Tetsunojo UEHATA beschrieben. Die folgende mehrjährige Forschung UEHATAS und des Mediziners Shunichiri TAJIRI mündete schließlich in eine erste Veröffentlichung, welche den Anfang der ab 1982 beginnenden wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit diesem Phänomen bildete.⁵

1. Ätiologie und Begriffsanalyse

Karōshi ist kein originär medizinischer Begriff. Stattdessen handelt es sich um die sozial-medizinische Umschreibung eines zum Tode führenden Ursache-Wirkung-Komplexes. Als rechtlicher Begriff ist er durch die Medizin und Rechtswissenschaft rechtssystematisch soweit geprägt, dass er eine klare Abgrenzung zu anderen Todesursachen erlaubt.⁶ Begrifflich und ätiologisch empfiehlt es sich zum Verständnis, mit UEHATA eine genaue Orientierung an den Wortbestandteilen vorzunehmen. Danach führt eine Phase des *karō-* (Übermaß an Arbeit) zu psychischen und physiologischen Verän-

3 Vgl. TIESTE, *supra* Fn. 1, 13.

4 Etwa 40 Kliniken sind in Japan auf *karōshi*-gefährdete Personen spezialisiert, S. POPPELREUTER/K. MIERKE, Psychische Belastungen in der Arbeitswelt 4.0. Entstehung – Vorbeugung – Maßnahmen (2018) 132.

5 TIESTE, *supra* Fn. 1, 26.

6 Vgl. TIESTE, *supra* Fn. 1, 25.

derungen, welche schließlich als fatales Resultat in *-shi* (Tod) münden.⁷ Der Begriff *karōshi* beschreibt insofern keineswegs eine selbstständige Todesursache, sondern die spezifische Verknüpfung zwischen einer Arbeitsüberlastung und dem daraus resultierenden Tod. UEHATA definiert *karōshi* daher folgendermaßen:

„condition in which psychologically unsound work processes are allowed to continue in a way that disrupts the worker’s normal work and life rhythms, leading to a build-up of fatigue in the body and a chronic condition of overwork accompanied by a worsening of preexistent high blood pressure and hardening of the arteries and finally resulting in a fatal breakdown.“⁸

Medizinisch mündet *karōshi* in einen tödlichen Herzinfarkt, Schlaganfall oder Hirnblutungen. Dies wird durch kardiovaskuläre Erkrankungen verursacht, genauer eine durch Stresshormone eintretende Erhöhung des Blutdrucks, Arterienverhärtung und gesteigerte Blutgerinnung.⁹

Das zentrale Merkmal in UEHATAS *karōshi*-Modell ist hingegen die durch eine hohe Arbeitsbelastung eintretende sogenannte *fatigue* (chronische Übermüdung), welche zur Entstehung oder Verschlechterung des Zustands einer kardiovaskulären (Vor-)erkrankung führt.¹⁰ Genauer bezeichnet *fatigue* in diesem Sinne ein leistungsminderndes Ungleichgewicht im Stoffwechselsystem. Ohne ausreichende Erholungsphasen, kann *fatigue* zu einem chronischen Müdigkeitssyndrom mit enormer physischer und psychischer Erschöpfung führen.¹¹ Eine *fatigue* entsteht nach UEHATA aus drei Gründen: harte physische Arbeit, den Biorhythmus beeinflussende Arbeitszeiten (Überstunden und mangelnde Erholung aufgrund fehlender Pausen und freier Tage, Nachtarbeit, Dienstreisen) und hohe psychische Belastung durch arbeitsbedingten Stress.¹²

Nach UEHATA führt diese Entwicklung auf zwei Weisen zum Tod: Zum einen kann es zum oben beschriebenen Tod durch einen kardiovaskulären Anfall kommen (*karōshi*). Zum anderen ist aufgrund von Druck und mentalem Stress die Entstehung einer psychogenen oder neurotischen Depression möglich, welche wiederum zum Suizid führen kann (*karō-jisatsu*).¹³

7 UEHATA schreibt hierzu: „I propose that karo (excessive fatigue from overwork) is the product of accumulated fatigue and karoshi is the end product of karo.“, zitiert nach: F. SCHEMMEL, Haftungsfall Burn-Out: Ein Beitrag zur Klärung haftungsrechtlicher Probleme im Rahmen von arbeitsbedingtem Stress und Überbelastung (2015) 69.

8 Zitiert nach SCHEMMEL, *supra* Fn. 7, 69.

9 SCHEMMEL, *supra* Fn. 7, 70.

10 Vgl. TIESTE, *supra* Fn. 1, 27.

11 Vgl. TIESTE, *supra* Fn. 1, 28 in Fn. 28.

12 Vgl. SCHEMMEL, *supra* Fn. 7, 69, vgl. TIESTE, *supra* Fn. 1, 27.

13 Vgl. TIESTE, *supra* Fn. 1, 31 f.

2. Verbreitung

Die genaue Zahl der *karōshi*-Opfer lässt sich nicht ermitteln. Zwar werden Opferzahlen durch das Arbeitsministerium veröffentlicht. Dabei werden allerdings lediglich Zahlen der Anträge und Bewilligungen unfallversicherungsrechtlicher Kompensationszahlungen publiziert, sodass dies lediglich eine belegte Untergrenze darstellt.¹⁴ Durchschnittlich wurden in den Jahren 2010 bis 2014 etwa 300 *karōshi*-Fälle und etwa 150 bis 200 *karōshi-jisatsu*-Fälle anerkannt.¹⁵

Eine Auswertung der durch die Unfallversicherung anerkannten Fälle zwischen Januar 2010 und März 2015 zeigte, dass 95,6 % aller *karōshi*-Opfer männlich waren, während dies lediglich auf 68,7 % aller *karō-jisatsu*-Opfer zutraf. *Karōshi* betraf am häufigsten die Altersgruppe zwischen 40 und 59 Jahren. *Karō-jisatsu* trat hingegen vermehrt in den Altersgruppen 30 bis 49 auf, wobei sich die meisten Fälle in der Altersgruppe zwischen 30 und 39 Jahren finden ließen. Auffällig ist jedoch, dass knapp 30 % aller weiblichen und knapp 20 % aller männlichen *karō-jisatsu*-Opfer jünger als 30 Jahre alt waren. *Karōshi* und *karō-jisatsu* treten grundsätzlich unabhängig von Berufen, Branchen und Hierarchien auf.¹⁶ Es zeigen sich jedoch Schwerpunkte, unter anderem in den Bereichen Logistik und Post, Einzelhandel und Fertigung sowie eine erhebliche Häufung von weiblichen *karō-jisatsu*-Opfern im medizinischen Bereich (28,8 %).¹⁷

Die Anzahl der anerkannten Fälle steht in einem auffälligen Kontrast zu Untersuchungen des Arbeitsministeriums. Im Jahre 1987 konnten danach 70,9 % aller betrieblichen Todesfälle auf Herz-Kreislaufanfänge zurückgeführt werden. Im Jahr 1990 starben zudem etwa 30.000 Japaner in der gefährdeten Altersgruppe zwischen 20 und 59 Jahren an Herz-Kreislaufkrankungen.¹⁸ Der *National Defense Counsel for Victims of Karōshi* verweist darüber hinaus auf die in den 1990er Jahren stark angestiegene Anzahl arbeitsbedingter Suizidfälle.¹⁹ Unter Berücksichtigung der Dunkelziffer wird die tatsächliche Zahl der jährlichen *karōshi*-Opfer daher regelmäßig auf etwa 10.000 ge-

14 Zum Vorstehenden F. SCHEMMEL, *Arbeitsrecht – Der Tod durch Überarbeitung/Burnout*, in: Kaspar / Schön (Hrsg.), *Einführung in das japanische Recht* (2018) 112, 113.

15 THE JAPAN INSTITUTE FOR LABOR POLICY AND TRAINING, *Labor Situation in Japan and Its Analysis: General Overview 2015/16* 103 <https://www.jil.go.jp/english/lsp/general/2015-2016/2015-2016.pdf>.

16 Vgl. SCHEMMEL, *supra* Fn. 7, 78; KIDANI, *supra* Fn. 2, 175.

17 Zum Vorstehenden T. YAMAUCHI *et al.*, *Overwork-related disorders in Japan: recent trends and development of a national policy to promote preventive measures*, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5462645/>.

18 Siehe TIESTE, *supra* Fn. 1, 34 f.

19 <https://karoshi.jp/english/reports-overwork2.html>.

schätzt.²⁰ Die Zahl derjenigen Japaner, welche ohne lebensbedrohliche Folgen unter arbeitsbedingten gesundheitlichen Beeinträchtigungen leiden, dürfte jedoch erheblich höher sein. Entsprechend äußerten in einer 2012 durchgeführten Umfrage knapp ein Drittel aller befragten Arbeitnehmer die Sorge, zukünftig von *karōshi* betroffen zu sein, wobei die Zahl bei Arbeitnehmern mit mehr als 60 Wochenarbeitsstunden teils deutlich darüber lag.²¹

3. Arbeitspsychologischer Hintergrund

Gegenstand der Stressforschung ist unter anderem das Burnout-Syndrom. Dabei handelt es sich um eine Erkrankung aufgrund anhaltendem hohen, arbeitsbedingten Stress, welcher zu physischer und psychischer Erschöpfung, Zynismus gegenüber der Arbeit sowie Ineffektivität beruflichen Handelns führt.²² *Karōshi* und *karō-jisatsu* weisen insgesamt große Ähnlichkeit zum Burnout auf, welches ein mögliches Durchgangsstadium beider Phänomene darstellt.²³ UEHATAS *karōshi*-Modell stellt zwar einen verbindlichen Zusammenhang zwischen Ursache und Wirkung fest, welcher für die rechtliche Handhabung grundsätzlich hinreichend ist. Eine eingehende Betrachtung des *karōshi*-Phänomens lässt es jedoch sinnvoll erscheinen, die Entstehung und Folgen von arbeitsbedingtem Stress und Burnout zu skizzieren.

a) Stresswirkung und -entstehung

aa) Stresswirkung

Können arbeitsbedingte Stresssituationen über einen langen Zeitraum nicht vermieden werden, hat dies Auswirkungen auf den psychischen und physiologischen Gesundheitszustand.²⁴ Der als „Vater der Stressforschung“ geltende Biochemiker HANS SELYE stellte in Tierversuchen fest, dass unter Stress ausgeschüttete Stresshormone bei Nichtabklingen oder Wiederholung des Stressors nicht mehr abgebaut werden. Diese anhaltende Belastung mündet in ein geschwächtes Immunsystem und körperliche Symptome wie Bluthochdruck, Schlafstörungen, Gereiztheit und Herz-Kreislauf-Erkrankungen, was zum Zusammenbruch des Organismus und zum Tod führen

20 SCHEMMEL, *supra* Fn. 14, 113, TIESTE, *supra* Fn. 1, 36, E. TOTSUKA / T. UEYANAGI, Prevention of Death from Overwork and Remedies for its Victims, <https://karoshi.jp/english/reports-overwork1.html>.

21 A. KAMESAKA / T. TAMURA, Work Hours and Anxiety toward Karoshi, http://www.esri.go.jp/jp/archive/e_dis/e_dis325/e_dis325-e.pdf.

22 U. SCHERRMANN, Stress und Burnout in Organisationen (2015) 8 f.

23 SCHEMMEL, *supra* Fn. 7, 269, O. TIESTE, Haftungsfall Stresserkrankung (2004) 99.

24 N. SCHAPER, Wirkung der Arbeit, in: Nerdinger / Blickle / Schaper (Hrsg.), Arbeits- und Organisationspsychologie (4. Aufl., 2019) 573, 588.

kann.²⁵ Zudem konnte nachgewiesen werden, dass eine hohe Arbeitsintensität bei geringem Handlungsspielraum und geringer sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz das Risiko für Angststörungen und Depressionen erhöht.²⁶

bb) Das Job-Demands Resources-Modell

Eine Vielzahl verschiedener Stresstheorien nähert sich der Entstehung von Stress aufgrund unterschiedlicher Annahmen an. Eine davon ist das der Burnout-Forschung entstammende *Job-Demands Resources-Modell* (JD-R-Modell).²⁷ Das JD-R-Modell erklärt, wie Arbeitsanforderungen (*demands*) und -ressourcen (*resources*) einzeln und in Wechselwirkung zur Entstehung arbeitsbedingten Burnouts oder Arbeitsengagements führen. Beides ist danach Folge zweier miteinander interagierender Prozesse, welche durch vorhandene Arbeitsanforderungen bzw. -ressourcen angestoßen werden.²⁸

Grundannahme des Modells ist, dass Merkmale aller Arbeitstätigkeiten in zwei Gruppen unterteilt werden können: Anforderungen und Ressourcen. *Anforderungen* sind Tätigkeitsmerkmale, welche andauernde physiologische oder psychische Anstrengungen erfordern und daher mit Kosten verbunden sind. Dies sind etwa hohe Arbeitsbelastung, Zeitdruck oder emotional fordernde Tätigkeiten. Anforderungen werden zu negativ wirkenden Stressoren, wenn ihre Bewältigung eine andauernd hohe Anstrengung erfordert, ohne dass eine ausreichende Erholung möglich ist. *Ressourcen* sind Aspekte, die physiologische und psychische Kosten reduzieren, zum Erreichen von Arbeitszielen beitragen oder persönliches Wachstum fördern (bspw. Autonomie, Rückmeldung oder Unterstützung durch Vorgesetzte bzw. Kollegen).²⁹ Beide Kategorien bedingen einen eigenen Prozess: Hohe oder falsch ausgestaltete Anforderungen führen über den sog. Beeinträchtigungsprozess zu negativen Folgen. Der Einsatz von Bewältigungsstrategien zur Aufrechterhaltung der Leistungsfähigkeit führt dabei langfristig zu einem Zustand der physischen Erschöpfung und zu gesundheitlichen Problemen.³⁰ Das JD-R-

25 SCHEMMEL, *supra* Fn. 7, 19 ff.

26 SCHAPER, *supra* Fn. 24, 588.

27 Entwickelt von A. BAKKER / E. DEMEROUTI / F. NACHREINER / W. SCHAUFELI, The Job Demands-Resources Model of Burnout, *Journal of Applied Psychology* 86 (2001) 499.

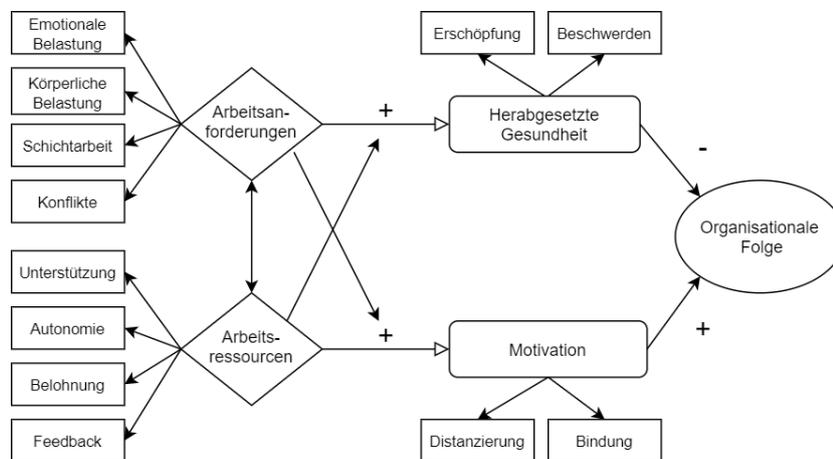
28 E. DEMEROUTI / F. NACHREINER, Zum Arbeitsanforderungen-Arbeitsressourcen-Modell von Burnout und Arbeitsengagement – Stand der Forschung, *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 73 (2019) 119, 121.

29 Zum Vorstehenden A. BAKKER / E. DEMEROUTI, The Job Demands-Resources model: state of art, *Journal of Managerial Psychology* 22 (2007) 309, 312; DEMEROUTI / NACHREINER, *supra* Fn. 28, 121 f.

30 BAKKER / DEMEROUTI, *supra* Fn. 29, 313; DEMEROUTI / NACHREINER, *supra* Fn. 28, 122.

Modell bezieht sich hierbei auf SELYES Forschung.³¹ Demgegenüber ist der sog. Motivationsprozess von den Arbeitsressourcen abhängig. Können damit Arbeitsaufgaben bewältigt werden, entsteht Arbeitsengagement. Im umgekehrten Fall sinkt die Arbeitsmotivation, während emotionale Distanz und Zynismus gegenüber der eigenen Arbeit entwickelt werden.³² Anforderungen und Ressourcen interagieren miteinander, sodass die Auswirkungen von hohen Anforderungen auf die Entstehung von arbeitsbedingter Belastung durch die Anwesenheit von Ressourcen abgefedert werden können.³³

Job-Demands Resources-Modell



Quelle: DEMEROUTI / NACHREINER (*supra* Fn. 28, 121).

Die im JD-R-Modell zugrunde gelegten Wirkungszusammenhänge sind vielfach empirisch belegt. Dabei hat sich gezeigt, dass objektiv erfasste Arbeitsanforderungen und -ressourcen das arbeitsplatzbezogene Burnout vorhersagen konnten. Eine Prognose von Erschöpfung und Distanzierung als zentrale Merkmale des Burnout-Syndroms war anhand schlechter Arbeitsanforderungen und fehlender Ressourcen möglich. DEMEROUTI / NACHREINER geben daher zu bedenken, dass Burnout nicht nur als ein personenbezogenes, sondern auch als ein dem Arbeitsplatz und den damit verbundenen Arbeitsbedingungen zuordnungsbares Konstrukt verstanden werden kann.³⁴

31 DEMEROUTI / NACHREINER, *supra* Fn. 28, 122.

32 DEMEROUTI / NACHREINER, *supra* Fn. 28, 122.

33 BAKKER / DEMEROUTI, *supra* Fn. 29, 314; DEMEROUTI / NACHREINER, *supra* Fn. 28, 124.

34 Zum Vorstehenden DEMEROUTI / NACHREINER, *supra* Fn. 28, 122 f.

b) *Erkenntnisse*

Auch UEHATA führt *karōshi* maßgeblich auf arbeitsbedingten Stress und fehlende Erholungszeiten zum Stressabbau zurück. Ebenso wie SELYE beschränkt er sich auf einen Reiz-Reaktions-Zusammenhang. SELYES Stressforschung untermauert allerdings die These, dass arbeitsbedingter Stress und somit auch psychische Ursachen, physiologische Auswirkungen haben und zu *karōshi* führen können. Darüber hinaus ermöglicht das *Job Demands-Resources*-Modell die Einordnung belastender Arbeitsumstände als ursächlich für arbeitsbedingten Stress, welcher in psychische Belastungen und Erschöpfung resultieren und letztlich zu Burnout und *karōshi* oder *karōjisatsu* führen kann.

III. EIN MULTIDIMENSIONALES PHÄNOMEN

Im Folgenden sollen nun die Ursachen untersucht werden, welche in Japan *karōshi* bedingen. Hierzu soll untersucht werden, welche tatsächlichen Gegebenheiten der japanischen Arbeitswelt zu *karōshi* führen, und wie sich diese bislang zum bis zum 1. April 2019 bzw. 1. April 2020 geltenden Arbeitsschutzrecht verhielten.³⁵

1. *Arbeitsschutzrechtliche Ausgangssituation*

Verfassungsrechtliche Grundlage des japanischen Arbeitsschutzrechtes ist die in Art. 27 Abs. 2 der japanischen Verfassung (*Nihon-koku Kenpō*) verankerte Pflicht des Staates, Standards der Arbeitsbedingungen zu regeln.³⁶ Seine gesetzliche Ausformung findet das Arbeitsschutzrecht vor allem im 1947 in Kraft getretenen *Rōdō kijun-hō* (Arbeitsstandardgesetz, nachfolgend ASG)³⁷, welches die hier relevanten arbeitsschutzrechtlichen Regelungen zu Arbeits-, Erholungs- und Urlaubszeiten enthält.

Regelungen zur Höchstarbeitszeit sind in den Artt. 32 ff. ASG enthalten. Danach beträgt die Höchstarbeitszeit 8 Stunden pro Tag bzw. 40 Stunden in der Woche (Art. 32 Abs. 1 ASG). Diese können auf bis zu 6 Wochenarbeits-tage verteilt werden. Pro Woche muss mindestens ein Ruhetag gewährt werden (Art. 35 Abs. 1 ASG), alternativ 4 Ruhetage innerhalb von 4 Wochen (Art. 35 Abs. 2).

³⁵ Zu den Änderungen im Arbeitsschutzrecht seit 2019/2020 siehe unten Abschnitt IV.

³⁶ H.-P. MARUTSCHKE, Einführung in das japanische Recht (2. Aufl., 2010) 204; vgl. O. TIESTE, *Karōshi, ein japanisches Phänomen? Ursachen und rechtliche Hintergründe für den Tod am Arbeitsplatz* (2000) 32.

³⁷ Gesetz Nr. 49/1947.

Art. 36 ASG lässt umfangreiche anderslautende Vereinbarungen (*saburoku kyōtei*) bezüglich Überstunden und freien Tagen zu. Danach kann zwischen Arbeitgeber und einer Gewerkschaft, welche die Mehrheit der Beschäftigten vertritt, oder, falls eine solche Gewerkschaft nicht existiert, mit einer Person, welche diese Mehrheit vertritt, eine abweichende Vereinbarung getroffen werden. Die Vereinbarung muss aufgrund von Art. 16 Durchführungsverordnung zum ASG³⁸ Angaben u. a. zum Grund und zur Anzahl der Überstunden enthalten.³⁹ Nach Auffassung der Rechtsprechung und der herrschenden Literatur handelt es sich um eine Rahmenvereinbarung, welche sodann in die vom Arbeitgeber festgelegte Arbeitsordnung oder den Tarifvertrag umzusetzen ist.⁴⁰ Aufgrund einer solchen Vereinbarung konnten die Arbeitszeiten bislang grundsätzlich ohne weitere Obergrenzen verlängert werden. Ausnahmen trifft Art. 36 ASG lediglich für körperlich besonders anstrengende Tätigkeiten, wie etwa dem Bergbau.⁴¹ Daneben nimmt Art. 41 ASG u. a. bestimmte leitende Angestellte von den Schutzvorschriften komplett aus. Im Jahre 1998 gemäß Art. 36 Abs. 2 ASG zur Handhabung erlassene Richtlinien des Arbeitsministeriums begrenzen Überstunden auf 360 Stunden pro Jahr, stellen nach herrschender Meinung allerdings nur eine rechtlich nicht zwingende Verwaltungslenkung (*gyōsei shidō*) dar.⁴²

Tatsächlich wird die Norm auch durch die japanische Rechtsprechung als Schlüssel zur Anordnung grundsätzlich unbegrenzter Überstunden gehandhabt. Der Oberste Gerichtshof (OGH) entschied im *Hitachi*-Urteil insofern, dass Arbeitnehmer die uneingeschränkte Pflicht zur Befolgung einer Überstundenanordnung haben, welche im Zusammenhang mit einer Vereinbarung gemäß Art. 36 ASG erfolgt.⁴³ Dies ist deshalb beachtlich, weil es damit oberster japanischer Rechtsprechung entspricht, dass nach Umsetzung entsprechender Vereinbarungen in die Arbeitsordnung oder den Tarifvertrag individualrechtliche Verpflichtungen des Arbeitnehmers begründet werden, ohne dass es seiner wie auch immer gearteten Zustimmung bedarf.⁴⁴ Voraussetzung bleibt jedoch, dass der Inhalt der Arbeitsordnung sachlich gerechtfertigt ist.⁴⁵

38 *Rōdō kijun-hō shikkō-rei*, Verordnung Nr. 23/1947.

39 SCHEMMEL, *supra* Fn. 7, 110.

40 SCHEMMEL, *supra* Fn. 7, 111.

41 H. ODA, *Japanese Law* (3. Aufl., 2009) 391.

42 SCHEMMEL, *supra* Fn. 7, 113; vgl. KIDANI, *supra* Fn. 2, 186; H.-P. MARUTSCHKE / Y. KUWAMURA, in: Baum / Bälz / Dernauer / Koziol (Hrsg.), *Handbuch des japanischen Handels- und Wirtschaftsrechts* (2. Aufl., in Vorbereitung für 2021) § 9 Rn. 95.

43 OGH, 28. November 1991, Minshū 45-8, 1270, SCHEMMEL, *supra* Fn. 7, 111 f.; vgl. KIDANI, *supra* Fn. 2, 186.

44 SCHEMMEL, *supra* Fn. 7, 111.

Überstunden sind gemäß Art. 37 ASG besonders zu vergüten. Danach erfolgt grundsätzlich ein Aufschlag von mindestens 25 % und maximal 50 % des Stundenlohns. Werden mehr als 60 Überstunden pro Monat geleistet, ist jede weitere Stunde mit einem Aufschlag von mindestens 50 % zu vergüten. Dies galt gemäß Art. 138 ASG bislang nicht für kleine und mittlere Unternehmen.

Nach Art. 34 Abs. 1 ASG sind bei 6 Stunden täglicher Arbeitszeit 45 Minuten Pausenzeit zu gewähren, ab 8 Stunden Arbeitszeit eine Stunde Pausenzeit. Nach Art. 39 ASG Abs. 1 ASG steht allen Arbeitnehmern, welche seit mindestens 6 Monaten bei demselben Arbeitgeber beschäftigt sind, ein Anspruch auf mindestens 10 Tage bezahlten Urlaub im Jahr zu. Abhängig von der Beschäftigungsdauer verlängert sich dieser Anspruch auf bis zu maximal 20 Tage ab einer Beschäftigungsdauer von mehr als 6 Jahren. Der Urlaubsanspruch wird von der Anwesenheit an mindestens 80 % der Arbeitstage abhängig gemacht.

Das ASG enthält in den Artt. 117 ff. einen Strafkatalog. Art. 119 ASG bedroht u. a. Verstöße gegen Artt. 32, 34, 35, 36 Abs. 1 ASG mit einer Arbeitshaftstrafe von bis zu sechs Monaten oder 300.000 Yen. Die Durchsetzung dieser Regelungen erfolgt über die in Art. 97 ASG geregelte Einrichtung von Inspektoren als Kontrollorganen in jeder Präfektur als Teil des *Rōdō Kijunkyo*, welches dem Arbeitsministerium zugehörig ist. Diesen stehen nach Art. 101 Abs. 1 ASG umfangreiche Prüfrechte und nach Art. 102 ASG Repressivmaßnahmen nach dem japanischen Strafprozessgesetz zur Verfügung.

Japan verfügt nach Vorstehendem über ein umfassend und nicht nur rudimentär ausgeprägtes Arbeitsschutzrecht. So sind Arbeitszeiten auf ein Deutschland vergleichbares Maß beschränkt und Ruhe- und Urlaubszeiten vorgeschrieben. Zudem existiert ein Aufsichtssystem, welches deren Einhaltung überwacht.

2. Ursachen für *karōshi*

Somit stellt sich die Frage, welche Ursachen in der japanischen Arbeitsrealität (unter a.) und dem japanischen Recht (unter b.) dazu führen, dass eine potenziell tödliche Arbeitsbelastung, und damit *karōshi*, dennoch möglich ist.

a) Ursachen aus dem Arbeitsverhältnis

aa) Bedeutung des Arbeitsverhältnisses und das Rechtsverständnis in Japan

Die Bedeutung des Arbeitsverhältnisses in Japan unterscheidet sich deutlich vom deutschen Verständnis. Der Eintritt in ein Arbeitsverhältnis markiert in

45 OGH, 28. November 1991, Minshū 45-8, 1270.

Japan vor allem den Eintritt in die Firmengemeinschaft.⁴⁶ Es ist von einem starken Gefühl der Zugehörigkeit und Identifikation mit dem Unternehmen sowie dessen Interessen geprägt.⁴⁷ Daneben tritt ein (diesbezüglich) schwach ausgeprägtes Rechtsbewusstsein.⁴⁸ NISHITANI spricht insoweit von einer „Entrechtlichung“ des Arbeitsverhältnisses, welches tendenziell eher als „rein tatsächlicher Vorgang“ angesehen werde⁴⁹. Ähnlich stellt TIESTE das „von formalisierten und einklagbaren Rechten und Pflichten“ geprägte deutsche Verständnis dem, über eine vertragliche Austauschbeziehung hinausgehenden, japanischen Verständnis folgendermaßen gegenüber: „im Vordergrund des Arbeitsprozesses stehen nicht die individuellen Leistungen des Arbeitnehmers, sondern sein Einbringen in die Arbeitsorganisation und folglich die Gruppenleistung“.⁵⁰ Etwas allgemeiner verweist auch KIDANI auf ein durch „Loyalität, Zusammenhalt und Gruppenidentität“ geformtes informelles Rechtsverständnis, in dem Recht weniger als nutzbares Werkzeug denn als wünschenswertes Idealbild verstanden werde.⁵¹ Arbeitsrecht dient danach nicht der Verwirklichung subjektiver Rechte, sondern als Rahmenordnung, wohingegen die Rechtswirklichkeit durch das weitreichende Beziehungsgeflecht des Arbeitsverhältnisses geprägt ist.⁵² Gemeinsame Folge dieser Umstände ist die Unterordnung individueller Rechte gegenüber dem Arbeitgeber unter die Belange der Gemeinschaft und des Arbeitgebers.⁵³

bb) Bedeutung der Personalbeurteilung

Große Bedeutung kommt im Kontext des Arbeitsverhältnisses auch dem System der Personalbeurteilung zu.⁵⁴ In Ergänzung zu den wegen des Senioritätsprinzips das Gehaltsgefüge traditionell dominierenden Faktoren Lebens- und Dienstalster etablierte sich ab den 1960er Jahren die Tendenz, stattdessen einen Teil des Gehalts von einer Leistungsbeurteilung abhängig zu machen.⁵⁵ Zwar ist das Senioritätsprinzip bis heute nicht abgelöst. Die

46 H.-P. MARUTSCHKE, Das Japanische im japanischen Arbeitsrecht, in: Baum / Stiege (Hrsg.), Japan – Kultur und Recht (1993) 81, 84, zitiert nach SCHEMMEL, *supra* Fn. 7, 103.

47 Vgl. SCHEMMEL, *supra* Fn. 7, 100 f.

48 SCHEMMEL, *supra* Fn. 7, 103.

49 S. NISHITANI, in: Wahsner / Fujita (Hrsg.), Japans Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht in Geschichte und Gegenwart. Soziale Schattenseiten eines Modells (1996) 84, zitiert nach SCHEMMEL, *supra* Fn. 7, 103.

50 TIESTE, *supra* Fn. 36, 56.

51 KIDANI, *supra* Fn. 2, 177; vgl. SCHEMMEL, *supra* Fn. 7, 71.

52 TIESTE, *supra* Fn. 36, 70; vgl. MARUTSCHKE, *supra* Fn. 36, 199.

53 SCHEMMEL, *supra* Fn. 7, 104; vgl. TIESTE, *supra* Fn. 36, 56.

54 TIESTE, *supra* Fn. 36, 57 f.

55 MARUTSCHKE, *supra* Fn. 36, 200.

leistungsbezogene Entlohnung hat sich ab den 1990er Jahren jedoch intensiviert.⁵⁶ Die Beurteilung durch den Vorgesetzten ist ein wichtiges Kriterium für Beförderungen, Gehaltserhöhungen und Zulagen sowie die Sicherheit des Arbeitsplatzes.⁵⁷ Beurteilungskriterium ist neben arbeitsplatzrelevanten Fähigkeiten und Kenntnissen auch die Einstellung zur Arbeit.⁵⁸ Letzteres eröffnet die Möglichkeit, kaum nachprüfbar subjektive Faktoren, wie Fleiß oder das Befolgen von Weisungen, einfließen zu lassen.⁵⁹ Eine Rolle spielt aber auch die Frage, wie viel Jahresurlaub genommen wurde, und wie hoch die Bereitschaft zur Leistung von Überstunden ist.⁶⁰ Entsprechend lässt sich umgekehrt unter Arbeitnehmern die verbreitete Erwartung feststellen, dass ein Arbeitsverhalten belohnt werde, welches äußerlich mit Engagement und Loyalität verbunden wird. Dies fördert eine Eigenmotivation, ein solches Arbeitsverhalten durch sichtbar betriebenen Aufwand zu signalisieren. Gleichzeitig sind Überstunden in der allgemeinen Wahrnehmung positiv konnotiert.⁶¹ Folge dessen ist eine große Abhängigkeit von der Gunst des für die Beurteilung zuständigen Vorgesetzten sowie ein unternehmensfreundliches, konformistisches Verhalten.⁶²

cc) Kalkulation der Arbeitgeber mit Überstunden

Da Überstunden leicht angeordnet werden können, kalkulieren Arbeitgeber diese ein, um Ausfall- und Fehlzeiten auszugleichen.⁶³ Überstunden dienen aber auch der Abfederung der Auswirkungen von Auftragsschwankungen auf die Arbeitsplatzsicherheit. Dies erweist sich als Kehrseite des geltenden Prinzips lebenslanger Beschäftigung. Während in Zeiten geringer Auslastung Kündigungen vermieden werden, wird eine hohe Auslastung durch

56 S. NISHITANI/H.-P. MARUTSCHKE, in: Baum/Bälz (Hrsg.) Handbuch des japanischen Handels- und Wirtschaftsrechts (1. Aufl., 2010) § 9 Rn. 85.

57 TIESTE, *supra* Fn. 36, 59 f.; vgl. auch SCHEMMEL, *supra* Fn. 7, 102; M. SCHLACHTER, Individualisierung der Arbeitsbeziehungen in Japan, Zeitschrift für Vergleichende Rechtswissenschaft 102 (2003) 116, 132 f.

58 SCHLACHTER, *supra* Fn. 57, 133; T. TAKAMI, Current State of Working Hours and Overwork in Japan Part II, Japan Labor Issues 3-18 (2019) 15, <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2019/018-00.pdf>.

59 SCHLACHTER, *supra* Fn. 57, 133; TIESTE, *supra* Fn. 36, 60.

60 TIESTE, *supra* Fn. 36, 60.

61 H. ONO, Why Do the Japanese Work Long Hours?, Japan Labor Issues 2-5 (2018) 35, 40, <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2018/005-03.pdf>.

62 TIESTE, *supra* Fn. 36, 60 f.; SCHEMMEL, *supra* Fn. 7, 102; SCHLACHTER, *supra* Fn. 57, 133.

63 TIESTE, *supra* Fn. 36, 71; vgl. KIDANI, *supra* Fn. 2, 186.

Überstunden bewältigt, anstatt weitere Arbeitnehmer einzustellen.⁶⁴ Zwar hat die sog. lebenslange Beschäftigung zuletzt etwas an Bedeutung verloren. Japanische Unternehmen halten hieran jedoch vielfach durch eine Mischung aus Vollzeitbeschäftigten und anderen Beschäftigungsformen, wie Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse und Arbeitnehmerüberlassung, weiterhin fest.⁶⁵ Ebenso stellt die lebenslange Beschäftigung in einem Großunternehmen bis heute auch für viele jüngere Arbeitnehmer eine Karriereoption dar.⁶⁶

dd) Abhängigkeit von der Überstundenvergütung

Teils regt die zur zivilrechtlichen Steuerung gedachte Überstundenvergütung aus finanziellen Motiven sogar dazu an, Überstunden zu leisten.⁶⁷ Zahlen aus dem Jahr 1989 zeigten bei ca. 90 % der Befragten eine finanzielle Abhängigkeit von der Überstundenvergütung.⁶⁸ Unmittelbare monetäre Anreize spielen in neueren Umfragen jedoch nur (noch) eine untergeordnete Rolle. So gaben in einer 2011 durchgeführten Umfrage lediglich 3,9 % der Befragten an, dass die Überstundenvergütung ein wesentliches Motiv sei.⁶⁹

ee) Gruppenkohäsion und Hierarchien

Folge der Bedeutung von Gemeinschaft und Hierarchien sind auch sogenannte kollektive Überstunden (*tsuki-ai zangyō*). Wenn Vorgesetzte oder Kollegen noch arbeiten, kann ein gewisser Druck bestehen, auch nach Erledigung der eigenen Aufgaben den Arbeitsplatz nicht zu verlassen.⁷⁰ Hinzu kommt, dass japanische Arbeitnehmer häufig Generalisten mit weniger klar umrissenen

64 TAKAMI, *supra* Fn. 58, 15; C. PEJOVIĆ, Changes in Long-term Employment and Their Impact on the Japanese Economic Model, *ZJapanR / J.Japan.L.* 37 (2014) 51, 52 f.

65 C. PEJOVIĆ, The Japanese Employment System in the 21st Century: Under Reconstruction, *ZJapanR / J.Japan.L.* 42 (2016) 233, 247. Danach ist die größte Änderung der japanischen Arbeitswelt seit den 1990er Jahren die Zunahme anderer Beschäftigungsformen. Dies ermöglichte Unternehmen, die Anzahl ihrer Vollzeitarbeitenden ohne Entlassungen zu reduzieren, erhöhte aber auch die Sorge vor Arbeitsplatzverlust; PEJOVIĆ, *supra* Fn. 64, 71.

66 PEJOVIĆ, *supra* Fn. 64, 62.

67 SCHLACHTER, *supra* Fn. 57; 135, SCHEMMEL, *supra* Fn. 7, 115.

68 Siehe bei: TIESTE, *supra* Fn. 36, 72.

69 K. OGURA / T. FUJIMOTO, The Japan Institute for Labor Policy and Training (JILPT) Research Report No. 128, 7, <https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-research/no.128.pdf>.

70 ONO, *supra* Fn. 61, 41.

Aufgabengebieten sind. Unter Berücksichtigung der teamorientierten Arbeitsweise ist es daher mitunter schwer, die Arbeit als „erledigt“ anzusehen.⁷¹

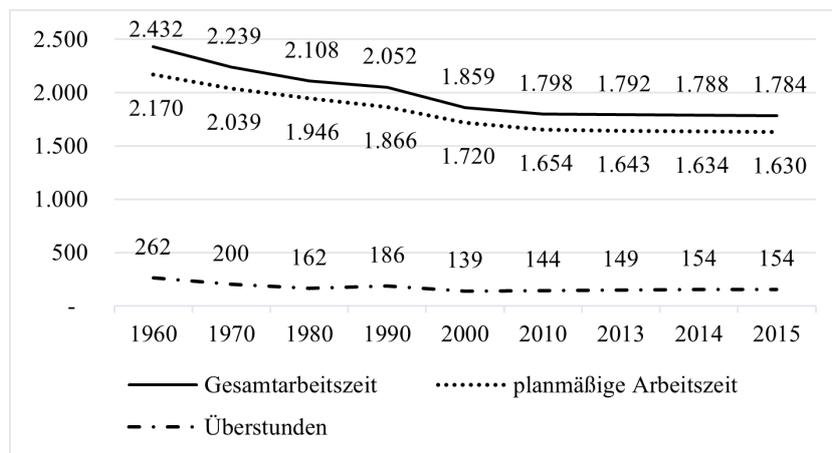
ff) Exzessive Überstunden

Die aus dem Vorstehenden resultierende wichtigste Ursache für *karōshi* stellen exzessive Überstunden dar. Im Folgenden soll die Verbreitung von Überstunden anhand von Arbeitsstatistiken und die sog. *service overtime* untersucht werden.

(1) Arbeitsstatistik

Japanische Arbeitsstatistiken zeigen einen kontinuierlichen Rückgang der durchschnittlichen Arbeitszeiten in Japan. Demnach sank die durchschnittliche Anzahl jährlicher Arbeitsstunden von 2.432 im Jahr 1960 auf 2.052 Stunden im Jahr 1990 und zuletzt 1.784 Stunden im Jahr 2015.⁷² Dieser Wert nähert sich der in Deutschland konstant bei etwa 1.650 Stunden liegenden jährlichen Arbeitszeit an.⁷³

Entwicklung der Arbeitszeit in Japan 1960–2015



Quelle: The Japan Institute for Labor and Policy Training (supra Fn. 72, 56).

71 TAKAMI, *supra* Fn. 58, 16.

72 THE JAPAN INSTITUTE FOR LABOR POLICY AND TRAINING, Japanese Working Life Profile 2016/17 – Labor Statistics 56, <https://www.jil.go.jp/english/jwl/2016-2017/all.pdf>.

73 <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/4047/umfrage/entwicklung-der-jaehrlichen-arbeitszeit-pro-erwerbstaetigen/>.

Hauptursache für diesen scheinbaren Widerspruch ist die statistische Miterfassung anderer Beschäftigungsmodelle neben der Vollzeitarbeit in derselben Arbeitsstatistik.

Im Laufe der Stagnation der japanischen Volkswirtschaft in den 1990er Jahren etablierten sich andere Arbeitszeitmodelle, insbesondere die Teilzeitarbeit. 2015 machten diese Beschäftigungsmodelle 37,5 % aller Arbeitsverhältnisse aus.⁷⁴ 2003 waren es noch lediglich 30,4 %.⁷⁵ Neben der gestiegenen Bedeutung der Teilzeitarbeit ist feststellbar, dass die durchschnittliche jährliche Arbeitszeit von Teilzeitangestellten sinkt (1.184 Stunden pro Jahr 1993; 1.093 Stunden pro Jahr 2013).⁷⁶ Die durchschnittliche jährliche Arbeitszeit Vollzeitangestellter hat sich hingegen nicht reduziert und lag zwischen 1993 und 2013 konstant knapp oberhalb von 2.000 Stunden.⁷⁷ Diese Verzerrung setzt sich in weiteren Faktoren fort. So arbeiteten 2014 knapp 60 % aller Arbeitnehmer in Unternehmen mit weniger als 50 Angestellten⁷⁸, wo tendenziell höhere durchschnittliche Arbeitszeiten vorherrschen,⁷⁹ was der Gesamtschnitt ebenfalls nicht abbildet.

Die Zahl der Arbeitnehmer, welche mehr als 60 Wochenarbeitsstunden leisten, stieg von 16,8 % im Jahr 1995 auf durchschnittlich 18 % im Jahr 2005 und sank zuletzt auf ca. 16 % im Jahr 2014. Bei männlichen Arbeitnehmern haben sich seit den 1990er Jahren keine signifikanten Änderungen ergeben.⁸⁰ 2005 lag die Anzahl in den gefährdeten Altersgruppen mit 23,5 % in der Gruppe zwischen 30 und 40 Jahren und 21,6 % in der Gruppe zwischen 40 und 50 sichtbar oberhalb des Durchschnitts.⁸¹

74 THE JAPAN INSTITUTE FOR LABOR POLICY AND TRAINING, *supra* Fn. 72, 33.

75 THE JAPAN INSTITUTE FOR LABOR POLICY AND TRAINING, Japanese Working Life Profile 2004/05 – Labor Statistics, 35, <https://www.jil.go.jp/english/jwl/2004-2005.pdf>.

76 THE JAPAN INSTITUTE FOR LABOR AND POLICY TRAINING, *supra* Fn. 15, 100.

77 THE JAPAN INSTITUTE FOR LABOR AND POLICY TRAINING, *supra* Fn. 72, 100. Einzige Ausnahme ist das Jahr 2009, in welchem durchschnittlich 1.976 Stunden gearbeitet wurden. Diese Zahl lässt sich möglicherweise als kurzfristiges Tief im Zuge der Lehman-Brothers-Insolvenz erklären.

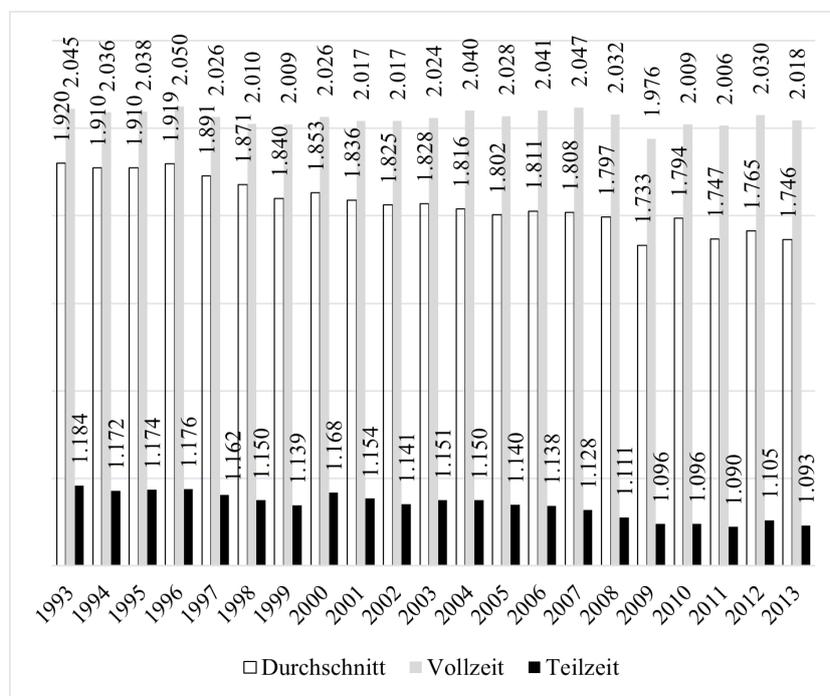
78 THE JAPAN INSTITUTE FOR LABOR POLICY AND TRAINING, *supra* Fn. 72, 22.

79 KIDANI, *supra* Fn. 2, 178.

80 T. TAKAMI, *supra* Fn. 58, 18, 21.

81 MARUTSCHKE / KUWAMURA, *supra* Fn. 42, Rn. 94.

Jährliche Arbeitszeit von Vollzeit- und Teilzeitangestellten



Quelle: The Japan Institute for Labor and Policy Training, *supra* Fn. 15, 100.

(2) *Service overtime*

Die Zahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden liegt teils jedoch höher. Die Praxis der *sābisu zangyō* oder „service overtime“ bezeichnet die freiwillige Mehrarbeit, ohne dass diese Stunden als Arbeitszeit erfasst und entsprechend vergütet werden.⁸² Untersuchungen des Gewerkschaftsdachverbandes *Rengō* geben Aufschluss über die Verbreitung von *service overtime*. In einer 1998 durchgeführten Befragung leisteten etwa die Hälfte aller Arbeitnehmer solche statistisch nicht erfassten Überstunden. In großen Unternehmen lag die Zahl mit ca. 60 % etwas höher. Die Häufigkeit variierte jedoch. So gaben 15,1 % an, häufig, und 5,5 %, täglich unbezahlte Überstunden zu leisten. Die Verbreitung war unter Männern und Frauen gleich hoch. Im April 1998 wurden im Schnitt 29,3 Stunden *service overtime* geleistet.⁸³ Ähnliche Zahlen finden sich auch in einer Untersuchung von

⁸² KIDANI, *supra* Fn. 2, 179.

⁸³ Siehe bei TIESTE, *supra* Fn. 36, 67.

Rengō aus dem Jahre 2002.⁸⁴ Schätzungen zufolge liegt die jährliche Arbeitszeit unter Berücksichtigung der *service overtime* bei etwa 2.700 bis 3.000 Stunden,⁸⁵ könnte teilweise jedoch bis zu 3.500 Stunden pro Jahr betragen.⁸⁶ Als Grund werden allem voran ein hohes Arbeitspensum, gefolgt etwa von unerwarteten Aufgaben, Personalknappheit und Fristen angegeben.⁸⁷ Genannt wird aber auch eine vorherrschende Arbeitsatmosphäre, welche die Geltendmachung der gesetzlichen Überstundengrenzen nicht erlaube, und eine allgemeine Verbreitung unbezahlter Überstunden im Kollegenkreis.⁸⁸

gg) *Erholungszeiten*

(1) *Ruhetage*

Von der durch Art. 36 ASG geschaffenen Möglichkeit, eine abweichende Regelung für Ruhetage zu vereinbaren, wird weithin Gebrauch gemacht. Auch hier zeigt sich eine ähnlich bipolare Entwicklung, wie bei der Gesamtarbeitszeit. Einerseits stieg die Zahl derjenigen mit zwei freien Tagen in jeder Woche von 39,2 % im Jahr 1990 auf 61,5 % im Jahr 2014. Andererseits stieg die Zahl jener, welche nie zwei freie Tage in derselben Woche hatten von 4,2 % im Jahr 2000 auf 11,7 % im Jahr 2014. Insgesamt hatten im Jahr 2014 38,5 % aller Arbeitnehmer nicht jede Woche zwei freie Tage.⁸⁹ Potenziell stressfördernd wirken sich zudem die üblicherweise unregelmäßigen und uneinheitlichen Ruhetage aus. Denn hierdurch wird eine konstante Auseinandersetzung mit der Arbeit gefördert und die Pflege sozialer Kontakte durch das gemeinsame Verbringen der Ruhetage erschwert.⁹⁰

(2) *Jahresurlaub*

Zudem werden Urlaubstage in Japan nur in geringem Maße in Anspruch genommen. In den Jahren 2010 bis 2015 standen Arbeitnehmern durchschnittlich gut 18 Tage Urlaub zu (18,1 bis 18,5). Hiervon wurden durchschnittlich knapp 9 Tage in Anspruch genommen (8,6 bis 9). Der Anteil der in Anspruch genommenen Urlaubstage liegt damit in allen Jahren bei knapp

84 Siehe in THE JAPAN INSTITUTE OF LABOR POLICY AND TRAINING, Japan Labor Bulletin 42-2 (2003) 2, <https://www.jil.go.jp/english/archives/bulletin/documents/200302.pdf>.

85 TIESTE, *supra* Fn. 36, 67.

86 KIDANI, *supra* Fn. 2, 179.

87 TAKAMI, *supra* Fn. 58, 16.

88 TIESTE, *supra* Fn. 36, 68; THE JAPAN INSTITUTE OF LABOR POLICY AND TRAINING, *supra* Fn. 84, 2.

89 THE JAPAN INSTITUTE FOR LABOR POLICY AND TRAINING, *supra* Fn. 72, 57.

90 Vgl. TIESTE, *supra* Fn. 1, 74.

50 %. In großen Unternehmen liegt dieser Anteil etwas höher, in kleinen Unternehmen mit weniger als 100 Arbeitnehmern werden hingegen nur etwas über 40 % der Urlaubstage in Anspruch genommen.⁹¹ Grund hierfür ist zunächst, dass der Urlaub für Krankheitstage aufgespart wird, da ab dem vierten Krankheitstag nur noch ein Krankengeld in Höhe von 60 % des Gehaltes gezahlt wird. Zudem wird Urlaub nicht genommen, um Nachteile bei der Personalbeurteilung zu vermeiden und um Kollegen nicht zu belasten.⁹²

hh) Weitere Gründe

Daneben treten weitere Faktoren, welche die überlangen Arbeitszeiten ausdehnen oder zusätzliche Belastungen schaffen. Zu nennen sind die Teilnahme an gemeinsamen Aktivitäten nach Arbeitsschluss als Ausprägung der Gemeinschaft am Arbeitsplatz.⁹³ Hiermit sind unter Umständen zudem gesundheitsschädliche Verhaltensweisen, wie starker Alkoholgenuß und schlechte Ernährung, verbunden.⁹⁴ Hinzu kommen mitunter lange Arbeitswege, welche in Metropolen zudem im stark überfüllten öffentlichen Nahverkehr absolviert werden.⁹⁵ Daneben kann Arbeitnehmerentsendung über lange Distanzen zu familiären Problemen und Einsamkeit führen.⁹⁶ Hier lässt sich jedoch im Anschluss an die Finanzkrise ein drastischer Rückgang um über 60 % zwischen den Jahren 2008 und 2011 feststellen.⁹⁷ Zuletzt ist zu nennen, dass das japanische Arbeitsschutzrecht keine Mindestruhezeiten zwischen zwei Arbeitseinsätzen kennt, sodass Erholungszeiten zwischen Arbeitstagen sehr kurz sein können.⁹⁸

b) Ursachen im Gesetzesrecht und Rechtswirklichkeit

aa) Gebrauch des Art. 36 ASG und die Rolle japanischer Gewerkschaften

In der arbeitsrechtlichen Praxis Japans wird in großem Maße Gebrauch von der Ausnahmeregel des Art. 36 Abs. 1 ASG gemacht.⁹⁹ Wie oben ausgeführt, bedarf es hierzu grundsätzlich einer betrieblichen Vereinbarung zwischen

91 THE JAPAN INSTITUTE FOR LABOR POLICY AND TRAINING, *supra* Fn. 72, 58.

92 Zum Vorstehenden: TIESTE, *supra* Fn. 36, 74 ff.; vgl. auch SCHLACHTER, *supra* Fn. 57, 136.

93 TIESTE, *supra* Fn. 36, 56 f.

94 KIDANI, *supra* Fn. 2, 182.

95 TIESTE, *supra* Fn. 36, 68 f.

96 KIDANI, *supra* Fn. 2, 180 f.

97 THE JAPAN INSTITUTE FOR LABOR POLICY AND TRAINING, *supra* Fn. 72, 37.

98 MARUTSCHKE / KUWAMURA, *supra* Fn. 42, Rn. 100.

99 MARUTSCHKE / KUWAMURA, *supra* Fn. 42, Rn. 95; KIDANI, *supra* Fn. 2, 186; SCHEMMELE, *supra* Fn. 7, 110.

Arbeitgeber und Gewerkschaft, welche in die Arbeitsordnung oder den Tarifvertrag umzusetzen ist. Anschließend war bislang die für den Arbeitnehmer rechtlich verpflichtend wirkende Anordnung von Überstunden ohne weitere Begrenzung möglich. Es stellt sich daher die Frage, weshalb eine wirksame Einhegung des arbeitgeberseitigen Weisungsrechts durch die Gewerkschaften unterbleibt. Dies wird verständlich, wenn man sich die Organisation des japanischen Gewerkschaftssystems vor Augen führt, welche sich deutlich von den in Deutschland bekannten Gewerkschaften unterscheidet.

Ein System unabhängiger, unternehmensübergreifender Industriegewerkschaften existiert in Japan kaum.¹⁰⁰ Stattdessen existieren Unternehmensgewerkschaften (*kigyō-betsu rōdō kumi'ai*), welche ca. 96 % der etwa knapp 60.000 Gewerkschaften in Japan ausmachen.¹⁰¹ Dies führt zu einer erheblichen Zersplitterung.¹⁰² Die Unternehmensgewerkschaften sind zwar in Verbänden und drei Dachverbänden organisiert, eine Deutschland vergleichbare Bindungswirkung fehlt jedoch.¹⁰³ Japanischen Gewerkschaften würde aus deutscher Perspektive daher regelmäßig die nötige Macht und Leistungsfähigkeit fehlen, um als tariffähig i. S. d. § 2 TVG anerkannt zu werden.¹⁰⁴

Gleichzeitig herrscht ein sehr geringer Organisationsgrad. Dieser betrug 2015 17,4 % und ist seit 1970 durchgehend gefallen.¹⁰⁵ Große Unterschiede lassen sich bei den Unternehmensgrößen erkennen. So betrug der Organisationsgrad bei Unternehmen mit mehr als 1.000 Angestellten 2015 45,3 %, bei solchen mit mindestens 100 Angestellten 12,2 % und bei Unternehmen mit weniger als 99 Angestellten nur 0,9 %.¹⁰⁶ Dies erklärt sich vor allem damit, dass in kleinen Unternehmen zumeist keine Gewerkschaften existieren.¹⁰⁷ Hier steht dem Arbeitgeber regelmäßig nur ein einzelner Arbeitnehmervertreter weitestgehend machtlos gegenüber.¹⁰⁸ Zudem ist nicht regulär Beschäftigten die Mitgliedschaft in einer Unternehmensgewerkschaft traditionell regelmäßig nicht möglich.¹⁰⁹ Angesichts sinkender Mitgliederzahlen öffnen sich Gewerkschaften inzwischen jedoch gegenüber diesen teilwei-

100 KIDANI, *supra* Fn. 2, 182; TIESTE, *supra* Fn. 1, 83.

101 NISHITANI / MARUTSCHKE, *supra* Fn. 56, Rn. 35 f.; PEJOVIĆ, *supra* Fn. 65, 237; J. BENSON, The Development and Structure of Japanese Enterprise Unions, *The Asia-Pacific Journal* 6-11 (2008) 2, <https://apjjf.org/-John-Benson/2938/article.pdf>.

102 TIESTE, *supra* Fn. 1, 84.

103 NISHITANI / MARUTSCHKE, *supra* Fn. 56, Rn. 37; TIESTE, *supra* Fn. 1, 83.

104 MARUTSCHKE, *supra* Fn. 36, 230; TIESTE, *supra* Fn. 1, 84.

105 THE JAPAN INSTITUTE FOR LABOR POLICY AND TRAINING, *supra* Fn. 72, 70.

106 THE JAPAN INSTITUTE FOR LABOR POLICY AND TRAINING, *supra* Fn. 72, 71.

107 KIDANI, *supra* Fn. 2, 182.

108 TIESTE, *supra* Fn. 1, 100.

109 NISHITANI / MARUTSCHKE, *supra* Fn. 56, Rn. 41; PEJOVIĆ, *supra* Fn. 65, 237, BENSON, *supra* Fn. 101, 2.

se.¹¹⁰ 2015 betrug der Organisationsgrad von Teilzeitangestellten 6,9 %, wobei die Tendenz leicht steigend ist.¹¹¹

Existiert eine Gewerkschaft, basiert diese nicht selten auf einem System der Pflichtmitgliedschaft für alle Arbeitnehmer.¹¹² Etwa 60 % aller Unternehmensgewerkschaften sind derart organisiert.¹¹³ Häufig sind daher Gewerkschaftsposten mit Angestellten niedriger Leitungsebenen besetzt.¹¹⁴ Hieraus ergeben sich verschiedene Umstände, welche verhindern, dass Gewerkschaften einen wirkmächtigen Gegenpol zum Arbeitgeberinteresse darstellen. Regelmäßig fühlen sich Gewerkschaften bereits der wettbewerblichen Position ihres Unternehmens gegenüber verantwortlich.¹¹⁵ Die Personenidentität von Gewerkschaftsfunktionären und leitenden Angestellten ermöglicht zudem einerseits Einflussnahme auf die Gewerkschaft.¹¹⁶ Andererseits ergeben sich Interessenkonflikte bereits aus der gleichzeitig bestehenden Leitungsfunktion, aufgrund derer auch die Perspektive des Arbeitgebers eingenommen wird.¹¹⁷

Daneben besteht kein spezieller Kündigungsschutz für Gewerkschaftsfunktionäre.¹¹⁸ Außerdem gibt es die Praxis, im Tarifvertrag die Möglichkeit von Auszeichnungen und Disziplinarmaßnahmen für Funktionäre festzulegen.¹¹⁹ Einerseits wird gewerkschaftliches Engagement so mit potenziellen beruflichen Schwierigkeiten verbunden. Andererseits besteht die Gefahr potenzieller Einflussnahme durch Vergünstigungen.¹²⁰

Es ist somit festzuhalten, dass der im ASG angelegte Interessenausgleich durch die Zustimmung der Gewerkschaften oder Arbeitnehmervertreter nicht erreicht wird. Die in Art. 1 des Gewerkschaftsgesetzes¹²¹ sichtbare Vorstellung des historischen Gesetzgebers, schlagkräftige Gewerkschaften zur Ausbalancierung wechselseitiger Interessen zu schaffen, findet sich in der Realität nur bedingt wieder. Im Ergebnis ist es so möglich, ohne nennenswerten Widerstand durch Vereinbarungen nach Art. 36 ASG eine ver-

110 BENSON, *supra* Fn. 101, 3.

111 THE JAPAN INSTITUTE FOR LABOR POLICY AND TRAINING, *supra* Fn. 72, 73.

112 Vgl. MARUTSCHKE, *supra* Fn. 36, 230.

113 NISHITANI / MARUTSCHKE, *supra* Fn. 56, Rn. 36.

114 KIDANI, *supra* Fn. 2, 182.

115 NISHITANI / MARUTSCHKE, *supra* Fn. 56, Rn. 38; SCHLACHTER, *supra* Fn. 57, 128.

116 NISHITANI / MARUTSCHKE, *supra* Fn. 56, Rn. 38.

117 Vgl. TIESTE, *supra* Fn. 1, 99.

118 TIESTE, *supra* Fn. 1, 99.

119 TIESTE, *supra* Fn. 1, 98.

120 Vgl. TIESTE, *supra* Fn. 1, 99.

121 *Rōdō kumi'ai-hō*, Gesetz Nr. 174/1949. Nach Art. 1 ist Zweck des Gewerkschaftsgesetzes, den Status der Arbeitnehmer zu erhöhen, indem sie bei den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf die gleiche Stufe gestellt werden.

pflichtende Arbeitsordnung zu schaffen, und so einen vom Schutzstandard des ASG erheblich abweichenden rechtmäßigen Zustand herzustellen.

bb) Steuerung durch erhöhte Überstundenvergütung

Die durch die erhöhte Überstundenvergütung gemäß Art. 37 ASG angestrebte zivilrechtliche Steuerung erweist sich gegenüber der arbeitgeberseitigen Kalkulation mit Überstunden als wenig wirksam. Dies wird durch die Berechnung der Überstundenvergütung begünstigt. Die reale Vergütung der Arbeitsleistung setzt sich regelmäßig aus einem Grundgehalt und betriebsabhängigen Vergütungsbestandteilen, wie Mietbeihilfen, zusammen. Diese werden von der Rechtsprechung nicht bei der Berechnung der Überstundenvergütung berücksichtigt.¹²² Nach älteren Berechnungen des Arbeitsministeriums ist es für Arbeitgeber in der Fertigungsindustrie etwa 24 % günstiger, Überstunden anzuordnen, statt weitere Arbeitskräfte einzustellen. Letzteres wäre danach erst ab einer Überstundenvergütung von +62,5 % wirtschaftlicher.¹²³ Diese Höhe kann allerdings zum einen erst ab der 61. Überstunde erreicht werden. Zum anderen kam eine Studie der Universität Tōkyō aus dem Jahr 2014 zu dem Ergebnis, dass auch die nochmals erhöhte Vergütung keinen signifikanten Einfluss auf die geleisteten Überstunden hat. Das liegt möglicherweise daran, dass die erhöhte Überstundenvergütung durch niedrigere Stundenlöhne ausgeglichen oder Überstunden als *service overtime* gar nicht vergütet werden.¹²⁴

cc) Umgehung und Nichtanwendung von Arbeitsschutznormen

Arbeitszeitregulierungen werden in der Praxis zudem regelmäßig unterlaufen. Zum einen wird die Nichtanwendungsvorschrift für Leitungsfunktionen in Art. 41 Abs. 2 ASG durch Vortäuschen von Leitungsfunktionen missbraucht. Zum anderen sind flexible, aber missbrauchsanfällige Arbeitszeitmodelle, wie die „Arbeit nach Ermessen“ (*sairyō rodō-sei*) zunehmend verbreitet.¹²⁵ Zudem besteht die Tendenz japanischer Arbeitgeber, das Arbeitsschutzrecht weniger als verbindliche gesetzliche Regelungen denn als wünschenswerte Zielvorgaben anzusehen. Vorgaben des ASG, der Tarifverträge oder der Arbeitsordnungen werden daher situativ ignoriert.¹²⁶

122 TIESTE, *supra* Fn. 36, 72 f.; SCHEMMELE, *supra* Fn. 7, 114.

123 KIDANI, *supra* Fn. 2, 186 f.

124 Y. ASAI, Overtime Premium and Working Hours. An Evaluation of the Labor Standards Act Reform in Japan, Panel Survey Project Discussion Paper Series No. 76, 2014, 22, https://csrda.iss.u-tokyo.ac.jp/panel/dp/PanelDP_076Asai.pdf.

125 Dazu MARUTSCHKE / KUWAMURA, *supra* Fn. 42, Rn. 95.

126 MARUTSCHKE, *supra* Fn. 36, 198 f.

dd) Durchsetzung des Arbeitsstandardgesetzes

Hinzu tritt, dass sich das in den Artt. 97 ff. ASG installierte Kontrollsystem bislang als ineffektiv erweist. Lediglich ein geringer Teil der Anzeigen bei den Kontrollorganen führt tatsächlich zur Erhebung einer Anklage.¹²⁷ Zudem gestaltet sich die Aufklärung bei nicht dokumentierter *service overtime* als schwierig.¹²⁸

c) Abschlussbetrachtung

Nach Vorstehendem wird eine isolierte Betrachtung von Überstunden den Phänomenen *karōshi* und *karō-jisatsu* nicht abschließend gerecht. Überstunden stellen einen Kernpunkt dar, welcher aber durch eine Vielzahl weiterer Faktoren gefördert und ergänzt wird. So verschwimmen letztlich Überstunden, externer Leistungsdruck und interne Leistungsanreize, gesellschaftliche und gruppenbezogene Erwartungen sowie ausbleibende Erholungszeiten zu einem komplexen Ursachengeflecht für Stress und chronische Erschöpfung.

TIESTE spricht hinsichtlich der scheinbaren Freiwilligkeit des Arbeitsverhaltens von einer „quasi-Freiwilligkeit“.¹²⁹ Dies trifft insofern den Kern, als es sich um einen vielschichtigen Anpassungsprozess handelt. So stehen Arbeitnehmer hohen Leistungsanforderungen durch ihren Arbeitgeber gegenüber, zu deren Erfüllung in erheblichem Maße Überstunden geleistet werden und auf Ruhezeiten verzichtet wird. Dabei sollte nicht vergessen werden, dass es hier nicht immer nur um das persönliche Fortkommen im Unternehmen und die nächste Gehaltsstufe geht. Die Veränderungen des japanischen Arbeitsmarktes seit den 1990er Jahren und die zunehmende Verbreitung von befristeten oder Teilzeitarbeitsverhältnissen stellen Arbeitnehmer vielfach vor sehr viel substanziellere Probleme. Der hierdurch erzeugte Druck verstärkt sich durch die übliche Arbeitsorganisation in Teams und die Bedeutung der Firmengemeinschaft. Hierdurch treten neben die Erwartungen des Arbeitgebers die Erwartungen der Gruppe und der Wille, diesen zu genügen. Im Vordergrund steht dabei vor allem das Abwenden von Nachteilen, was durch eine hohe Einsatzbereitschaft und das Zurückstellen eigener Bedürfnisse erreicht werden soll.

Unter Berücksichtigung des *Job Demands-Resources*-Modells lässt sich festhalten, dass sich die geschilderten belastend wirkenden Anforderungen in der japanischen Arbeitsrealität verbreitet wiederfinden lassen. Eine Viel-

127 Vgl. KIDANI, *supra* Fn. 2, 187; KIDANI zufolge führten in einem Jahr 84.836 Anzeigen lediglich zu 1.025 Weiterleitungen an die Staatsanwaltschaft (1,5 %) und 741 Anklagen.

128 Vgl. KIDANI, *supra* Fn. 2, 188.

129 TIESTE, *supra* Fn. 36, 103.

zahl ungünstiger Arbeitsanforderungen kann sich hierdurch kumulieren und stellt hierdurch dauerhaft negative Befindensindikatoren dar. Demgegenüber fehlen ausreichende positiv wirkende Ressourcen, wie Autonomie, Leitung durch Vorgesetzte und soziale Unterstützung¹³⁰. Zwar sind derartige Feststellungen für jede einzelne Arbeitsorganisation zu treffen. Es lassen sich jedoch Tendenzen feststellen, welche eine verbreitete krankmachende Arbeitsorganisation nahelegen. Die Häufung von stressinduzierten Herz-Kreislauf-Anfällen und Fällen von *karō-jisatsu* ist entsprechend wenig überraschend. Diese Feststellungen stützen zudem die oben aufgestellte These, wonach arbeitsbedingte Erkrankungen, ohne dass es zum Tod kommt, wesentlich verbreiteter sind als *karōshi* selbst.

Diese Realität trifft auf ein hierfür unzureichend konzipiertes Arbeitsschutzrecht. Die Abhängigkeit des Schutzes von einer verhältnismäßig schwachen Arbeitnehmervertretung eröffnet die Möglichkeit zur verbreiteten Nutzung von Vereinbarungen nach Art. 36 ASG. Hierdurch lassen sich weitreichende Abweichungen vom Arbeitsschutzrecht, allem voran den Arbeitszeitenregeln, treffen. Der danach verbleibende Gesundheitsschutz blieb bislang weit hinter dem gesetzlich intendierten Schutz zurück. Die bisherigen Versuche, dieser Praxis durch Verwaltungslenkung und zivilrechtliche Steuerung entgegenzuwirken, erwiesen sich demgegenüber als kaum wirksam. Im Gegenteil motiviert die erhöhte Überstundenvergütung Arbeitnehmer eher zur Verrichtung weiterer Überstunden, als dass sie Anreize zum arbeitgeberseitigen Verzicht auf Überstunden bietet.

IV. ARBEITSSCHUTZRECHTSREFORM 2018

Im Rahmen des am 6. Juli 2018 erlassenen „Act on Arrangement of Relevant Acts to Promote the Work Style Reform“¹³¹ wurden mehrere Änderungen und Neuregelungen bezüglich Arbeitszeitengrenzen und flexibler Arbeitszeiten in das ASG eingeführt. Diese sollen im Folgenden dargestellt und im Hinblick auf die Ergebnisse der Ursachenuntersuchung von *karōshi* analysiert werden.

1. Überblick über die Änderungen

Die Reform ist breit angelegt und beinhaltet Änderungen an acht Gesetzen.¹³² Zweck der Reform ist unter anderem die Reduzierung exzessiver

130 Vgl. SCHEMMEL, *supra* Fn. 7, 269.

131 *Hataraki-kata kaikaku o suishin suru tame no kankei hōritsu no seibi ni kansuru hōritsu*, Gesetz Nr. 71/2018.

132 THE JAPAN INSTITUTE OF LABOR POLICY AND TRAINING, Japan Labor Issues 2-10, November 2018, 2, <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2018/010-00.pdf>.

Überstunden und Prävention stressinduzierter Erkrankungen sowie die Schaffung einer ausgeglicheneren Work-Life-Balance.¹³³ Hauptbestandteile dieses Anliegens sind die Einführung einer gesetzlich festgeschriebenen Höchst Arbeitszeit und die damit gleichzeitig verbundene Einführung eines Arbeitssystems für hochqualifizierte Arbeitnehmer. Im Einzelnen sind folgende hier relevante Punkte festzuhalten¹³⁴:

- 1) Einführung einer gesetzlichen Beschränkung zulässiger Überstunden auf 45 Stunden pro Monat und 360 Stunden pro Jahr;
- 2) zwischen Arbeitgeber und Mehrheitsvertretung sind abweichende Vereinbarungen nur noch in folgenden Grenzen möglich:
 - a) maximal 100 Stunden pro Monat und 720 Stunden pro Jahr sind zulässig,
 - b) Überschreitungen der 45-Stunden-Grenze sind in höchstens 6 Monaten pro Jahr zulässig,
 - c) durchschnittlich sind maximal 80 Überstunden pro Monat zulässig;
- 3) Überstunden sind ab der 61. Stunde ausnahmslos mit einer zusätzlichen Vergütung in Höhe von 50 % zu vergüten;
- 4) Arbeitnehmern, welchen mindestens 10 Tage bezahlter Urlaub zusteht, bekommen für wenigstens 5 Tage einen Zeitraum zugewiesen, innerhalb dessen diese Urlaubstage ohne weitere Voraussetzungen gewährt werden;
- 5) Arbeitgeber müssen sich bemühen, Mindesterholungszeiten zwischen zwei Arbeitseinsätzen zu gewährleisten (reine Bemühenspflicht);
- 6) Arbeitgeber müssen die Arbeitszeiten nach einem durch das Arbeitsministerium entworfenen System erfassen; dies gilt nicht für „highly professional workers“.

Bezüglich hochqualifizierter Arbeitnehmer gilt Folgendes:

- 1) Hochqualifizierter Arbeitnehmer ist nur, wer (a) einen Beruf im Bereich der Analyse oder des Handels mit Finanzinstrumenten, bestimmter Felder der Entwicklung oder Forschung oder der Beratung der Unternehmensgeschäftsführung ausübt und (b) ein Jahreseinkommen von mindestens 10,75 Millionen Yen (entspricht in etwa 90.000 Euro) hat.
- 2) In diesem Fall gelten folgende Sonderregeln:
 - a) Hochqualifizierte sind von den Regelungen zur gesetzlichen Maximalanzahl von Überstunden sowie Zuschlägen für Überstunden und Arbeit an Ruhetagen oder zur Nachtzeit ausgenommen;

133 K. ISHIKAWA / T. SCHIEBE, The Japanese Work-Style Reform 2019, ZJapanR/J.Japan.L. 47 (2019) 269, 269.

134 Vgl. zum Nachfolgenden: THE JAPAN INSTITUTE FOR LABOR POLICY AND TRAINING, *supra* Fn. 72, 6 f.

- b) Hochqualifizierte müssen persönlich zustimmen; die Zustimmung ist jederzeit widerrufbar;
- c) verrichten Hochqualifizierte mehr Überstunden als vereinbart, ist der Arbeitgeber verpflichtet sicherzustellen, dass eine (betriebs-)ärztliche gesundheitliche Überprüfung und Beratung stattfindet;
- d) Arbeitszeiten werden zur Gesundheitsfürsorge erfasst;¹³⁵
- e) es sind mindestens 104 Ruhetage pro Jahr und mindestens 4 Ruhetage in einem Zeitraum von 4 Wochen zu gewähren.

Die Reform trat in wesentlichen Teilen am 1. April 2019 in Kraft. Für kleine und mittlere Unternehmen (weniger als 300 Beschäftigte) sehen die Übergangsvorschriften ein Inkrafttreten der Überstundengrenzen zum 1. April 2020 vor. Die erhöhte Überstundenvergütung gilt ab dem 1. April 2023.

2. Auswertung

Die Arbeitsrechtsreform adressiert insbesondere den Regelungsinhalt der aufgrund von Art. 36 ASG zulässigen abweichenden Vereinbarungen (*saburoku kyōtei*). Zunächst setzt Japan die bisher nicht bindende 360 Stunden-Grenze für Überstunden in prinzipiell bindendes Gesetzesrecht um. Gleichzeitig soll dem Bedürfnis saisonaler Flexibilität durch die Möglichkeit der Vereinbarung weiterer Überstunden Genüge getan werden, wobei eine absolute Obergrenze von 720 Stunden gilt. Diese Veränderung bringt erstmalig eine konkrete und überprüfbare Höchstgrenze. Sie beendet einerseits die rechtliche Pflicht zur Ableistung potenziell unbegrenzter Überstunden und schafft andererseits einen Zustand, in welchem überlange Arbeitszeiten als Verstoß gegen das ASG einfacher verfolgt werden können.

Festzuhalten ist jedoch auch, dass die Neuregelung kein befriedigendes Schutzniveau einführt.¹³⁶ Zunächst stellen bereits jährliche 360 bzw. 720 Überstunden eine signifikante Mehrbelastung dar. Zudem besteht die Gefahr, dass die Deckelung Überstunden quasi-legitimiert. Indem der japanische Gesetzgeber ausschöpfbare Überstundenkontingente schafft, wird die Wandlung des als Ausnahmевorschrift konzipierten Art. 36 ASG zum Regelfall anerkannt. Denn begrenzt wird nur das Ausmaß der „Ausnahme“, nicht ihre inflationäre Nutzung. Das eigentliche Problem, nämlich dass die Nutzung lediglich an eine Vereinbarung mit der schwachen Arbeitnehmervertretung geknüpft ist, wird durch die Reform nicht berührt. Es ist daher denkbar, dass Arbeitgeber die Neuregelung als gesetzgeberisch zugestanden Anspruch auf Überstunden handhaben werden, welcher regulär ausgeschöpft werden kann.

¹³⁵ MARUTSCHKE / KUWAMURA, *supra* Fn. 42, Rn. 105.

¹³⁶ So auch MARUTSCHKE / KUWAMURA, *supra* Fn. 42, Rn. 100.

Kritisch ist in diesem Zusammenhang zudem, dass zwar die monatliche Grenze von 45 Stunden Arbeit an Ruhetagen miterfasst, die jährliche Grenze von 360 Stunden dies jedoch nicht tut. Hierin liegt ein potenzielles Schlupfloch der neuen Regelung.¹³⁷ Gleichmäßig verteilt sind bei 360 Überstunden im Jahr 30 Überstunden pro Monat zulässig. Durch Mehrarbeit an Ruhetagen kann diese Grenze bis auf 45 Stunden pro Monat überschritten werden. Unter Nutzung des Schlupflochs sind so effektiv 540 Überstunden jährlich möglich. Diese Divergenz vergrößert sich in denjenigen sechs Monaten, in welchen eine Verlängerung der Überstunden auf 720 ohne Arbeit an Ruhetagen zulässig ist.

Paradox erscheint zudem die gewählte Höchstgrenze von 100 Stunden pro Monat, bzw. durchschnittlich 80 Stunden über sechs Monate. Denn eine derart hohe Belastung reicht genau bis an jene Grenze, welche nach den Anerkennungskriterien der Unfallversicherung eine langfristige Dauerbelastung indiziert und den Weg zur Anerkennung als arbeitsbedingter Tod ebnet.¹³⁸ Dies macht besonders deutlich, dass es sich letztendlich lediglich um einen Mindestschutz handelt.

Weiter stellt sich die Frage nach der zukünftigen Entwicklung der *service overtime*. Zwar sind Prognosen bereits deshalb schwierig, weil es sich ausschließlich um ein Dunkelfeld handelt. Bedenkt man jedoch die Hauptgründe für unbezahlte Überstunden – hohe Arbeitslast, Betriebsklima und allgemeine Verbreitung – liegt es sehr nahe anzunehmen, dass diese zukünftig nicht entfallen werden. Denn Grundvoraussetzung hierfür wäre eine geringere Arbeitslast pro Kopf. Wie gezeigt, bietet die bisherige gesetzliche Regelung keine Anreize, weitere Arbeitsstellen zu schaffen. Wahrscheinlicher ist daher die grundsätzliche Beibehaltung der Praxis der *service overtime*. Dem kann letztlich nur durch eine rigide Kontrolle der Arbeitszeiten mit entsprechenden Sanktionen begegnet werden. Dabei wird es maßgeblich auf die Effektivität des neuen Kontrollsystems ankommen.

Überstunden wirkt auch zukünftig die Überstundenvergütung nur bedingt entgegen. Eine Gesamterhöhung fand nicht statt, sodass auch zukünftig kein finanzieller Anreiz besteht, auf die dauerhafte Anordnung von Überstunden zugunsten der Schaffung neuer Arbeitsstellen zu verzichten. Die Streichung des Art. 138 ASG ist zwar grundsätzlich positiv. Sie bedeutet allerdings nur für kleine und mittlere Unternehmen eine Neuerung. Da die erhöhte Überstundenvergütung von mindestens 50 % in der Vergangenheit bei großen Unternehmen bereits keinen nennenswerten Steuerungseffekt hatte, ist ein solcher bei kleinen und mittleren Unternehmen zukünftig ebenfalls mindestens fraglich. Überdies würde hier lediglich eine noch

137 Vgl. ISHIKAWA / SCHIEBE, *supra* Fn. 133, 270.

138 Vgl. hierzu unten V.1.a) cc).

höhere Überstundenbelastung unterbunden, da die nochmals erhöhte Überstundenvergütung erst ab der 61. Überstunde zu zahlen ist.

Die fünf zwingend zu gewährenden Urlaubstage entsprechen demjenigen Anteil, welcher bereits bisher in Anspruch genommen wird. Einen positiven Effekt kann diese Regelung allerdings für Arbeitnehmer haben, welche bislang weitestgehend auf Urlaub verzichteten.

Im Hinblick auf *karōshi* wurde die Einführung des Arbeitssystems für Hochqualifizierte durch die Opposition kritisiert. Die Einführung des „highly professional work systems“ begünstige *karōshi* aufgrund der Ausnahmen von den neuen Arbeitszeitregelungen. Dieselben Töne schlägt mit *Rengō* Japans größte gewerkschaftliche Dachorganisation an, deren Generalsekretär die Ausnahmen als „extrem bedauerlich“ bezeichnete.¹³⁹ Tatsächlich erscheint diese Kritik nicht unbegründet. Denn, wie festgestellt, ist auch nach dem Schutz der Reform eine beträchtliche Überstundenlast möglich, welcher für bestimmte Hochqualifizierte in großen Teilen wieder zurückgenommen wird. Zwar gehen hiermit Verbesserungen der bisherigen Situation einher, wie die nötige persönliche Zustimmung, Gesundheitsprüfungen und verpflichtende Ruhetage. Allerdings ist gerade hier mit einer Festsetzung des Systems exzessiver Überstunden zu rechnen, welches lediglich mit einem „Fallschirm“ zur Erkennung akuter Gesundheitsgefahren ausgestattet ist. In der Praxis ist aufgrund des allgemeinen Arbeitsdrucks mit einer bereitwilligen Nutzung des Systems für Hochqualifizierte zu rechnen. Für Arbeitgeber kann es finanziell sogar vorteilhaft sein, durch Gehaltserhöhungen die erhöhte Überstundenvergütung zu umgehen.¹⁴⁰

3. Ausblick

Die nunmehr in Kraft getretenen Reformen stellen in Hinblick auf die erstmalige Einführung zwingender Obergrenzen für Überstunden zwar einen Fortschritt dar. Eine grundlegende Abkehr von der Überstundenpraxis ist hierdurch allerdings nicht zu erwarten, denn die Neuregelungen setzen im Wesentlichen an ihren Symptomen an. Soweit die Ursachen überhaupt gesetzlich regelbar sind, ist dies weitestgehend nicht geschehen. Insbesondere die geringen Hürden der Vereinbarung nach Art. 36 ASG werden durch die Neuregelung nicht berührt. Innerhalb der recht weiten Grenzen ist aufgrund dessen mit einer Fortsetzung der Überstundenpraxis zu rechnen.

Hinsichtlich des Gesundheitsschutzes erweist sich die Reform als ambivalent. Gegenüber der bisherigen Rechtslage stellen diese ersten großen Änderungen des Arbeitsschutzrechts auf diesem Gebiet für Arbeitnehmer

139 THE JAPAN INSTITUTE FOR LABOR POLICY AND TRAINING, *supra* Fn. 132, 5 f.

140 Vgl. ISHIKAWA / SCHIEBE, *supra* Fn. 133, 273.

grundsätzlich eine Verbesserung dar. Mindesturlaubstage und Abstandszeiten zeigen eine Tendenz, Ruhezeiten zur Erholung festzuschreiben. Die neuen Obergrenzen verhindern zwar nicht, dass auch weiterhin in hohem Maße Überstunden geleistet werden können. Besonders exzessive Ausprägungen werden hierdurch jedoch unterbunden. Fälle wie der von Miwa SADO, der eingangs angesprochenen Fernsehjournalistin, welche 159 Überstunden in einem Monat leistete, sind damit zukünftig grundsätzlich nicht mehr möglich. Eine potenziell gesundheitsschädliche Arbeitsbelastung ist allerdings auch nach den Neuregelungen weiterhin möglich. Diese sind zudem insofern inkonsequent, als sie sich teilweise leicht umgehen lassen. Ob es darüber hinaus zu rechtswidrigen Überschreitungen kommen wird, wird maßgeblich von der behördlichen Kontrolle und der Einführung einer funktionierenden Arbeitszeitenüberwachung abhängen. Ein nicht unwesentlicher Teil der Arbeitnehmer wird über die Ausnahmen für Hochqualifizierte zudem bis auf Weiteres vom neuen Schutzniveau ausgenommen. Es sprechen daher gute Gründe dafür anzunehmen, dass die Arbeitsschutzrechtsreform das Phänomen *karōshi* nicht beenden wird.

V. HAFTUNGSRECHT

Neben der arbeitsschutzrechtlichen Dimension stellen sich haftungsrechtliche Fragen. *Karōshi* war seit den 1970er Jahren immer wieder Gegenstand von Gerichtsverfahren.¹⁴¹ Die haftungsrechtliche Behandlung ist nicht zuletzt durch die hierzu ergangene OGH-Rechtsprechung in den wesentlichen Aspekten geklärt. Im Folgenden sollen die maßgeblichen Punkte und Entwicklungen skizziert werden.

1. Sozialversicherungsrecht

Das japanische Sozialversicherungsrecht verfügt über eine Arbeitsunfallversicherung, welche als staatliche Pflichtversicherung ausgestaltet ist. Sie ist im *Rōdō-sha saigai hoshō hoken-hō* (Arbeitsunfallentschädigungsgesetz, nachfolgend AUG)¹⁴² geregelt. Versicherungsträger ist der japanische Staat, welcher gemäß Art. 2 AUG zum Betrieb einer Pflichtversicherung zur Kompensation von Arbeitsunfällen verpflichtet ist. Betriebe, welche mindestens einen Arbeitnehmer beschäftigen, sind gemäß Art. 3 Abs. 1 ASG grundsätzlich verpflichtet, als Versicherungsnehmer eine Unfallversicherung zugunsten jener Arbeitnehmer als versicherte Personen abzuschließen. Das AUG ist heute Hauptanspruchsgrundlage für die arbeitsunfallbedingte Kompensation.¹⁴³

141 Erstmals dokumentiert in DG Tōkyō, 15. Oktober 1970, Hanrei Jihō 21, 610.

142 Gesetz Nr. 50/1947.

a) Kausalität und Anerkennungspraxis

Eine Kompensation erfolgt nach Art. 7 Abs. 1 lit. i AUG für Verletzungen, Erkrankungen, Invalidität oder den Tod des Arbeitnehmers aufgrund einer arbeitsbedingten Ursache. Erforderliche, gleichzeitig entscheidende Voraussetzung für Versicherungsleistungen nach dem AUG, ist daher der Nachweis des Kausalzusammenhangs zwischen der Tätigkeit und dem Tod.¹⁴⁴ Ob ein Todesfall im rechtlichen Sinne „arbeitsbedingt“ war, stellt den häufigsten Streitpunkt der Kompensation nach dem AUG dar.¹⁴⁵

aa) Anerkennungspraxis bis 2001

In einem ersten Erlass vom 13. Februar 1961 wurde der Tod als Arbeitsunfall nur anerkannt, wenn ihm ein klar umrissenes „plötzliches und unvorhergesehenes Ereignis im Zusammenhang mit der Beschäftigung [...] vorausging“. Der Aufbau einer *fatigue* ohne Unfall wurde ausdrücklich ausgeschlossen.¹⁴⁶ Dieser restriktiven Anwendung folgte die Rechtsprechung nicht, sodass am 26. Oktober 1987 ein zweiter Erlass erging. Unter Berücksichtigung von UEHATAS *karōshi*-Modell sollte nun zukünftig eine „exzessive, überdurchschnittliche Arbeitsbelastung“ genügen.¹⁴⁷ Dies wurde durch die erneut strenge behördliche Handhabung und, wie 1990 öffentlich wurde, eine ministerielle Anweisung konterkariert: Danach sollte *karōshi* nur anerkannt werden, wenn ein Arbeitnehmer unmittelbar vor dem Tod die doppelte Arbeitszeit einer Arbeitswoche ohne Unterbrechung durch einen Ruhetag oder die dreifache reguläre Tagesarbeitszeit gearbeitet hatte.¹⁴⁸ Unter anhaltender Kritik wurde am 1. Februar 1995 durch Erlass der relevante Begutachtungszeitraum von einer Woche abgeschafft und auf bis zu einen Monat ausgedehnt. *Karōshi* wurde nun bei einer „exzessiven Arbeitsüberlastung im Vergleich zum täglichen Arbeitsaufwand“, weiterhin also bei einer kurzfristigen Spitzenbelastung, nicht zwingend bei akkumulierter *fatigue*, anerkannt.¹⁴⁹

143 SCHEMMEL, *supra* Fn. 14, 116; F. OBATA, *Karōjisatsu – Suicide as a Result of Overwork*, Japan Labor Bulletin 39-11 (2000) 9, <https://www.jil.go.jp/english/archives/bulletin/documents/200011.pdf>.

144 MARUTSCHKE, *supra* Fn. 36, 242; SCHEMMEL, *supra* Fn. 14, 116.

145 SCHEMMEL, *supra* Fn. 7, 145.

146 SCHEMMEL, *supra* Fn. 7, 151; vgl. TIESTE, *supra* Fn. 1, 166.

147 SCHEMMEL, *supra* Fn. 7, 152; vgl. TIESTE, *supra* Fn. 1, 166.

148 SCHEMMEL, *supra* Fn. 7, 153; vgl. KIDANI, *supra* Fn. 2, 190; vgl. TIESTE, *supra* Fn. 1, 166 f.

149 SCHEMMEL, *supra* Fn. 7, 155 f.; KIDANI, *supra* Fn. 2, 190; TIESTE, *supra* Fn. 1, 169 f.

bb) OGH vom 17. Juli 2000

Dies änderte sich erst mit einem am 17. Juli 2000 ergangenen Urteil des OGH.¹⁵⁰ In seinem Urteil berücksichtigte der OGH die Gesamtzahl der Überstunden der letzten sechs Monate sowie generelle Arbeitsbedingungen und stellte fest, dass diese einzubeziehen seien und auch die Ausbildung einer *fatigue* ursächlich für *karōshi* sein könne.¹⁵¹

cc) Anerkennungskriterien seit dem 26. Dezember 2001

Im Anschluss hieran setzte das Arbeitsministerium eine Expertenkommission für die Ausarbeitung einer neuen Richtlinie ein, welche am 16. November 2001 ihren Prüfbericht präsentierte. Dieser ist in dem am 12. Dezember 2001 ergangenen Erlass¹⁵² in Teilen wörtlich übernommen worden und erklärte u. a. eine chronische *fatigue* zur offensichtlich berufsbedingten Ursache für *karōshi*.¹⁵³ *Karōshi* kann dem aktuellen Erlass zufolge auf anormale plötzliche Ereignisse, kurzfristige Spitzenbelastungen oder langfristige Dauerbelastungen (somit auch *fatigue*) zurückgeführt werden. Eine langfristige Dauerbelastung ist ab 100 Überstunden in einem Monat oder durchschnittlich 80 Überstunden während der letzten zwei bis sechs Monate indiziert. Zu berücksichtigen sind neben Arbeitszeiten verschiedene weitere Belastungsfaktoren, wie Arbeitsdichte, fehlende Pausen und Dienstreisen. Zudem wurde die Entschädigung für *karōshi* wie eine Berufskrankheit nach Nr. 8 und 9 der Tabelle 1-2 der Durchführungsverordnung zum ASG angeordnet.¹⁵⁴

dd) Anerkennung von karō-jisatsu

Die Anerkennung von *karō-jisatsu* birgt das Problem, dass der willentlich eingetretene Tod wegen Art. 12-2-2 Abs. 1 AUG nicht zu entschädigen ist. Ein Anspruch entstand nach früherer Anerkennungspraxis daher nur, wenn nachweisbar war, dass die Selbsttötung nicht willentlich, sondern aufgrund eines unwiderstehlichen, durch eine arbeitsbedingt ausgelöste Depression verursachten Impulses erfolgte.¹⁵⁵ Aufgrund der hiermit verbundenen Nachweisprobleme und (vor allem) der ersten *Dentsū*-Urteile (siehe unten V.3.a)

150 OGH, 17. Juli 2000, Rōdō Hanrei 785, 6.

151 SCHEMMEL, *supra* Fn. 7, 163.

152 Ministerielle Bekanntmachung Nr. 1063 v. 12. Dezember 2001.

153 SCHEMMEL, *supra* Fn. 7, 158; JAPAN INTERNATIONAL CENTER FOR OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH, Accumulated Fatigue May be Considered in the Standards for the Recognition of “Karoshi”, <https://www.jniosh.johas.go.jp/icprof/jicosh-old/english/topics/KaroshiMar22.html>.

154 Zum Vorstehenden SCHEMMEL, *supra* Fn. 7, 160 f.; SCHEMMEL, *supra* Fn. 14, 117.

155 SCHEMMEL, *supra* Fn. 7, 167 f.; vgl. KIDANI, *supra* Fn. 2, 190.

und des *Kawasaki Steel*-Urteils des DG Okayama wurde durch Erlass vom 14. September 1999 die Anerkennung vom Vorliegen einer psychischen Störung nach dem Diagnoseschlüssel ICD-10 und dem Auftreten berufsbedingter, starker psychischer Belastungen in den sechs Monaten vor Ausbruch der psychischen Störung abhängig gemacht. Außerberufliche und individuelle Faktoren müssen dabei ausgeschlossen werden können.¹⁵⁶ Das Erfordernis geistiger Unzurechnungsfähigkeit im Zeitpunkt des Suizids wurde damit zugunsten des bloßen Vorliegens einer in den ICD-10 erfassten psychischen Störung, welche durch arbeitsbedingte psychische Belastung (mit-)verursacht wurde, entschärft.¹⁵⁷ Die relevanten berufsbedingten psychischen Belastungen wurden, nach Intensität der psychischen Belastung geordnet, schematisch erfasst¹⁵⁸ und 2009 um weitere Punkte wie Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz erweitert.¹⁵⁹ Durch Erlass vom 26. Dezember 2011¹⁶⁰ wurde die bisherige Richtlinie in einen verbindlichen Anerkennungsstandard gewandelt und eine für Betroffene günstigere Beurteilungsmethode eingeführt.¹⁶¹

b) *Schlussbetrachtung*

In der Anerkennungspraxis kommt der zögerliche Umgang des japanischen Staates mit *karōshi* zum Ausdruck, welcher das Problem über etliche Jahrzehnte ignorierte.¹⁶² KIDANI urteilte daher 1999, an das Versagen des Arbeitsschutzrechts, schließe sich ein Versagen der Kompensationsmechanismen an.¹⁶³ Letztlich hat hier erst die Rechtsprechung einen entscheidenden Wandel zugunsten der Betroffenen und deren Hinterbliebenen gebracht.

2. *Arbeitsrechtliche Haftung*

Das ASG beinhaltet in den Artt. 75 ff. verschuldensunabhängige Anspruchsgrundlagen zur Entschädigung von Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen. Was im rechtlichen Sinne als Berufskrankheit anerkannt wird, ist nach Art. 75 Abs. 2 ASG durch das Arbeitsministerium durch Verordnung

156 SCHEMMEL, *supra* Fn. 7, 169 f.; TIESTE, *supra* Fn. 1, 187.

157 SCHEMMEL, *supra* Fn. 7, 176; TIESTE, *supra* Fn. 1, 202 f.

158 Siehe bei TIESTE, *supra* Fn. 1, 192 f.

159 SCHEMMEL, *supra* Fn. 7, 176.

160 Ministerielle Bekanntmachung Nr. 1226 v. 26. Dezember 2011, abrufbar unter: <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001z3zj-att/2r9852000001z43h.pdf> (japanisch).

161 Ministerielle Bekanntmachung Nr. 1226-1 v. 26.12.2011, SCHEMMEL, *supra* Fn. 7, 177 f.

162 Vgl. SCHEMMEL, *supra* Fn. 7, 150.

163 KIDANI, *supra* Fn. 2, 188.

zu regeln. Konkret ergeben sich diese aus der Berufskrankheitenliste in der Tabelle 1-2 der Durchführungsverordnung zum ASG. *Karōshi* ist danach nicht ausdrücklich als Berufskrankheit anerkannt. Allerdings wird *karōshi* seit dem Erlass der sozialversicherungsrechtlichen Anerkennungskriterien vom 12. Dezember 2001 als offensichtlich berufsbedingte Erkrankung über Art. 35 i. V.m. Nr. 8, 9 der Tabelle 1-2 der Durchführungsverordnung zum ASG kompensiert.¹⁶⁴ Um eine Doppelentschädigung zu verhindern, wird der Arbeitgeber von Ansprüchen nach ASG gemäß Art. 84 Abs. 1 ASG freigestellt, soweit Leistungen der Unfallversicherung in Anspruch genommen wurden.¹⁶⁵ Bedeutung kommt dem ASG daher nur noch insofern zu, als die Entschädigung wie für eine Berufskrankheit nach der Durchführungsverordnung erfolgt.¹⁶⁶

3. Zivilrechtliche Haftung

Als zivilrechtliche Haftungsinstitute kommen vertragliche Ansprüche nach Art. 415 *Minpō* (Zivilgesetz, nachfolgend ZG)¹⁶⁷ und Ansprüche aus dem Deliktsrecht in Betracht. Zivilrechtliche Ansprüche bleiben neben unfallversicherungsrechtlichen Ansprüchen dem Grunde nach bestehen und sind lediglich gemäß Art. 84 Abs. 2 ASG der Höhe nach ausgeschlossen, soweit bereits Zahlungen aufgrund des ASG erfolgt sind. Im Falle erfolgter Versicherungsleistungen gilt dasselbe gemäß Art. 84 Abs. 2 ASG analog.¹⁶⁸ Da die Versicherungsleistungen nicht den gesamten materiellen Schaden und keine immateriellen Schadensersatzansprüche umfassen, verbleibt der zivilrechtlichen Haftung eine erhebliche Ergänzungsfunktion.

a) OGH vom 24. März 2000 – „Dentsū“

Wichtigste Leitentscheidung zur zivilrechtlichen Haftung ist das *Dentsū*-Urteil.¹⁶⁹ Der OGH bestätigte darin erstmals die Annahme eines Kausalzu-

164 Zum Vorstehenden SCHEMMEL, *supra* Fn. 14, 114.

165 SCHEMMEL, *supra* Fn. 14, 114.

166 SCHEMMEL, *supra* Fn. 14, 116.

167 Gesetz Nr. 89/1896.

168 F. KOTMAN, Die Pflicht des Arbeitgebers zur Sicherheitsfürsorge nach japanischem Recht. Eine materiell- und prozessrechtliche Untersuchung zu den Hintergründen, den Mechanismen und der Bedeutung der Sicherheitsfürsorgepflicht im japanischen Schadensersatzprozess (Diss. Marburg 2018) 151; siehe auch OGH, 4. März 2015, Minshū 69, 178.

169 OGH, 24. März 2000, Minshū 54, 1155, englischsprachige Übersetzung unter: http://www.courts.go.jp/app/hanrei_en/detail?id=1243; Im zugrundeliegenden Sachverhalt hatte sich ein Angestellter der Werbeagentur *Dentsū* das Leben genommen. Vor seinem Tod war der 24-Jährige einer fortwährend hohen Arbeitsbelastung aus-

sammenhangs zwischen Arbeitsüberlastung und *karō-jisatsu* durch die Vorinstanzen,¹⁷⁰ konkretisierte die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und stellte klar, dass in deren Verletzung auch eine unerlaubte Handlung zu sehen ist.

aa) Kausalität

Alle Instanzen stimmten darin überein, dass die durchschnittlich geleisteten 66 Überstunden pro Monat die üblichen Arbeitszeiten erheblich überschritten. Sodann wurde ein Kausalzusammenhang zwischen der hohen Arbeitsbelastung und der Ausbildung einer Depression und dem anschließenden Suizid bejaht. Der OGH verwies dabei auf eine allgemeine Ansicht in der psychiatrischen Medizin, wonach eine längerfristige enorme Arbeitsbelastung zu Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit und der Ausbildung einer reaktiven Depression führen könne. Abhängig von individuellen Faktoren führe diese nachweislich zur Ausbildung einer chronischen Depression und damit wiederum zu einer Prävalenz für einen Suizid. Im Anschluss an das erstinstanzliche Urteil des DG Tōkyō hatte bereits das DG Okayama in der Sache *Kawasaki Steel*¹⁷¹ einen offensichtlichen Kausalzusammenhang zwischen massiver Überarbeitung und der Ausbildung einer zum Suizid veranlassenden Depression angenommen.¹⁷²

bb) Fürsorgepflichtverletzung

Der OGH führte zunächst aus, dass der Arbeitgeber zur Einhaltung und Überwachung der Arbeitszeiten nach Art. 32 ASG verpflichtet sei und gemäß Art. 65-3 Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzgesetz eine Pflicht zur Errichtung einer die Gesundheit nicht beeinträchtigenden Arbeitsorganisation bestehe. Beides diene der Abwendung gesundheitlicher Risiken

gesetzt. Trotz Kenntnis der Vorgesetzten von der hohen Arbeitsbelastung und des sich verschlechternden Gesundheitszustandes wurden keine Maßnahmen ergriffen. Im Prozess versuchte der Arbeitgeber sich unter Hinweis auf umfangreiche Maßnahmen zum Gesundheitsschutz zu entlasten, verwies auf eine psychische Vorerkrankung und machte ein Mitverschulden der klagenden Eltern geltend, welche von der Arbeitsbelastung ihres Sohnes ebenfalls Kenntnis hatten.

170 DG Tōkyō, 28. März 1996, Rōdō Hanrei 692, 13 und OG Tōkyō, 26. September 1997, Rōdō Hanrei 724, 13.

171 DG Okayama, 23. Februar 1998, Rōdō Hanrei 733, 13.

172 Siehe zum Vorstehenden SCHEMMEL, *supra* Fn. 7, 185 ff.; TIESTE, *supra* Fn. 1, 179 ff.; K. NAKATA, Haftung des Arbeitgebers bei Selbstmord eines Arbeitnehmers wegen Überarbeitung (*karōshi*). Bericht über das Urteil des Obersten Gerichtshofes vom 24.3.2000, ZJapanR/J.JapanL. 10 (2000) 74, 74; zum Urteil des DG Tōkyō: K. NAKATA, Verletzung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bei Selbstmord eines Angestellten wegen Überarbeitung (*karōshi*), ZJapanR/J.Japan.L. 2 (1996) 142 ff.

aufgrund hoher Arbeitsbelastung. Hieraus leitete der OGH ab, dass den Arbeitgeber die Fürsorgepflicht treffe, dafür zu sorgen, dass die geistige und körperliche Gesundheit der Arbeitnehmer nicht durch die übermäßige Anhäufung von Erschöpfung und psychischem Stress geschädigt werde, die mit der Ausführung der aufgrund Weisung des Arbeitgebers verrichteten Arbeit einhergingen. Dieselbe Pflicht trifft nach Auffassung des OGH auch leitende Angestellte, welche das Weisungsrecht ausüben.¹⁷³ Die Fürsorgepflicht wird verletzt, wenn der Arbeitgeber Kenntnis von der hohen Arbeitsbelastung und der Verschlechterung des Gesundheitszustandes hat und trotz dieser Kenntnis keine geeigneten Maßnahmen ergreift, um die Belastung auf ein nicht gesundheitsschädliches Maß zu reduzieren.¹⁷⁴

Wie bereits die Vorinstanzen nahm der OGH in dem Fall eine Verletzung dieser Fürsorgepflicht an. Insbesondere reichte nicht aus, dass die Vorgesetzten zur Reduktion der Arbeitslast rieten, aber keine verbindlichen Anordnungen trafen. Zudem erachtete keine Instanz die umfangreichen Gesundheitsschutzmaßnahmen des Arbeitgebers als ausreichend. Denn nach Überzeugung der Gerichte erwiesen sich sämtliche Maßnahmen als ineffektiv oder wurden in der Arbeitspraxis umgangen, was dem Arbeitgeber auch bekannt war.

cc) Mitverschulden

Liegt Mitverschulden vor, ist grundsätzlich eine Anspruchskürzung gemäß Art. 722 Abs. 2 ZG analog möglich.¹⁷⁵ Hiervon machte das OG Tōkyō in zweiter Instanz Gebrauch und kürzte den Anspruch um 30 %. Dies begründete es mit einer Historie psychischer Vorerkrankungen des Suizidenten und der elterlichen Kenntnis der hohen Arbeitsbelastung. In Abgrenzung zu seiner Rechtsprechung zum Suizid nach Autounfällen¹⁷⁶ lehnte der OGH

173 OGH, *supra* Fn. 165: „Thus, the employer is understood to have a duty of care to ensure that the employee’s mental and physical health is not damaged by the excess accumulation of exhaustion and mental stress accompanying the execution of work when assigning work to the employee and managing the work. Those who are empowered to direct and supervise the work of the employee on behalf of the employer are under an obligation to exercise their power in accordance with the content of the above duty of care.“

174 SCHEMMELE, *supra* Fn. 7, 189 f.; OBATA, *supra* Fn. 143, 14.

175 M. BÄLZ/H. KAWAMURA, Schadensersatz bei Suizid eines Nuklearopfers. Zur Entscheidung des Distriktgerichts Fukushima vom 26. August 2014, ZJapanR/J.Japan.L. 39 (2015) 278, 281.

176 OGH, 21. April 1988, Minshū 42, 243; das *Dentsū*-Urteil führt hierzu aus, dass in Hinblick auf die Gewährleistung einer gerechten Verteilung des Schadens der Charakter und psychische Vorerkrankungen des Opfers eine analoge Anwendung des Art. 722 Abs. 2 ZG grundsätzlich rechtfertigen könnten. Sodann heißt es: „The

ein Mitverschulden vollumfänglich ab. Psychische Vorerkrankungen könnten im Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber kein Mitverschulden begründen, da die Parteien sich im Falle arbeitsbedingter Überlastung, anders als bei Autounfällen, kennen und der Arbeitgeber somit auf individuelle Charakterzüge Rücksicht nehmen könne. Dies gelte jedenfalls bei nicht gravierend ungewöhnlichen psychischen Erkrankungen. Zudem habe den Eltern objektiv keine wirksame Möglichkeit zur Verfügung gestanden, auf die Arbeitsbedingungen einzuwirken.¹⁷⁷ Seit dem *Dentsū*-Urteil verzichten die unteren Instanzen in Fällen von *karō-jisatsu* vielfach, allerdings nicht durchgängig auf eine Anspruchskürzung analog Art. 722 Abs. 2 ZG.¹⁷⁸

b) *Relevanz des deliktsrechtlichen Anspruchs*

Die Verletzung der Fürsorgepflicht stellt neben einer unerlaubten Handlung auch eine Leistungsstörung dar.¹⁷⁹ Entsprechend sieht die jüngere Rechtsprechung die im *Dentsū*-Urteil entwickelte Fürsorgepflicht als Bestandteil der aus dem Vertragsrecht entwickelten Sicherheitsfürsorgepflicht des Arbeitgebers an.¹⁸⁰ In der Rechtspraxis kommt jedoch dem Anspruch aus Deliktsrecht überragende Bedeutung zu. Erst die Anerkennung der Fürsorgepflichtverletzung als unerlaubte Handlung ermöglicht den Hinterbliebenen, Schmerzensgeldansprüche aus eigenem Recht nach Art. 711 ZG gel-

same basically applies to claims for compensation based upon an excess workload on an employee. However, it goes without saying that the characteristics of employees working in companies vary. Unless the characteristics of the employee who is involved in particular work are outside the scope of the variety of characteristics of employees which are normally expected in employees engaged in similar work, even if the characteristics of the employee and the manner of the work resulting from it had contributed to the occurrence or expansion of the damage which occurred to the employee, such a situation should be foreseen by the employer. The employer or those who in place of the employer, direct and supervise the employee at work, assign the employee to a certain section and determine the content of the work by judging whether the employee is suitable for particular work, on that occasion, can take into account characters of the employee.“

177 NAKATA, *supra* Fn. 172, 74; SCHEMMEL, *supra* Fn. 7, 192.

178 BÄLZ / KAWAMURA, *supra* Fn. 175, 281 Fn. 80 m. w. N.

179 M. WAKABAYASHI, Persönliche Haftung der Geschäftsleitung gegenüber Dritten wegen des Todes eines Arbeitnehmers durch Überarbeitung (*karōshi*), *ZJapanR / J.Japan.L.* 36 (2013) 283, 289; vgl. NAKATA, *supra* Fn. 172, 144; vgl. KOTMAN, *supra* Fn. 168, 29; vgl. die Entscheidungsanmerkung von M. ISHIDA / M. OHARA, *Waseda Bulletin of Comparative Law* 21 (2003) 131, 135; NISHITANI / MARUTSCHKE, *supra* Fn. 56, Rn. 93; A.A. ist offenbar Schemmel, der die Fürsorgepflicht allein im Deliktsrecht verorten will, SCHEMMEL, *supra* Fn. 14, 115.

180 KOTMAN, *supra* Fn. 168, 29 m. w. N. in Fn. 154.

tend zu machen.¹⁸¹ Daneben treten ggf. Ansprüche auf den Ersatz von Unterhaltsschäden aus Art. 709 ZG.¹⁸² Zudem stehen auch dem Opfer nur im Falle einer unerlaubten Handlung neben vermögensrechtlichen Ansprüchen auch Schmerzensgeldansprüche aus Art. 710 ZG zu, nicht aber bei einer Leistungsstörung.¹⁸³ Dabei ist zu bedenken, dass nach Auffassung der japanischen Rechtsprechung zunächst für eine „logische Sekunde“ Ansprüche auf materiellen und immateriellen Schadensersatz in der Person des Geschädigten selbst entstehen und sodann im Wege der Universalsukzession auf die Erben übergehen.¹⁸⁴ In die Schadensberechnung bei Personenschäden fließt nach Auffassung der Rechtsprechung grundsätzlich entgangener Gewinn in Form des Gesamtbetrags der erwartbaren zukünftigen Einkünfte durch Erwerbstätigkeit bis zum 67. Lebensjahr abzüglich Lebenshaltungskosten und eines Pauschalabzugs ein.¹⁸⁵ Der so vererbte Ersatzanspruch ist mit einem etwaigen Unterhaltsschaden zu verrechnen,¹⁸⁶ dennoch fällt der zuzuerkennende Schadensersatzbetrag im Ergebnis höher aus.¹⁸⁷

Günstig erweist sich der deliktsrechtliche Anspruch auch im Hinblick auf den Verzugsbeginn. Der Verzugsbeginn findet im Deliktsrecht mit dem Zeitpunkt der Rechtsverletzung statt, im Vertragsrecht gemäß Art. 412 Abs. 3 ZG hingegen erst ab Geltendmachung des Anspruchs.¹⁸⁸ Unterschiede im Hinblick auf die Anspruchsverjährung ergeben sich zukünftig nicht mehr. Die Verjährungsfristen vertraglicher und deliktsrechtlicher Ansprüche aufgrund der Verletzung des Lebens sind seit der Novelle des japanischen Zivilgesetzes im Jahr 2020 im Ergebnis identisch.¹⁸⁹ Damit dürfte der ein-

181 WAKABAYASHI, *supra* Fn. 179, 289 in Fn. 16.

182 Vgl. A. KUBOTA, Der Wert eines menschlichen Lebens im japanischen Recht, ZJapanR/J.Japan.L. 10 (2000) 136, 138; KOTMAN, *supra* Fn. 168, 130 in Fn. 746.

183 ISHIDA / OHARA, *supra* Fn. 179, 135; KOTMAN, *supra* Fn. 168, 102 ff.

184 NAKATA, *supra* Fn. 172, 144; MARUTSCHKE, *supra* Fn. 36, 171 f.; KUBOTA, *supra* Fn. 182, 139.

185 MARUTSCHKE, *supra* Fn. 36, 172 f.; KUBOTA, *supra* Fn. 182, 139, O. SCHÖN, Straßenverkehrsunfall mit Todesfolge, in: Kaspar / Schön, *supra* Fn. 14, 54, 58.

186 KOTMAN, *supra* Fn. 168, 130 in Fn. 746; vgl. OGH, 6. April 1993, Minshū 47, 4505.

187 MARUTSCHKE, *supra* Fn. 36, 172.

188 KOTMAN, *supra* Fn. 168, 104; ISHIDA / OHARA, *supra* Fn. 179, 135.

189 Nach der Novellierung des ZG im Jahr 2020 verjähren vertragliche Ersatzansprüche gemäß Art. 166 Abs. 1 Nr. 1 ZG nunmehr grundsätzlich innerhalb von 5 Jahren ab der Kenntnis des Gläubigers, das Recht ausüben zu können, bzw. ohne Kenntnis bei Verletzung des Lebens oder des Körpers einer Person nach 20 Jahren (Art. 167 ZG). Deliktsrechtliche Ansprüche aufgrund unerlaubter Handlung gegen das Leben oder den Körper einer Person verjähren kenntnisabhängig gemäß Art. 724-2 ZG nach 5 Jahren und kenntnisunabhängig nach 20 Jahren (Art. 724 Nr. 2 ZG); siehe die deutsche Übersetzung der Novelle in: ZJapanR/J.Japan.L. 45 (2018) 183 ff.

zige entscheidende Vorteil vertraglicher Ansprüche im Zusammenhang mit *karōshi* endgültig entfallen sein.

c) Handhabung der Kausalitätsproblematik

Ein praktisches Problem stellt der vom Kläger zu führende Nachweis der Kausalität dar. Dieser erfordert nach Ansicht des OGH keinen Beweis naturwissenschaftlicher Art, welcher keinen Zweifel mehr zulässt. Vielmehr genügt es, wenn nachgewiesen wird, dass ein bestimmter Sachverhalt mit hoher Wahrscheinlichkeit den Eintritt eines bestimmten Erfolgs verursacht hat. Diese Feststellung muss so überzeugend sein, dass ein durchschnittlicher Betrachter keinen Zweifel an ihrer Wahrhaftigkeit hegen würde.¹⁹⁰ Zur Bewertung der Kausalität greift die Rechtsprechung zuvorderst auf die o.g. Bewertungskriterien der Unfallversicherung zurück. Eine die Gerichte bindende Wirkung wird ihnen jedoch abgesprochen, und abhängig vom Einzelfall wird hiervon abgewichen. Überschreitet die Arbeitszeit nicht die Indizwirkung entfaltende Grenze von 100 bzw. 80 Überstunden, wird das Vorliegen weiterer stressverursachender Umstände verlangt. Liegt die Überstundenbelastung bei weniger als 45 Stunden, wird eine Kausalität regelmäßig verneint.¹⁹¹ Im Falle von *karō-jisatsu* wird bei starker psychischer Arbeitsbelastung auf den Nachweis einer psychischen Erkrankung verzichtet und unterstellt, dass eine solche arbeitsbedingt vorlag.¹⁹²

4. Haftung der Geschäftsleitung (OG Ōsaka vom 25. Mai 2011)

Die jüngere Rechtsprechung nimmt zudem eine persönliche Haftung der Verwaltungsratsmitglieder von Publikumsgesellschaften nach Art. 429 Abs. 1 *Kaisha-hō* (Gesellschaftsgesetz, nachfolgend GesG)¹⁹³ und Art. 709 ZG an.¹⁹⁴ Nach Art. 429 Abs. 1 GesG haften unter anderem Verwaltungsratsmitglieder gegenüber Dritten für diejenigen Schäden, welche den Dritten durch treuwidrige oder grob fahrlässige Verletzung einer Amtspflicht entstehen. Die Rechtsnatur des Art. 429 Abs. 1 GesG ist umstritten. Die Rechtsprechung erblickt hierin eine spezialgesetzliche Haftung, welche neben die Vorschriften des allgemeinen Zivilrechts tritt. Folge dieser Auffassung ist eine Haftungsverschärfung. Hinsichtlich der Schädigung des Dritten ist weder Vorsatz noch Fahrlässigkeit erforderlich, stattdessen ge-

190 OGH, 25. Februar 1999, Minshū 53, 235; KOTMAN, *supra* Fn. 168, 163.

191 Zum Vorstehenden KOTMAN, *supra* Fn. 168, 163 ff. m. w. N.

192 KOTMAN, *supra* Fn. 168, 169 m. w. N.

193 Gesetz Nr. 86/2005.

194 *Daishō*-Urteil, OG Ōsaka, 25. Mai 2011, Rōdō Hanrei 1033, 24, WAKABAYASHI, *supra* Fn. 179, 283 f.

nügt die bloße Kausalität zwischen der treuwidrigen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung und der Drittschädigung.¹⁹⁵

Bezüglich der unerlaubten Handlung orientierte sich das OG Ōsaka zur Begründung an der durch den OGH konkretisierten Fürsorgepflicht. Die gesellschaftsrechtliche Haftung wurde mit der Verletzung einer Sorgfaltpflicht aus dem Anstellungsvertrag der Verwaltungsratsmitglieder gegenüber der Gesellschaft begründet. Die Verwaltungsratsmitglieder hätten die Pflicht, sicherzustellen, dass die Gesellschaft nicht gegen ihre Fürsorgepflicht verstoße und Dritten somit keine Gesundheitsschäden entstünden. Hierzu müssten wirksame Maßnahmen zur Kontrolle der Arbeitszeiten ergriffen werden, welche die Gesellschaft in die Lage versetzen, ihrer Fürsorgepflicht nachzukommen. Dies war in dem Fall nicht geschehen.¹⁹⁶ Mit ähnlicher Begründung hatte das OG Ōsaka nach alter Rechtslage bereits 2007 die persönliche Haftung von Geschäftsführern nach Art. 266-3 Handelsgesetz a.F. angenommen.¹⁹⁷ Kritik erfährt diese Rechtsprechung im Hinblick auf die nicht näher erläuterte deliktische Haftung nach Art. 709 ZG, welche auch bei großen Unternehmen gelten soll.¹⁹⁸

VI. ERGEBNIS

Wie sich gezeigt hat, stellt *karōshi* ein wesentlich komplexeres Problem dar als bloß eine abnorme Überstundenbelastung. Denn es handelt sich hierbei zwar um den für die Todesfälle hauptverantwortlichen Faktor. Die zentrale Ursache liegt jedoch in der japanischen Arbeitsorganisation, welche erst dazu führt, dass eine breite Bevölkerungsgruppe „quasi-freiwillig“ eine gesundheitsgefährdende Arbeitsbelastung auf sich nimmt. Diese Arbeitsrealität traf bislang auf ein mit entscheidenden Schwächen versehenes Arbeitsschutzrecht, welches diesen Anforderungen nicht genügte. Nach kleineren Reformen zur zivilrechtlichen Steuerung und dem Versuch, durch Verwaltungslenkung auf die Arbeitszeitenpraxis einzuwirken, ist nun seit 2020 die erste große arbeitsrechtliche Reaktion des japanischen Gesetzgebers nahezu vollständig in Kraft getreten. Dabei handelt es sich zwar grundsätzlich um einen Fortschritt für den Gesundheitsschutz. Allerdings sind auch nach den Neuregelungen Überstunden in weiten Grenzen zulässig, zumal die Möglichkeit geschaffen wurde, Hochqualifizierte im Wesentlichen vom neuen

195 Zum Vorstehenden WAKABAYASHI, *supra* Fn. 179, 290; MARUTSCHKE, *supra* Fn. 36, 282.

196 Vgl. die Zusammenfassung der Entscheidung bei WAKABAYASHI, *supra* Fn. 179, 285 ff.

197 OG Ōsaka, 23. Januar 2007, Hanrei Jihō 1980, 74.

198 WAKABAYASHI, *supra* Fn. 179, 291.

Schutzniveau auszunehmen. Die Legislative zeigt hier letztlich einen ähnlich zögerlichen Umgang, wie ihn bereits die Exekutive in der Anerkennungspraxis von *karōshi* als berufsbedingte Erkrankung zeigte. In auffälligem Kontrast hierzu hat die japanische Rechtsprechung den Zusammenhang zwischen Überarbeitung und Tod sehr viel früher hergestellt und die rechtlichen Entwicklungen der Anerkennungspraxis als treibende Kraft gefördert. Ebenso ist es ihr Verdienst, die entscheidenden haftungsrechtlichen Antworten geliefert zu haben. Im Arbeitsschutzrecht werden sich hingegen wohl auch zukünftig Fragen stellen.

ZUSAMMENFASSUNG

Der japanische Begriff karōshi bezeichnet den „Tod durch Überarbeitung“. Infolge einer arbeitsbedingten Überlastung kommt es zu einem tödlichen kardiovaskulären Anfall oder zur Ausbildung einer psychischen Erkrankung, welche zum Suizid führt (karō-jisatsu). Genaue Fallzahlen existieren nicht. Während die Unfallversicherung jährlich nur einige hundert Todesfälle als Tod durch Überarbeitung anerkennt, gehen Schätzungen von bis zu 10.000 Fällen aus. Der Beitrag untersucht zunächst die im Arbeitsverhältnis liegenden Ursachen von karōshi und die einschlägigen Präventionsmechanismen des bis zum 1. April 2019 bzw. 1. April 2020 geltenden Arbeitsschutzrechts. Dabei zeigt sich, dass sich die gesetzlichen Bestimmungen zu Höchstarbeitszeiten und Ruhetagen durch umfangreiche, anderslautende Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung nach Art. 36 ASG umgehen lassen. Während aufgrund der Besonderheiten des japanischen Gewerkschaftssystems nur ein geringer organisierter Widerstand hiergegen besteht, besteht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Eigenmotivation, Überstunden zu leisten. Gleichzeitig erwiesen sich die hiergegen ergriffenen Maßnahmen der Verwaltungslenkung und zivilrechtlichen Steuerung als wenig wirksam. Unter Zugrundelegung der Erkenntnisse zur alten Rechtslage werden die wesentlichen Inhalte der Arbeitsrechtsreform von 2018 analysiert. Wichtigste Änderung ist die Einführung einer gesetzlichen Obergrenze für Überstunden von grundsätzlich 360 Stunden pro Jahr. Anschließend stellt der Beitrag die wesentlichen Aspekte der haftungsrechtlichen Behandlung von karōshi dar. Die Schwerpunkte bilden dabei die Anerkennung eines Todesfalls als arbeitsbedingt durch die gesetzliche Unfallversicherung sowie die zivilrechtlichen Ansprüche gegen den Arbeitgeber. Dabei wird insbesondere auf das Dentsū-Urteil eingegangen, in welchem der Oberste Gerichtshof die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers konkretisierte und diese erstmalig auch im Deliktsrecht verortete.

SUMMARY

The Japanese term karōshi means “death by overwork”. As a result of work-related overwork, a fatal cardiovascular failure occurs or a mental illness develops leading to suicide (karō-jisatsu). Exact case numbers do not exist. While the accident insurers qualify only a few hundred deaths per year as deaths due to overwork, independent estimates assume up to 10,000 cases per year. The article first examines the causes of karōshi which are located in the employment relationship. It then discusses the relevant prevention mechanisms in the occupational health and safety laws, which were in force until 1 April 2019 and 1 April 2020, respectively. It is shown that the legal provisions on maximum working hours and days off could have been circumvented by specific agreements between the employer and employee representatives in accordance with Art. 36 Labor Standards Act. While there was and is little resistance to this practice due to the special features of the Japanese trade union system, one can identify a self-motivation by employees to work overtime. At the same time, the administrative and civil law measures taken to counteract this proved to be ineffective. Based on these findings regarding the old legal framework, the article then analyzes the main features of the 2018 “work-style reform”. The most important change has been the introduction of a statutory upper limit for overtime of generally 360 hours per year. Subsequently, the article presents the essential aspects of the liability law treatment of karōshi. The main focus is on the recognition of a death as work-related by the statutory accident insurance and civil law claims against the employer. In particular, the article deals with the Dentsū ruling of the Supreme Court of Justice in which the Court specified concrete terms for the employer’s duty of care and, for the first time, also applied these standards in tort law.