

Die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im japanischen Arbeitsrecht

Etsushi HOSOTANI*

- I. Einleitung
 - 1. Zunahme der gemeldeten Fälle sexueller Belästigung in Japan
 - 2. Reaktionen von Beschäftigten oder Unternehmen auf eine sexuelle Belästigung
- II. Sexuelle Belästigung und die Regelungen im Gesetz zur Chancengleichheit von Männern und Frauen im Beruf (ChancenGG)
 - 1. Definition und Formen der sexuellen Belästigung
 - 2. Regelungen im Gesetz zur Chancengleichheit im Beruf
- III. Haftung des sexuell belästigenden Arbeitnehmers
 - 1. Haftung für die unerlaubte Handlung (Art. 709 ZG)
 - 2. Disziplinarstrafe
- IV. Haftung des Arbeitgebers (Unternehmers)
 - 1. Arbeitgeberhaftung, die eine unerlaubte Handlung des Beschäftigten voraussetzt (Art. 715 ZG)
 - 2. Eigene Arbeitgeberhaftung für die Verletzung der Pflicht, ein menschliches Umfeld am Arbeitsplatz zu bewahren (Artt. 709 und 415 ZG)
 - 3. Art und Umfang des Schadens
- V. Schlussbemerkung

I. EINLEITUNG

In diesem Beitrag werden zunächst Fakten und Statistiken zur sexuellen Belästigung in Japan überblicksartig dargestellt. Sodann geht es um entsprechende gesetzliche Regelungen, vor allem im Gesetz zur Chancengleichheit im Beruf und im Zivilgesetz. Danach werden Gerichtsentscheidungen zu typischen Streitpunkten im Bereich der sexuellen Belästigung analysiert. Schließlich wird der Handlungsbedarf im japanischen Recht auch im Vergleich mit dem deutschen Recht überprüft. Außerdem kann ein Blick auf die Möglichkeiten für künftige Gesetzesänderungen in Japan geworfen werden.

* Professor an der juristischen Fakultät der Universität Kagawa.

Der Beitrag beruht auf einem Vortrag über „#MeToo – Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in Japan“, den der Autor am 18. Juni 2021 auf der Gemeinsamen Online-Tagung der Deutsch-Japanischen Gesellschaft für Arbeitsrecht, der Bucerius Law School und der Universität Hamburg gehalten hat. Er wurde erweitert und ergänzt durch neuere Gerichtsentscheidungen und Gesetzesänderungen.

1. Zunahme der gemeldeten Fälle sexueller Belästigung in Japan

In Japan betrug die Zahl der Fälle von „Mobbing und Belästigung“ einschließlich einer „sexuellen Belästigung“, die im Jahr 2019 bei Arbeitsstandard-Aufsichtsbehörden und Arbeitsämtern als zivilrechtliche individuelle Arbeitskonflikte für Beratung, leitende Hinweise oder Mediation angemeldet wurden, 87.570 (das sind 25,5 % aller Fälle, die dort gemeldet wurden). Bereits seit 2013 liegt die Zahl der dort gemeldeten Fälle von Mobbing und Belästigung stets über der Zahl der „Kündigungen“ (34.561 Fälle, das sind 10,1 % aller Fälle); es ist die Fallgruppe mit den meistgemeldeten Fällen überhaupt. Während die Zahl von Fällen „Verschlechterung von Arbeitsbedingungen“ von 37.210 Fällen im Jahr 2010 auf 29.253 Fälle (das sind 8,5 % aller Fälle) im Jahr 2019 sank, hat sich die Zahl der Fälle von Mobbing und Belästigung seit dem Jahr 2010 mehr als verdoppelt. Weitere Fälle sind u.a. „Ablehnung eines freiwilligen Rücktritts eines Arbeitnehmers von einem Arbeitsvertrag“ (11,7 % aller Fälle), Nötigung zum Ausscheiden (6,6 % aller Fälle) sowie „Umsetzung und Versetzung“ (3 % aller Fälle).¹

Ein Grund für die Zunahme der sexuellen Belästigung in Japan kann in dem traditionellen und schon altmodischen „Bewusstsein einer Rollenverteilung wegen des Geschlechts“ (*seibetsu yakuwari buntan ishiki*) liegen.² Diesen überkommenen Vorstellungen entsprechend sollen Männer einer (externen) hauptberuflichen Tätigkeit nachgehen und Frauen die Hausarbeit übernehmen, die Kinder betreuen oder sich mit einer Nebentätigkeit zu Hause beschäftigen. Vielleicht kann auch eine übertriebene Nähe oder Freundschaft bei einer Teamarbeit oder Zusammenarbeit ein anderer Grund sein.

Im Jahr 2016 betrug die Quote der weiblichen und männlichen Beschäftigten, die schon einmal sexuell belästigt worden sind, 28,7 %, wobei sie in großen Unternehmen tendenziell höher ist als in kleinen Unternehmen. Was die Beschäftigungsart angeht, haben 34,7 % der Stammbeschäftigten (*seisha'in*), die unbefristet und in Vollzeit als hauptsächliche Beschäftigte arbeiten, bereits sexuelle Belästigung erfahren. Im Vergleich dazu gilt dies bei den Teilzeitbeschäftigten nur für 17,8 %.³

1 Vgl. KŌSEI RŌDŌ-SHŌ, *Reiwa gannen-do kobetsu rōdō fūnsō kaiketsu seido shikō jōkyō* [Zustand der Durchführung vor dem Inkrafttreten des Systems zur Lösung individueller Arbeitskonflikte vor dem Jahr 2020], https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000213219_00003.html.

2 Vgl. S. NISHITANI, *Rōdō-hō* [Arbeitsrecht] (3. Aufl., 2020) 125.

3 RŌDŌ SEISAKU KENKYŪ KENSHŪ KIKŌ, *Ninshin-tō o riyū to suru furieki toriatsukai oyobi sekushuaru harasumento ni kansuru jittai chōsa* [Praxisbericht über die Benachteiligung wegen einer Schwangerschaft und über die sexuelle Belästigung] 2016, <https://www.jil.go.jp/press/documents/20160301.pdf>.

Typische Arten der sexuellen Belästigung sind erstens „Äußerungen zu Figur, Alter oder körperlichen Besonderheiten“ (53,9 %), zweitens „unnötige Berührungen des Körpers“ (40,1 %) und drittens „sexuelle Gespräche oder Fragen“ (38,2 %). Außerdem sind als schwerwiegende Fälle zum Beispiel solche zu nennen, in denen „ein sexuelles Verhältnis gefordert und darauf gedrängt“ wurde (16,8 %) oder in denen die „Zurückweisung einer sexuellen Belästigung“ zu einer „Benachteiligung“ bei den Arbeitsbedingungen, etwa zu einer „Zurückstufung“, geführt hat (11,4 %).⁴

2. Reaktionen von Beschäftigten oder Unternehmen auf eine sexuelle Belästigung

Die Reaktionen von Beschäftigten auf die sexuelle Belästigung sind typischerweise die folgenden: (1) „Ich habe sie ertragen oder keine besonderen Maßnahmen ergriffen“ (63,4 %), (2) „Ich habe mit einem Kollegen gesprochen“ (14,4 %) und (3) „Ich habe mit einem Vorgesetzten gesprochen“ (10,4 %).

Reaktionen von Arbeitgebern, bei denen sich sexuell belästigte Arbeitnehmer beschwert haben, sind zum Beispiel: (1) Der Arbeitgeber hat den Täter ermahnt (36,4 %), (2) Sachverhalte der sexuellen Belästigung wurden vom Arbeitgeber geprüft und bestätigt (29,1 %) und (3) der Arbeitgeber hat den Täter diszipliniert (6,3 %). Beispiele für gegenläufige Reaktionen sind: (4) Der Arbeitgeber hat nicht speziell auf eine sexuelle Belästigung des Arbeitnehmers reagiert (22,7 %) oder (5) ein Arbeitnehmer, der sich über eine sexuelle Belästigung beschwert hat, ist vom Arbeitgeber sogar entlassen oder zum Ausscheiden gezwungen worden (3,6 %).

Der Anteil der Unternehmen, die Maßnahmen zur Vermeidung einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz treffen, beträgt 59,2 %. Beispiele solcher Maßnahmen sind: die Schaffung einer Stelle für Beratung und Beschwerden über eine sexuelle Belästigung (36,5 %), die Schaffung einer Richtlinie über das Verbot der sexuellen Belästigung (29,6 %) und die schriftliche Ausformulierung (z.B. in einer Arbeitsordnung) einer Richtlinie über die arbeitgeberseitigen Reaktionen (z.B. Disziplinierung) im Falle sexueller Belästigung (25,7 %).⁵

4 RÖDÖ SEISAKU KENKYŪ KENSHŪ KIKŌ, *supra* Fn. 3.

5 RÖDÖ SEISAKU KENKYŪ KENSHŪ KIKŌ, *supra* Fn. 3.

II. SEXUELLE BELÄSTIGUNG UND DIE REGELUNGEN IM GESETZ ZUR CHANCENGLEICHHEIT VON MÄNNERN UND FRAUEN IM BERUF (CHANCENGG)

Vor dem Hintergrund der oben erwähnten tendenziellen Zunahme der Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wurde das Gesetz zur Chancengleichheit von Männern und Frauen im Beruf (*Danjo koyō kikai kintō-hō*, im Folgenden: ChancenGG)⁶ in jüngerer Zeit mehrere Male geändert. Hier geht es darum, wie sexuelle Belästigung im ChancenGG definiert wird und wie der Umgang damit vom Gesetz geregelt ist.

1. Definition und Formen der sexuellen Belästigung

„Sexuelle Belästigung“ (セクシュアル・ハラスメント) umfasst sexuelle Wortäußerungen und Taten, die dem Willen des oder der Betroffenen widersprechen. Ganz überwiegend ist es so, dass ein männlicher Vorgesetzter oder Kollege der Täter ist, während eine weibliche Beschäftigte die Belästigung erfährt. Allerdings kann das auch umgekehrt sein. Außerdem kann die sexuelle Belästigung gleichgeschlechtlich zwischen Männern oder zwischen Frauen auftreten.

Das ChancenGG differenziert in Art. 11 Abs. 1 zwei Formen der sexuellen Belästigungen: einerseits *taika-gata* (対価型) (Reaktionen wie zum Beispiel eine Kündigung oder Zurückstufung einer Beschäftigten, die vom Firmeninhaber oder Vorgesetzten zu einer sexuellen Handlung aufgefordert wurde, diese aber abgelehnt hat) und andererseits *kankyō-gata* (環境型) (alle sonstigen Formen der direkten oder indirekten Belästigung wie zum Beispiel das Aufhängen von Postern nackter Frauen im Büro trotz der Proteste einer Mitarbeiterin).

Im geltenden japanischen Recht wird die sexuelle Belästigung einschränkend als eine Art „Diskriminierung wegen des Geschlechts“ verstanden, da die Arbeitgeberpflicht zur Gewährleistung eines Umfeldes am Arbeitsplatz, das frei von sexuellen Belästigungen ist, in Art. 11 Abs. 1 des ChancenGG geregelt ist. Jedoch sollte – wie beim *power harassment* (パワーハラスメント), also der Belästigung eines Arbeitnehmers an seinem Arbeitsplatz insbesondere durch Vorgesetzte, Kollegen oder Arbeitgeber in Form von beispielsweise wiederholten scharfen Tadeln, beleidigenden Äußerungen, der Isolierung des Arbeitnehmers von den Kollegen und sonstigen Belästigungen – sie als „Verletzung des Persönlichkeitsrechts“⁷ oder „Verletzung der sexuellen Freiheit“ aufgefasst werden.⁸ In der Praxis wer-

6 Gesetz Nr. 45/1985.

7 NISHITANI, *supra* Fn. 2, 102.

8 DG Okayama, 6. November 2002, Rōdō Hanrei 845, 73.

den Lösungen auf der Grundlage einer unerlaubten Handlung oder einer Verletzung der Arbeitgeberpflicht zur Bewahrung eines von sexuellen Belästigungen freien Umfeldes, um Menschenrechte bzw. Persönlichkeitsrechte von Beschäftigten zu schützen, gefunden.

2. *Regelungen im Gesetz zur Chancengleichheit im Beruf*

Schon lange gibt es Berichte über die Diskriminierung von Frauen. Typisch für die bisherige Benachteiligung von Frauen ist eine ungleiche Entgeltzahlung. Dazu enthält Art. 4 des Arbeitsstandardgesetzes (im Folgenden: ASG)⁹ die Formulierung: Der Arbeitgeber darf Arbeitnehmerinnen nicht aufgrund der Tatsache, dass sie Frauen sind, beim Entgelt gegenüber Männern benachteiligen. Beispiele aus der Rechtsprechung für den unzulässigen Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen für gleiche Arbeit sind: unterschiedliche Behandlung von männlichen und weiblichen Beschäftigten durch Einstufung in verschiedene Entgeltgruppen (Arbeitnehmer in der Kategorie A, Arbeitnehmerin in Kategorie B)¹⁰ oder Ungleichbehandlung bei den Steigerungsraten beim Grundbetrag des Entgelts usw.¹¹ Insofern verbietet das ASG von allen geschlechtsspezifischen Diskriminierungen nur die Benachteiligung beim Entgelt.

Andere Probleme der Ungleichbehandlung, wie zum Beispiel die Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiblicher Arbeitnehmer anlässlich ihrer Heirat oder Ungleichbehandlungen bei der Festsetzung der Altersgrenze, hat die Rechtsprechung mit der Argumentation gelöst, es liege Nichtigkeit wegen Verstoßes gegen die öffentliche Ordnung und die guten Sitten vor (Art. 90 Zivilgesetz¹², nachfolgend auch ZG).¹³ Doch für alle anderen Formen der Ungleichbehandlung, insbesondere bei Anwerbung, Anstellung, Zuteilung des Arbeitsplatzes und Aufstieg in der Qualifikationshierarchie oder über Positionen, war es schwierig, eine Lösung mithilfe der Generalklauseln des ZG zu finden.

Nachdem sich Japan entschlossen hatte, die UN-Frauenrechtskonvention von 1979 zu ratifizieren, wurde das ChancenGG im Jahr 1985 geschaffen. Allerdings wurde in Bezug auf die Problempunkte wie Anwerbung, Einstellung, Arbeitszuweisung, Beförderung und Qualifikation nur eine Bemühungspflicht des Arbeitgebers formuliert, Frauen und Männer gleich zu be-

9 Gesetz Nr. 49/1947.

10 DG Akita, 10. April 1975, Rō-minshū 26-2, 388.

11 DG Tōkyō, 4. Dezember 1986, Rōdō Hanrei 486, 28. Vgl. S. NISHITANI, Vergleichende Einführung in das japanische Arbeitsrecht (2003) 65 ff.

12 Gesetz Nr. 89/1896.

13 DG Tōkyō, 20. Dezember 1966, Rō-minshū 17-6, 1407; OGH, 24. März 1981, Minshū 35-2, 300.

handeln. Im Unterschied zu diesem ChancenGG von 1985 ist wesentlicher Punkt des im Jahr 1997 reformierten ChancenGG die verbindliche Regelung, dass der Unternehmer keine geschlechtsspezifische Diskriminierung bei Anwerbung und Einstellung (Art. 5), bei Arbeitszuweisung, Beförderung und Berufsausbildung (Art. 6-1), bei den Sozialleistungen des Unternehmers wie Vergabe von Wohnungsbaukrediten (Art. 6-2), bei Änderung der Tätigkeitsart oder Beschäftigungsform (Art. 6-3) oder bei Ausscheidempfehlung, betrieblicher Altersgrenze, Kündigung und Erneuerung eines Arbeitsvertrags (Art. 6-4) vornehmen darf. Zu der Benachteiligung wegen Schwangerschaft setzt Art. 9 ChancenGG deutliche Verbotsregeln fest: So verbietet es Art. 9 Abs. 1, Heirat, Schwangerschaft und Geburt als Ausscheidgrund vorzusehen. Abs. 2 verbietet eine Kündigung eines Arbeitsvertrags mit einer Arbeitnehmerin wegen der Heirat; Abs. 3 verbietet die Kündigung eines Arbeitsvertrages und andere Benachteiligungen infolge von Schwangerschaft, Geburt und Mutterschaftsurlaub (sechs Wochen vor der Geburt und acht Wochen danach), ebenso vor dem Hintergrund einer Versetzung in leichtere Arbeit und der Befreiung von Überstunden einer schwangeren Arbeitnehmerin. Abs. 4 verbietet eine Kündigung eines Arbeitsvertrags mit einer schwangeren Arbeitnehmerin ebenso wie mit einer Arbeitnehmerin, die innerhalb der letzten zwölf Monate eine Geburt hatte.¹⁴

Seit den 1980er-Jahren rückt das Thema der sexuellen Belästigung im Zuge eines erstarkten Rechtsbewusstseins von Frauen und des Einflusses des amerikanischen Rechts immer mehr in den Mittelpunkt des Interesses. So war es auch Gegenstand zahlreicher Prozesse.¹⁵

Gemäß dem im Jahr 1997 geänderten ChancenGG muss der Unternehmer im Rahmen des Personalmanagements hinreichend darauf achten, dass keine sexuellen Belästigungen vorkommen (Fürsorgepflicht). Hier ist neben der oben genannten zwingenden Regelung und der Verbotsregelung erneut eine Fürsorgepflicht zur Verhinderung von sexuellen Belästigungen geregelt. 2006 wurde das ChancenGG ein weiteres Mal novelliert, hauptsächlich um nicht nur Frauen, sondern auch Männer zu schützen, eine mittelbare Diskriminierung teilweise zu verbieten und die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, sexuelle Belästigungen zu verhindern, zu verstärken. Seither verpflichtet Art. 11 Abs. 1 einen Unternehmer dazu, die erforderlichen Maßnahmen im Rahmen des Beschäftigungsmanagements zu treffen, damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht wegen ihrer Reaktion auf verbale oder tätliche sexuelle Belästigungen benachteiligt oder in ihrem Umfeld am Arbeitsplatz gestört werden. Allerdings konstruiert die Maßnahme-

14 Vgl. NISHITANI, *supra* Fn. 2, 130 ff.

15 DG Shizuoka, 20. Dezember 1990, Rōdō Hanrei 580, 17; DG Fukuoka, 16. April 1992, Rōdō Hanrei 607, 6.

pfligt für das Beschäftigungsmanagement nicht unmittelbar eine privatrechtliche Pflicht oder ein entsprechendes Recht. Deshalb fehlt der Pflicht eine verbindliche Wirkung, die bei ihrer Verletzung einen Anspruch auf Tun oder Unterlassen sowie Schadensersatz begründen könnte.¹⁶ Die Pflicht kann sich jedoch mittelbar auf die Haftung für eine unerlaubte Handlung oder eine Vertragsverletzung auswirken (vgl. IV.2).¹⁷

Auch in Deutschland regelt § 12 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz „Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers“. Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts zu treffen.

Zum Inhalt der oben erwähnten Maßnahmepflicht eines Unternehmers hat das japanische Ministerium für Wohlfahrt und Arbeit die „Richtlinie über die Maßnahmen beim Beschäftigungsmanagement eines Unternehmers zu dem Problem, das von sexuellen Äußerungen und tätlichen Übergriffen an einem Arbeitsplatz verursacht wird“¹⁸ herausgegeben. Dort werden die folgenden Maßnahmepflichten aufgezählt: (1) Verdeutlichung und Bekanntmachung der Leitlinie des Unternehmers gegen sexuelle Belästigung, (2) Einrichtung einer Anlaufstelle für Beratung und Beschwerden, (3) schnelle und exakte Bestätigung von Sachverhalten, (4) Ausführung von angemessenen Maßnahmen gegen den Täter und für die Geschädigte sowie (5) Maßnahmen, um eine Wiederholung der sexuellen Belästigung zu vermeiden.

Wenn ein Arbeitgeber die Maßnahmepflicht des ChancenGG verletzt, gilt in erster Linie das sogenannte Verwaltungssystem für eine Konfliktlösung. Es sieht nicht nur eine Maßnahme der „informellen Verwaltungslenkung“ der Verwaltungsbehörde (*gyōsei shidō*) (Art. 29 ChancenGG) vor, sondern auch die Bekanntgabe des Namens des Unternehmens, das die Maßnahmepflicht verletzt hat (Art. 30 ChancenGG), wovon in der Praxis bisher aber, soweit ersichtlich, nur selten Gebrauch gemacht wurde. Ferner sind Hilfen für die Konfliktlösung bei der Arbeitsstandard-Aufsichtsbehörde und beim Arbeitsamt der Präfektur (einschließlich einer Vermittlung (*chōtei*)) (Art. 16 ChancenGG) vorgesehen.¹⁹

Das zuletzt im Jahr 2019 reformierte ChancenGG normiert das Verbot der Benachteiligung eines Arbeitnehmers, der wegen einer sexuellen Belästigung das Gespräch mit dem Unternehmer gesucht hat (Art. 11 Abs. 2 ChancenGG). Außerdem verpflichtet das ChancenGG den Staat, darauf

16 K. SUGENO, *Rōdō-hō* [Arbeitsrecht] (12. Aufl., 2019) 280.

17 M. TSUCHIDA, *Rōdō keiyaku-hō* [Arbeitsvertragsrecht] (2. Aufl., 2016) 750 und 755.

18 *Jigyō-nushi ga shokuba ni okeru seitēki na gendō ni ki'in suru mondai ni kanshite koyō kanri-jō kōzubeki sochi ni tsuite no shishin*, Kōrō Koku Nr. 615, 11. November 2006.

19 Vgl. SUGENO, *supra* Fn. 16, 280.

hinzuwirken, dass sich Unternehmen und Arbeitnehmer um die Vermeidung sexueller Belästigung bemühen: Der Staat muss versuchen, Öffentlichkeitsarbeit und Aufklärungstätigkeit zu leisten und andere Maßnahme zum Problem sexueller Belästigung zu treffen, um das Interesse und Verständnis von Unternehmen und Staatsbürgern zu vertiefen (Art. 11-2 Abs. 1 ChancenGG). Ein Unternehmen muss sich darum bemühen, die Arbeitnehmer entsprechend zu schulen und ihr Verständnis für das Problem sexueller Belästigung zu vertiefen; es muss sich bemühen, ihnen die nötige Fürsorge zukommen zu lassen, und es muss sich bemühen, an den genannten Maßnahmen des Staates mitzuwirken (Art. 11-2 Abs. 2 ChancenGG). Umgekehrt muss sich ein Arbeitnehmer darum bemühen, das Problem der sexuellen Belästigung zu verstehen und an den oben genannten Maßnahmen des Arbeitgebers im Sinne vom Art. 11 Abs. 1 ChancenGG mitzuwirken (Art. 11-2 Abs. 4 ChancenGG).

III. HAFTUNG DES SEXUELL BELÄSTIGENDEN ARBEITNEHMERS

1. Haftung für die unerlaubte Handlung (Art. 709 ZG)

Während Art. 11 Abs. 1 ChancenGG ausschließlich die Maßnahmepflichten im Rahmen des Beschäftigungsmanagements eines Unternehmers regelt, unterliegt die Haftung des Arbeitnehmers wegen sexueller Belästigung eines anderen Arbeitnehmers dem japanischen Zivilgesetz. Vor allem geht es hierbei um die Haftung aus unerlaubter Handlung (Art. 709 ZG).

Ein Arbeitnehmer (zum Beispiel ein Vorgesetzter oder ein Kollege) ist bei einer sexuellen Belästigung als unmittelbarer Täter zum Schadensersatz verpflichtet, wenn die Voraussetzungen einer unerlaubten Handlung erfüllt sind (Art. 709 ZG). Ob eine Haftung für die unerlaubte Handlung des Täters zu bejahen ist, hängt vor allem davon ab, ob eine „Rechtsverletzung“ (Widerrechtlichkeit) vorliegt. Die Voraussetzungen der Rechtsverletzung sind aus dem Inhalt des zu schützenden Rechtsguts und aus den Umständen der verletzenden Handlung zu ermitteln. Gerichtsentscheidungen haben die Rechtsverletzung einerseits in der Verletzung des zu schützenden Rechtsguts einer „Arbeitsführung in einem menschlichen Arbeitsumfeld“ und andererseits in der Verletzung des Persönlichkeitsrechts auf die sexuelle Selbstbestimmung gefunden. In den meisten gerichtlichen Verfahren war die Voraussetzung der Rechtsverletzung ohne Weiteres erfüllt, da die sexuelle Belästigung, die schließlich zu dem Prozess geführt hat, oft sehr schwerwiegend war.²⁰

Im Prozess geht es oftmals darum, ob eine Geschädigte die Beweislast für sexuell belästigendes Verhalten erfüllen kann. Als objektive Beweismit-

²⁰ Vgl. TSUCHIDA, *supra* Fn. 17, 750 f.

tel kommen zum Beispiel Aufnahmen sexuell belästigender Äußerungen, Bilder von Sicherheitskameras, ein Tagebuch der Geschädigten, Nachrichten des Täters per E-Mail oder in sozialen Netzwerken, Zeugenaussagen und ein ärztliches Zeugnis von einer psychischen Erkrankung der Geschädigten in Betracht.

Auch wenn objektive Beweise für eine sexuelle Belästigung fehlen, können Gerichte aus Tatsachen, wie etwa, dass eine Geschädigte den Kollegen oder den leitenden Angestellten auf sein sexuell belästigendes Verhalten per E-Mail bzw. über ein soziales Netzwerk oder im direkten Gespräch mit ihm angesprochen hat, auf das Vorhandensein einer sexuellen Belästigung folgern.²¹ Normalerweise wird die als „*taika-gata*“ bezeichnete Form der sexuellen Belästigung an einem geschlossenen Ort begangen. Jedoch kann auch die sexuelle Belästigung an einem offenen Ort, zum Beispiel in einem Betrieb, wo Kollegen und leitende Angestellte arbeiten, gerichtlich anerkannt werden, weil Kollegen während der Arbeit auf ein sexuell belästigendes Verhalten eines Täters nicht geachtet oder sogar möglicherweise wegen der hohen Stellung des Täters die sexuelle Belästigung bewusst ignoriert haben.²² Auch im Fall, in dem eine Geschädigte den Arbeitgeber wegen relativ „geringfügiger“ sexueller Handlungen des Vorgesetzten erst nach einem Jahr verklagt hatte, durfte ein Richter der Aussage der Geschädigten vertrauen, weil sie ohne bisherige berufliche Erfahrung erst vor einem Jahr vom Arbeitgeber eingestellt worden war, sodass sie nicht wusste, dass auch solche in der Arbeitswelt verbreiteten „geringfügigen“ sexuellen Handlungen nicht erlaubt sind.²³

In der Rechtsprechung gibt es mehr Fälle der „*taika-gata*“ als der „*kankyō-gata*“. Typischerweise gehört zur sexuellen Belästigung der „*kankyō-gata*“ der Fall, in dem ein Beschäftigter heimlich eine Videoaufnahme im Umkleideraum für Frauen aufgenommen hat.²⁴

Für eine „*taika-gata*“ ist der Fall typisch, dass ein Mitglied der Unternehmensleitung oder ein Vorgesetzter wegen seiner hohen Stellung eine Beschäftigte zu einer sexuellen Handlung oder Beziehung auffordert. Allerdings kann bei der Bestimmung der Haftung des Vorstandsmitgliedes oder Vorgesetzten auf Schadensersatz gegebenenfalls berücksichtigt werden, wenn ein missverständliches Verhalten der Geschädigten (z.B. ein zweideutiges Gespräch mit dem Täter, ein teures Geschenk für den Täter, keine Gespräche mit einem Kollegen oder einer Kollegin über die sexuelle

21 DG Tōkyō, 3. März 2020, Rōdō Hanrei 1242, 72; DG Nagoya, 16. Januar 2023, Rōdō Hanrei 133, 12.

22 DG Nagoya, 16. Januar 2023, Rōdō Hanrei 133, 12.

23 DG Yokohama, 28. Oktober 2021, Rōdō Keizai Hanrei Sokuhō 2475, 26.

24 DG Kyōto, 17. April 1997, Rōdō Hanrei 716, 49.

Belästigung usw.) einen mittelbaren Grund für die sexuelle Belästigung gegeben hat.²⁵ Jedoch sollte das missverständliche Verhalten der Geschädigten angesichts des Abhängigkeitsverhältnisses, verbunden mit Angst vor Vergeltung oder sogar vor dem Verlust des Arbeitsplatzes wie auch mit der Furcht vor Bloßstellung, nur restriktiv in Betracht kommen.²⁶

2. Disziplinarstrafe

Da die sexuelle Belästigung eines Arbeitnehmers, unabhängig davon, ob sie innerhalb oder außerhalb eines Betriebs stattgefunden hat, die Betriebsordnung und die Betriebsführung negativ beeinflusst, darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit gesetzlichen Beschränkungen (vor allem Art. 15 Arbeitsvertragsgesetz²⁷ (im Folgenden: AVG)) disziplinieren und ihm sogar schlimmstenfalls kündigen. In diesem Fall soll der Sachverhalt im Einzelfall bestätigt und dem betroffenen Arbeitnehmer eine Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben werden. Gemäß Art. 15 AVG muss die Reaktion des Arbeitgebers mit Blick auf die Schwere der sexuell belästigenden Tätigkeit verhältnismäßig sein. Insbesondere bei einer schwerwiegenden sexuellen Belästigung, etwa bei einer Nötigung zum Geschlechtsverkehr, haben die Gerichte eine disziplinarische Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem belästigenden Arbeitnehmer in der Regel für wirksam gehalten.²⁸

Der Oberste Gerichtshof (OGH) hat in einem Fall, in dem zwei leitende Angestellte eine Leiharbeiterin als Untergebene etwa ein Jahr lang verbal erheblich sexuell belästigt haben, die Suspendierung der Arbeitsverhältnisse für 30 bzw. 10 Tage sowie die Zurückstufung mit entsprechender Lohnreduzierung aus folgenden Gründen für verhältnismäßig erachtet: Im betreffenden Fall habe sich die Leiharbeiterin zwar nicht deutlich gegen die übergriffigen Äußerungen gewehrt und der Arbeitgeber habe die leitenden Angestellten vorher nicht abgemahnt. Aber diese Tatsachen könnten nicht zugunsten der leitenden Angestellten berücksichtigt werden. Denn die Leiharbeiterin habe trotz ihres Widerwillens nicht protestiert und die sexuelle Belästigung nicht beim Arbeitgeber gemeldet, um nicht noch eine Verschlechterung der Situation am Arbeitsplatz herbeizuführen. Außerdem hätten die leitenden Angestellten selbstverständlich die Politik des

25 OGH, 16. Juli 1999, Rōdō Hanrei 767, 14; DG Tōkyō, 13. Juni 2020, Rōdō Keizai Hanrei Sokuhō 2153, 3.

26 Vgl. K. MATSUMOTO, *Sekushuaru harasumento higai no hō-shinri* [Rechtspsychologie der Schädigung durch sexuelle Belästigung], Ritsumeikan Hōgaku 395 (2021) 210 ff.

27 Gesetz Nr. 128/2007.

28 DG Ōsaka, 15. Dezember 2016, LEX/DB Nr. 25544823; DG Ōsaka, 7. Februar 2019, LEX/DB Nr. 25562512.

Arbeitgebers gegen sexuelle Belästigungen und die vorgesehenen Disziplinarstrafen kennen müssen, auch wenn sie vom Arbeitgeber nicht abgemahnt worden seien.²⁹

IV. HAFTUNG DES ARBEITGEBERS (UNTERNEHMERS)

1. *Arbeitgeberhaftung, die eine unerlaubte Handlung des Beschäftigten voraussetzt (Art. 715 ZG)*

Wenn es zum Fall einer sexuellen Belästigung gekommen ist, kann nicht nur der direkte Täter (zum Beispiel ein Vorgesetzter oder ein Kollege), sondern auch der Arbeitgeber zur Verantwortung gezogen werden. In vielen Gerichtsentscheidungen ist eine Schadensersatzhaftung eines Unternehmers aufgrund Art. 715 ZG (Arbeitgeberhaftung in Vertretung eines Beschäftigten) anerkannt worden.

Nach Art. 715 Abs. 1 ZG ist derjenige, der einen anderen zu einer Verrichtung bestellt, zum Ersatz des Schadens verpflichtet, den die bestellte Person in Ausübung der Verrichtung einem Dritten zugefügt hat. Diese Vorschrift ähnelt dem deutschen § 831 BGB (Haftung für den Verrichtungsgehilfen).

Im japanischen Recht geht es oft darum, ob die sexuelle Belästigung „in Ausübung der Verrichtung“ erfolgt ist. Diese Voraussetzung ist unter Berücksichtigung der Zeit und des Orts der sexuellen Belästigung, des Verhältnisses zwischen Geschädigter und Täter sowie dessen möglicher leitender Position sachgerecht, flexibel und weitreichend auszulegen. Deswegen kann die Arbeitgeberhaftung im Sinne von Art. 715 ZG nicht nur bei einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sondern auch außerhalb des Betriebs (zum Beispiel bei einer Dienstreise oder im Betrieb eines Geschäftsfreunds bzw. eines Kundenunternehmens) oder außerhalb der Arbeitszeit (zum Beispiel bei einem Umtrunk bzw. Stammtisch oder einer Karaokeveranstaltung) entstehen.

Zwar bestimmt Art. 715 Abs. 1 ZG, dass der Arbeitgeber von der Schadensersatzhaftung befreit ist, wenn er bei der Einsetzung und Aufsicht des Beschäftigten erhebliche Sorgfalt aufgewandt hat. Solche Befreiungen sind von Gerichten bisher aber fast nie anerkannt worden.

2. *Eigene Arbeitgeberhaftung für die Verletzung der Pflicht, ein menschliches Umfeld am Arbeitsplatz zu bewahren (Artt. 709 und 415 ZG)*

Im Unterschied zu der oben beschriebenen Arbeitgeberhaftung, die voraussetzt, dass ein Beschäftigter einem Dritten Schaden zugefügt hat (Art. 715 Abs. 1 ZG), erkennen die Gerichte zunehmend auch eine Arbeitgeberhaf-

29 OGH, 26. Februar 2015, Rödō Hanrei 1109, 5.

tung für eigene unerlaubte Handlungen an (Art. 709 ZG).³⁰ Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, am Arbeitsplatz ein Umfeld sicherzustellen, das dafür sorgt, dass eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts durch eine sexuelle Belästigung vermieden wird. Daneben verstehen die Gerichte die Pflicht zur Bewahrung dieses Umfelds am Arbeitsplatz auch als arbeitsvertragliche Nebenpflicht (Schadensersatz wegen der Nichterfüllung aus Art. 415 ZG).³¹

Beispielsweise hat das DG Okayama in seinem Urteil vom 15. Mai 2002³² für einen Fall, in dem ein Arbeitgeber dem Vorgesetzten seine sexuelle Belästigung nachgesehen, den Sachverhalte nicht grundlegend untersucht, seine Haftung nicht stark verfolgt, eine Ausweitung des Schadens hingenommen und die geschädigte Arbeitnehmerin schließlich zum Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis getrieben hat, das Vorhandensein der Verletzung der Pflicht zur Bewahrung eines menschlichen Umfelds am Arbeitsplatz zu Recht bejaht.

Unter Berücksichtigung der oben erwähnten Maßnahmepflicht des Art. 11 Abs. 1 ChancenGG und der darauf basierenden Richtlinie des Ministeriums für Wohlfahrt und Arbeit (*Kōrō-koku Nr. 615*, 11. November 2006) (vgl. II.2) sind sowohl (1) die Präventivmaßnahmen (Bekanntmachung einer Leitlinie des Arbeitgebers gegen sexuelle Belästigung, Etablierung einer Anlaufstelle für Beratung und Beschwerden sowie Schulung von Vorgesetzten bzw. leitenden Angestellten usw.) als auch (2) die nachträglichen Reaktionen darauf (eine schnelle Untersuchung der Sachverhalte, angemessene Maßnahmen gegen den Täter und für die Geschädigte sowie Maßnahmen zur Vermeidung einer Schadensvergrößerung usw.) als Arbeitgeberpflichten zur Bewahrung eines menschlichen Umfelds am Arbeitsplatz (Artt. 709 und 415 ZG) anzusehen.

Auf diese Weise kann die Maßnahmepflicht des ChancenGG die Pflicht des Arbeitgebers zur Bewahrung eines menschlichen Umfelds am Arbeitsplatz im Sinne von Artt. 709 und 415 ZG verdeutlichen und verstärken.³³ Deswegen ist die Haftung für die unerlaubte Handlung oder die Vertragshaftung des Arbeitgebers weitreichend zu bejahen, wenn er die genaueren Maßnahmen nicht getroffen hat.

30 Zum Beispiel DG Kyōto, 17. April 1997, Rōdō Hanrei 716, 49; DG Yokohama, 8. Juli 2004, Rōdō Hanrei 880, 123; OG Hiroshima, 2. September 2004; Rōdō Hanrei 881, 29.

31 Zum Beispiel DG Tsu, 5. November 1997, Rōdō Hanrei 729, 54; DG Okayama, 6. November 2002, Rōdō Hanrei 845, 73.

32 Rōdō Hanrei 832, 54.

33 TSUCHIDA, *supra* Fn. 17, 755.

3. *Art und Umfang des Schadens*

Falls eine Beschäftigte, die wegen einer sexuellen Belästigung ihre Stellung im Unternehmen aufgeben musste, vom Täter oder vom Arbeitgeber Schadensersatz fordert, handelt es sich vornehmlich um erstens den Ausgleich für den erlittenen seelischen Schaden (in Form eines Schmerzensgelds) und zweitens den Ersatz des entgangenen Gewinns.

Die Summe des vom Gericht bestimmten Schmerzensgelds ist zunehmend höher geworden. Bei der Bemessung des Schmerzensgelds ist zunächst zu berücksichtigen, inwieweit die sexuelle Belästigung schwerwiegend war. Auch von großer Bedeutung sind die Umstände, dass eine Beschäftigte wegen der sexuellen Belästigung ihre Stelle im Unternehmen verlassen musste oder eine Arbeitnehmerin unter einer posttraumatischen Belastungsstörung (PTBS) aufgrund einer Nötigung zum Geschlechtsverkehr ihres Vorgesetzten litt. Für einen schweren Fall hat der Täter und/oder der Arbeitgeber Schadensersatz in Höhe von etwa 1 Million oder 2 Millionen Yen zu zahlen (das sind umgerechnet etwa 6.700 bzw. 13.400 Euro).³⁴

Als Schaden für den entgangenen Gewinn nehmen die Gerichte üblicherweise sechs³⁵ oder zwölf Monatsgehälter³⁶ an. Allerdings sind klare Bemessungsmaßstäbe für den entgangenen Gewinn bislang nicht entwickelt worden. In einem Sonderfall musste ein Vorgesetzter wegen Nötigung zum Geschlechtsverkehr einen Schadensersatz von 48 Monatsgehältern (allerdings wurde der Schaden wegen einer Vorerkrankung der Beschäftigten um die Hälfte gekürzt) für den entgangenen Gewinn bezahlen, weil sie aufgrund der Nötigung zum Geschlechtsverkehr an einer PTBS erkrankt war, deswegen konnte sie etwa zwei Jahre lang nicht arbeiten und sie wird auch künftig mindestens zwei weitere Jahre nicht arbeiten können.³⁷

V. SCHLUSSBEMERKUNG

Zum Schluss soll aufgezeigt werden, inwieweit in Japan Handlungsbedarf besteht, um Regelungen für den Umgang mit sexueller Belästigung zu entwickeln; dabei werden auch dementsprechende Lösungsansätze angeboten.

Zunächst ist festzuhalten, dass das ChancenGG die sexuelle Belästigung durch den Täter, zum Beispiel einen Beschäftigten oder den Vorgesetzten, nicht hinreichend deutlich verbietet, sondern nur den Unternehmer dazu

34 Zum Beispiel DG Kyōto, 17. April 1997, Rōdō Hanrei 716, 49; DG Okayama, 6. November 2012, Rōdō Hanrei 845, 73; DG Okayama, 15. Mai 2002, Rōdō Hanrei 832, 54.

35 Zum Beispiel DG Kyōto, 17. April 1997, Rōdō Hanrei 716, 49.

36 Zum Beispiel DG Okayama, 15. Mai 2002, Rōdō Hanrei 832, 54.

37 DG Okayama, 6. November 2012, Rōdō Hanrei 845, 73.

verpflichtet, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern (Art. 11 Abs. 1).³⁸

Im Vergleich dazu existiert in Deutschland bereits ein deutliches Verbot der sexuellen Belästigung durch Beschäftigte. Gemäß § 7 Abs. 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (im Folgenden: AGG) dürfen Beschäftigte nicht vor allem wegen des Geschlechts oder der sexuellen Identität benachteiligt werden. Eine Benachteiligung nach § 7 Abs. 1 einschließlich einer sexuellen Belästigung durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist als eine Verletzung vertraglicher Pflichten anzusehen (§ 7 Abs. 3 AGG).³⁹

Meines Erachtens sollte das ChancenGG so geändert werden, dass eine sexuelle Belästigung seitens des Täters an sich eindeutig verboten wird.⁴⁰ Damit kann die Haftung für eine unerlaubte Handlung und eine Vertragsverletzung des Täters verdeutlicht werden. Diese Vorschrift könnte auch eine Rolle als Handlungsregel für Beschäftigte spielen, was der Prävention der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz dient.

Ein anderes Problem liegt in Art. 11-2 ChancenGG. In diese Vorschrift wurde zwar richtigerweise der Gedanke der Prävention eingeführt, sodass der Staat sich also darum bemühen muss, Öffentlichkeitsarbeit und Aufklärung zu betreiben sowie weitere Maßnahmen zu treffen, oder ein Unternehmer sich darum bemühen muss, den Arbeitnehmer entsprechend zu schulen und ihm die nötige Fürsorge zukommen zu lassen. Solche bloßen „Bemühungspflichten“ des Staats und eines Unternehmers sind aber zu einer echten „Pflicht“ umzugestalten und somit zu verstärken.

Zudem ist neuerdings die eigene Haftung des Arbeitgebers für die Verletzung der Pflicht, ein menschliches Umfeld am Arbeitsplatz zu bewahren (Artt. 709 und 415 ZG), bedeutsamer als die Arbeitgeberhaftung, die eine unerlaubte Handlung eines Beschäftigten voraussetzt (Art. 715 ZG). Entsprechend der herrschenden Meinung in Lehre und Rechtsprechung sollte die Arbeitgeberpflicht zur Bewahrung eines menschlichen Umfelds am

38 Vgl. NISHITANI, *supra* Fn. 2, 101.

39 Bemerkenswerterweise hat im Jahr 2016 das deutsche Strafgesetzbuch (im Folgenden: StGB) die Bestrafung der sexuellen Belästigung in § 184i Abs. 1 neu geregelt: Wer eine andere Person in sexuell bestimmter Weise körperlich berührt und dadurch belästigt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft. In besonders schweren Fällen ist eine Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren vorgesehen (§ 184i Abs. 2 StGB). Hierzu F. YAMAZAKI, *Kakkoku harasumento hōsei to wagakuni no genjō* [Ausländische Regelungen zu Belästigungen und die gegenwärtigen Zustände in Japan], *Nihon Rōdō Kenkyū Zasshi* 712 (2019) 70 ff.

40 Vgl. T. KANNO, *Harasumento o meguru hōritsu-jō no kadai to jikkō-sei kakuho no hōhō* [Gesetzliche Aufgaben bezüglich der Belästigungen und Methoden für die Sicherung von deren Wirkung], *Nihon Rōdō-hō Gakkai-shi* 134 (2021) 148 f.

Arbeitsplatz als Nebenpflicht im Arbeitsvertrag genauso wie die Fürsorgepflicht zum Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer (Art. 5 AVG) im AVG neu geregelt werden.⁴¹ Dazu könnte auch die Arbeitgeberpflicht zu einer Maßnahme gegen *power harassment* oder eine Belästigung von Kunden als Dritten (*customer harassment*) gehören.

In Bezug auf *power harassment* verpflichtet das im Jahr 2023 reformierte Gesetz zur allgemeinen Förderung der Arbeitspolitik (*Rōdō shisaku sōgō suishin-hō*)⁴² in Art. 30-2 einen Unternehmer dazu, eine nötige Maßnahme beim Beschäftigungsmanagement zu treffen, damit der Arbeitnehmer nicht durch Äußerungen oder Taten, die aus dem Abhängigkeitsverhältnis heraus erfolgen und nicht durch die betriebliche Erforderlichkeit gerechtfertigt sind (*power harassment*), in seinem Umfeld am Arbeitsplatz beeinträchtigt wird. Gemäß dieser Gesetzesänderung muss der Staat versuchen, Öffentlichkeits- und Aufklärungsarbeit gegenüber Unternehmern und Bürgern zu leisten und andere Maßnahme zur Verhinderung von *power harassment* zu treffen (Art. 30-3 Abs. 1). Außerdem muss sich ein Unternehmer darum bemühen, Arbeitnehmer entsprechend zu schulen und ihnen die nötige Fürsorge zuteilwerden zu lassen, um sie ebenfalls für diese Problematik zu sensibilisieren, sowie an den oben genannten Maßnahmen des Staates mitzuwirken (Art. 30-3 Abs. 2).

Im Übrigen nimmt Japan laut „Global Gender Gap Report 2022“ (World Economic Forum) den 116. Platz (Score 0.650) von 146 Ländern ein. Das Ergebnis ist leider das schlechteste der Group of Seven States (Frankreich, USA, England, Deutschland, Japan, Italien, Kanada). Im Vergleich dazu hat zum Beispiel Deutschland den 10. Platz (Score 0.801), Frankreich den 15. Platz (Score 0.791) und die USA den 27. Platz (Score 0.769). Außerhalb der Group of Seven States nimmt zum Beispiel Südkorea den 99. Platz (Score 0.689) und China den 102. Platz (Score 0.682) ein.

Angesichts der recht starken und tief wurzelnden Differenzierungen aufgrund des Geschlechts vor allem in der Arbeitswelt, Politik und Gesellschaft in Japan sollten Gesetzgeber, Justiz und Verwaltung bei der Aufklärungsarbeit sowie bei der systematischen und kontinuierlichen Schulung zum Thema sexuelle Belästigung verstärkt tätig werden.

ZUSAMMENFASSUNG

Der Beitrag erläutert auf der Grundlage aktueller Statistiken die Zunahme der gemeldeten Fälle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und deren typische

41 Vgl. KANNO, *supra* Fn. 40, 149.

42 Gesetz Nr. 71/2018.

Ausprägungen in Japan. Ergänzend werden die Reaktionen von Beschäftigten und Unternehmen darauf analysiert.

Anschließend geht es um die gesetzlichen Regelungen zur sexuellen Belästigung. Die wichtigste Vorschrift ist Art. 11 Abs. 1 ChancenGG, der einen Unternehmer verpflichtet, die nötigen Maßnahmen im Rahmen des Beschäftigungsmanagements zu treffen, damit Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer wegen ihrer Reaktionen auf sexuelle Belästigungen nicht benachteiligt und in ihrem Arbeitsumfeld nicht gestört werden. Wenn der Unternehmer seinen Pflichten nach dem ChancenGG nicht nachkommt, wird in erster Linie eine verwaltungsbasierte Konfliktlösung (z. B. durch eine Maßnahme der informellen Verwaltungslenkung und Vermittlung) gesucht, aber es kann auch zu einer Haftung für eine unerlaubte Handlung (Art. 709 ZG) oder eine Vertragsverletzung (Art. 415 ZG) des Unternehmers kommen.

Da die sexuelle Belästigung eines Arbeitnehmers den Betriebsfrieden negativ beeinflusst, kann der Arbeitgeber einen Täter unter seinen Arbeitnehmern gemäß den arbeitsrechtlichen Vorgaben, namentlich gemäß Art. 15 Arbeitsvertragsgesetz, disziplinieren oder ihm gegebenenfalls sogar kündigen. Neben der mittelbaren Arbeitgeberhaftung, die voraussetzt, dass einer seiner Beschäftigten einem Dritten Schaden zugefügt hat (Art. 715 Abs. 1 ZG), erkennen die Gerichte zunehmend auch die Arbeitgeberhaftung für eigene unerlaubte Handlungen an (Art. 709 ZG).

Nach Ansicht des Verfassers sollte das ChancenGG dahingehend geändert werden, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz eindeutig verboten werden. So könnten die Voraussetzungen der Haftung für eine unerlaubte Handlung und eine Vertragsverletzung aufgrund einer sexuellen Belästigung klarer gefasst werden. Ferner sollte die Arbeitgeberpflicht zur Bewahrung eines menschenwürdigen Umfelds am Arbeitsplatz als Nebenpflicht im Arbeitsvertrag ebenso wie die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zum Schutz des Lebens und der körperlichen Unversehrtheit eines Arbeitnehmers (Art. 5 AVG) im AVG neu geregelt werden. Insgesamt sollten Gesetzgeber, Justiz und Verwaltung bezüglich der Aufklärung über und der Schulung zur Verhinderung sexueller Belästigungen am Arbeitsplatz eine größere und entschiedeneren Rolle spielen.

SUMMARY

The paper discusses, with reference to current statistics, the increase in recorded cases of sexual harassment at the workplace and its typical manifestations in Japan. It also analyses the reactions of employees and firms to sexual harassment and the reasons for its increase.

The article proceeds to look at the legal provisions on sexual harassment. The most important provision is Article 11(1) of the Equal Opportunities Act,

which obliges an employer to take those management measures necessary to ensure that workers are not disadvantaged because of their response to sexual harassment and that they are not disturbed in their working environment. If an employer fails to comply with the obligations existing under the Equal Opportunities Act, dispute resolution will initially be pursued at the administrative level (e.g. through informal administrative guidance and mediation), but the employer may also be subject to liability for a tortious act (Art. 709 CC) or for breach of contract (Art. 415 CC).

Since the sexual harassment of an employee has a negative impact on workplace harmony, the employer can discipline the offending employee in accordance with the provisions of labour law, namely Art. 15 of the Labour Contracts Act, or, depending on the circumstances, even terminate the employee. In addition to indirect employer liability, which presupposes that an employee has injured a third party (Art. 715 para. 1 CC), the courts increasingly recognise employer liability for the employer's own tortious conduct (Art. 709 CC).

In the author's view, the Equal Opportunities Act should be amended to clearly prohibit sexual harassment in the workplace. Accordingly, the conditions of liability for a tort or for a breach of contract in connection with sexual harassment should be more clearly specified. Furthermore, the employer's duty to ensure a respectful workplace environment should be newly regulated in the Labour Contracts Act as a secondary duty of the employment contract. In the same way as Art. 5 Labour Contracts Act specifies the employer's duty to protect the life and physical integrity of an employee. Overall, the legislature, the judiciary and the administrative authorities should play a greater and more decisive role as regards the education and training that is necessary to prevent sexual harassment in the workplace.

(The editors)