

# Abschied vom Normalarbeitsverhältnis?

Hajime Wada

## *Einleitung\**

Beim 68. Deutschen Juristentag im September 2010 in Berlin stellte Prof. Raimund Waltermann von der Universität Bonn in der Abteilung Arbeits- und Sozialrecht ein Gutachten zum Thema „Abschied vom Normalarbeitsverhältnis?“ vor<sup>1)</sup>, das die Frage untersuchte, „welche arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen sich im Hinblick auf die Zunahme neuer Beschäftigungsformen und die wachsende Diskontinuität von Erwerbsbiographien<sup>2)</sup> empfehlen“. Angesichts der raschen Zunahme der atypischen Beschäftigung wird darin die Frage behandelt, ob der Begriff des Normalarbeitsverhältnisses, der bisher als traditionelles Modell des Arbeits- und Sozial(versicherungs)rechts galt, beibehalten werden sollte.

Bereits in der Vergangenheit hat sich der Verfasser in diesem Problembewusstsein mit dem Wandel und den Aufgaben des deutschen Arbeitsrechts beschäftigt<sup>3)</sup>. Seither sind mehr als zehn Jahre vergangen, aber das Phänomen der Distanzierung vom Normalarbeitsverhältnis scheint sich auch heute noch weiter

- 
- 1) Raimund Waltermann, „Abschied vom Normalarbeitsverhältnis?“. (Zusammenfassung des Berichts „Abschied vom Normalarbeitsverhältnis?“, in: NJW-Beilage 2010, S. 81ff.; Mein herzlicher Dank gilt Herrn Prof. Waltermann, der mir freundlicherweise den Originaltext zur Verfügung gestellt hat).
  - 2) Z.B. der Fall, dass jemand nicht mehr in der Lage ist, seine Versicherungsbeiträge zu zahlen und deshalb in der Zukunft keine gesetzliche Rente beziehen kann.
  - 3) S. Beitrag Hajime Wada, *Doitsu Rodoho no Henyo – hyojunteki Rodokankei Gainen wo Chushin ni* (Der Wandel des deutschen Arbeitsrechts - mit Schwerpunkt auf dem Normalarbeitsverhältnis), Journal of the Japan Labor Law Association Nr. 93 (1999), S.57ff.

---

\* Der vorliegende Beitrag wurde zur Festschrift für Prof. Kazuo Sugeno zum 70. Geburtstag geschrieben und durch Frau Iluka Ogiwara ins Deutsch übersetzt. Der Beitrag wird hier veröffentlicht, um die Zusammenforschung mit den deutschen Rechtswissenschaftlern anzutreiben.

## 〈2〉 Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? (和田)

fortzusetzen. In der Zwischenzeit ist die nicht-reguläre Beschäftigung auf das 1,5fache angestiegen, während der Organisationsgrad der Gewerkschaften von ca.30% auf knapp 20% gesunken ist.

Die Antwort auf die Frage, ob man sich von dem Begriff des Normalarbeitsverhältnisses lösen sollte, ist nicht ganz einfach. Im Folgenden soll diese Frage näher untersucht werden – und zwar auch im Hinblick auf das japanische Recht, das sich ähnlichen Problemen gegenüber sieht. Die Abbildungen zur Situation in Deutschland wurden vom Verfasser wo erforderlich ergänzt.

## I Überblick über den Bericht von Waltermann

1) Waltermann sieht angesichts der real fortschreitenden Abschied vom Normalarbeitsverhältnis die Gefahr einer möglichen gesellschaftlichen Sprengkraft in der Zukunft. „Gesellschaftliche Sprengkraft“ ist hier im Sinne einer Gefahr der Destabilisierung der Arbeitsverhältnisse sowie des Zusammenbruchs der Sozialversicherung und der sozialen Sicherungssysteme zu verstehen.

Waltermanns besonderer Fokus auf der Abschied vom Normalarbeitsverhältnis ist vor dem Hintergrund des raschen Zuwachses im Niedriglohnsektor, der Niedriglohnbeschäftigung<sup>4)</sup> sowie der atypischen Beschäftigung - z.B. geringfügige Beschäftigung<sup>5)</sup> und Leiharbeit - einerseits und dem Anstieg der

---

4) Das Problem des Niedriglohns in Deutschland wird detailliert behandelt bei Michitaka Nako, *Rodosha no Seikatsuhoshohisutemu no Henka –Doitsu ni okeru Teichinginrodo – Wakingu pua* (Veränderung des Sozialsystems der Arbeitnehmer – Niedriglohnarbeit und working poor in Deutschland), *Journal of Social Security Law* No. 24 (2009), S.136ff.

5) Als geringfügige Beschäftigung (Mini-Job, auch 400-Euro-Job genannt) gilt gemäß SGB IV § 8 Abs.1 eine Beschäftigung, wenn unabhängig von der Arbeitszeit das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 400 (450 seit Jan. 2013) Euro nicht übersteigt oder die Beschäftigung innerhalb eines Jahres auf maximal zwei Monate oder 50 Arbeitstage begrenzt ist. Der Arbeitnehmer zahlt keine Steuern oder Sozialabgaben, der Arbeitgeber zahlt eine Pauschale für Steuern und Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 30% des Lohns. Über den Mini-Jobs gibt es noch die Midi-Jobs mit einem Entgelt von bis zu 800 (850 seit Jan.2013) EUR im Monat (Vgl. Abb.2). Zur historischen Entwicklung und Problemen dieses Systems vgl. Keiko Ogata, *Shakaihoken Hitekiyogendonai Shugyo to Shakaihoekenzaisei no Mondai*

Kleinen Selbstständigkeit, meist Solo-Selbstständigkeit, andererseits zu sehen. Bei letzterer handelt es sich um Fälle, in denen eine vergleichbare wirtschaftliche Abhängigkeit zum Auftraggeber besteht wie bei Arbeitnehmern. Aus dem Gutachten geht hervor, dass im Vergleich zwischen 1998 und 2008 der Anteil der in einem Normalarbeitsverhältnis stehenden Erwerbstätigen an allen Erwerbstätigen von 72,6% im Jahr 1998 auf 66,0% im Jahr 2008 gesunken ist. Im gleichen Zeitraum stieg die atypische Beschäftigung um 46,2% und die Solo-Selbstständigkeit um 27,8%, wobei insbesondere die Zahl der geringfügig Beschäftigten einen starken Zuwachs verzeichnete (+71,5%). Abb.1 veranschaulicht den Wandel der atypischen Beschäftigung zwischen 1991 und 2010. Sie wurde von Hartmut Seifert, dem ehemaligen Leiter des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI), und Prof. Berndt Keller von der Universität Konstanz auf Grundlage von Materialien des Statistischen Bundesamtes erstellt<sup>6)</sup>.

Abb 1: Wandel der atypischen Beschäftigung in Deutschland (1991-2010)

Jahr	Beschäftigte insgesamt (in 1.000)		Geringfügig Beschäftigte				Leiharbeit		Beschäftigung insgesamt (ohne Auszubildende)		Befristet Beschäftigte		
	in 1.000	in 1.000	in %	in 1.000	(Anteil an Beschäftigten)	(ausschließlich geringfügig beschäftigt, in 1.000)	(Anteil an Beschäftigten)	in 1.000	(Anteil an Beschäftigten)	in 1.000	(Anteil an Beschäftigten)	in 1.000	(Anteil an Beschäftigten)
	(1)	(1)		(2)		(3)		(4)		(1)	(1)		
1991	33,887	4,736	14.0					134	0.4	32,323	2,431	7.5	
1992	33,320	4,763	14.3					136	0.4	31,891	2,495	7.8	
1993	32,722	4,901	15.0					121	0.4	31,151	2,221	7.1	
1994	32,300	5,122	15.9					139	0.4	30,958	2,322	7.5	
1995	32,230	5,261	16.3					176	0.5	30,797	2,388	7.8	
1996	32,188	5,340	16.6					178	0.6	30,732	2,356	7.7	
1997	31,917	5,659	17.7					213	0.7	30,436	2,453	8.1	
1998	31,878	5,884	18.5					253	0.8	30,357	2,536	8,4	
1999	32,497	6,323	19.5			3,658	11.3	286	0.9	30,907	2,842	9.2	

– *iwayuru 630-marukuJobbu ni kansuru Doitsu Shakaihoten no Kaisei to sono Igi-1* (Probleme der sozialversicherungsfreien Beschäftigung und der Finanzierung der Sozialversicherung – SGB-Reform und ihre Bedeutung für den 630 Mark-Job, Teil 1; in: Chingin to Shakaihosho Nr. 1275 (2000), S. 53 ff., Teil 2, *ibid.* Nr. 1276 (2000), S.44ff.

6) Hartmut Seifert/ Berndt Keller, "Atypical employment in Germany: Paper to be presented at the 16th ILE World Congress Philadelphia", 2-5 July, 2012

〈4〉 Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? (和田)

2000	32,638	6,478	19.8			4,052	12.4	339	1.0	31,014	2,744	8.8
2001	32,743	6,798	20.8			4,132	12.6	357	1.1	31,176	2,740	8.8
2002	32,469	6,934	21.4			4,169	12.8	336	1.0	30,904	2,543	8.2
2003	32,043	7,168	22.4	5,533	17.3	4,375	13.7	327	1.0	30,513	2,603	8.5
2004	31,405	7,168	22.8	6,466	20.6	4,803	15.3	400	1.3	29,822	2,478	8.3
2005	32,066	7,851	24.5	6,492	20.2	4,747	14.8	453	1.4	30,470	3,075	10.1
2006	32,830	8,594	26.2	6,751	20.6	4,854	14.8	598	1.8	31,371	3,389	10.8
2007	33,606	8,841	26.3	6,918	20.6	4,882	14.5	731	2.2	31,906	3,291	10.3
2008	34,241	9,008	26.3	6,792	19.8	4,882	14.3	794	2.3	32,232	3,106	9.6
2009	34,203	9,076	26.5	6,993	20.4	4,932	14.4	610	1.8	32,558	3,026	9.3
2010	34,459	9,196	26.7	7,018	20.4	4,916	14.3	806	2.3	32,856	3,157	9.6

Quelle: S. Abhandlung Fußnote 6

Waltermann sieht in diesem Phänomen eine Folge der bisherigen Beschäftigungspolitik und empfiehlt, „im Arbeitsrecht den Rechtsrahmen für eine eigenverantwortliche und nachhaltige Existenzsicherung durch Arbeit mit Qualität und Ertrag in gesicherten Arbeitsbeziehungen“ zu etablieren. Sein Augenmerk liegt dabei auf dem Begriff des „Normalarbeitsverhältnisses“.

2) Waltermann verwendet viel Raum auf die Darstellung der Realität der Erwerbsarbeitsgesellschaft und ihrer Probleme<sup>7)</sup>. Als besonders problematisch erweist sich im Bereich der Teilzeitarbeit die Situation der geringfügig Beschäftigten (Vgl. Abb.2), die vollständig von den Sozialversicherungsbeiträgen befreit sind. Diese Form der Beschäftigung mag als vorteilhaft für den betreffenden Arbeitnehmer angesehen werden, sie führt jedoch zu einem Anstieg der Beschäftigung unter Mindestlohniveau und erodiert somit die Finanzgrundlage der sozialen Sicherungssysteme. Da viele geringfügig Beschäftigte darüber hinaus - mit Ausnahme der Unfallversicherung - in der Regel nicht von der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung erfasst werden, besteht die Gefahr, in die Armut abzurutschen. Ferner finden sich in diesem Personenkreis viele Frauen, so dass diese Beschäftigungsform

7) Eine detaillierte Analyse hierzu findet sich bei: Hartmut Seifert (Übersetzt von Sachiko Kanai), *Doitsu ni okeru Hitenkeikoyo* (Atypische Beschäftigung in Deutschland) (Teil 1)“, Nagoya University Journal of Law and Politics Nr. 236 (2010), S. 39 ff. sowie *ibid.* Teil 2, Nr. 237 (2010), S.21 ff.

letztendlich zu Diskriminierungsproblemen führt und negative Auswirkungen auf die Karrieregestaltung hat.

Durch die Finanzkrise 2008 wurde der Anstieg der Leiharbeit etwas abgeschwächt, der Anteil der Leiharbeit bewegt sich jedoch auf einem bestimmten Niveau weiter (Vgl. Abb. 1). Ein großes Problem sind hier die niedrigen Löhne. Nur ein extrem geringer Anteil der Leiharbeiter wird von Tarifverträgen erfasst; in mehr als 95% der Fälle werden die Löhne in individuellen Arbeitsverträgen festgelegt. Auch in Fällen, in denen Arbeitnehmer unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrags fallen, kommt es mitunter vor, dass die Tarifverträge zu Ungunsten des Arbeitnehmers eine Einigung auf einen Lohn tolerieren, der unter dem Bezugslohn (Löhne von Arbeitnehmern mit vergleichbaren Tätigkeiten im Entleiherbetrieb) liegt.

Abb.2 Sozialversicherungsabgaben und Steuerquote von Arbeitnehmern in Mini- und Midi-Jobs (seit Juli 2006)

Monatliches Gesamtentgelt (EUR)	Arbeitgeberanteil					Arbeitnehmeranteil			
	Insgesamt	Rentenversicherung	Krankenversicherung	Arbeitslosenversicherung	Steuer	Insgesamt	Rentenversicherung	Krankenversicherung	Arbeitslosenversicherung
~ 400 [Mini-Job]	30.0	15.0	13.0	0	2.0	0	0	0	0
400,01 ~ 799,99 [Midi-Job]						Der Anteil erhöht sich mit steigendem Entgelt stufenweise (Obergrenze 21,4%)			
800 ~	20.5	9.75	7.5	3.25	0	21.4	9.75	8.4	3.25

Quelle: Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt, „Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt weltweit 2007“

Dieser Punkt soll noch etwas weiter ausgeführt werden: Gemäß dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) muss der Verleiher dem Leiharbeitnehmer die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts gewähren. Wird gegen dieses Prinzip

(6) Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? (和田)

verstoßen, wird die Gewerbeerlaubnis nicht erteilt (§ 3 Abs.1 Nr.3 AÜG). Arbeitsverträge, die diesem Prinzip zuwiderlaufen, sind unwirksam (§ 9 Nr.2 AÜG). In einem solchen Fall kann der Leiharbeitnehmer vom Verleiher Gleichbehandlung fordern (§ 10 Abs.4 AÜG). Es werden jedoch einige Ausnahmen von diesem Prinzip eingeräumt, so u.a. den Fall, dass im Tarifvertrag abweichende Regelungen festgelegt wurden (§ 3 Abs.1, Nr. 3 AÜG, § 9 Nr. 2 *ibid.*).

Derartige Tarifverträge wurden z.B. zwischen der „Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen“ (CGZP) und Arbeitgeberverbänden für Personaldienstleister geschlossen. Später wurde die Rechtmäßigkeit dieser Tarifverträge in Frage gestellt<sup>8)</sup>.

Die Arbeitnehmerüberlassung innerhalb eines Konzerns führt in der Realität zu einer Verdrängung von Normalarbeitsverhältnissen. Waltermann misst im Zusammenhang mit der Leiharbeitsproblematik insbesondere der Gleichbehandlung eine große Bedeutung bei. Diese lässt sich seiner Meinung

---

8) Zum Hergang vgl. Keiko Ogata, *Hakenrodo ni taisuru Rodokumiai no Senryaku* (Strategien der Gewerkschaften im Bezug auf die Leiharbeit), Rodojunpo Nr. 1668 (2008), S.55ff, Tomoko Kawada, *Doitsurodoshahakenho ni okeru Kintotaigugensoku no Kino to Genkai* (Funktionen und Grenzen des Gleichbehandlungsprinzips im deutschen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz), Kikanrodoho Nr. 25 (2009), S. 116 ff. Es wird davon ausgegangen, dass dieser Tarifvertrag für knapp 300.000 Arbeitnehmer, also knapp die Hälfte der aller Leiharbeitnehmer gilt (Noriko Toda, *Kaigairododoho, Doitsu Rodoshahakenhokaiseian* (Bericht zur Arbeitslage im Ausland: Entwurf der Gesetzesnovelle des deutschen Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes), Jurisuto Nr. 1422 (2011), S.7

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) erklärte die Tarifverträge der CGZP nacheinander für unwirksam. In seiner Entscheidung vom 14.Dezember 2010 (IABR 19/10, <http://lexetius.com/2010,6212>) stellte das BAG die Tarifunfähigkeit der in der CGZP organisierten Gewerkschaften fest und erklärte die von der CGZP abgeschlossenen Tarifverträge für nichtig, da die CGZP als Zusammenschluss von Gewerkschaften, die laut ihrer Satzungen nicht für die Arbeitsüberlassung zuständig seien, nicht als tariffähige Gewerkschaft gemäß § 2 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz (TVG) gelten könne. Folglich seien die von der CGZP geschlossenen Tarifverträge unwirksam. Als Ergebnis dieses Urteils mussten die Arbeitgeberverbände, die mit der CGZP Tarifverträge abgeschlossen hatten, rückwirkend für vier Jahre nachträglich hohe Zahlungen leisten, basierend auf den für dieselbe Branche angewendeten von den DGB-Mitgliedsgewerkschaften abgeschlossenen Tarifverträgen (Vgl. hierzu: Keiko Ogata, *Doitsu ni okeru Rodoshahaken wo meguru aratana Ugoki* (Neue Bewegungen in der Leiharbeit in Deutschland), Rodojunpo Nr. 1748 (2011), S. 23 ff). Am 23.Mai 2012 kam ein anderes Gericht zu einem ähnlichen Urteil wie das BAG (IABS 67/11. <http://lexetius.com/2012,1953>).

nach nur durch die Erhöhung der Qualität der Leiharbeit verwirklichen.

Auf die befristeten Arbeitsverhältnisse als eine Form der Nicht-Normalarbeitsverhältnisse wird in Waltermanns Bericht kaum eingegangen. Der Bericht behandelt u.a. auch das System des allgemeinen Mindestlohns und die Problematik der Kleinen Selbstständigkeit, an dieser Stelle soll auf diese Bereiche jedoch nicht näher eingegangen werden.

Der Erwerb aus den o.g. Nicht-Normalarbeitsverhältnissen liegt in mehr als der Hälfte der Fälle unter der Niedriglohngrenze, die mit 2/3 des Bruttomedianlohns bestimmt wird und 2006 bei 9,85 EUR lag.

3) Waltermann zieht aus der o.g. Analyse folgende Schlussfolgerungen:

- 1.) Die sozialversicherungsfreie geringfügige Beschäftigung sollte abgeschafft werden.
- 2.) Im Hinblick auf die Leiharbeit, für die das Gebot der Gleichbehandlung in der Realität nicht angewendet wird, sollte der rechtliche Rahmens von Grund auf geändert werden.
- 3.) Die marktverzerrende Politik, die zu einem Anstieg im Niedriglohnbereich geführt hat, indem einerseits von Versicherungsbeiträgen befreit wird, während gleichzeitig Sozialversicherungsleistungen erbracht werden, sollte aufgegeben und ein gesetzlicher Mindestlohn eingeführt werden.
- 4.) Die Kleine Selbstständigkeit war bisher von der obligatorischen Arbeitnehmerrentenversicherung ausgeschlossen. Sie sollte jedoch in die gesetzliche Rentenversicherung einbezogen werden, da unter dem derzeitigen System zugunsten des Einzelnen die Last auf die Gesellschaft als Ganzes abgewälzt wird.

Der Bericht erachtet die steuer- und abgabenprivilegierte geringfügige Beschäftigung, die Leiharbeit und die ertragsschwache Beschäftigung für besonders problematisch, da diese Beschäftigungsformen keine Zukunftsperspektiven eröffnen und aufgrund der steuerlichen Belastung die Gesellschaft als Ganzes in der Zukunft stark belasten werden.

Es ist zwar wünschenswert, dass Menschen beschäftigt sind anstatt dass sie arbeitslos sind, aber es führt zu nichts, wenn anstelle der Arbeitslosigkeit der

Zustand der arbeitenden Armut (working poor) tritt. Waltermann schließt seinen Bericht mit dem Satz: Arbeit, die „einen auskömmlichen Ertrag hat und in vernünftig abgesicherten Verhältnissen erfolgt, ist in Demokratien unerlässlich. Dem muss der Rechtsrahmen entsprechen.“

## II Einige Anmerkungen zum Waltermann-Bericht

1) Der Bericht behandelt nicht die typische Rechtsdogmatik<sup>9)</sup> der deutschen Rechtswissenschaft, sondern erörtert unter Heranziehung von Statistiken die Einflüsse und Herausforderungen der legislativen Maßnahmen. Dass ein deutscher Arbeitsrechtswissenschaftler diese Forschungsmethode gewählt hat, erscheint mir als ein neuer Ansatz. Umgekehrt mag dies vielleicht aber auch ein Zeichen dafür sein, dass sich die bisher auf die Rechtsdogmatik spezialisierte deutsche Arbeitsrechtswissenschaft inzwischen in einer so ernsten Lage befindet, dass man ernsthaft über legislative Maßnahmen im Arbeitsrecht diskutieren muss.

Der Gutachtenreferent Prof. Waltermann ist Experte sowohl für das Arbeits- als auch für das Sozial(versicherungs)recht. Folglich beinhaltet der Bericht nicht nur arbeitsrechtliche sondern auch sozialrechtliche Aspekte. Werden die arbeitsrechtlichen Aspekte zu stark betont, besteht mitunter die Tendenz, in einen normativen Diskurs über ökonomische Effizienz oder - umgekehrt - die Gleichbehandlung zu verfallen. Das Gutachten widmet sich jedoch auch der Frage, wie die atypische Beschäftigung im Sozialversicherungsrecht behandelt wird bzw. werden sollte. Der Gesichtspunkt der Sicherung und des Erhalts eines stabilen Sicherheitsnetzes wird in der japanischen Arbeitsrechtsforschung häufig vernachlässigt, ist jedoch ein wichtiger Aspekt.

Der Verfasser hat bereits seit den 1990er Jahren eine gewisse Problematik in der Abschied vom Normalarbeitsverhältnis in Deutschland gesehen<sup>10)</sup>. In

---

9) Zur Bedeutung der Rechtsdogmatik im deutschen Recht, Vgl. die Abhandlungen in: Hiroyuki Matsumoto/Shogo Noda/Kenichi Moriya, *Hohatten ni okeru ho dogumatiku no igi* (Bedeutung der Rechtsdogmatik für die Rechtsentwicklung), Shinzansha, 2011)

10) S. Beitrag Hajime Wada Fußnote 3, S. 67 ff.

diesem Sinne stimmt er Waltermanns Problemdarstellung sowie seinen Empfehlungen in vielen Teilen zu.

2) Allerdings enthält der Bericht auch einige Punkte, die nicht ganz klar werden bzw. nicht bis in die letzte Konsequenz erörtert werden. Ein Beispiel ist der Begriff des „Normalarbeitsverhältnisses“, dessen Bedeutung in dem Bericht nicht klar definiert wird. Im Text findet sich mitunter auch der Ausdruck „atypische Beschäftigung“, daher kann das Normalarbeitsverhältnis auch als Synonym für die „nicht-atypische“ Beschäftigung<sup>11)</sup> verstanden werden.

Die Kernaussage des Berichts lässt vermuten, dass Waltermanns Normalarbeitsverhältnis dem in den 1990er Jahren von Wolfgang Däubler et al. verwendeten Begriff entspricht.

Laut Däubler et al. weisen Normalarbeitsverhältnisse folgende Merkmale auf<sup>12)</sup>:

- (1) Gültigkeit aller arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen
- (2) im Geltungsbereich von Tarifverträgen
- (3) Unbefristete Arbeitsverträge
- (4) Vollzeitarbeit
- (5) festgesetzte Arbeitszeiten
- (6) monatliche Vergütung

Diese Definition bedarf heutzutage zweifelsohne einiger Modifikationen. So läßt sich beim Arbeitsentgelt (Merkmal Nr. 6) heute nicht mehr das einfache traditionelle Schema des Stundenlohns für den Arbeiter (blue collar) und des Monatsgehalts für den Angestellten (white collar) aufrechterhalten, und wenn man das Merkmal Nr. 5 (feste Arbeitszeiten) streng auslegt, so entspricht dies nicht mehr der Realität, da viele Angestellte - der Mustertyp des Normalarbeitsverhältnisses - heutzutage häufig in Arbeitszeitmodellen wie Gleitzeit oder Vertrauensarbeit<sup>13)</sup> arbeiten.

---

11) Der Ausdruck „typische Beschäftigung“ taucht nicht auf. In Deutschland wird anstelle der typischen Beschäftigung eher der Ausdruck „Stammbelegschaft“ verwendet.

12) S. Beitrag Hajime Wada Fußnote 3, S. 59ff.

13) Ein System, bei dem die Arbeitsorganisation und die Zeiteinteilung in der Hand des

〈10〉 Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? (和田)

Ferner sollte bei Überlegungen zur Leiharbeit die „direkte Beschäftigung“ als eine Komponente des Normalarbeitsverhältnisses mit einbezogen werden<sup>14)</sup>.

Dies führt nicht zu einer Ablehnung der Gültigkeit des Begriffs des Normalarbeitsverhältnisses, sondern bedeutet, dass angesichts der Veränderungen im Beschäftigungsumfeld eine Modifizierung unumgänglich wird. Im Kern kann jedoch auch heute an dem Begriff festgehalten werden.

3) Zweifelhaft ist darüber hinaus, ob sich ein Leitbild der künftigen arbeits- und sozial(versicherungs)rechtlichen Regelungen allein mit der Forderung nach dem Erhalt des Begriffs des Normalarbeitsverhältnisses erklären lässt. Die Distanzierung vom Normalarbeitsverhältnis schreitet fort; bereits heute arbeiten auch in Deutschland ca. 30% der Arbeitnehmer in Nicht-Normalarbeitsverhältnissen. Folglich wäre eine Erklärung unzureichend, die nicht aufzeigt, wie sich das Modell des Normalarbeitsverhältnisses auf diese Personengruppe auswirken wird. Mehrere Szenarien sind dabei denkbar:

Eine Möglichkeit wäre, die Nicht-Normalarbeitsverhältnisse durch die Gesetzgebung einzuschränken. Wenn z.B. die Qualität der Leiharbeitsbeschäftigung geschützt werden soll, wäre eine Eingrenzung auf Fachberufe denkbar. Um steuer- und abgabenprivilegierte Beschäftigungsformen abzubauen, könnten z.B. von Beschäftigungsform und Erwerb unabhängige Abgaben erhoben werden.

Eine weitere Möglichkeit wäre die gesetzliche Verankerung der Gleichbehandlung der Nicht-Normalarbeitsverhältnisse mit Normalarbeitsverhältnissen. Wie oben erwähnt, ist in Deutschland die Gleichbehandlung des Leiharbeitnehmers mit vergleichbaren Stammarbeitnehmern im Entleihbetrieb vorgeschrieben (§ 3 Abs.1

---

Arbeitnehmers liegt, ähnlich dem japanischen System der Ermessensarbeit (*sairyorodosei*)“. Zur Vertrauensarbeit: Vgl. Katsuji Omata, *Howaitokara Rodosha ni taisuru Rodojikankisei no Henyo- Doitsu no Shinrairodojikansei wo Sanko ni* (Wandel in den Arbeitsregelungen für Angestellte – das Modell der deutschen als Beispiel), *Review of Aomori Chuo Gakuin University* Nr. 12 (2009), S. 81 ff. Vgl. Monika Schlachter, *Vertrauensarbeitszeit in Deutschland und Japan: kollektive Gestaltungsmöglichkeiten auf betrieblicher Ebene*, in: *50 Jahre Bundesarbeitsgericht* (Festschrift für das Bundesarbeitsgericht), München 2004, S.1253ff.

14) S. auch o.g. Abhandlung (1) von Seifert (Fußnote 7) S.41ff.

AÜG), davon abweichende Vereinbarungen in Tarifverträgen werden jedoch toleriert. Es handelt sich dabei um die tarifpositive Klausel, der Waltermann kritisch gegenübersteht<sup>15)</sup>.

Für Teilzeit und befristete Beschäftigung ist das Gleichbehandlungsprinzip bereits gesetzlich geregelt<sup>16)</sup> (§ 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)). Möglicherweise ist dies der Grund dafür, dass dieses Thema im Waltermann-Bericht nicht umfassend erörtert wird<sup>17)</sup>. In der Realität überwiegt in der Teilzeitbeschäftigung jedoch der Anteil der Frauen, und es bestehen weiterhin große Lohnunterschiede zu Arbeitnehmern in Vollzeitbeschäftigung. Ergebnissen einer Studie zufolge, die auf den Daten des sozioökonomische Panels (SOEP) des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DWI) basiert (Abb.3), beträgt die Differenz beim Stundenlohn zwischen Vollzeit und Teilzeit in den alten Bundesländern bei Frauen 2,5 EUR (16 EUR im Vergleich zu 18,5 EUR), während der Unterschied bei Männern bei 5 EUR (18 EUR im Vergleich

---

15) Nach der Veröffentlichung des Gutachtenberichts kam es zu bedeutenden Gesetzesänderungen. Durch die Novellierung vom März 2011 (BGBl. I S. 642) wurde zwar die Möglichkeit eröffnet, eine Lohnuntergrenze festzusetzen (§ 3a AÜG) und im Tarifvertrag abweichende Regelungen, d.h. Ausnahmen von der Gleichbehandlung bzgl. der Arbeitsbedingungen von vergleichbaren Arbeitnehmern im Entleihbetrieb, festzulegen - der im Tarifvertrag festgelegte Mindestlohn darf aber nicht unterschritten werden. (§ 10 Abs.4 Änderung AÜG). Ferner soll durch die Einfügung der sogenannten Drehtürklausel vermieden werden, dass ein Arbeitnehmer aus der Stammbesellschaft entlassen und dieselbe Person danach zu schlechteren Arbeitsbedingungen als Leiharbeiter wieder beschäftigt wird (§ 9 Nr. 2 Änderung AÜG). So wurde festgelegt, dass eine abweichende tarifliche Regelung nicht für Arbeitnehmer gilt, die innerhalb der letzten sechs Monate (vor der Überlassung an den Entleiher) aus einem Arbeitsverhältnis bei dem betreffenden Arbeitgeber oder einem Unternehmen desselben Konzerns ausgeschieden sind. (Zur Gesetzesnovelle vgl. die Abhandlung von Ogata in Fußnote 8, Rodojunpo Nr. 1748, S.25ff, Noriko Toda, *Kaigairodjoho: Doitsu Rodoshahaken he no Saiteichingin no Donyu* (Bericht zur Arbeitslage im Ausland: Deutschland: Einführung des Mindestlohns bei der Leiharbeit), *Jurisuto* Nr. 1434 (2011), S. 77

16) Eine detaillierte Analyse des Gleichbehandlungsprinzips in der deutschen Teilzeit- und befristeten Beschäftigung findet sich bei: Tomoko Kawada, *Doitsu ni okeru Patotaimurodo narabini Yukirodokeyaku wo meguru Shindoko* (Neue Tendenz der Tezeitarbeit und befristeter Arbeitsverträge in Deutschland), *Chuo-Gakuin University review of Faculty of Law* Bd. 15 Nr. 1/2 (2002), S. 186 ff.

17) Das 2006 erlassene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz führt umfassende Gründe für Diskriminierungsverbote an, ein Verbot der Diskriminierung aufgrund unterschiedlicher Beschäftigungsformen, für die Sondergesetze existieren, ist jedoch nicht enthalten.

〈12〉 Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? (和田)

zu 13 EUR) liegt.

In den neuen Bundesländern ist diese Differenz sehr viel geringer<sup>18)</sup>.

In den letzten zwanzig Jahren ist die Zahl der männlichen Erwerbstätigen um 8% gesunken, die der weiblichen Erwerbstätigen jedoch um 16% gestiegen. Der Großteil des Anstiegs entfällt dabei auf die Teilzeitbeschäftigung. Dies zeigt sich insbesondere in der Altersgruppe der 35-55jährigen: hier liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigung bei Männern bei ca. 10%, bei Frauen bei 55%<sup>19)</sup>. Es wäre wünschenswert gewesen, dass Waltermann in seinem Bericht auch auf diesen Punkt eingegangen wäre.

Weiter gilt es, eine Brücke zwischen atypischer Beschäftigung und dem Normalarbeitsverhältnis zu schlagen<sup>20)</sup>. Im TzBfG ist zwar die Möglichkeit eines Wechsels von der Teilzeit- in die Vollzeitbeschäftigung anerkannt, ähnliche Möglichkeiten sollten jedoch auch für die befristete Beschäftigung gesucht werden.

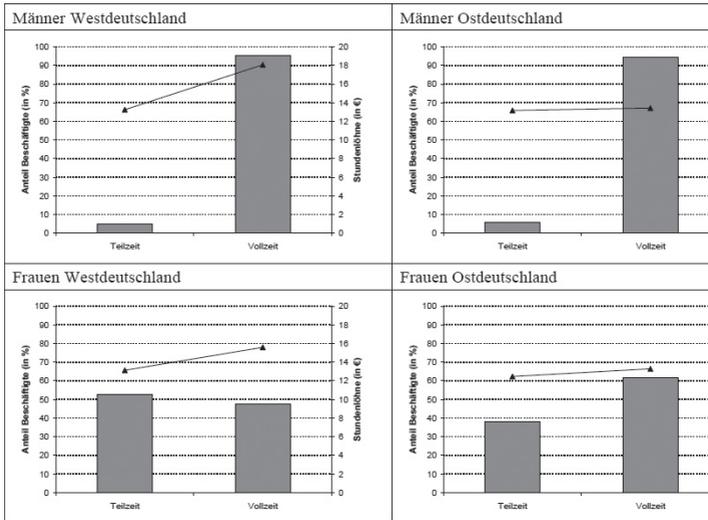
---

18) Vgl. Elke Wolf, Lohndifferenziale zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, in: Ost- und Westdeutschland, WSI- Diskussionspapier (2010)

19) IAB-Kurzbericht 9/2011, S.1ff.

20) Damit sind die Versuche zur Verwirklichung eines Übergangsarbeitsmarktes gemeint, die in Deutschland und Skandinavien verfolgt werden. (Vgl. Günther Schmid, Zukunft der Arbeit (übersetzt von Hisashi Fukawa) *Rodo no Mirai*, Kikanrodoho Nr. 194 (2000), S. 29ff.

Abb. 3 Durchschnittlicher Stundenlohn der Voll- und Teilzeitbeschäftigten im Vergleich(2007)



Quelle: Abhandlung Fußnote 18

4) Für die Erörterung der Probleme des Normalarbeitsverhältnisses unter beschäftigungspolitischen Aspekten bedarf es natürlich auch einer Analyse der bisherigen Entwicklung der gesetzgeberischen Maßnahmen. Waltermann weist besonders auf die unter der rot-grünen Koalition nach 2000 vorangetriebenen Hartz-Reformen hin. Da es sich dabei um sehr umfassende Reformen des Arbeits- und Sozialrechts in vier Stufen handelt, ist es schwierig, ein Gesamtbild der Reformen zu vermitteln<sup>21)</sup>. Die Deregulierungspolitik, die die atypische und instabile Beschäftigung hervorgebracht hat, geht bereits in die Zeit der langjährigen schwarz-gelben Koalition in den 1980er Jahren<sup>22)</sup> zurück

21) Das Gesamtbild der Reformen einschließlich einer systematischen Analyse ist zu finden bei: Michitaka Nako, *Doitsu Rodoshijokaikakurippo no Doko* (Die Tendenzen der Arbeitsmarktreformgesetze in Deutschland), *Kanazawa Law Review* Bd.48 Nr. 2 (2005), S.29ff.

22) Anlass war das Zustandekommen des Beschäftigungsförderungsgesetzes von 1985. Vgl. Beitrag Hajime Wada, *Doitsu no Rodojikan to Ho: Rodoho no Kisei to Danryokuka* (Arbeitszeit und Recht in Deutschland: Regelungen und Flexibilisierung

〈14〉 Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? (和田)

und kam ab den 1990er Jahren voll in Gang<sup>23)</sup>. Die Politik der rot-grünen Koalition kann als Fortführung dieser Maßnahmen angesehen werden.

Ab den 1990er Jahren standen bei den Reformen des deutschen Arbeitsrechts Deregulierungsmaßnahmen im Vordergrund, die sich durch eine Affinität zum Marktfundamentalismus auszeichneten und großen Einfluss auf die von Waltermann thematisierte Krise der Beschäftigung und der Sozialversicherungssysteme ausübten.

Welche alternativen Maßnahmen lassen sich nun gegen diese Krisen aufzeigen? Zwei Optionen sind m.E. denkbar<sup>24)</sup>:

Zunächst wäre es möglich, die Existenz der atypischen Beschäftigung in Anlehnung an Däubler als Reaktion auf den Wandel des Beschäftigungsumfelds und des Arbeitslebens bzw. des Arbeitnehmerbewusstseins anzuerkennen und den Schutz, den die Normalarbeitsverhältnisse genießen - entsprechend den konzentrischen Lichtstrahlen eines Leuchtturms - im größtmöglichen Maße auch auf die atypische Beschäftigung auszudehnen. Voraussetzung ist dabei das Gleichbehandlungsprinzip. Es gilt, die Bereiche, die das „Licht“ (der Schutz) nicht erreicht soweit wie möglich abzubauen. Dazu gehören die instabile Beschäftigung, die Konzentration auf minderqualifizierte Niedriglohnarbeit, Schwierigkeiten bei der Karrierebildung und Beschäftigungsformen, die eine Sozialversicherungsbefreiung mit sich bringen.

Die zweite Möglichkeit beschreiben Ulrich Mückenberger et al. Dieser Ansatz besteht darin, das Modell des Normalarbeitsverhältnisses aufzugeben und das Arbeitsrecht mit Fokus auf dem Individuum neu zu ordnen, wobei Elemente wie Quantität der Arbeitszeit, Beschäftigungsform und Geschlecht vollständig außer Acht gelassen werden. Dadurch würde der Unterschied zwischen Arbeitnehmern und Selbstständigen bzw. zwischen Arbeitnehmern und Bürgern erheblich relativiert.

Auf diese Diskussion soll an anderer Stelle eingegangen werden. Der Bericht von Waltermann behandelt die Ausgestaltung der rechtlichen Regelungen einer neuen Erwerbsarbeitsgesellschaft vor dem Hintergrund des unter dem Einfluss

---

des Arbeitsrechts), Nihon Hyoron Sha (1998), S. 166ff

23) Zur Situation in dieser Zeit: s Beitrag Hajime Wada, Fußnote 22, S. 163 ff.

24) Dieser Punkt wurde bereits im Beitrag Hajime Wada, Fußnote 3, S.71 erörtert

der globalen Wirtschaft zunehmenden globalen Wettbewerbs und des Wandels der Gesellschafts- und Beschäftigungsstrukturen. In dieser Hinsicht dient der Bericht in vielen Punkten als Referenz für Japan, dessen Beschäftigungsumfeld dem deutschen entspricht.

### III Nicht-reguläre Beschäftigung in Japan

1) In Anlehnung an die Analyse von Waltermann soll im Folgenden die Situation in Japan erläutert werden.

Die Zahlen zur relativen Armut werden auch in Deutschland erst seit 2001<sup>25)</sup> veröffentlicht, in Japan dauerte es jedoch bis 2007, bis diese Daten zum ersten Mal bekannt gemacht wurden (Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt, „Über die Veröffentlichung der Daten zur relativen Armutsquote“). Den Veröffentlichungen zufolge lag die relative Armutsquote 1998 bei 14,6% und 2007 bei 15,7%, wobei die relative Armut hier im Sinne der OECD-Kriterien verstanden wird, d.h. ein Einkommen von weniger als 50 % des Median-Äquivalenzeinkommens. Im Vergleich dazu werden in Deutschland die EU-Kriterien zugrunde gelegt, d.h. als Richtwert gilt ein Einkommen von weniger als 60% des Median-Äquivalenzeinkommens. Aus diesem Grund fällt die Quote für Japan etwas höher aus.

Laut dem „Überblick zur Basisstudie über die Lebensbedingungen der Bürger 2010 (*Comprehensive Survey of Living Conditions 2010*) des Ministeriums für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt lag der Median des Äquivalenzeinkommens 2007 bei 1,12 Mio. JPY (Realwert). Dieser Wert erreichte 1997 seinen Höhepunkt und sinkt seither stetig. Aus der Statistik lässt sich nicht ablesen, wie viele der nicht regulär Beschäftigten in relativer Armut leben<sup>26)</sup>, sicher ist jedoch, dass die weiter unten zu erwähnende Zunahme der

---

25) Details hierzu bei: Yoshiko Saga, *Doitsu ni okeru Hinkon no Genjo to Taisaku no Kadai* (Situation der Armut in Deutschland und Herausforderungen bei den Maßnahmen zur Armutsbekämpfung), *The Review of Comparative Social Security Research*, Nr. 177 (2011), S.31ff.

26) Laut Bericht des Arbeitskreises des MHLW für Beschäftigungspolitik *Jizokukano na Katsuryoku no aru Shakai wo Jitsugen suru Keizaikoyoshisutemu*, „(Wirtschafts- und Beschäftigungssystem zur Realisierung einer nachhaltigen und vitalen Gesellschaft“

〈16〉 Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? (和田)

nicht regulär Beschäftigten große Auswirkungen auf den Anstieg der relativen Armutsquote hat.

Waltermann sieht einen Grund für das Problem der Niedriglohnbeschäftigung in der Schwierigkeit, den betreffenden Personenkreis in Tarifverträgen zu erfassen, und leitet daraus die Notwendigkeit eines gesetzlich festgelegten Mindestlohns ab. Ein Land, in dem der Mindestlohn eingeführt wurde, ist Japan. Doch selbst wenn man den regional festgelegten Mindestlohn erhält und im gleichen Stil wie ein Mitarbeiter der Stammebelegschaft arbeiten würde, wird der Jahreserwerb nur knapp über der relativen Armut(sgrenze) liegen<sup>27)</sup>, d.h. die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns allein ist keinesfalls ein Wundermittel zur Lösung des Problems.

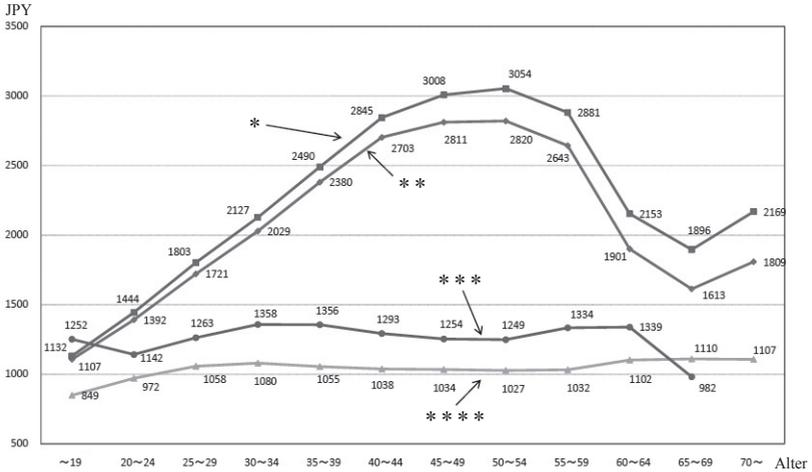
2) Gemäß der Statistik des Ministeriums für öffentliche Verwaltung, innere Angelegenheiten, Post und Telekommunikation mit dem Titel „Studie zur Arbeitskraft (Labour Force Survey) 2011 (detaillierte Übersicht)“ liegt der Anteil der nicht regulär beschäftigten Arbeitnehmer in letzter Zeit anhaltend hoch bei ca. 34%. 2011 betrug der Anteil der Teilzeitbeschäftigten und Jobber 23,3%, der Anteil der Leiharbeiter 1,9%, der der Vertragsarbeitskräfte 6,5% und der Anteil der Sonstigen 2,7%. Bei der Betrachtung nach Geschlechtern ergibt sich ein Anteil von 18,9% nicht regulär Beschäftigten bei den Männern und von 53,8% bei den Frauen. Diese Zahlen decken sich mit den entsprechenden Zahlen für Deutschland.

---

(2010)(Abb.31 des Berichts) lag der Anteil der Arbeitnehmer mit einem Jahreserwerb von weniger als 2 Mio. JPY bei den fest Angestellten bei 22%, bei Teilzeitbeschäftigten/Jobbern bei 51,3%, bei sonstigen nicht regulär Beschäftigten bei 14,7% und bei sonstigen Erwerbstätigen bei 12%.

27) Ausgehend von dem regionalen Mindestlohn der Präfektur Aichi (750 JPY, Stand: September 2012) – ohne Bonizahlungen – ergibt sich ein Brutto-Jahreserwerb von 750 x 8 Std. x 22 Tage x 12 Monate = 1.584.000 JPY

Abb.4: Lohnkurve nach Alter (auf Basis des Stundenlohns)



- \* Festangestellte
- \*\* Arbeitnehmer insgesamt
- \*\*\* Leiharbeiter
- \*\*\*\* Kurzarbeiter

Quelle: Bericht des Arbeitskreises für Beschäftigungspolitik „Wirtschafts- und Beschäftigungssystem zur Realisierung einer nachhaltigen und vitalen Gesellschaft“ (Juli 2010)

Aus der Studie des Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt ergibt sich nach Altersstufen ein Lohn (Stundenbasis) von 1.132 JPY für die bis zu 19jährigen, während die Gruppe der 50-54jährigen mit 3.054 JPY den höchsten Stundenlohn erhält. Im Gegensatz dazu lässt sich bei den Teilzeitbeschäftigten und Leiharbeitern kaum eine ansteigende Tendenz des Stundenlohns mit steigendem Alter feststellen (Abb. 4): Der Stundenlohn bei den bis zu 19jährigen liegt bei 849 JPY und in der Altersgruppe der 50-54jährigen bei 1.027 JPY.

Für den geringen Anstieg der Löhne der Teilzeitarbeiter lassen sich mehrere Gründe anführen: ca. 90% arbeiten als Bürokräft, im

〈18〉 Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? (和田)

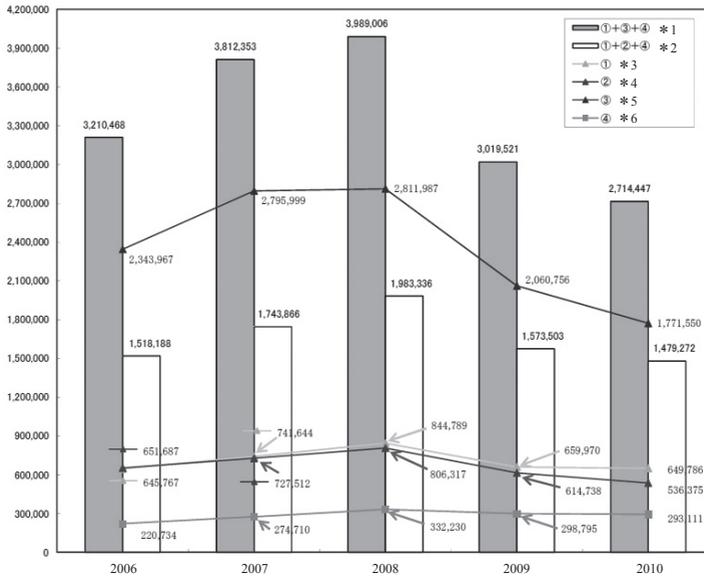
Dienstleistungsgewerbe oder in der Fertigung etc.; bei ca. 40% der Teilzeitbeschäftigten gibt es ohnehin keine Lohnerhöhungen und die Stundenlöhne der Teilzeitarbeit an sich werden niedrig gehalten. Es handelt sich hierbei also um statusbedingte Faktoren. So liegen in 77,2% der Unternehmen die Stundenlöhne für Teilzeitarbeitnehmer unter denen der Festangestellten mit ähnlichem Tätigkeitsinhalt. Nur in 17,9% der Unternehmen sind die Löhne identisch<sup>28)</sup>.

3) Die Deregulierung des Leiharbeitsgesetzes hatte zunächst einen drastischen Anstieg der Leiharbeiter zur Folge, diese Situation hat sich aber mit der Finanzkrise im September 2008 vollständig geändert. Unverändert geblieben ist jedoch der hohe Anteil der registrierten Leiharbeiter, deren Beschäftigung durch eine hohe Instabilität gekennzeichnet ist. Die Ergebnisse des "Berichts über die Leiharbeit 2010 (endgültige Version), herausgegeben vom Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt am 20.1.2012, zeigen, dass die Zahl der überlassenen Arbeitnehmer 2008 mit 1,98 Mio. (Vollzeitäquivalent) einen Höhepunkt erreicht hat. 2010 belief sich die Zahl auf 1,48 Mio. Der Lohn für die Leiharbeit (umgerechnet auf 8 Stunden) lag im Geschäftsjahr 2010 insgesamt bei durchschnittlich 11.792 JPY für allgemeine Leiharbeit und bei 16.068 JPY für die spezielle Leiharbeit.

---

28) Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt, *Heisei 18Nen Patotaimurodo Sogojittaichosa* (Studie zur Situation der Teilzeitarbeit 2006)

Abb.5 Zahl der Leiharbeiter



- \* 1 Zahl der Leiharbeiter
- \* 2 Zahl der Leiharbeiter (Vollzeitäquivalent)
- \* 3 Allg:Zahl der allg. Dauerbeschäftigten
- \* 4 Allg:Zahl der Arbeitnehmer, die nicht auf Dauer beschäftigt sind
- \* 5 Allg: Zahl der Registrierten
- \* 6 Speziell: Zahl der Dauerbeschäftigten

Quelle: Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt, Heisei 22Nendo Rodoshahakenjigyohokoku no Shukeikekka (Bericht über die Leiharbeit im Geschäftsjahr 2010 (endgültige Version))

4) Das Problem der Versicherung in der Unfall- und Sozialversicherung veranschaulicht eine Studie des Ministeriums für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt. Daraus geht hervor, dass ca. die Hälfte der Teilzeitarbeitnehmer in der Arbeitslosenversicherung versichert sind, die andere Hälfte nicht. 33,2% sind in der Arbeitnehmer- oder genossenschaftlichen Rentenversicherung,

〈20〉 Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? (和田)

35,2% unterhaltsberechtigter Ehepartner (Kategorie III der Versicherten). 20,7% sind in der Volksrentenversicherung und 7,8% sind nicht versichert. (Abb.6).

Laut dem Ministerium arbeiten 14 Mio. in Kurzarbeit und ca. 4 Mio. Menschen wöchentlich mindestens 20 aber weniger als 30 Stunden (die letztere Gruppe ist arbeitslosenversichert)<sup>29)</sup>.

Die Zahl der Personen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden und mehr (renten- und krankenversichert) geht aus der Studie nicht hervor, legt man jedoch die Beitrittsrate in der Arbeitnehmerrentenversicherung zugrunde, so dürfte sich dieser Personenkreis auf maximal 4 Mio. belaufen. Das bedeutet, dass in ca. der Hälfte der Fälle der Arbeitgeber von den Sozialversicherungsbeitragszahlungen befreit ist, und ca. 1 Mio. Menschen vollständig aus der Sozialversicherung ausgeschlossen sind.

Abb.6 Anteil der Teilzeitbeschäftigten etc. je nach Versicherungssituation bzgl. gesetzlicher Renten (z.B. Arbeitnehmerrente)(in %)

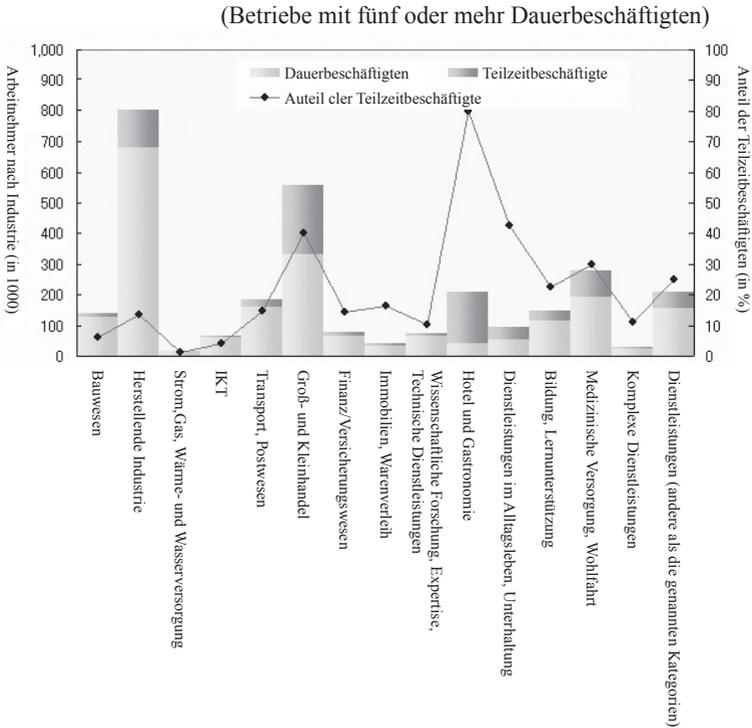
Kategorie	Arbeitnehmer zwischen 20 und 59 Jahren	Selbst in der Arbeitnehmer-/genossenschaftlichen Rentenversicherung versichert (einschließlich Versicherungen in anderen Unternehmen)	In der Arbeitnehmer-/genossenschaftlichen Rentenversicherung des Ehepartners mitversichert (Versicherter der Kategorie III)	In der Volksrentenversicherung	Nicht versichert	Keine Angaben
Teilzeit insgesamt	[ 80.5] 100.0	33.2	35.2	20.7	7.8	3.1
Männer	[ 55.6] 100.0	45.1	0.6	29.9	18.6	5.8
Frauen	[ 89.1] 100.0	30.6	42.6	18.8	5.5	2.5
Sonstige insgesamt	[ 79.1] 100.0	81.4	2.5	8.6	5.0	2.5
Männer	[ 65.7] 100.0	76.7	0.4	11.5	8.4	3.0
Frauen	[ 92.0] 100.0	84.7	4.0	6.5	2.7	2.1

Quelle: Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt „*Heisei 18Nnen Patotaimurodo Sogojittaichosa*“ (Studie zur Situation der Teilzeitarbeit 2006)

5) Wie die obigen Ausführungen gezeigt haben, unterscheidet sich die Situation in Japan und Deutschland in einigen Punkten. Im Zusammenhang mit der Anwendung der Sozialversicherung bleibt in Deutschland auch bei geringem Entgelt die Pflicht des Arbeitgebers zur Abführung von

29) Aus: Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt, *Dai 13kai Shakaihosho Shingikai Tanjūkanrodosha he no Shakaihokentekiyonado ni kansuru Tokubetsubukai. Shiryo* (Materialien I der Sonderarbeitsgruppe zum 13. Sozialen Sicherheitsrat, Sonderarbeitsgruppe zur Einbeziehung von Kurzarbeitern in die Sozialversicherung)

Abb.7: Anteil der Dauer- und der Teilzeitbeschäftigten nach Industrien



Quelle: Abt. für Statistik der Präfektur Aichi

Sozialversicherungsbeiträgen bestehen. Zumindest in diesem Punkt befinden sich die japanischen Arbeitgeber in einer günstigeren Position, da sie geringere Lohnnebenkosten zu tragen haben. Der Anteil der Teilzeitkräfte schwankt stark je nach Branche (Vgl. Abb. 7)<sup>30)</sup>. In Industrien mit einem hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten ist die Sozialversicherungslast geringer. Als problematisch ist auch die Tatsache anzusehen, dass zwischen den Industriezweigen Disparitäten entstehen.

Auf jeden Fall lässt sich eine große Ähnlichkeit der Herausforderungen in

30) Beispiel der Präfektur Aichi : [www.pref.aichi.jp/0000052172.html](http://www.pref.aichi.jp/0000052172.html)

〈22〉 Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? (和田)

Japan und Deutschland hinsichtlich des Beschäftigungsumfelds der nicht regulär Beschäftigten feststellen. Die Situation der nicht regulär Beschäftigten wird inzwischen nicht nur von vielen Betroffenen und Wissenschaftlern<sup>31)</sup>, sondern auch von den Regierungen als unzumutbar angesehen<sup>32)</sup>.

#### IV Der Begriff des „normalen Beschäftigungsverhältnisses“ in Japan

1) Als Antonym zur nicht regulären Beschäftigung wird in Japan der Begriff der „regulären Beschäftigung“ benutzt. Darunter wird jedoch etwas anderes als unter dem deutschen Begriff des Normalarbeitsverhältnisses verstanden. Nach dem Verständnis des Verfassers wird er in Deutschland nicht nur als Antonym zur nicht regulären Beschäftigung verwendet, sondern es handelt sich dabei um ein Modell, auf dem das Arbeitsrecht, die Sozialversicherung und die soziale Sicherung insgesamt aufgebaut sind. Dagegen ist die reguläre Beschäftigung in Japan nicht mit einer solchen normativen oder rechtspolitischen Stellung verbunden.

Die Beschäftigungsform der regulären Beschäftigung in Japan ist durch folgende Merkmale gekennzeichnet:<sup>33)</sup>

Erstens ist die beschäftigende Person (der Arbeitgeber als eine Partei des Arbeitsvertrages) identisch mit dem tatsächlichen Arbeitgeber (jemand, der

---

31) Es gibt viele Reportagen und Bücher, die Fälle von Armut, Working Poor, Nichtverlängerung des Beschäftigungsverhältnisses, sozialer Ausschluss etc. geschickt aufdecken und behandeln. Einige herausragende Werke, die darüber hinaus einen Ausblick in die Zukunft geben, sind z.B.: Mami Nakano, *Rodo Danpingu* (Arbeits-Dumping) (Iwanami Shoten Publisher, 2006), Makoto Yuzawa, *Hanhinkon* (Anti-Armut), Iwanami Shoten, 2008), Jin Igarashi *Rodosaikisei* (Neuregelung der Arbeit (Chikumashobo, 2008), Satoshi Nishitani, *Jinken toshite no Disento-waku* (Decent work als Menschenrecht), Junposha (2011).

32) z.B. Nozomashii hatarakata bijon (Vision über die eine wünschenswerte Form der Arbeit) des Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt (2012)

33) Voraussetzung ist, dass es sich um einen „Arbeitnehmer“ im Sinne des Arbeitsrechts (od. des Sozialrechts) handelt. Ein Arbeitnehmer kann unterschiedlich definiert sein, wie z.B. in § 9 des Arbeitsstandardgesetzes, § 2 Abs. 1 des Arbeitsvertragsgesetzes, § 3 des Gewerkschaftsgesetzes u.a. In dieser Abhandlung wird hierauf nicht eingegangen.

über Direktions/Weisungsbefugnis verfügt). Dies kann auch als „Grundsatz der direkten Beschäftigung“ bezeichnet werden. Dieser Grundsatz wird kritisiert mit dem Argument, dass „die Meinung, dem Grundsatz der direkten Beschäftigung fundamentale Bedeutung beimessen und ihn bis auf die Auslegungsfragen der Leiharbeit anwenden zu wollen, hinsichtlich der Rechtsgrundlage fragwürdig sei<sup>34)</sup>. Hat der Grundsatz der direkten Beschäftigung wirklich keine Rechtsgrundlage?

Nach § § 623 und 625 (J)BGB kann er als ein Grundsatz im Arbeitsrecht auf der Basis des (J)BGB begründet werden<sup>35)</sup> „, denn das (J)BGB macht es zum vorrangigen Prinzip, dass eine Änderung des Arbeitgebers ohne explizite Zustimmung des Arbeitnehmers nicht möglich ist. Dies gilt selbstverständlich bei der Abordnung in ein anderes Unternehmen, die - wenn auch nur vorübergehend - mit einer Änderung des Arbeitgebers verbunden ist, aber auch für die Übertragung der Direktionsbefugnis, die der Arbeitgeber mit der Schließung des Arbeitsvertrages zwangsläufig erwirbt, auf andere<sup>36)</sup>. Die Anwendbarkeit des § 625 (J)BGB auf die Leiharbeit ist zwar nicht unumstritten<sup>37)</sup> kann jedoch nur schlecht gezeugnet werden<sup>38)</sup>. Die o.g. Kritik

34) Atsushi Honjo, *Hakensaki deno Chokuyoka wo meguru Shomondai* (Probleme der direkten Beschäftigung im Entleihbetrieb), Kikanrodoho, 2010, Nr. 231, S. 29 u. 34 ff.

35) Katsutoshi Kezuka machte diesen Punkt deutlich in: *Giso Ukeoi, Iho Haken to Ukeirekigyō no Koyosekinin* (Scheinselbständigkeit/illegaler Leiharbeit und die Verantwortung des Entleihers), Rodohanrei, 2008, Nr. 966, S.9.

36) Der Zweck des § 625 (J)BGB wurde in einer Abhandlung des Verfassers behandelt. *Shukko Meireiken no Konkyo* (Grundlage der Abordnungsbefugnis), Journal of the Japan Labor Law Association „Rodoho“ (Arbeitsrecht), 1984, Nr. 63, S. 32 ff.

37) Koichi Kamata, *Hakenrodo no Hoteki Seishitsu* (rechtlicher Charakter der Leiharbeit), 2004, Juristo Sondernummer, „Streitpunkte im Arbeitsrecht“ (3. Auflage), S. 270 ff.

38) Der Verfasser ist der Meinung, dass das Rechtsverhältnis der drei Beteiligten der Leiharbeit mit § 625 (J)BGB erklärt werden kann und sollte (*Ukeiregaisha to Shagairoudousha no aidano Rodokeiyaku no Seihi* (Zustandekommen bzw. Nicht-Zustandekommen des Arbeitsvertrags zwischen Entleiher und Leiharbeiter), 2008, Bericht der Nagoya Universität, Nr. 228, S. 313 ff. Die Ansicht, dass zumindest die Beschäftigung gesichert würde, wenn der Arbeitsvertrag bei einer Gesellschaftsspaltung auch gegen den Willen des Arbeitnehmers auf die neue Gesellschaft überginge (Urteil des 2. kleinen Senats des OGH zum IBM-Fall, 12. Juli 2010, Rodo Hanrei, Nr. 1010, S. 5; siehe § 3 des Gesetzes über den Übergang von Arbeitsverträgen bei Gesellschaftsspaltungen), ist insofern sehr problematisch, weil § 625 (J)BGB zu wenig

〈24〉 Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? (和田)

lässt diese Tatsache vollkommen außer Acht. Die Legalisierung der indirekten Beschäftigung hat keinen Einfluss auf den Grundsatz der direkten Beschäftigung in der Rechtsordnung.

Anders als im US-amerikanischen Recht wird das Dreiecksarbeitsverhältnis der Arbeitnehmerüberlassung nur unter sehr strengen Voraussetzungen geduldet und macht außerdem in Wirklichkeit lediglich 2% der gesamten Beschäftigung aus. Das zeigt deutlich, dass der Grundsatz der direkten Beschäftigung auch rechtspolitisch nicht aufgegeben wurde. Es ist daher auch aus der Sicht der sozialen Gerechtigkeit nicht überzeugend, wenn die Leiharbeit der regulären Beschäftigung zugeordnet wird, da in den meisten Fällen die Zeitarbeiter ohne Vertrag beim Leiharbeitsunternehmen lediglich registriert sind und nur bei Bedarf abgerufen werden. Da es sich dabei nicht um eine Beschäftigung von beständiger Natur handelt, kann die Sozialversicherungspflicht leichter umgangen werden.

Der Grundsatz der direkten Beschäftigung knüpft auch an das vorrangige Prinzip an, dass der Arbeitgeber eine arbeitsrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Verantwortung trägt<sup>39)</sup>.

2) Das zweite Merkmal der regulären Beschäftigung ist die Vollzeitbeschäftigung. Anders als beim ersten Merkmal ist dies zwar nicht rechtlich geregelt, aber die Vollbeschäftigung kann als Kennzeichen der regulären Beschäftigung verstanden werden, weil sie Voraussetzung für ein ausreichendes Einkommen ist.

Dieser Punkt ist offensichtlich weniger umstritten. Doch müssen folgende Aspekte im Zusammenhang mit dem „Normalarbeitsverhältnis“ geprüft werden: Nach Däubler wird vom Normalarbeitsverhältnis nicht allein die Vollzeitbeschäftigung, sondern eine größtenteils geregelte Arbeitszeit sowie

---

berücksichtigt und die Menschen zu sehr vergegenständlicht werden.

39) Bei einer indirekten Beschäftigung ist es allerdings durchaus vorstellbar, dass der Entleiher per Gesetz zur Übernahme der Verantwortung als Arbeitgeber verpflichtet wird. Nach dem deutschen AÜG kann auch der Entleiher als Gesamtschuldner genau so wie der Verleiher zur Zahlung des Arbeitsentgelts verpflichtet werden (§ 10 Abs.3). Darüber hinaus kann ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Leiharbeiter und dem Entleiher an sich als zustande gekommen gelten (ibid. Abs.1).

minimale Überstunden erwartet<sup>40)</sup>. In Japan arbeiten insbesondere regulär Beschäftigte sehr lange - laut Statistik werden weit mehr als 100 Überstunden pro Jahr geleistet. Außerdem sind diese sogenannten „Gratis- Überstunden“ (genau genommen handelt es sich dabei um „illegale Überstunden“, die gegen § 37 des Arbeitsstandardgesetzes verstoßen) gang und gäbe und führen teilweise sogar zum Tode oder Suizid<sup>41)</sup>. Seit langem werden im Durchschnitt weniger als 50% der bezahlten Urlaubstage in Anspruch genommen. Dieser Zustand kann nur als „abnormal“ bezeichnet werden. Zur „normalen“ Beschäftigung sollte es auch gehören, dass die Arbeit im Sinne der Work-Life-Balance „normal“ gestaltet ist.

Während sich in Deutschland selbst nach der Definition von Däubler ca. 80% der regulär Beschäftigten in einem Normalarbeitsverhältnis befinden, wird der entsprechende Anteil für Japan auf nur einige zig Prozent geschätzt. Das dürfte wohl der Grund dafür sein, dass dem Begriff „Normalarbeitsverhältnis“ eine normative Bedeutung zugesprochen wird.

3) Das dritte Merkmal ist der unbefristete Arbeitsvertrag. Auch hier gibt es keinen rechtlichen Zwang, was wohl auch keiner Erläuterung bedarf. Ein unbefristeter Arbeitsvertrag ist die „normale“ Beschäftigungsform, um die Beschäftigung zu stabilisieren. Das erklärt, dass die einseitige Beendigung

---

40) Siehe Beitrag Hajime Wada Fußnote 3, S. 61. Das Thema Urlaub wird von vornherein nicht als Problem angesehen, da der bezahlte Urlaub in Deutschland fast zu 100% in Anspruch genommen wird.

41) Abb. 8 stammt aus einer Veröffentlichung des Ministeriums für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt vom Oktober 2008: *Durchführung der Kampagne zur „Verbesserung der Arbeitszeit“*.

Abb. 8: Anteil der Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 60 oder mehr Stunden

Es ist allzu fadenscheinig zu behaupten, dass die Arbeitnehmer freiwillig derartige Überstunden leisten. Die Arbeitnehmer haben den Selbstmord aufgrund von Überarbeitung nicht selbst gewählt. Überarbeitung bringt ernsthafte Probleme für die psychische und physische Gesundheit, das Familienleben und die Beschäftigungspolitik mit sich, so dass hier durchgreifende Maßnahmen vonnöten sind. Siehe auch die Empfehlung des Ausschusses des Science Council of Japan für Arbeitsumfeld sowie Leben, Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer, *Koyoanzeneisei Saikochiku – Kenkoantei Seikatsukakuho* (Wiederaufbau der Systeme für Arbeit, Beschäftigung sowie Arbeitssicherheit und -hygiene – zur Sicherstellung des gesunden und friedlichen Lebens der Arbeitnehmer), 4. April 2011.

〈26〉 Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? (和田)

eines Arbeitsvertrages, der de facto unbefristet ist, analog zur unbefristeten Beschäftigung als Missbrauch des Kündigungsrechts angesehen wird<sup>42)</sup>.

4) Für eine reguläre Beschäftigung finden das Arbeitsrecht sowie das Sozialversicherungssystem volle Anwendung. Im Vergleich mit dem deutschen Recht stellt sich eine andere Frage, nämlich, inwieweit der Tarifvertrag angewendet wird. In Deutschland wird er auf bis zu 62,5% aller Beschäftigten angewendet. Dieser Wert liegt nur knapp unterhalb des Anteils der regulär Beschäftigten an den Beschäftigten insgesamt, obwohl der gewerkschaftliche Organisationsgrad lediglich 19,1% beträgt. Im Fall Japans liegt der Organisationsgrad bei 18,2%, es werden aber nur 16,0% der Beschäftigten von Tarifverträgen erfasst. In den Industrieländern kommt es selten vor, dass die Deckungsrate des Tarifvertrages niedriger als der gewerkschaftliche Organisationsgrad<sup>43)</sup> ist. Der Grund dafür ist, dass die Arbeitgeber in Deutschland gut organisiert sind und die Tarifverträge nach § 5 Abs.1 TVG erweitert angewendet werden (Allgemeinverbindlichkeitserklärung)<sup>44)</sup>. Demgegenüber haben in Japan nur etwa 10% der Unternehmen, in denen es eine Gewerkschaft gibt, Tarifverträge<sup>45)</sup> abgeschlossen, und von der Möglichkeit der regionalen Erweiterung des Tarifvertrages nach § 18 des Gewerkschaftsgesetzes wird kaum Gebrauch gemacht<sup>46)</sup>.

In diesem Sinne kann die reguläre Beschäftigung in Japan als ein Normalarbeitsverhältnis bezeichnet werden, das aber „nicht ausreichend von

---

42) Das Urteil des 1. kleinen Senats des OGH im Fall des Toshiba Yanagimachi Werks vom 22. Juli 1974, Entscheidungen des Obersten Gerichtshofes in Zivilsachen Bd. 28, Nr. 5, S. 927.

43) Nach OECD, Economic Policy Reform 2011: Going Growth, liegt in Frankreich der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei 7,7%, die Deckungsrate des Tarifvertrages bei 90,0%, in Dänemark liegen die entsprechenden Werte bei 67,6% bzw. 83,0%.

44) Siehe Beitrag Fußnote 22, S. 141ff u. 191ff.

45) Leider etwas älteren Datums: Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt, *Heisei 18Nen Rodokoyoyaku jittaichosa* (Bestandsaufnahme der Anwendung der Tarifverträge, 2006.)

46) Über die Hintergründe des Zustandekommens von § 18 des Gewerkschaftsgesetzes und eine Analyse der konkreten Beispiele gibt es eine Studie von Keiichi Furukawa und Miki Kawaguchi, Shinzansha, 2011, *Rodokoyoyaku to chiikiteki kakuchoteki – UI Zensendomei no Jissen to rironteki Kosatsu-* (Tarifverträge und regionale Erweiterung – Praxis der Gewerkschaft UI Zensen und theoretische Betrachtungen).

der Tarifautonomie gestützt wird“ oder „von einer schwachen Tarifautonomie geprägt“ ist<sup>47)</sup>. Diese Situation erzeugt ein Problembewusstsein, dass die Selbstbestimmung doch durch Regulierung unterstützt werden sollte<sup>48)</sup>.

##### 5) Bezug zur Vertragsfreiheit

Die Vertragsfreiheit gründet sich auf die Artikel 22 (Berufsfreiheit) sowie 29 (Eigentumsgarantie) der Verfassung, und die Freiheit des Arbeitgebers bei der Personaleinstellung wird ebenfalls als ein Teil davon angesehen. Allerdings wird diese Freiheit durch das Gemeinwohl (Artikel 13, Verfassung) und darüber hinaus durch einschränkende Bestimmungen einzelner Gesetze, falls vorhanden, eingeschränkt<sup>49)</sup>. Folglich sollte man bedenken, dass die Marktwirtschaft sich nicht etwa natürlich entwickelt, sondern dass ihr Zustandekommen rechtliche Rahmenbedingungen voraussetzt, wie es Hoshino beschreibt<sup>50)</sup>.

Es gibt die Meinung, dass die Einstellungsfreiheit ein wesentliches Element der kapitalistischen Wirtschaftsordnung darstellt, deren Einschränkung daher möglichst vermieden werden sollte<sup>51)</sup>. Wenn damit allerdings die Einstellungsfreiheit a priori bejaht werden soll, kann der Verfasser diese Ansicht

---

47) Dieser Zustand hat einen großen Einfluss auf die Ausstrahlung des Modells des Normalarbeitsverhältnisses, insbesondere auf die Frage, wie der Prozess der Verwirklichung der Gleichbehandlungsmaxime gestaltet werden soll. Dass der industriellen Demokratie große Bedeutung beigemessen werden muss, ist zwar klar. Doch hat es keinen Sinn, eine Stärkung der Tarifautonomie zu fordern, wenn die Gewerkschaftsorganisation lediglich in 10 bis 20% der Unternehmen präsent ist. Hier müssen Alternativen aufgezeigt werden. Zwei Ansätze wären denkbar. Der eine ist die Einführung des Systems der Arbeitnehmervertretung nach dem deutschen Modell per Gesetz, der andere die Anlehnung an das Gesetzesrecht. Es handelt sich quasi um den Gegensatz zwischen der „Prozeduralisierung des Rechts“ und der Materialisierung des Rechts“. Der Verfasser hält das letztere für die bessere Lösung. (Hajime Wada, *Jinkenhosho to Rodoho* (Gewährleistung der Menschenrechte und das Arbeitsrecht), Nihon Hyoronsha, 2008, S. 268ff.)

48) Satoshi Nishitani, *Kisei ga sasaeru Jikokettei* (Selbstbestimmung, die durch Regulierung unterstützt wird), Horitsu Bunkasha, 2004.

49) Urteil des Großen Senats des OGH vom 12. Dez. 1973, Entscheidungen des Obersten Gerichtshofes in Zivilsachen Bd. 27, Nr. 11, S. 1536.

50) Eiichi Hoshino, *Minpo no susume* (Ermunterung zum Zivilrecht), Iwanami Verlag, 1998, S. 57ff.

51) Noriaki Kojima, *Saiyo no Jiyu to sono Seiyaku – Motomerareru Shinchona Giron* (Einstellungsfreiheit und ihre Begrenzung – eine vorsichtige Diskussion ist geboten), 2009, Handai Hogaku, Bd. 59, Nr. 3 u. 4, S. 599ff.

nicht unterstützen. Üblicherweise wird die Freiheit der Personaleinstellung durch allgemeine Bestimmungen eingeschränkt (§ 5 des Gleichstellungsgesetzes, §§ 37, 43 u. a. des Gesetzes zur Förderung der Beschäftigung von Behinderten). Beim Vorliegen rationaler Gründe wird aber auch ein individueller Vertragszwang nicht unbedingt verneint. Durch die jüngste Gesetzesreform wurde es möglich, einen Arbeitsvertrag unter bestimmten Voraussetzungen als geschlossen anzusehen (§ 40 Abs. 6 des novellierten Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes 2012, § 18 des novellierten Arbeitsvertragsgesetzes 2012). Der rationale Sinn dieser Bestimmung liegt darin, dass a) in Fällen, in denen ein starker Missbrauch der vom Arbeitgeber von Gesetzes wegen geforderten ordnungsmäßigen Ausübung der Direktionsbefugnis vorliegt, dem Arbeitgeber seine eigentliche Pflicht auferlegt wird, oder b) in Fällen, in denen die befristeten Arbeitsverträge für eine de facto langfristige Beschäftigung ausgenutzt werden, das Arbeitsverhältnis in eine unbefristete Beschäftigung überführt wird, um die Beschäftigung zu stabilisieren.

Letzten Endes geht es darum, was eine vernünftige rationale Einschränkung ist. Darüber diskutieren wir ständig. Mit anderen Worten könnte man sagen, dass wir einen Ausgleich diverser Rechtsgüter anstreben. Dazu gehören die Rechtsgerechtigkeit, die Sozialgerechtigkeit, die Freiheit, die Selbstbestimmung, die vernünftige Entscheidung, der Schutz der sozial Schwachen, die Menschenwürde, Diskriminierungsverbot/Gleichbehandlung und vieles mehr. Ein Beispiel für diesen Ausgleich ist die Beschränkung des befristeten Arbeitsvertrages auf Fälle, in denen „sachliche Gründe“ vorliegen, wie sie in der EU zu finden ist (z.B. § 14 TzBfG in Deutschland). Dieses schränkt zwar die Einstellungsfreiheit des Arbeitgebers ein, dient jedoch dem Zweck, instabile Beschäftigung möglichst zu begrenzen und entspricht den Prinzipien des „Sozialstaates“ und „der sozialen Marktwirtschaft“. Ein weiteres Beispiel ist das Verbot der Diskriminierung aufgrund unterschiedlicher Beschäftigungsformen (z.B. § 4, *ibid.*), selbst wenn vielfältige Beschäftigungsformen akzeptiert werden. Diese Einschränkung der Vertragsfreiheit des Arbeitgebers kann jedoch durchaus als rational begründet angesehen werden. In ähnlicher Weise kann die Bestimmung (§ 10, AÜG)

verstanden werden, nach der ein Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer als zustande gekommen gilt, wenn der Vertrag zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer aus einem bestimmten Grund unwirksam ist.

Auf jeden Fall birgt die Verabsolutierung der Einstellungsfreiheit die Gefahr, den erwähnten vernünftigen Werteausgleich zu blockieren, zumal sie keine Rechtsgrundlage hat.

De lege lata müsste der Zusammenhang zwischen der Vertragsfreiheit und den nicht verbindlichen („soft-law“) Bestimmungen, § 3 Abs. 2 bzw. 4 des Arbeitsvertragsgesetzes, § 9 u. ff. des Teilzeitarbeitsgesetzes, § 20 des novellierten Arbeitsvertragsgesetzes 2012 sowie § 26 des Erziehungs- u. Pflegeurlaubsgesetzes, noch geprüft werden<sup>52)</sup>; dieses Thema wird der Verfasser gesondert behandeln.

#### 6) Unterschiede zwischen der regulären Beschäftigung und dem Normalarbeitsverhältnis

Das Normalarbeitsverhältnis lässt sich wie im deutschem Recht als ein Arbeits- u. Beschäftigungsverhältnis definieren, das als Modell für das Arbeits- und Sozialrecht dient. Es ist im Grunde eine reguläre Beschäftigung, zu der der Aspekt der Work-Life-Balance hinzugekommen ist.

Das hier genannte Normalarbeitsverhältnis ist zwar ein ideelles Modell, geht aber von einem realitätsnahen Bild eines durchschnittlichen Arbeitnehmers aus. Auch Ärzte, die in Krankenhäusern beschäftigt sind, sind Arbeitnehmer. Die meisten von ihnen wechseln ihren Arbeitsplatz jedoch nach einigen, spätestens aber nach zehn Jahren. Für sie ist der externe Arbeitsmarkt gut entwickelt, und in einem gewissen Maße sind auch die Rahmenbedingungen dafür gegeben, dass der Arbeitgeberwechsel sich positiv auf die berufliche Laufbahn auswirkt. Beim Entwurf eines Arbeitsrechtssystems sollte man allerdings nicht von einem solch extremem Beispiel des verhandlungsfähigen „starken Arbeitnehmers“

---

52) § 9 u. folgende Paragraphen des TzBfG hat der Verfasser in der o.g. Publikation (Fußnote 47) behandelt. S. 101ff.

〈30〉 Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? (和田)

ausgehen<sup>53)</sup> „, da dies zu viele Nachteile mit sich bringen würde.

Der hier gemeinte Durchschnittsarbeitnehmer ist aber auch kein Arbeitnehmer, der total vom Arbeitgeber abhängig ist, keinen freien Willen hat und die Selbstbestimmung nicht durchsetzen will. Er ist im Inneren nicht ganz einverstanden, dass er Überstunden machen muss, manchmal leistet er auch Widerstand oder versucht mit großer Mühe, trotz der kühlen Blicke seiner Kollegen, für einige Wochen Erziehungsurlaub zu nehmen.

In diesem Sinne wird das Normalarbeitsverhältnis - ausgehend von der Voraussetzung der regulären Beschäftigung als „Sein“- als ein Begriff angenommen, der das „Sollen“, d.h. ein Regulierungsmodell, darstellt.

## V Maßnahmen gegen die Abschied vom Normalarbeitsverhältnis

1) Zur Gestaltung der arbeitsrechtlichen Regulierung ausgehend vom Modell des Normalarbeitsverhältnisses hat der Verfasser in der Vergangenheit einmal wie folgt argumentiert<sup>54)</sup>:

Bei der Garantie des Rechts auf Arbeit in Artikel 27 Abs. 1 der Verfassung sollte selbstverständlich auch nach deren Qualität gefragt werden. Vor dem Hintergrund der heutigen Arbeitsmarktlage, bei der von „working poor“ gesprochen wird, ist die Behauptung „Hauptsache man hat irgendeine Arbeit“ nicht akzeptabel. Bezogen auf die Verfassung muss das Recht auf Arbeit Elemente der Artikel 13, 14 Abs. 1 und 25 der Verfassung beinhalten. Dieser Gedanke steht dem von der IAO vorgeschlagenen Begriff der „decent work“

---

53) Laut einer Studie über die Arbeitszeit der angestellten Ärzte (The Japan Institute for Labor Policy and Training, *Kinmui no Shurojittai to Ishiki nikansuru Chosa* (Realität der Arbeit der angestellten Ärzte und ihr Bewusstsein), 4. Sep. 2012) arbeiten 40% der angestellten Ärzte mehr als 60 Stunden pro Woche, was zum Tod durch Überarbeitung führen kann. Viele arbeiten in mehreren Krankenhäusern, um ein ausreichendes Einkommen zu erzielen, oder weil sie dazu angewiesen werden. Nicht selten arbeiten sie nach dem Nachdienst im normalen Dienst weiter, so dass sie 36 Stunden am Stück arbeiten. So gesehen gelten selbst Ärzte nicht als „starke Arbeitnehmer“. Angesichts der Arbeitszeit kann diese Art der Arbeit nicht als „Normalarbeitsverhältnis“ angesehen werden.

54) O.g. Publikation des Verfassers (Fußnote 47), S. 282ff.

nahe, d.h. einer Arbeit, die eine angemessene Tätigkeit, soziale Absicherung, berufliche Weiterbildung, gesellschaftlichen Dialog bzw. gesellschaftliche Teilhabe und die Gleichstellung von Mann und Frau etc. beinhaltet. Führt man diesen Gedankengang ein wenig weiter, so bedeutet „decent work“ meines Erachtens „ein Normalarbeitsverhältnis einschließlich dessen Ausstrahlung“. Das Normalarbeitsverhältnis ist ein Begriff im deutschen Recht, dessen wesentliche Merkmale die Anwendung sämtlicher arbeits- und sozialrechtlicher Regelungen, ein unbefristeter Arbeitsvertrag mit Garantie der dauerhaften Beschäftigung, die Vollzeitbeschäftigung, die geregelte Arbeitszeit und ein monatliches Arbeitsentgelt sind. Dieses Arbeitsverhältnis galt als Modell des traditionellen Arbeits- und Sozialrechts. Allerdings handelt es sich dabei um ein ideelles Modell, während sich die Beschäftigung in der Realität inzwischen stark diversifiziert hat, so dass dieses Modell nicht mehr in allen Fällen als Maßstab gelten kann. Trotzdem wäre es nicht angemessen, bei der Betrachtung der Qualität der Arbeit alle Beschäftigungsformen zu relativieren. Wichtig ist es, ein bestimmtes ideelles Modell aufzuzeigen und Maßnahmen zu treffen, um Brücken zwischen den unterschiedlichen Beschäftigungsformen zu schlagen und den Übergang „von einer zu einer anderen Beschäftigungsform und umgekehrt“ zu ermöglichen. Gerade dies ist der Zustand, bei dem das Normalarbeitsverhältnis als ideelles Modell „ausstrahlt“. Im Kern geht es um das Prinzip der Gleichstellung/Gleichbehandlung und die Möglichkeit des Wechsels zwischen Beschäftigungsformen in beide Richtungen. Das Teilzeitarbeitsgesetz von 2007 ist sicher noch nicht ganz zufriedenstellend, kann aber insofern als positiv gewertet werden, als das Steuer etwas in diese Richtung gedreht wurde. Meines Erachtens wird es unsere Aufgabe für die Zukunft sein, das Gesetz immer weiter zu reformieren, um der zukünftigen Beschäftigung im 21. Jahrhundert gerecht zu werden.“

An diesem Gedanken hat sich nichts geändert<sup>55)</sup>, wie man aus den hier

---

55) Diesen Gedanken verfolgt der Verfasser seit den 1990er Jahren (o.g. Abhandlung (Fußnote 3), S.75ff.). Zur Weiterführung des Gedankens siehe auch die Abhandlung des

dargestellten Überlegungen entnehmen kann.

2) Die Arbeitskreise des Ministeriums für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt haben in letzter Zeit einige beschäftigungspolitische Modelle aufgezeigt, die sie in der Zukunft vorantreiben wollen. Das sind in chronologischer Reihenfolge: der Bericht des Arbeitskreises für Beschäftigungspolitik „ein Wirtschafts- und Beschäftigungssystem zur Realisierung einer nachhaltigen und vitalen Gesellschaft“ (Juli 2010), „Vision über eine wünschenswerte Gestaltung der Arbeit“ vom Gesprächskreis über Visionen für die nicht reguläre Beschäftigung (28. März 2012) und der Bericht des Arbeitskreises über „vielfältige Formen der Festangestellten“ (29. März 2012). Die in den genannten Berichten vorgeschlagene zukünftige Beschäftigungspolitik hat nach Einschätzung des Verfassers im Grunde die gleiche Ausrichtung wie die vom Verfasser verfolgten Ansätze. In der „Vision über eine wünschenswerte Gestaltung der Arbeit“ z.B. werden als Schlüsselbegriffe für die zukünftigen Maßnahmen des Beschäftigungsrechts die Kontinuität zwischen der regulären und nicht regulären Beschäftigung, die Überführung in die reguläre Beschäftigung, Beschäftigungsstabilität, der Aufbau der beruflichen Laufbahn, eine Beschäftigungsformen-neutrale Sozialsicherung, faire Behandlung, Gleichbehandlung, die Beseitigung der irrationalen Ungleichheit, die Stärkung des Sicherheitsnetzes der Beschäftigung, die Realisierung der „decent work“ u.a. genannt. Zweifellos gibt es viele Aufgaben, die bei der Umsetzung dieser Maßnahmen diskutiert werden müssen. Hier soll nur auf drei dieser Punkte eingegangen werden:

Erstens das langsame Tempo bei der Umsetzung all dieser Maßnahmen. Hinsichtlich der Gleichbehandlung aller Beschäftigungsformen gibt es das Diskriminierungsverbot in § 8 des Teilzeitarbeitsgesetzes, das allerdings nur auf einige wenige Prozent der Teilzeitbeschäftigten angewendet wird. Für den

---

Verfassers *Koyokeitai no Tayoka to Kintoshogu* (Diversifizierung der Beschäftigungsformen und Gleichbehandlung), 2003, Horitsu Jiho, Bd. 75, Nr. 5, S. 15ff., sowie *Sefuti net toshiteno Koyo no Hogo* (Beschäftigungsschutz als safety net), Rodo Horitsu Junpo, 2009, Nr. 1698, S. 6ff.

großen Teil der Teilzeitbeschäftigten gilt die Gleichbehandlung immer noch im Sinne eines „soft law“ (nicht verbindliche Bestimmung). Im Vergleich zur EU, die bereits in den 1980er Jahren ernsthaft an das Thema herangegangen ist und Anfang der 2000er Jahre die Gesetzgebungsprozesse abgeschlossen hat, mangelt es in Japan zu sehr an dem Bewusstsein, dass die Realisierung der Gleichbehandlung eine dringende Aufgabe ist. Das hängt auch mit dem Problem des soft-law-Ansatzes zusammen<sup>56)</sup>. Die strenge Definition des „gewöhnlichen Arbeitnehmers“, der in § 8 des Teilzeitarbeitsgesetz zum Vergleich mit den Teilzeitbeschäftigten herangezogen wird, muss gelockert werden. Konkret heißt das, dass die Merkmale der „mit der Arbeit verbundene Verantwortung“ klarer beschrieben und die Merkmale bzgl. des „Inhalts der Arbeit und der Änderung der Tätigkeit bzw. des Einsatzortes“ gelockert und flexibler gestaltet werden sollten. Das hängt wie oben geschildert damit zusammen, was unter einem Normalbeschäftigungsverhältnis verstanden wird.

Jedenfalls sollte man sich im Bewusstsein, dass einem Ansatz, der allein auf dem Gebot der Gleichbehandlung beruht, Grenzen gesetzt sind<sup>57)</sup>, für einen Weg entscheiden, der das Gleichbehandlungsgebot mit dem Diskriminierungsverbot kombiniert<sup>58)</sup>. Dazu gäbe es zwei unterschiedliche Möglichkeiten: Das englische Recht verpflichtet den Arbeitgeber zwar nicht zur Einführung eines Bewertungssystems, um gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit zu

---

56) Beitrag des Verfassers *Soft Low Approach ni tsuite* (Über den Soft-Low-Ansatz), in *Nihon no Shakai to Horitsugaku – Rekishi, Genjo, Tenbo* (Japanische Gesellschaft und Rechtswissenschaft – Geschichte, Gegenwart, Perspektive), Nihon Hyoronsha Verlag, Hrg. von Kaino Michiatsu, Sumitaka Harada u. Seigo Hirose, 2009, S. 723ff.,

57) Hierzu ist die Ansicht von Keiichiro Hamaguchi, *Atarasihi Rodoshakai* (Neue Arbeitswelt), Iwanami Verlag, 2009, S. 98ff., von großem Interesse. Im Prinzip teilt der Verfasser die Meinung von Hamaguchi, dass die übermäßige Verantwortung der regulär Beschäftigten abgebaut werden muss. Hamaguchi beharrt jedoch zu sehr auf dem „Soft Law“ der Gleichbehandlung. In diesem Punkt kann der Verfasser dem Standpunkt von Hamaguchi nicht zustimmen.

58) Hinsichtlich der Gleichbehandlung zwischen den unterschiedlichen Beschäftigungsformen ist zu prüfen, wie das Prinzip „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ realisiert werden kann. Der Verfasser wird hierzu seinen Standpunkt zum einem späteren Zeitpunkt erörtern. *Derzeit Doitsukachirodo Doitsuchingin Gensoku no jissshi shisutemu* (Umsetzungssystem des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit), Yuhikaku Verlag, 2010, hrsg. von Masumi Mori u. Mutsuko Asakura das herausragendste Forschungsergebnis.

〈34〉 Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? (和田)

realisieren, gibt aber den Arbeitnehmern die Möglichkeit zu klagen, wobei eine neutrale Stelle die Beurteilung vornimmt (Equal Pay Act)<sup>59)</sup>. Deutsches Recht (TzBfG) und koreanisches Recht (Gleichstellungsgesetz zwischen Mann und Frau sowie Gesetz für den Schutz der nicht regulären Arbeitnehmer; beide schreiben die gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit vor) verbieten die Diskriminierung aufgrund unterschiedlicher Beschäftigungsformen<sup>60)</sup>. Der Verfasser plädiert für den letzteren Weg, eine detaillierte Untersuchung dieser Frage soll jedoch bei einer anderen Gelegenheit erfolgen.

Zweitens ist auch das System der Überführung in die reguläre Beschäftigung nicht ausreichend ausgebaut. Von der Wirkung her gesehen könnten wir auf § 12 des Teilzeitarbeitsgesetzes verzichten, und die bei der Novellierung 2012 neu eingeführte Bestimmung über die Überführung vom befristeten in einen unbefristeten Arbeitsvertrag fördert praktisch Arbeitsverträge mit einer Laufzeit von nicht mehr als 5 Jahren. Für viele befristete Arbeitnehmer steigt dadurch die Gefahr, dass ihre Beschäftigung instabiler wird. M.E. wäre es wirksamer, wenn der Arbeitgeber dazu verpflichtet würde, allen befristeten Arbeitnehmern, die länger als 5 Jahre im Betrieb sind, die Möglichkeit zu geben, nach Ablegen einer entsprechenden Prüfung in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis zu wechseln<sup>61)</sup>.

Drittens sind im Bezug auf die von der Beschäftigungsform unabhängige soziale Sicherung Aspekte wie Arbeitsformen oder die Anwendung der sozialen

---

59) Vgl. Yuka Miyazaki, *Igrisu Byodohosei no Genjiten to Kadai* (Stand und Aufgaben des Gleichstellungsrechts in Großbritannien), in o.g. Titel (Fußnote 58), hrsg. von Mori/Asakura, S. 197ff.

60) Jung Yung-Hoon, *Hiseikirodoshia no Sabetsuzeseiseido no Soten* (Streitpunkte bzgl. des Systems zur Beseitigung der Diskriminierung von nicht-regulär Beschäftigten), 2012, Rodojunpo Nr. 1767, S. 7ff.; Jo Im Yung, *Kankoku niokeru Hiseikikoyo no Seisaku – Kikanseirodo to Hakenrodo no shiyowo Chushinni* (Politik der nicht-regulären Beschäftigung in Südkorea – Einsatz der Zeit- und Leiharbeit), Rodojunpo, ibid. S. 17ff.; Kim Seon Su, *Kankoku ni okeru Doitsukachirodo Douituchingin* (Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit in Südkorea), Rodojunpo, ibid. S. 39ff. Die hier genannten Abhandlungen sind Teil der Forschungsergebnisse im Rahmen der geförderten Grundlagenforschung über "Arbeitsmarkt, Rechtspolitik und Grundsätze der Gestaltung des Arbeitsrechts" (ProjektNr. 20243006, Projektleiter Hajime Wada).

61) Publikation des Verfassers, *Rodokeyakuhokaisei ha Yukikoyo Fuanteikaho dearu* (Novellierung des Arbeitsvertragsgesetzes bedeutet Instabilisierung der befristeten Beschäftigung), Rodo Hanrei Nr.1054, S.2.

Sicherung am wichtigsten. Es würde dem Geist der Solidarität in der sozialen Sicherung widersprechen, wenn die Arbeitgeberbelastung durch die Wahl bestimmter Beschäftigungsformen teilweise oder vollständig wegfiel. In diesem Sinne gilt es für die Zukunft, auch über die Behandlung der Scheinselbstständigen nachzudenken, die nicht mehr als Arbeitnehmer betrachtet werden<sup>62)</sup>.

## VI Schlusswort

In der 1995 veröffentlichten politischen Agenda des damaligen japanischen Arbeitgeberverbands Nikkeiren über das „Leitbild des japanischen Managements in der Neuen Ära“ wurde vorgeschlagen, die Arbeitnehmer in drei Gruppen einzuteilen: die „Gruppe mit langfristig erworbenen Fähigkeiten (Stammebelegschaft)“, die „Gruppe mit hochspezialisierten Fähigkeiten (Spezialisten)“ sowie die „Gruppe der flexibel einsetzbaren Arbeitskräfte“. Eine Dauerbeschäftigung war nur für leitende Angestellte und die Kernbelegschaft vorgesehen, während in den anderen beiden Gruppen die Flexibilisierung und die Mobilität der Arbeitskraft vorangetrieben, Personalkosten insgesamt eingespart und eine Niedrigkostenstruktur angestrebt werden sollte<sup>63)</sup>.

Auch in den Folgejahren appellierten die Arbeitgeberverbände weiter aktiv für den Einsatz flexibler Beschäftigungsformen im Rahmen des Work Sharing sowie für die Förderung des Outsourcing, mit dem Ziel die Personalkosten zu senken<sup>64)</sup>. In einer Reihe von gesetzgeberischen Reformen ab den 1990er Jahren

---

62) Z.B. das Urteil im Fall der Arbeitsstandardbehörde Yokohama Minami im Zusammenhang mit dem Fall Asahishigyo, (Urteil des kleinen Senats des OGH vom 28. Nov. 1996, Rodohanrei Nr. 714, S. 14): Es wurde entschieden, dass die gesetzliche Unfallversicherung für den Erbringer einer Arbeitsleistung keine Anwendung finden soll, mit dem Argument, der Charakter der Selbstständigkeit sei stärker als der der Abhängigkeit, obwohl die Betroffenen viele Merkmale einer abhängigen Beschäftigung aufweisen und somit fast als Arbeitnehmer angesehen werden können. Man muss hierzu diskutieren, was hier die Absicht der Gesetzgebung war.

63) Nikkeiren u.a. „Japanisches Management in der Neuen Ära“ (1995)

64) Z.B. Studiengruppe des Arbeitgeberverbands Nikkeiren zu Arbeitsfragen: Bericht 2000 *Ningen no Kao wo shita Shijokeizai wo mezashite* (Für eine Marktwirtschaft mit menschlichen Zügen), Bericht 2001, *Tayona Sentakushi wo motta Keizaihakai no Jitsugen wo* (Verwirklichung einer Wirtschaft und Gesellschaft mit diversen

〈36〉 Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? (和田)

wurden diese Empfehlungen und Forderungen stetig vorangetrieben, indem man geschickt beschäftigungspolitische Entscheidungssysteme<sup>65)</sup> einsetzte, die das am IAO-Modell orientierte Tripartiten-System aus Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Regierung umgingen. So vollzieht sich ein Wandel des rechtlichen Rahmens des Arbeitsmarktes, weg von Maßnahmen zur Sicherung und Stabilisierung der Beschäftigung hin zu Maßnahmen zur Flexibilisierung der Beschäftigung. Welche Auswirkungen dies auf den Arbeitsmarkt und die Erwerbsarbeitsgesellschaft hat, wurde oben erläutert.

Die hier dargestellte Beschäftigungskontrolle basiert auf einem Modell, das die Beschäftigung in unterschiedliche Gruppen (Zonen) einteilt, die sich hinsichtlich der Garantie der Arbeitsbedingungen vollständig voneinander unterscheiden. Nach diesem Modell ist der Übergang von einer zentralen Beschäftigungsform (Stammebelegschaft) in die Peripherie möglich, ein Wechsel in umgekehrter Richtung aufgrund der hohen Eintrittsbarriere in die Kernzone jedoch kaum denkbar. Diesem Beschäftigungsmodell fehlte der Aspekt der Gleichbehandlung zwischen den verschiedenen Beschäftigungsformen. In der Folge wurde der Gedanke der Gleichbehandlung schrittweise durch die Gesetzgebung eingeführt, nach Ansicht des Verfassers ist das Problem der Polarisierung der Erwerbsarbeitsgesellschaft – d.h. die Überarbeitung einerseits und instabile Beschäftigung, working poor, relative Armut bzw. soziale Exklusion andererseits - allerdings noch nicht grundlegend gelöst. Im Gegenteil, die Situation hat sich sogar verschlechtert. Aus diesem Grund legt der Verfasser so großen Wert auf den Faktor „Zeit“.

Ab den 2000er Jahren und insbesondere in jüngster Zeit beginnt die Beschäftigungspolitik sich allmählich in die entgegengesetzte Richtung zu bewegen. Der Ansatz, mit dem Modell der „vielfältigen Formen von Festangestellten“ eine Relativierung der einzelnen Zonen anzustreben, entspringt nicht den Paradigmen des „japanischen Managements in der Neuen

---

Wahlmöglichkeiten)

65) Zur Politisierung der arbeitspolitischen Entscheidungsprozesse vgl. Ikuo Kume, *Rodoseiji* (Arbeitspolitik) (Chuokoron Shinsha, 2005), S. 75 ff. und Jin Igarashi, *Rodoseisaku* (Arbeitspolitische Maßnahmen), Nihon Keizai Hyouronsha, 2008), S. 179 ff.

Ära“. Ihm kommt daher auch als Versuch, die Vergleichbarkeit in § 8 des Teilzeitarbeitsgesetzes zu erweitern, eine große Bedeutung zu.

Das Modell der „vielfältigen Festangestellten“ unterscheidet sich jedoch auch von dem vom Verfasser aufgezeigten Modell der „Ausstrahlung des Normalarbeitsverhältnisses“. Die Zugangsschwelle zur Zone der „Festangestellten“ wurde zwar gesenkt, die Barriere zwischen der Zone der Festangestellten (Stammebelegschaft) und der der „Nicht-Festangestellten (Randbelegschaft)“ ist aber weiterhin hoch. Das Modell des Normalarbeitsverhältnisses ist ein Regulierungsmodell für das Arbeits- und Sozialsicherungsrecht, es dehnt diese jedoch in konzentrischen Kreisen auf die Peripherie aus, so dass die Barrieren zwischen den Zonen prinzipiell ganz aufgehoben oder zumindest gesenkt werden. Dennoch gibt auch dabei noch Bereiche, die das „Licht“ nicht erreicht (extreme Kurzzeitbeschäftigung). Auch in Japan muss noch über die Behandlung dieser Beschäftigungsformen diskutiert werden.

Der Verfasser unterstützt das politische Ziel der Stärkung der Mittelschicht, das in letzter Zeit häufig in beschäftigungspolitischen Texten zu finden ist. Für die Umsetzung dieser Politik sind allerdings drastische Maßnahmen gefordert, die in Anbetracht der Situation der heutigen Erwerbsarbeitsgesellschaft auch dringend angegangen werden müssen. Ich würde mich freuen, wenn diese Arbeit einen Beitrag zu diesem Paradigmenwechsel leisten würde.

Mit dieser Analyse, auch wenn sie nur künftige Aufgaben aufzeigen konnte, möchte ich mich für die langjährige Unterstützung bedanken, und ich schließe meine Ausführungen mit einem Dank an meinen Mentor<sup>66)</sup>.

---

66) Der vorliegende Beitrag ist Teil der Forschungsergebnisse im Rahmen der geförderten Grundlagenforschung (A) zum Thema *Hyojunteki Rodokankei Moderu no Henyo to Rodokaikaku no Tenbo* (Wandel des Modells des Normalarbeitsverhältnisses und Ausblick auf die Reformen des Arbeitsrechts) (ProjektNr. 24243010, Projektleiter Hajime Wada).

