

**Leiharbeit in Deutschland und Japan –  
Ein interkultureller Vergleich einer atypischen  
Beschäftigungsform**

D i s s e r t a t i o n

zur

Erlangung des akademischen Grades

Doktor der Philosophie

in der Philosophischen Fakultät

der Eberhard Karls Universität Tübingen

vorgelegt von

Matthias Hennings

aus

Singen/Hohentwiel

2013

Gedruckt mit Genehmigung der Philosophischen Fakultät  
der Eberhard Karls Universität Tübingen

Dekan: Prof. Dr. Jürgen Leonhardt

Hauptberichterstatter: Prof. Dr. Robert Horres

Mitberichterstatterin: Prof. Dr. Viktoria Eschbach-Szabo

Tag der mündlichen Prüfung: 20.12.2012

Universitätsbibliothek Tübingen, TOBIAS-lib

## **Vorwort**

Die vorliegende Arbeit wurde im Wintersemester 2012/2013 von der Philosophischen Fakultät der Eberhardt-Karls Universität Tübingen als Dissertation angenommen. Literatur, Statistiken und Rechtsprechung konnten bis September 2012 berücksichtigt werden.

Die Daten für die empirische Untersuchung in Deutschland und Japan stammen aus einem globalen Großkonzern im Automotive Bereich, bei dem ich selbst rund zwei Jahre lang in der Personalabteilung tätig war. Durch die Berufstätigkeit an der Schnittstelle zwischen Deutschland und Japan entstand die Idee zu diesem Thema. Für die tatkräftige Unterstützung bei der Datengewinnung für meine Dissertation bedanke ich mich herzlich bei allen beteiligten Kollegen und Mitarbeitern.

Mein Dank gilt auch meinem Doktorvater, Herrn Prof. Dr. Robert Horres, der eine berufsbegleitende Promotion überhaupt erst ermöglichte und mich auch außerhalb seiner Arbeitszeiten in vielfältiger Weise gefördert hat. Bedanken möchte ich mich auch bei Frau Prof. Dr. Viktoria Eschbach-Szabo für die zügige Erstellung des Zweitgutachtens sowie bei Herrn Dr. Stefan Zauner vom Dekanat, der mir bei allen formellen Angelegenheiten zur Seite stand.

Durch die interdisziplinäre Herangehensweise an das Thema, richtet sich die vorliegende Arbeit an interessierte Leser aller Fachrichtungen und trägt somit dem Anspruch auf übergreifende Forschungszusammenhänge Rechnung

Tübingen, den 28.01.2013

Matthias Hennings

# Inhaltsverzeichnis

## I. Deskriptiver Teil

<b>1. Einleitung</b>	10
<b>2. Forschungsstand</b>	12
2.1 Gegenstand und Zielsetzung der Arbeit	13
2.2 Definition der verwendeten Begriffe	14
<b>3. Funktionen von Leiharbeit und Gründe für Ihre Nutzung</b>	16
3.1 Leiharbeit als frei disponierbare Personalreserve	17
3.2 Leiharbeit aus segmentationstheoretischer Sicht	19
<b>4. Leiharbeit und Prekarität</b>	22
4.1 Prekarität von Arbeit und Beschäftigung	22
4.2 Subjektive Wahrnehmung von Prekarität	26
<b>5. Leiharbeit in Deutschland</b>	28
5.1 Entstehung der Leiharbeit	28
5.2 Gesetzliche Ausgestaltung	30
5.2.1 Dreiecksbeziehung	31
5.2.2 Die Erlaubnispflicht	33
5.2.3 Abgrenzung zur Arbeitsvermittlung	34
5.2.4 Abgrenzung zum Werkvertrag	35
5.3 Entwicklung der Leiharbeit	36
5.3.1 Gesamtentwicklung	36
5.3.2 Entwicklung seit 2000	38
5.3.3 Entwicklung während der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009	39
5.4 Deregulierung der Leiharbeit und Revision des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes	41
5.4.1 Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt	42
5.4.2 Personal Service Agenturen (PSA)	44

5.4.3 Der Gleichbehandlungsgrundsatz	45
5.5 Tarifverträge und Entlohnung von Leiharbeit	46
5.6 Strukturmerkmale von Leiharbeit	50
5.7 Chancen und Risiken für Leiharbeitnehmer	53
5.8 Neuere Entwicklungen	55
<b>6. Besonderheiten des japanischen Beschäftigungssystems</b>	<b>57</b>
6.1 Struktur des traditionellen jap. Beschäftigungssystems	57
6.1.1 Lebenslange Beschäftigung	59
6.1.2 Das Senioritätsprinzip	60
6.1.3 Unternehmensgewerkschaften	62
6.2 Veränderungen des japanischen Beschäftigungssystems	63
6.2.1 Entwicklung seit den neunziger Jahren	63
6.2.2 Heutige Ausgestaltung	66
<b>7. Leiharbeit in Japan</b>	<b>68</b>
7.1 Entstehung der Leiharbeit	68
7.2 Gesetzliche Ausgestaltung	70
7.2.1 Dreiecksbeziehung	71
7.2.2 Die Erlaubnispflicht	73
7.2.3 Abgrenzung zwischen allgemeinen und speziellen Verleihern	74
7.2.4 Abgrenzung zu Arbeitsvermittlung und Werkvertrag	75
7.3 Entwicklung der Leiharbeit	77
7.3.1 Gesamtentwicklung	77
7.3.2 Entwicklung seit 2000	79
7.3.3 Entwicklung während der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009	82
7.4 Deregulierung der Leiharbeit und Revision des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes	82
7.5 Tarifverträge und Entlohnung von Leiharbeit	85
7.6 Strukturmerkmale von Leiharbeit	88
7.7 Chancen und Risiken für Leiharbeitnehmer	92
7.8 Neuere Entwicklungen	94

<b>8. Leiharbeit in Deutschland und Japan im Vergleich</b>	96
8.1 Gesetzliche Ausgestaltung	96
8.2 Entwicklung	97
8.3 Deregulierung	99
8.4 Entlohnung	100
8.5 Strukturmerkmale	101
8.6 Chancen und Risiken	103
8.7 Neuere Entwicklungen	104
<b>II. Analytischer Teil</b>	
<b>1. Gegenstand der Untersuchung</b>	106
<b>2. Methodische Vorgehensweise</b>	107
<b>3. Untersuchung zum Leiharbeitereinsatz in Deutschland und Japan</b>	109
3.1 Ergebnisse der Fallstudie in Deutschland	110
3.2 Ergebnisse der Fallstudie in Japan	113
3.3 Vergleich der Ergebnisse zwischen Deutschland und Japan	115
<b>4. Untersuchung zur Wahrnehmung von Leiharbeit in Deutschland und Japan</b>	118
4.1 Ergebnisse der Umfrage in Deutschland	119
4.2 Ergebnisse der Umfrage in Japan	127
4.3 Vergleich der Ergebnisse zwischen Deutschland und Japan	136
4.3.1 Strukturmerkmale der Leiharbeiter	137
4.3.2 Antwortverhalten der Leiharbeiter	139
<b>5. Zusammenfassung der Ergebnisse</b>	153

<b>6. Fazit</b>	156
6.1 Ist Leiharbeit prekär?	158
6.2 Ausblick	160
<b>7. Literaturverzeichnis</b>	162
<b>8. Glossar</b>	172
8.1 Glossar verwendeter Abkürzungen	172
8.2 Glossar verwendeter japanischer Begriffe	173
<b>III. Anhang</b>	
<b>1. Fragebögen</b>	175
1.1 Fragebogen zur Umfrage in Deutschland	175
1.2 Fragebogen zur Umfrage in Japan	176
<b>2. Zusammenfassung der Umfrageergebnisse</b>	178
2.1 Zusammenfassung der Umfrageergebnisse für Deutschland	178
2.2 Zusammenfassung der Umfrageergebnisse für Japan	181
2.3 Zusammenfassung der Umfrageergebnisse für Deutschland und Japan	185
<b>3. Personalzahlen zu den Analysen im deskriptiven und     analytischen Teil für Deutschland und Japan</b>	189
3.1 Personalzahlen zur Primäranalyse (Fallstudie) Deutschland	189
3.2 Personalzahlen zur Primäranalyse (Fallstudie) Japan	190
3.3 Leiharbeiterzahlen zur Sekundäranalyse (Entwicklung der Leiharbeit) für Deutschland und Japan	192

## **Tabellenverzeichnis**

<b>Tabelle 1:</b> Formen der Flexibilität	16
<b>Tabelle 2:</b> Segmente des dreigeteilten Arbeitsmarktes	20
<b>Tabelle 3:</b> Zonen gesellschaftlicher Integration	27
<b>Tabelle 4:</b> Übersicht über die Zusammenhänge zwischen den beteiligten Parteien	33
<b>Tabelle 5:</b> Reformen der Arbeitnehmerüberlassung 1985 bis 2002	41
<b>Tabelle 6:</b> Wesentliche Kernpunkte des novellierten AÜG	43
<b>Tabelle 7:</b> Benötigte Qualifikationen nach Entgeltgruppen	46
<b>Tabelle 8:</b> Entgelte West zum 01.11.2012 nach tariflicher Einordnung inklusive Zulagen (in Euro)	48
<b>Tabelle 9:</b> Leiharbeiternutzung nach Betriebsgröße in Deutschland	50
<b>Tabelle 10:</b> Nutzung von Leiharbeit nach Branchen in Deutschland	51
<b>Tabelle 11:</b> Deregulierung des AÜG von 1986 bis 2004	84
<b>Tabelle 12:</b> Leiharbeiternutzung nach Betriebsgröße in Japan	88
<b>Tabelle 13:</b> Nutzung von Leiharbeit nach Branchen in Japan	89
<b>Tabelle 14:</b> Geschlechterverteilung (Deutschland und Japan)	137
<b>Tabelle 15:</b> Altersstruktur (Deutschland und Japan)	138
<b>Tabelle 16:</b> Beschäftigungsdauer in der Leiharbeit (Deutschland und Japan)	139
<b>Tabelle 17:</b> Zufriedenheit (Deutschland und Japan)	140
<b>Tabelle 18:</b> Brückeneffekt von Leiharbeit jetziges Unternehmen (Deutschland und Japan)	141
<b>Tabelle 19:</b> Brückeneffekt von Leiharbeit anderes Unternehmen (Deutschland und Japan)	143
<b>Tabelle 20:</b> Einschätzung den Arbeitsplatz bei wirtschaftlichen Schwankungen eher zu verlieren als festangestellte Kollegen (Deutschland und Japan)	144



<b>Tabelle 21:</b> Arbeitsplatzsicherheit innerhalb der nächsten 3 Monate (Deutschland und Japan)	145
<b>Tabelle 22:</b> Arbeitsplatzsicherheit innerhalb des nächsten Jahres (Deutschland und Japan)	147
<b>Tabelle 23:</b> Antworten zur Frage "Das Einkommen als Leih- arbeiter sichert meine finanziellen Bedürfnisse" (Deutschland und Japan)	149
<b>Tabelle 24:</b> Antworten zur Frage „Die Tätigkeit als Leiharbeiter bietet mir Planungssicherheit für mein Leben“ (Deutschland und Japan)	150

## Abbildungsverzeichnis

<b>Abbildung 1:</b> Die „atmende“ Produktion	18
<b>Abbildung 2:</b> Was ist prekär?	25
<b>Abbildung 3:</b> Dreiecksverhältnis zwischen Verleiher, Entleiher und Leiharbeitnehmer	31
<b>Abbildung 4:</b> Entwicklung der Leiharbeit von 1973 bis 2011	37
<b>Abbildung 5:</b> Entwicklung der Leiharbeit von 2003 bis 2011	38
<b>Abbildung 6:</b> Anzahl der Leiharbeitnehmer zwischen September 2008 und September 2009	40
<b>Abbildung 7:</b> Ausbildungsstand von Leiharbeitern (Deutschland)	52
<b>Abbildung 8:</b> Altersstruktur von Leiharbeitern (Deutschland)	52
<b>Abbildung 9:</b> Beschäftigungsstruktur Japan	64
<b>Abbildung 10:</b> Dreiecksbeziehung zwischen den beteiligten Parteien	72
<b>Abbildung 11:</b> Unterschiedliche Formen von Verleihern	75
<b>Abbildung 12:</b> Rechtsbeziehung beim Werkvertrag ( <i>ukeoi</i> )	76
<b>Abbildung 13:</b> Entwicklung der Leiharbeit von 1986 bis 2010	78
<b>Abbildung 14:</b> Entwicklung der Leiharbeit von 1999 bis 2004	80
<b>Abbildung 15:</b> Entwicklung der Leiharbeit von 2004 bis 2010	81
<b>Abbildung 16:</b> Anforderungsprofil Sekretärin	86
<b>Abbildung 17:</b> Durchschnittliches Monatseinkommen von regulär Beschäftigten und Leiharbeitern	87
<b>Abbildung 18:</b> Ausbildungsstand von Leiharbeitern (Japan)	90
<b>Abbildung 19:</b> Altersstruktur von Leiharbeitern (Japan)	91
<b>Abbildung 20:</b> Entwicklung der Leiharbeit in Deutschland und Japan von 1990 bis 2010	98
<b>Abbildung 21:</b> Geschlechterverteilung bei Leiharbeitern in Deutschland und Japan	102
<b>Abbildung 22:</b> Beschäftigungsstruktur zum Beginn der empirischen Untersuchung in Deutschland	110
<b>Abbildung 23:</b> Personalentwicklung Januar 2008 bis Dezember 2011 Deutschland	111

<b>Abbildung 24:</b> Personalentwicklung Leiharbeiter von September 2008 bis September 2010 Deutschland	112
<b>Abbildung 25:</b> Beschäftigungsstruktur zum Beginn der empirischen Untersuchung in Japan	113
<b>Abbildung 26:</b> Personalentwicklung Januar 2008 bis Dezember 2011 Japan	114
<b>Abbildung 27:</b> Personalentwicklung Leiharbeiter von September 2008 bis September 2010 Japan	115
<b>Abbildung 28:</b> Personalentwicklung direkte Leiharbeiter von Januar 2008 bis Dezember 2011 Deutschland und Japan	116
<b>Abbildung 29:</b> Personalentwicklung indirekte Leiharbeiter von Januar 2008 bis Dezember 2011 Deutschland und Japan	117
<b>Abbildung 30:</b> Geschlechterverteilung	119
<b>Abbildung 31:</b> Altersverteilung (gruppiert)	119
<b>Abbildung 32:</b> Beschäftigungsdauer als Leiharbeiter	120
<b>Abbildung 33:</b> Zufriedenheit mit dem Arbeitsverhältnis	121
<b>Abbildung 34:</b> Brückeneffekt von Leiharbeit (jetziges Unternehmen)	121
<b>Abbildung 35:</b> Brückeneffekt von Leiharbeit (anderes Unternehmen)	122
<b>Abbildung 36:</b> Einschätzung den Arbeitsplatz bei wirtschaftlichen Schwankungen eher zu verlieren als festangestellte Kollegen	123
<b>Abbildung 37:</b> Arbeitsplatzsicherheit innerhalb der nächsten 3 Monate	123
<b>Abbildung 38:</b> Arbeitsplatzsicherheit innerhalb des nächsten Jahres	124
<b>Abbildung 39:</b> Antworten zur Frage "Das Einkommen als Leiharbeiter sichert meine finanziellen Bedürfnisse"	125
<b>Abbildung 40:</b> Antworten zur Frage „Die Tätigkeit als Leiharbeiter bietet mir Planungssicherheit für mein Leben“	126
<b>Abbildung 41:</b> Geschlechterverteilung	127

<b>Abbildung 42:</b> Altersverteilung (gruppiert)	128
<b>Abbildung 43:</b> Beschäftigungsdauer als Leiharbeiter	129
<b>Abbildung 44:</b> Zufriedenheit mit dem Arbeitsverhältnis	129
<b>Abbildung 45:</b> Brückeneffekt von Leiharbeit (jetziges Unternehmen)	130
<b>Abbildung 46:</b> Brückeneffekt von Leiharbeit (anderes Unternehmen)	131
<b>Abbildung 47:</b> Einschätzung den Arbeitsplatz bei wirtschaftlichen Schwankungen eher zu verlieren als festangestellte Kollegen	131
<b>Abbildung 48:</b> Arbeitsplatzsicherheit innerhalb der nächsten 3 Monate	132
<b>Abbildung 49:</b> Arbeitsplatzsicherheit innerhalb des nächsten Jahres	133
<b>Abbildung 50:</b> Antworten zur Frage "Das Einkommen als Leih- arbeiter sichert meine finanziellen Bedürfnisse"	134
<b>Abbildung 51:</b> Antworten zur Frage „Die Tätigkeit als Leiharbeiter bietet mir Planungssicherheit für mein Leben“	135

## 1. Einleitung

Spätestens seit der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 ist Leiharbeit nicht nur ein Thema der arbeitsmarktpolitischen Diskussion. Vielmehr ist Leiharbeit inzwischen ein gesellschaftliches Phänomen geworden, über das breit diskutiert und heftig debattiert wird. Als zum Jahreswechsel 2008/2009 eine Zeltstadt mitten im Hibiya-Park in Tokio entstand, die den durch die Wirtschaftskrise arbeitslos und obdachlos gewordenen Leiharbeitern Unterkunft bot, berichteten zahlreiche Medien vom Schicksal der Betroffenen und lösten damit ein gewaltiges gesellschaftliches Echo aus. Zur gleichen Zeit machte die Leiharbeitsbranche in Deutschland durch den Abbau von Arbeitsplätzen Schlagzeilen, die aufgrund des Nachfragerückgangs vor allem im produzierenden Gewerbe gestrichen werden mussten, was allerdings nicht auf Initiative der Leiharbeitsunternehmen selbst, sondern von den entleihenden Unternehmen ausging. Dieser eigentümliche Charakter der Leiharbeit, der durch ein Dreiecksverhältnis zwischen Leiharbeitsunternehmen, entleihenden Unternehmen und Leiharbeiter gekennzeichnet ist, begründet auch das große Interesse an dieser Beschäftigungsform. Während Leiharbeit einerseits das Flexibilitätpotenzial der Betriebe erweitert und somit Kosten- und Wettbewerbsvorteile bietet, gilt diese Beschäftigungsform andererseits als minderwertiger und risikoreicher als ein Normalarbeitsverhältnis. In den Medien wird sie daher oft auch als prekär bezeichnet, obwohl eine Tätigkeit als Leiharbeiter nicht zwangsläufig prekär sein muss, wenngleich sie auch prekäres Potenzial hat. Zu Beginn dieser Arbeit wird daher kurz auf die Prekarität atypischer Beschäftigungsverhältnisse eingegangen, um am Ende der Arbeit zu beurteilen, in wie weit der Prekaritätsbegriff auf Leiharbeit in Deutschland und Japan zutrifft. Zuvor werden, nach Forschungsstand und Begriffsdefinition, die verschiedenen Formen betrieblicher Flexibilität sowie Gründe für Leiharbeit skizziert, die sowohl auf Deutschland als auch Japan gleichermaßen zutreffen. Da beide Länder über eine Wirtschaftsstruktur verfügen, die sich im Vergleich zu anderen entwickelten

Industrieländern durch einen starken industriellen Kern mit hoher Exportorientierung ausgezeichnet, ist ein Vergleich von Leiharbeit besonders interessant, da die Unternehmen aufgrund der starken Abhängigkeit von der Weltmarktentwicklung und volatiler Absatzmärkte auf einen flexiblen und auch kostengünstigen Arbeitseinsatz angewiesen sind.<sup>1</sup> Dementsprechend stieg die Nutzung von Leiharbeit seit Mitte der achtziger Jahre sukzessive an und wurde durch Deregulierungsmaßnahmen in beiden Ländern in ihrer Entwicklung begünstigt. Bedeutend hierfür ist auch der institutionell-rechtliche Rahmen, der einerseits durch die spezielle gesetzliche Ausgestaltung der Leiharbeit in Deutschland und Japan sehr ähnlich ist, sich andererseits durch die Besonderheiten des japanischen Beschäftigungssystems unterscheidet. Die Kapitel fünf und sieben setzen sich daher mit der Entstehung, Entwicklung und Ausgestaltung der Leiharbeit in beiden Ländern auseinander, während in Kapitel sechs die Besonderheiten des japanischen Beschäftigungssystems aufgezeigt werden. Neben diesem deskriptiven Vergleich ist ein weiteres Hauptanliegen dieser Arbeit, die Einstellung von Leiharbeitern in Deutschland und Japan gegenüber dieser Beschäftigungsform herauszufinden. Wird Leiharbeit als Risiko oder Chance begriffen? Wie werden Arbeitsplatzsicherheit, Übernahmechancen und Einkommen in den jeweiligen Ländern wahrgenommen und welche Unterschiede gibt es in dieser Wahrnehmung? Bestätigt sich das Bild der Medien einer prekären Beschäftigungsform oder wird dies von den Betroffenen gar nicht so wahrgenommen? Um diese Frage zu beantworten, wurde in Deutschland und Japan eine Untersuchung unter Leiharbeitern durchgeführt, die an den deskriptiven Teil dieser Arbeit anschließt. Sie zeigt, dass Leiharbeit in Deutschland und Japan durchaus unterschiedlich wahrgenommen wird, wenngleich die Beschäftigungssituation von den Betroffenen in beiden Ländern realistisch eingeschätzt wird.

---

<sup>1</sup> Vgl. Seifert, 2011, S. 49.

## 2. Forschungsstand

Nur wenige Diskussionen sind so stark interessengeleitet wie die Debatte über Leiharbeit. Daher sind Publikationen der verschiedenen Interessenverbände in Deutschland zahlreich und Forschungsergebnisse zu Leiharbeit werden unterschiedlich interpretiert und gewertet. Während die Gewerkschaften in Leiharbeit vor allem eine prekäre Beschäftigungsform sehen, wird sie von Arbeitgeberverbänden als wirksames Instrument flexiblen Personalmanagements gepriesen. In der wissenschaftlichen Auseinandersetzung erfolgt die Beschäftigung mit diesem Thema weitaus differenzierter. Während in den Rechtswissenschaften vor allem die gesetzliche Ausgestaltung als Forschungsgegenstand im Mittelpunkt steht, beschäftigt sich die Arbeitssoziologie vor allem mit Strukturmerkmalen und Arbeitsbeziehungen in der Leiharbeit. Ein ähnliches Bild ergibt ein Überblick über den Forschungsstand zu Leiharbeit in Japan. Neben zahlreichen Publikationen zur gesetzlichen Ausgestaltung sind hier vor allem die Forschungsberichte des 2004 geschaffenen „Department of Research on the Staffing Industry“ (Jinzai bijinesu kenkyū kifu kenkyū bumon) am Institut für Soziologie der Universität Tokyo zu nennen, das sich auch intensiv mit soziologischen Fragestellungen wie Arbeitsbeziehungen und Weiterbildung in der Leiharbeit beschäftigt.<sup>2</sup> Neben den Rechtswissenschaften und der Soziologie ist das Thema Leiharbeit als Forschungsgegenstand auch in der Betriebswirtschaft und den Kulturwissenschaften präsent, wo es unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten bzw. kulturellen Fragestellungen beleuchtet wird. Die Thematik lässt sich also nicht einem Forschungsbereich alleine zuschreiben, sondern ist vielmehr interdisziplinär zu betrachten. Diesem Anspruch will auch diese Arbeit Rechnung tragen, die durch einen Vergleich der gesetzlichen Ausgestaltung über die Entwicklung und Strukturmerkmale bis hin zu spezifisch kulturellen Eigenschaften den Unterschied der Leiharbeit in Deutschland und Japan aufzeigt. Dabei ist ein zentraler Forschungsschwerpunkt der Arbeit zu untersuchen, wie

---

<sup>2</sup> Vgl. Sato et al., 2006 und 2009, S. 1ff.

Leiharbeit in Deutschland und Japan von Leiharbeitern wahrgenommen wird. Im Bereich der vergleichenden Forschung zu diesem Thema schließt sie dabei eine Lücke, da sich bisherige vergleichende Arbeiten nur auf einen Teilaspekt der Leiharbeit konzentrieren und keine empirischen Untersuchungen zur unterschiedlichen subjektiven Wahrnehmung von Leiharbeit in Deutschland und Japan vorliegen.

## **2.1 Gegenstand und Zielsetzung der Arbeit**

Um systematische Gemeinsamkeiten und Unterschiede aufzuzeigen, wurden als Kriterien für einen Vergleich amtliche Statistiken über Ausmaß, Struktur und Entwicklung der Leiharbeit in beiden Ländern herangezogen. Zudem wurden die Gesetze zur Regelung der Leiharbeit sowie empirische Befunde zur Situation der Leiharbeiter in beiden Ländern ausgewertet. Die Arbeit wurde entsprechend dieser Kriterien angelegt. Nach einem für beide Länder gültigen allgemeinen Teil zur Definition und Funktion der Leiharbeit werden in jeweils einem Kapitel wesentliche Merkmale der Leiharbeit des jeweiligen Landes beschrieben. Die Unterkapitel der Länderanalyse sind dabei immer identisch um eine leichtere Vergleichbarkeit zu gewährleisten. Am Ende des deskriptiven Teils werden die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der beiden Länder in einem Kapitel zusammengefasst, bevor (demselben Aufbau folgend) der analytische Teil daran anschließt. Der Vergleich zwischen Deutschland und Japan eignet sich aufgrund der Gemeinsamkeiten des Wirtschaftssystems dabei in besonderer Weise: Zum einen haben beide Länder nach dem zweiten Weltkrieg Marktwirtschaften mit Zügen von neo-korporatistischen sozialökonomischen Systemen entwickelt, die sich durch Elemente von Marktkoordinierung zur freien Marktwirtschaft abheben; zum anderen wurde der Arbeitsmarkt in beiden Ländern mit Beginn der neunziger Jahre neben der zunehmenden Globalisierung von zwei speziellen Faktoren belastet, dem Platzen der Wirtschaftsblase in Japan und der Wiedervereinigung in Deutschland.<sup>3</sup> Dementspre-

---

<sup>3</sup> Vgl. Bass, 2010, S. 11ff.



chend haben die veränderten Bedingungen und die damit einhergehenden Herausforderungen in den letzten Jahren Reformen in Gang gesetzt, die in beiden Ländern mehr Marktelemente in die Arbeitsmarkt- und Sozialsysteme einführten.<sup>4</sup> Ziel dieser Arbeit ist, die Auswirkungen der Reformen in beiden Ländern auf die Entwicklung und Ausgestaltung der Leiharbeit zu analysieren und zu untersuchen, wie Leiharbeit durch die veränderten Rahmenbedingungen von Leiharbeitern in Deutschland und Japan wahrgenommen wird. Dazu wurde, neben der oben bereits erwähnten Auswertung von amtlichen Statistiken, Gesetzestexten und empirischen Befunden, in einem ersten Schritt eine Fallstudie zur Entwicklung der Leiharbeiterzahlen bei einem deutschen und japanischen Fahrzeughersteller durchgeführt, um zu sehen, wie Leiharbeit in beiden Ländern genutzt wird. Daran anschließend folgte eine Befragung der Leiharbeiter in den jeweiligen Betrieben zu ihrer subjektiven Wahrnehmung dieser Beschäftigungsform, die statistisch ausgewertet wurde. Ziel dieser empirischen Untersuchung war zu erfahren, wie Leiharbeit von den Betroffenen in unterschiedlichen kulturellen Kontexten wahrgenommen wird. Am Ende dieser Arbeit wurden dann für die im deskriptiven und analytischen Teil herausgearbeiteten Unterschiede und Gemeinsamkeiten Erklärungsansätze gesucht und das Prekaritätspotential der Leiharbeit für beide Länder bewertet.

## **2.2 Definition der verwendeten Begriffe**

Die Begriffe Leiharbeit, Zeitarbeit, Personalleasing und Arbeitnehmerüberlassung werden in der Literatur äquivalent verwendet. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit beschränkt sich diese Arbeit auf die Begriffe Leiharbeit und Arbeitnehmerüberlassung in der männlichen Schreibweise. Leiharbeitsverhältnisse lassen sich auch unter dem Begriff der atypischen Beschäftigung zusammenfassen. Bei diesem Begriff handelt es sich um eine Sammelkategorie, die sich auf heterogene Arbeits- und Beschäftigungsformen bezieht. Die Charakterisierung be-

---

<sup>4</sup> Vgl. Seifert, 2011, S. 48.

stimmter Beschäftigungsformen als „atypisch“ (in dieser Arbeit auch synonym als „irregulär“ bezeichnet) ist nur in Abgrenzung zu einem gesellschaftlich anerkannten Standard von Erwerbsarbeit, der als „typisch“ oder „normal“ gilt, aussagekräftig. Für Deutschland ist die zentrale Referenzgröße, von welcher atypische Beschäftigungsverhältnisse abgegrenzt werden, das sogenannte Normalarbeitsverhältnis, für das in der Literatur folgende Kriterien gelten:<sup>5</sup>

1. Vollzeittätigkeit mit einem existenzsichernden Einkommen.
2. Sozial-, Arbeits- und Tarifrechtliche Absicherung.
3. Ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis.
4. Die Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis und Anspruch auf betriebliche Mitbestimmung.
5. Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber.

Ausgehend von dieser Definition lassen sich Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung sowie Leiharbeit als Kernformen atypischer Beschäftigung ausmachen, da sie mindestens eine der genannten Kriterien des Normalarbeitsverhältnisses nicht erfüllen.<sup>6</sup> In der öffentlichen Diskussion werden atypische Beschäftigungsverhältnisse und insbesondere Leiharbeit oftmals mit prekärer Beschäftigung gleichgesetzt. Da der Begriff „prekär“ aber mehr Bezug auf den Arbeitnehmer selbst als auf dessen arbeitsrechtliche Stellung nimmt und somit auch persönliche Lebensumstände wie bisheriger Verlauf des Arbeitslebens und Haushaltskontext zu beachten sind<sup>7</sup>, wird auf diese Begrifflichkeit in einem eigenen Kapitel genauer eingegangen.

---

<sup>5</sup> Sommer, 2010, S. 34f.

<sup>6</sup> Keller und Seifert, 2006, S. 235.

<sup>7</sup> Crimmann et al., 2009, S. 6.

### 3. Funktionen von Leiharbeit und Gründe für Ihre Nutzung

Personalstrategisch stellt Leiharbeit vor allem ein Flexibilisierungsinstrument dar. Sie gehört zu den zahlreichen Ansätzen, mit denen Betriebe den quantitativen Einsatz von Arbeit variieren können.<sup>8</sup> Dementsprechend koexistiert sie mit anderen Formen externer und interner Flexibilisierung.<sup>9</sup> Erstere umfasst nebst der Förderung atypischer Verträge (befristete Beschäftigung, Leiharbeit, usw.) und Betriebsauslagerungen auch das Aufweichen arbeitsrechtlicher Arrangements, insbesondere des Kündigungsschutzes, um die Beschäftigtenzahl schneller an die Notwendigkeiten des Produktionsprozesses anpassen zu können. Demgegenüber betrifft die interne Flexibilität in erster Linie die Aufweichung von Arbeitszeitregimes (durch den Einsatz von Gleitzeiten usw.), betrieblichen Qualifikationsanforderungen (mithilfe wechselnder Teams, verstärkter Projektarbeit, usw.) und kollektiver Lohnstruktur (über die Einführung individueller Leistungskomponenten).<sup>10</sup> Tabelle 1 verdeutlicht die unterschiedlichen Formen interner und externer Flexibilisierung.

Tabelle 1: Formen der Flexibilität

	Numerisch	Funktional
Intern	Arbeitszeitorganisation Variation der Arbeitszeit Variation der Arbeitsintensität	Umschulung und Versetzung Mehrfachqualifikation Aufgabenwechsel Verantwortungsdelegation
Extern	Einstellungen/Entlassungen Befristete Arbeitsverträge Leiharbeit	Outsourcing Unternehmensnetze Werkverträge/Freelancing

Quelle: Pelizzari, 2009, S. 32.

<sup>8</sup> Seifert und Brehmer, 2008, S. 335.

<sup>9</sup> Promberger et al., 2006, S. 72.

<sup>10</sup> Pelizzari, 2009, S. 32.

Diese beiden Formen der Flexibilisierung werden ferner differenziert zwischen numerischer Flexibilität, welche durch Anpassung der Arbeitszeit (intern) bzw. Einstellungen/Entlassungen (extern) auf eine mobilere Handhabung von Arbeitskräften abzielt, und funktionaler Flexibilität durch den Einsatz von Beschäftigten in verschiedenen Tätigkeitsbereichen.<sup>11</sup> Für den Fall eines Nachfragerückgangs ergaben Fallstudien in Betrieben, dass zunächst von der externen numerischen Form der Flexibilität Gebrauch gemacht wird, indem Leiharbeitseinsätze beendet werden (teuer und schnell reversibel), Überstunden und Zeitkontenstände zurückgefahren sowie gegebenenfalls die Arbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten auf Vertragsniveau reduziert werden (intern numerisch). Erst dann kommt es zu sozialverträglichen Abbaumaßnahmen und in einem letzten Schritt zu betriebsbedingten Kündigungen.<sup>12</sup>

### **3.1 Leiharbeit als frei disponierbare Personalreserve**

Als frei disponierbare Personalreserve übernimmt Leiharbeit die Funktion einer flexiblen Rand- oder Parallelbelegschaft, die als saisonaler oder konjunktureller Puffer zeitweise Teile der Stammbesetzung ersetzt (infolge von Krankheit, Urlaub oder Freistellungszeiten) oder diese ergänzt.<sup>13</sup> Durch die Auslagerung der Rekrutierungs- und Arbeitgeberfunktion zur Leiharbeitsfirma wird Kundenunternehmen somit ermöglicht, ihre Arbeitsnachfrage ohne zeitintensive und kostenaufwendige Such- und Auswahlverfahren unmittelbar und bedarfsgerecht zu decken sowie die Einsätze von Arbeitskräften jederzeit zu beenden, ohne dabei durch Kündigungsvorschriften in ihrer Handlungsfähigkeit eingeschränkt zu sein.<sup>14</sup> Dadurch gewährleisten Firmen einen „atmenden“ Personalbestand, der gerade in Phasen wirtschaftlicher Unsicherheit von Bedeutung ist.<sup>15</sup> Abbildung 1 verdeutlicht die Funktion eines „atmenden“ Personalbestandes im Produktionsbereich.

---

<sup>11</sup> Pelizzari, 2009, S. 32.

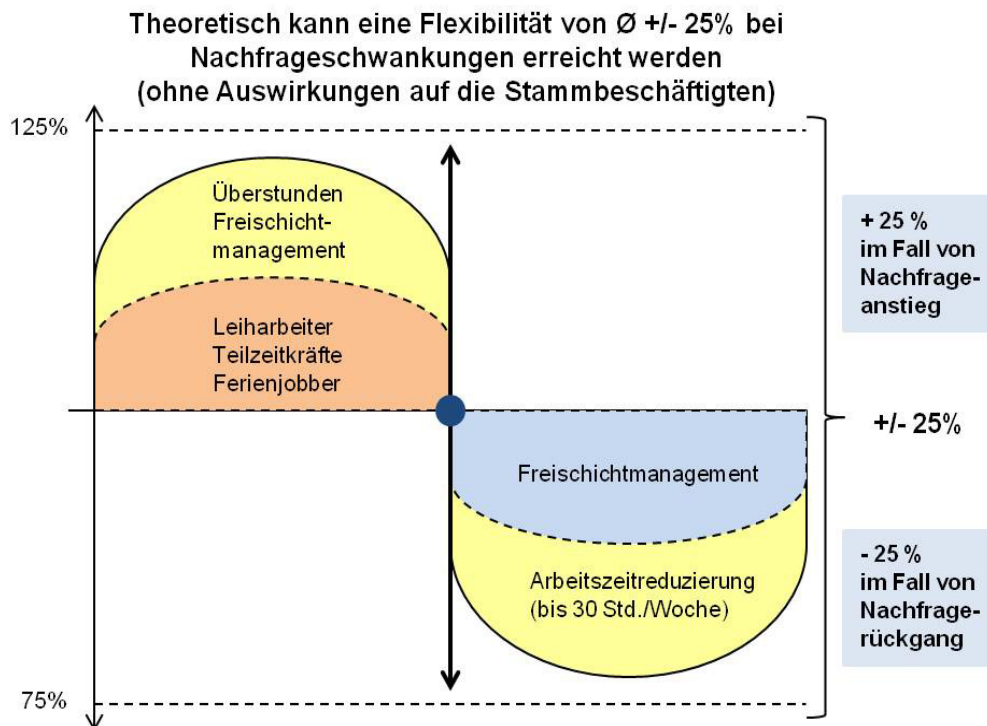
<sup>12</sup> Vgl. Promberger et al., 2006, S. 72.

<sup>13</sup> Vgl. Seifert und Brehmer, 2008, S. 336.

<sup>14</sup> Burda und Kvasnicka, 2005, S. 2.

<sup>15</sup> Vgl. Schwaab, 2009, S. 37.

Abbildung 1: Die „atmende“ Produktion



Quelle: Die Abbildung wurde von dem im analytischen Teil untersuchten Unternehmen in Deutschland zur Verfügung gestellt.

Durch den Einsatz von Leiharbeit, Arbeitszeitkonten und befristet Beschäftigten kann die Produktion bis zu 25 Prozent an konjunkturelle Schwankungen angepasst werden. Belastungsspitzen können so mit Leiharbeitern flexibel abgefedert werden, genauso wie auf Auftragsrückgänge flexibel reagiert werden kann. Gerade bei kürzeren Beschäftigungszeiten zahlt es sich für Unternehmen nicht aus, selbst neue Mitarbeiter zu beschaffen. Die Ausgaben für die Stellenanzeigen und die Personalauswahl liegen üblicherweise weit über den zusätzlichen Kosten, die für eine Arbeitskraft anfallen, wenn statt eines eigenen Mitarbeiters ein Leiharbeitnehmer beschäftigt wird.<sup>16</sup> Damit übernimmt Leiharbeit neben der Funktion einer flexiblen Randbelegschaft die, wie oben beschrieben, für Stabilität und Flexibilität sorgt, eine weitere wichtige Funktion der Personalrekrutierung. Betriebe können Leiharbeitskräfte unverbindlich erproben, ohne Kündigungsschutzregeln zu beachten.

<sup>16</sup> Schwaab, 2009, S. 37.

Zudem kann die Einschaltung von Verleihfirmen bei der Rekrutierung kostengünstiger sein, da diese nicht nur über Routinen in der Auswahl geeigneter Bewerber verfügen und das Risiko von Fehlbesetzungen verringern, sondern diesen Prozess auch kostengünstiger organisieren können. In welchem Verhältnis Leiharbeit als personalstrategisches Instrument ausfällt, hat jeder Betrieb vor dem Hintergrund seiner spezifischen Kostenstrukturen, Arbeitsorganisation und alternativen Handlungsmöglichkeiten herauszufinden, da Leiharbeit bei Tätigkeiten, bei denen komplexeres betriebliches Erfahrungswissen und eingespielte Teamarbeit abverlangt werden, an Grenzen stößt.<sup>17</sup>

### **3.2 Leiharbeit aus segmentationstheoretischer Sicht**

Die Bestreben der Unternehmen, akute Produktionsschwankungen mittels atypisch angestellter Randbelegschaften mit günstigen Anstellungs- und Lohnbedingungen auszugleichen, während kleine betriebliche oder fachliche Arbeitsmärkte mit stabilen, qualifizierten Stammebelegschaften formiert werden, sind aus segmentationstheoretischer Sicht zentral. Die für die Segmentationstheorie bedeutenden Arbeiten von Sengenberger (1978,1987) zur „dynamischen Arbeitsmarktsegmentation“ stellen grundsätzlich die neoklassische Prämisse der Ökonomie in Frage, wonach es nur einen homogenen und transparenten Arbeitsmarkt gibt, auf dem vollkommen informierte, nutzenmaximierende Arbeitgeber und Beschäftigte ohne Hindernisse zwischen verschiedenen Erwerbsformen wechseln können. Vielmehr, so das zentrale Argument, treten prekäre Erwerbsformen auf verschiedenen geschlossenen Teilarbeitsmärkten auf und nehmen dort unterschiedliche Funktionen wahr.<sup>18</sup> Demzufolge ist der Arbeitsmarkt zu differenzieren nach dem dominanten Steuerungsprinzip (Unternehmen oder Markt) und nach den Beschäftigungsrisiken. Auf diese Weise ist in einer horizontalen Dimension zwischen internem und externem Arbeitsmarkt zu unterscheiden und in einer vertikalen Dimension zwischen primärem Arbeitsmarkt mit den „good jobs“ und

---

<sup>17</sup> Seifert und Brehmer, 2008, S. 336.

<sup>18</sup> Vgl. Pelizzari, 2009, S. 59.

dem sekundären Arbeitsmarkt mit den „bad jobs“.<sup>19</sup> Tabelle 2 verdeutlicht die unterschiedlichen Segmente des Arbeitsmarktes.

Tabelle 2: Segmente des dreigeteilten Arbeitsmarktes

Teilarbeitsmärkte	Intern	Extern
Primär „Good Jobs“	Interner Arbeitsmarkt (betriebsspezifische Qualifikationen)	Berufsfachlicher Arbeitsmarkt (berufsfachliche Qualifikationen)
Sekundär „Bad Jobs“		Unspezifischer Arbeitsmarkt (allgemeine, unspezifische Qualifikationen)

Quelle: Köhler und Loudovici, 2008, S. 33.

Während der betriebsinterne Arbeitsmarkt charakterisiert ist durch eine betriebsinterne Ausbildung und die strikte Bevorzugung des so ausgebildeten Personals, ist der unspezifische Arbeitsmarkt offen für alle und die Arbeitskräfte sind nicht an einen bestimmten Arbeitgeber gebunden. Dementsprechend sind hier auch die Beschäftigungsrisiken höher als auf dem internen Arbeitsmarkt sowie dem fachlichen bzw. berufsfachlichen Arbeitsmarkt, der nur denen zugänglich ist, die bestimmte zertifizierte Qualifikationen vorweisen können. Leiharbeit findet sich also ausschließlich auf dem sekundären Arbeitsmarkt wieder und bildet als Teilsegment des Arbeitsmarktes einen flexiblen Personalpool für den internen Arbeitsmarkt. Diese Segmentationstheorie hat die sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung der letzten zwei Jahrzehnte geprägt, allerdings wird mittlerweile bezweifelt, ob dieses Modell des dreigeteilten Arbeitsmarkts die Realität noch vollständig erfasst.<sup>20</sup> Unter dem Eindruck des massiven öffentlichen Flexibilisierungsdiskurses und einer zunehmenden Anzahl von Belegen zur Erosion des Normalarbeitsver-

<sup>19</sup> Minssen, 2012, S. 137.

<sup>20</sup> Vgl. Minssen, 2012, S. 137.

hältnisses, Entgrenzung von Arbeit und Vermarktlichung von Beschäftigungsverhältnissen verliert der Blick auf konturierte Arbeitsmarktsegmente seine Bedeutung: Erwerbsorganisationen generieren offenbar nicht mehr die alte Stabilität und Sicherheit, womit dann aber implizit oder explizit die für Segmentationsansätze basale Unterscheidung von internen und externen Arbeitsmärkten in Frage gestellt wird. Empirische Analysen zeigen aber, dass die den Segmentationsansätzen zugrunde liegende Matrix mit der Unterscheidung von internen und externen sowie primären und sekundären Arbeitsmärkten nach wie vor aktuell ist, jedoch gegenüber der alten Typologie des dreigeteilten Arbeitsmarktes Ergänzungen und Revisionen vorzunehmen sind.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Köhler und Loudovici, 2008, S. 34.



## 4. Leiharbeit und Prekarität

Auch wenn in der öffentlichen Diskussion oftmals auf die Prekarität atypischer Beschäftigungsverhältnisse hingewiesen wird, so sind diese nicht generell mit prekären Beschäftigungsverhältnissen gleichzusetzen. Während die Abgrenzung zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen relativ problemlos ist (vgl. Kapitel 2.2), bereitet sie bei prekären Beschäftigungsformen umso größerer Schwierigkeiten, je mehr man sich auf subjektive Kriterien (wie z.B. empfundene Beschäftigungsunsicherheit) einlässt. Um zu überprüfen, in wie weit atypische Beschäftigungsverhältnisse als prekär einzustufen sind, sind operationalisierbare Kriterien erforderlich.<sup>22</sup> Dabei wird vor allem seitens der quantitativen Arbeitsmarktforschung häufig die Unschärfe des Prekaritätbegriffs moniert, der unterschiedlich genutzt wird.<sup>23</sup> In seiner Ursprungsbedeutung stammt der Begriff von den zwei lateinischen Wortbedeutungen *precarius* (bedenklich, unsicher, heikel) und *precere* (um etwas bitten müssen) ab<sup>24</sup>, weshalb der Begriff sozialwissenschaftlich genutzt wird, um die Ausbreitung unsicherer Beschäftigungs- und Lebensverhältnisse zu thematisieren.

### 4.1 Prekarität von Arbeit und Beschäftigung

Grundlegend ist in diesem Zusammenhang die Unterscheidung zwischen einer Prekarität der Beschäftigung und der Prekarität von Arbeit, die zwischen der Stabilität des Beschäftigungsverhältnisses und der inhaltlichen Zufriedenheit und Identifikation mit der Arbeitstätigkeit unterscheidet: Eine Erwerbstätigkeit, die nach ihren strukturellen Kriterien als prekär zu bezeichnen ist, muss von denen, die eine solche Tätigkeit ausüben, subjektiv keineswegs als heikel eingestuft werden. Umgekehrt gilt, dass ein Beschäftigungsverhältnis auch dann Prekarisierungsrisiken beinhalten kann, wenn es sich im Bewusstsein des oder der Be-

---

<sup>22</sup> Vgl. Keller und Seifert, 2006, S. 238.

<sup>23</sup> Vgl. Dörre und Holst, 2010, S. 33.

<sup>24</sup> Fuchs, 2006, S. 5.

schäftigten um eine erwünschte Form der Erwerbstätigkeit handelt.<sup>25</sup> In der sozialwissenschaftlichen Auseinandersetzung mit dem aktuellen Wandel der Arbeitswelt wird das Begriffsfeld der Prekarisierung daher von drei strukturellen sowie drei subjektiven Kriterien konstituiert:<sup>26</sup>

1. Bezogen auf die *materiell-reproduktive Dimension* ist prekäre Arbeit nicht existenzsichernd.
2. Bezogen auf die *sozial-kommunikative Dimension* schließt prekäre Arbeit eine gleichberechtigte Integration in soziale Netze aus.
3. Bezogen auf die *rechtlich-institutionelle Dimension* wird der prekär Arbeitende vom vollen Genuss institutionell verankerter sozialer Rechte und Partizipationschancen ausgeschlossen.
4. Bezogen auf die *arbeitsinhaltliche Dimension* erweist sich prekäre Arbeit als eine Beschäftigungsform, die für das Individuum systematisch Sinnverlust produziert.
5. Bezogen auf die *Statusdimension* wird den prekär Beschäftigten ihre soziale Anerkennung vorenthalten.
6. Bezogen auf die *Planungsdimension* charakterisiert sich prekäre Arbeit als eine Beschäftigungsform, auf die sich kein länger ausgerichteter Lebensentwurf gründen lässt.

Entsprechend den genannten Kriterien gilt eine Beschäftigungsform folglich dann als prekär, wenn die Beschäftigten aufgrund dieser Tätigkeit deutlich unter das Einkommens-, Schutz- und soziale Integrationsniveau sinken, das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert wird. Gleichfalls prekär ist eine Erwerbstätigkeit für die Betroffenen, sofern sie subjektiv mit Sinnverlusten, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheit in einem Ausmaß verbunden ist, das gesellschaftliche Normalitätsstandards überschreitet.<sup>27</sup> Entlang dieser Kriterien kann prekäre Arbeit also vorläufig bestimmt werden. Allerdings hat sich in jüngeren Publikationen verstärkt die Einschätzung durchgesetzt, dass

---

<sup>25</sup> Vgl. Dörre und Holst, 2010, S. 33ff.

<sup>26</sup> Vgl. Seifert, 2009, S. 37ff.

<sup>27</sup> Seifert, 2009, S. 38.

die Bestimmung von Prekarität mehr Faktoren einschließen muss als das Beschäftigungsverhältnis. Denn die Wahrnehmung von Unsicherheit oder sozialer Benachteiligung ist in den Erfahrungshorizonten der Beschäftigten nicht zu trennen von ihrer Haushaltssituation und ihrem bisherigen Erwerbsverlauf.<sup>28</sup> Eine dynamische oder verzeitlichte Analyse von Prekarität richtet die Aufmerksamkeit darauf, ob eine als prekär klassifizierte Erwerbsstelle dauerhaft ausgeübt wird oder ob eine prekäre Erwerbsarbeit eine kurze, nicht wiederkehrende Episode im Verlauf der Berufsbiografie darstellt bzw. eine Passage in eine stabile Erwerbslage ist.<sup>29</sup> Zentral ist also die Frage, ob sich eine prekäre Erwerbssequenz im Erwerbsverlauf verfestigt oder der Sprung zurück in eine angemessen entlohnte, stabile und längerfristige Beschäftigung ist. Erst wenn bestimmte Erwerbssequenzen wie z.B. Leiharbeit im Zusammenhang mit anderen Stationen der Erwerbsbiografie betrachtet werden, können Aussagen über die Nähe oder Ferne des Erwerbsverlaufs zur Prekarität gemacht werden. In seiner Definition des Prekaritätbegriffs bezieht Kraemer neben dem Erwerbsverlauf zudem den Haushaltskontext mit ein: Einerseits können prekäre Erwerbslagen im Haushalt aufgefangen und gewissermaßen entproblematisiert werden, wenn andere zuverlässige Erwerbseinkommen oder zusätzliche Einkommensquellen vorhanden sind, die die längerfristige Planbarkeit des eigenen Lebensentwurfs ermöglichen; andererseits kann sich eine Person in einer stabilen und sozial abgesicherten Erwerbslage befinden, die auch im Zeitverlauf keinerlei Merkmale von Prekarität aufweist, und trotzdem aufgrund der Haushaltsstruktur in eine prekäre Lebenslage geraten.<sup>30</sup> Ein solcher Begriff von Prekarität schließt die Bestimmung von Prekarität entlang bestimmter Beschäftigungsformen wie Leiharbeit, befristeter Beschäftigung und Teilzeitarbeit aus, da solche atypischen Beschäftigungsformen zwar ein erhöhtes prekäres Potenzial bergen, wel-

---

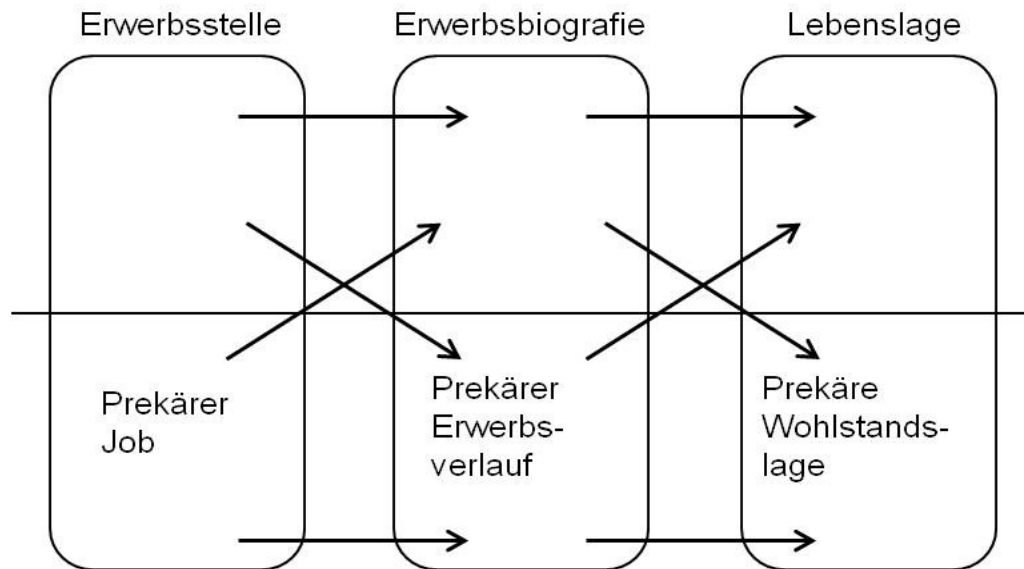
<sup>28</sup> Hardering, 2009, S. 140.

<sup>29</sup> Kraemer, 2008, S. 81.

<sup>30</sup> Kraemer, 2008, S. 82.

ches allerdings durch Haushaltskontexte abgedeckt werden kann.<sup>31</sup>  
Abbildung 2 verdeutlicht diesen Zusammenhang.

Abbildung 2: Was ist prekär?



Quelle: Kraemer, 2008, S. 84.

Ein prekärer Job und ein prekärer Erwerbsverlauf müssen nicht zwangsläufig in einer prekären Wohlstandslage enden. Gleichzeitig können auch eine reguläre Erwerbsstelle sowie ein stabiler Erwerbsverlauf zu einer prekären Wohlstandslage führen. Die Grenzen zwischen Wohlstand und Prekarität sind zwischen den einzelnen Kategorien also fließend. Ein vorübergehender prekärer Job kann durchaus zu einer stabilen Erwerbslage führen, wenn z.B. im Anschluss an ein Leiharbeitsverhältnis der Leiharbeitnehmer von der entleihenden Firma übernommen wird. Durch Verlust eines regulären Beschäftigungsverhältnisses kann hingegen auch ein Abrutschen in eine dauerhafte prekäre Erwerbslage möglich sein. Bei der Prekarisierung handelt es sich daher nicht nur um ein Phänomen an den Rändern der Arbeitsgesellschaft.

<sup>31</sup> Hardering, 2009, S. 140.

## 4.2 Subjektive Wahrnehmung von Prekarität

Neben dem dauerhaften Ausschluss von Erwerbsarbeit und der Expansion unsicherer Beschäftigung sind die kollektiven Statusängste von Stammbeschäftigten ein zentraler Kristallisationspunkt von Prekarität.<sup>32</sup> Große Aufmerksamkeit hat in diesem Kontext das von Robert Castel (2000) entwickelte Zonenmodell gesellschaftlicher Integration gefunden. Castel sieht die ehemals einheitliche und stabile Arbeitsgesellschaft in drei unterschiedliche Zonen zerfallen: Die „Zone der Integration“, die sich durch stabile soziale Arbeitsverhältnisse und solide soziale Beziehungen kennzeichnet; die „Zone der Prekarität“, die eine instabile Zwischenzone bezeichnet und deren Verorteten zwar noch Teil an der gesellschaftlichen Arbeitsteilung haben, jedoch immer wieder vom Herausfallen bedroht sind; und die „Zone der Entkoppelten“, in der sich das Fehlen produktiver Tätigkeiten und sozialer Unterstützung zu sozialer Ausgrenzung verdichtet.<sup>33</sup> Die Herausbildung einer „Zone der Prekarität“ ist in diesem Zusammenhang bedeutsam, weil sie, anders als die Langzeitarbeitslosigkeit (Zone der Entkoppelung), im unmittelbaren Erfahrungsbereich des produktiven Zentrums der Gesellschaft angesiedelt ist: Mitglieder der Stammebelegschaften (Zone der Integration) haben die Arbeitsrealität der Leiharbeiter, Aushilfskräfte, befristet Beschäftigten oder abhängig Selbständigen (Zone der Prekarität) beständig vor Augen.<sup>34</sup> Vor allem für die Gruppe der Verunsicherten und Abstiegsbedrohten innerhalb der Zone der Integration kann daraus die empfundene Beschäftigungsunsicherheit und somit eine subjektive Wahrnehmung von Prekarität resultieren. Tabelle 3 verdeutlicht die verschiedenen Gruppen innerhalb der Zonen gesellschaftlicher Integration.

---

<sup>32</sup> Dörre und Holst, 2010, S. 37.

<sup>33</sup> Vgl. Bultemeier et al., 2008, S. 242.

<sup>34</sup> Vgl. Dörre, 2005, S. 252.

Tabelle 3: Zonen gesellschaftlicher Integration

1. Zone der Integration
<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Gesicherte Integration („Die Gesicherten“)</li> <li>b) Atypische Integration („Die Unkonventionellen“ oder „Selbstmanager“)</li> <li>c) Unsichere Integration („Die Verunsicherten“)</li> <li>d) Gefährdete Integration („Die Abstiegsbedrohten“)</li> </ul>
2. Zone der Prekarität
<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Prekäre Beschäftigung als Chance / temporäre Integration („Die Hoffenden“)</li> <li>b) Prekäre Beschäftigung als dauerhaftes Arrangement („Die Realistischen“)</li> <li>c) Entschärfte Prekarität („Die Zufriedenen“)</li> </ul>
3. Zone der Entkoppelung
<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Überwindbare Ausgrenzung: („Die Veränderungswilligen“)</li> <li>b) Kontrollierte Ausgrenzung / inszenierte Integration („Die Abgehängten“)</li> </ul>

Quelle: Dörre, 2005, S. 253.

Tatsächlich sind die Castel'schen Zonen in den Köpfen präsent, sie markieren aber keine starren Grenzziehungen, sondern wirken als flexible (Selbst-) Klassifikationen, in denen sich Erwerbsbiographie, Lebensalter, Qualifikationsniveau und Geschlecht bemerkbar machen.<sup>35</sup> Daher sind die zuvor beschriebene Prekarität der Erwerbsbiografie als auch die Prekarität des Wohlstands Konzepte, die die Konturen der „Zone der Prekarität“ deutlicher werden lassen. Es kann bei der Bestimmung von Prekarität also nicht allein um die Erwerbsarbeit oder gar bestimmte Beschäftigungsformen gehen, die dann pauschal als prekär etikettiert werden. Vielmehr sollte sich die Bestimmung von Prekarität entlang von Personen, Erwerbsbiografien und Haushalten ausrichten.<sup>36</sup>

<sup>35</sup> Dörre, 2005, S. 252.

<sup>36</sup> Hardering, 2009, S. 141f.

## 5. Leiharbeit in Deutschland

Mit über 900.000 beschäftigten Leiharbeitern im Jahr 2011 erreichte die Leiharbeit in Deutschland einen neuen Höchststand und machte damit 2,9 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse aus.<sup>37</sup> Auch wenn die Zahlen seither etwas rückläufig sind, hat sich Leiharbeit damit als fester Bestandteil des ersten Arbeitsmarktes in Deutschland etabliert. Folgendes Kapitel gibt einen Überblick über die dynamische Entwicklung seit der gesetzlichen Regelung durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG), skizziert die rechtlichen Rahmenbedingungen und beschreibt die zunehmende Deregulierung seit den neunziger Jahren. Abschließend werden die Strukturmerkmale von Leiharbeit genauer betrachtet, Chancen und Risiken für Leiharbeiter aufgezeigt und neuere Entwicklungen dargestellt.

### 5.1 Entstehung der Leiharbeit

Die Arbeitnehmerüberlassung hat sich in Deutschland als eigenständiges Phänomen erst im 20. Jahrhundert herausgebildet, davor hing sie untrennbar mit Fragen der Arbeitsvermittlung zusammen. In der frühen Neuzeit wurde die Arbeitsvermittlung und damit auch die Arbeitnehmerüberlassung faktisch von den Zünften geleistet, die Arbeitsnachweise vor allem für reisende Handwerksgesellen vergaben.<sup>38</sup> Die Arbeitsvermittlung in Form des Arbeitsnachweises unterlag keinen Beschränkungen, die freie Arbeitsvermittlung brachte aber erhebliche Missstände mit sich, weshalb bereits 1910 im Stellenvermittlergesetz eine behördliche Zulassungspflicht eingeführt wurde, wonach private Stellenvermittlung nur dann zulässig sein sollte, wenn öffentlicher oder gemeinnütziger Arbeitsnachweis nicht in ausreichendem Umfang zur Verfügung stehe. Damit wurde nicht nur eine öffentliche Aufgabe der Arbeitsvermittlung definiert, sondern auch ein Schritt zur staatlichen Monopolisierung der Arbeitsvermittlung getan, die sich mit dem Arbeitsnachweisgesetz vom

---

<sup>37</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2012, S. 4.

<sup>38</sup> Steuer, 2009, S. 30.

22.07.1922 (ANG) manifestierte.<sup>39</sup> Diese anfängliche Zuordnung der Arbeitnehmerüberlassung zur Arbeitsvermittlung durch das ANG führte dazu, dass Leiharbeit mit der Arbeitsvermittlung gleichgesetzt und nach einer siebenjährigen Übergangsfrist mit dem Verbot der gewerbsmäßigen und nicht gewerbsmäßigen Arbeitsvermittlung untersagt wurde. Die Arbeitsvermittlung sollte fortan nur durch paritätisch besetzte Institutionen durchgeführt werden, und sie wurde durch das Gesetz zur Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung von 1927 (AVAVG) und dessen Novellierungen 1931 und 1957 allein zur staatlichen Aufgabe erklärt.<sup>40</sup> Als 1962 die Schweizer Leiharbeitsfirma ADIA (heute Adecco) entgegen dem Verbot zur Arbeitnehmerüberlassung in Hamburg eine Filiale eröffnete, entschied ein Hamburger Gericht gegen ADIA und untersagte Tätigkeiten zur Arbeitnehmerüberlassung. ADIA wiederum focht die Entscheidung unter Berufung auf das Recht zur freien Berufswahl an und legte Verfassungsbeschwerde ein.<sup>41</sup> Daraufhin entschied das Bundesverfassungsgericht am 4. April 1967 zugunsten von ADIA und legalisierte damit die Beschäftigungsform Leiharbeit. Nach der Aufhebung des Verbots kam es zunächst zu einer erheblichen Ausweitung der Leiharbeit. Die Anzahl der Verleihbetriebe wuchs von 145 Betrieben im Jahr 1968 auf 1.064 Leiharbeitsagenturen im Jahr 1972 um mehr als 730 Prozent an.<sup>42</sup> Im Zuge dessen verbesserte sich in der Leiharbeitsbranche durch den Zusammenschluss der größten Unternehmen für Zeitarbeit (1969) im Unternehmensverband für Zeitarbeit (UZA) der Organisationsgrad und damit auch die Durchsetzungsfähigkeit der Interessenwahrnehmung.<sup>43</sup> Trotz der mit dem erhöhten Organisationsgrad einhergehenden Professionalisierung traten durch die Ausweitung der Leiharbeit wiederum vermehrt unerwünschte Nebenerscheinungen auf.<sup>44</sup> Häufig war der arbeits- und sozialversicherungspflichtige Schutz der Leiharbeitnehmer nicht gewährleistet, was dazu

---

<sup>39</sup> Vgl. Herrmann, 2009, S. 25ff.

<sup>40</sup> Vitolis, 2008, S. 137.

<sup>41</sup> Vgl. Shire und Van Jaarsveld, 2008, S. 6.

<sup>42</sup> Vgl. Vitolis, 2008, S. 138ff.

<sup>43</sup> Herrman, 2009, S. 28.

<sup>44</sup> Vgl. Herrman, 2009, S. 29.



führte, dass das Budget der staatlichen Sozialausgaben erheblich belastet wurde. Besonders die hieraus resultierenden sozialen Missstände gaben schließlich den Anstoß zum Entwurf eines Gesetzes zur Regulierung der Arbeitnehmerüberlassung.<sup>45</sup> Nach Abschluss der parlamentarischen Beratungen und der Aufnahme von Änderungsvorschlägen des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung wurde der Regierungsentwurf am 21.06.1972 in zweiter und dritter Lesung einstimmig verabschiedet und nach Zustimmung des Bundesrats am 07.08.1972 verkündet. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) trat zum 12.10.1972 in Kraft.<sup>46</sup>

## 5.2 Gesetzliche Ausgestaltung

Seit Inkrafttreten des AÜG wurde einerseits eine wirksame Ordnung und Kontrolle der Verleihpraxis der Arbeitnehmerüberlassung herbeigeführt und andererseits ein arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Mindestschutz für Leiharbeiter gewährleistet. Zur Herbeiführung einer wirksamen Ordnung und Kontrolle der Verleihpraxis unterstellte das Gesetz die Verleihunternehmen einer staatlichen Kontrolle.<sup>47</sup> Daher ist trotz der Legalisierung durch das Bundesverfassungsgericht die Leiharbeit durch das 1972 geschaffene Arbeitnehmerüberlassungsgesetz erlaubnispflichtig (AÜG § 1 Abs. 1).<sup>48</sup>

---

<sup>45</sup> Vitolis, 2008, S. 139.

<sup>46</sup> Steuer, 2009, S. 32.

<sup>47</sup> Vgl. Vitolis, 2008, S. 139ff.

<sup>48</sup> Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158), das zuletzt durch Artikel 26 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854) geändert worden ist.

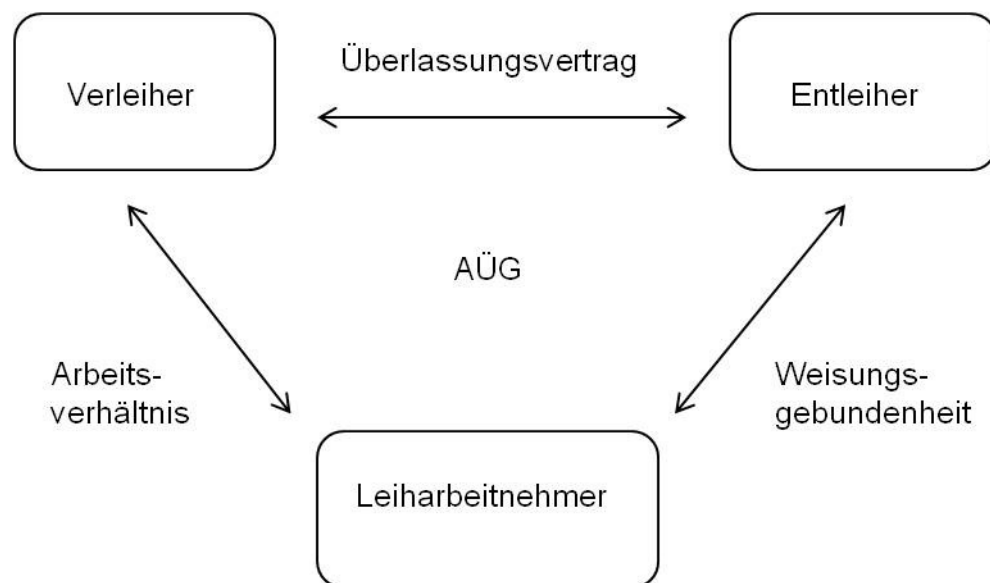
### 5.2.1 Dreiecksbeziehung

Aus § 1 zur Erlaubnispflicht gehen drei Rechtsbeziehungen hervor, die maßgeblich für die Leiharbeit sind:

§ 1 Abs. 1: „Arbeitgeber, die als Verleiher Dritten (Entleiher) Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit zur Arbeitsleistung überlassen wollen, bedürfen der Erlaubnis.“<sup>49</sup>

Leiharbeit setzt also zwingend die Beteiligung dreier Parteien voraus, die in folgender Abbildung verdeutlicht werden.

Abbildung 3: Dreiecksverhältnis zwischen Verleiher, Entleiher und Leiharbeitnehmer



Quelle: Eigene Darstellung.

Aus § 1 Abs. 1 AÜG folgt, dass der Verleiher auch während der Überlassung Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers bleibt. Verleiher und Leiharbeitnehmer begründen durch Abschluss des Arbeitsvertrages ein Arbeitsverhältnis, das mit allen üblichen Rechten und Pflichten für beide

<sup>49</sup> AÜG § 1 Abs. 1.

Parteien verbunden ist.<sup>50</sup> Der Arbeitnehmer hat somit Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Feiertagsvergütung und erwirbt Urlaubsansprüche. Der Verleiher bleibt dabei vollständig in der Arbeitgeberposition; er zahlt das Entgelt, gewährt Urlaub, mahnt unter Umständen ab oder beendet das Arbeitsverhältnis durch Kündigung. Zudem ist der Verleiher verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer bei Abschluss des Arbeitsvertrages das Merkblatt für Leiharbeitnehmer der Bundesanstalt für Arbeit auszuhändigen (§ 11 Abs. 2 AÜG), das die wesentlichen Rechte des Leiharbeitnehmers enthält.<sup>51</sup> Echte vertragliche Ansprüche hat der Leiharbeitnehmer somit bei legaler Arbeitnehmerüberlassung ausschließlich gegenüber dem Verleiher. Zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer besteht jedoch ein rechtliches Band, wonach der Leiharbeitnehmer nach den Weisungen des Entleihers arbeitet und diesem bei Verletzung der Arbeitspflicht haftet. Die Rechtsbeziehung zwischen Verleiher und Entleiher regelt der Überlassungsvertrag, der den Verleiher verpflichtet dem Entleiher im vertraglich vorgesehen Zeitraum die Arbeitsleistung eines entsprechend qualifizierten Leiharbeitnehmers zu verschaffen. Zum anderen ist es die Verpflichtung des Entleihers, dafür ein Überlassungsentgelt zu zahlen, ohne dass der Entleiher Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers wird.<sup>52</sup> Lediglich bei Unwirksamkeit des Vertrages, die nach § 9 Nr. 1 AÜG eintritt, wenn der Verleiher nicht die nach § 1 erforderliche Erlaubnis hat, gilt zwischen Leiharbeitnehmer und Entleiher ein Arbeitsverhältnis als zu Stande gekommen.<sup>53</sup> Tabelle 4 verdeutlicht den Zusammenhang zwischen den beteiligten Parteien:

---

<sup>50</sup> Dreyer, 2009, S. 22.

<sup>51</sup> Vgl. Dreyer, 2009, S. 22ff.

<sup>52</sup> Vgl. Steuer, 2009, S. 104ff.

<sup>53</sup> AÜG § 10 Abs. 1.

Tabelle 4: Übersicht über die Zusammenhänge zwischen den beteiligten Parteien

ist in Bezug auf:	Leiharbeitnehmer	Verleiher	Entleiher
Leiharbeitnehmer		Angestellter	Fremdarbeitnehmer
Verleiher	Arbeitgeber		Dienstleister
Entleiher	Einsatzbetrieb	Auftraggeber	

Quelle: Schröder, 2009, S. 9.

Zwischen dem Entleiher und Verleiher besteht durch den Überlassungsvertrag also eine Beziehung als Auftraggeber-Auftragnehmer (bzw. Lieferant/Dienstleister), während zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer eine Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung besteht. In Bezug auf den Entleiher ist der Leiharbeitnehmer lediglich ein Fremdmitarbeiter, der allerdings, wie oben beschrieben, der Weisungsbefugnis des Einsatzbetriebes unterliegt und nach mindestens dreimonatiger Einsatzdauer auch berechtigt ist, an den Betriebsratswahlen des Entleihbetriebes teilzunehmen.<sup>54</sup> Durch die Besonderheit dieser Beziehungen grenzt sich die Leiharbeit auch von der Arbeitsvermittlung ab (genauer hierzu in Kapitel 5.2.3), mit der sie, wie in Kapitel 5.1 beschrieben, zu Beginn des 20. Jahrhunderts noch zusammenhing.

### 5.2.2 Die Erlaubnispflicht

Nachdem bei der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit (BA) der Antrag auf Erteilung einer Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung gestellt worden ist, prüft die Behörde die Zuverlässigkeit des Antragstellers. Dabei kann die Erlaubnis versagt werden, wenn Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass der Antragsteller „die für die Ausübung der Tätigkeit nach § 1 erforderliche Zuverlässigkeit nicht besitzt, insbe-

<sup>54</sup> Vgl. Promberger, 2006, S. 263.

sondere weil er die Vorschriften des Sozialversicherungsrechts, über die Einbehaltung und Abführung der Lohnsteuer, über die Arbeitsvermittlung, [...], die Vorschriften des Arbeitsschutzrechts oder die arbeitsrechtlichen Pflichten nicht einhält.<sup>55</sup> Die Versagungsgründe des § 1 Abs. 1 AÜG zielen insbesondere darauf ab, Bewerber, die auf Grund ihrer Persönlichkeit, ihrer Betriebsorganisation oder ihres Verhaltens gegenüber den Leiharbeitnehmern nicht die Gewähr für die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften bieten, von der Verleihtätigkeit abzuhalten. Für die Arbeitnehmerüberlassung besteht somit ein präventives Verbot mit Erlaubnisvorbehalt.<sup>56</sup> Der Gesetzgeber hat so den oben erwähnten Missständen, die aus der Legalisierung der Leiharbeit entstanden sind, einen Riegel vorgeschoben.

### **5.2.3 Abgrenzung zur Arbeitsvermittlung**

Die private Arbeitsvermittlung weist zahlreiche deckungsgleiche Arbeitsprozesse auf, so dass auf den ersten Blick Unterschiede zur Leiharbeit kaum sichtbar sind. Auf der rechtlichen Ebene gibt es allerdings einige elementare Unterschiede. Während mit dem Abschluss zwischen arbeitssuchendem Arbeitnehmer und dem vermittelten neuen Arbeitgeber die Geschäftsbeziehung zwischen Arbeitsvermittlungs-Agentur und Arbeitnehmer endet, besteht das Anstellungsverhältnis zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer auch dann weiter, wenn der Leiharbeitnehmer nicht in einem Kundeneinsatz produktiv beschäftigt wird<sup>57</sup> (zumindest für die Dauer des Vertrages zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer). Der Leiharbeiter hat also auch dann einen Anspruch auf Vergütung, wenn er nicht überlassen wird.<sup>58</sup> Da mit der Beendigung einer Überlassung das Arbeitsverhältnis nicht zwangsläufig gleichzeitig endet, gelten für die Leiharbeit die gleichen Befristungsregeln nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) wie für Arbeitsverhältnisse außerhalb der Leiharbeit und die Leiharbeitnehmer unterliegen in gleicher

---

<sup>55</sup> AÜG § 3 Abs. 1.

<sup>56</sup> Vgl. Steuer, 2009, S. 34.

<sup>57</sup> Vgl. Schröder, 2009, S. 32ff.

<sup>58</sup> AÜG § 11 Abs. 1.

Weise dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG).<sup>59</sup> Daher können Verleiher eine Vermittlungsprovision in Rechnung stellen, wenn der Leiharbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses mit dem Verleiher zum Entleiher wechselt.<sup>60</sup> In der Praxis bieten viele private Personaldienstleister deshalb für Arbeitssuchende beide Modelle an; die Arbeitsvermittlung, für die der Arbeitnehmer bei erfolgreicher Vermittlung ein Honorar bezahlt (Personaldienstleister, die vor allem Experten bzw. Fachkräfte vermitteln, stellen das Erfolgshonorar dem Arbeitgeber in Rechnung), und Arbeitnehmerüberlassung, für die aufgrund der besonderen Rechtsbeziehung bei Übernahme durch den Entleiher ein Vermittlungshonorar in Rechnung gestellt wird.<sup>61</sup>

#### **5.2.4 Abgrenzung zum Werkvertrag**

Während im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung der Entleihbetrieb den Einsatz des Fremdarbeiters steuert, werden im Rahmen von Werkverträgen innerbetriebliche Arbeitsbereiche zur selbstständigen Abwicklung an Fremdfirmen vergeben. Bei werkvertraglichen Mitarbeiterinsätzen verbleibt dabei das arbeitsrechtliche Weisungsrecht beim Lieferanten (Subunternehmer), wohingegen bei Einsätzen auf Grundlage des AÜG der Einsatzbetrieb die Personalhoheit über den Fremdmitarbeiter hat.<sup>62</sup> Die theoretisch klare Abgrenzung zwischen einem Werkvertrag und der Arbeitnehmerüberlassung wird jedoch in der Praxis erheblich erschwert, vor allem weil auch dem Auftraggeber beim Werkvertrag gegenüber den Arbeitnehmern des Werkunternehmers ein Weisungsrecht zusteht. Da der Werkunternehmer dem Auftraggeber einen Leistungserfolg schuldet, ist das Weisungsrecht des Auftraggebers jedoch nur auf das versprochene Werk bezogen, wodurch er lediglich projektbezogene Ausführungsanweisungen geben kann, wohingegen bei der Arbeitnehmerüberlassung der Leiharbeitnehmer für die Zeit seiner Tätigkeit in die Betriebsorganisation des Auftraggebers (Entleiher)

---

<sup>59</sup> Vgl. Dreyer, 2009, S. 23ff.

<sup>60</sup> AÜG § 9 Nr. 3.

<sup>61</sup> Vgl. Schröder, 2009, S. 33.

<sup>62</sup> Schröder, 2009, S. 33.

eingebunden ist und das gesamte Weisungsrecht auf diesen übertragen wird.<sup>63</sup>

### **5.3 Entwicklung der Leiharbeit**

§ 8 des AÜG verpflichtet Verleihunternehmen dazu, der Bundesagentur für Arbeit (BA) halbjährlich statistische Meldungen über „die Zahl der überlassenen Leiharbeiter getrennt nach Geschlecht, nach der Staatsangehörigkeit, nach Berufsgruppen und nach der Art der vor der Begründung des Vertragsverhältnisses zum Verleiher ausgeübten Beschäftigung zu erstatten“.<sup>64</sup> Damit liegen der BA seit 1973 statistische Daten zu Leiharbeit vor, die regelmäßig in Form der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik (ANÜSTAT) veröffentlicht werden. In Form einer Sekundäranalyse dieses Datensatzes wird im Folgenden ein Überblick über die quantitative Entwicklung der Leiharbeit seit 1973 gegeben.

#### **5.3.1 Gesamtentwicklung**

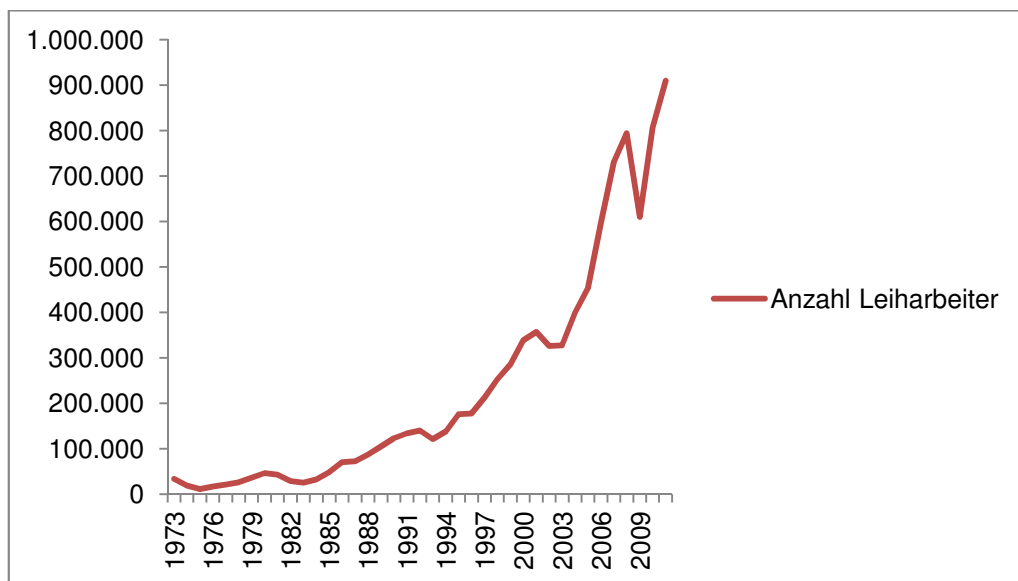
Seit Beginn der Leiharbeit hat sich die Zahl der Leiharbeiter vervielfacht, vor allem seit Mitte der achtziger Jahre nahm diese stetig zu. Bis Mitte der achtziger Jahre stagnierte die Zahl der überlassenen Arbeitnehmer allerdings auf einem konstant niedrigen Niveau, so dass die rapide Zunahme der Leiharbeit zu Beginn noch nicht absehbar war. Abbildung 4 zeigt die Gesamtentwicklung über die letzten knapp vierzig Jahre.

---

<sup>63</sup> Vgl. Steuer, 2009, S. 48ff.

<sup>64</sup> AÜG § 8 Abs. 1 Nr. 1.

Abbildung 4: Entwicklung der Leiharbeit von 1973 bis 2011



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitnehmerüberlassungsstatistik, Zeitreihe 1973 bis 2011, jeweils zum Stichtag 30.6.

Nach einem kurzen Anstieg im Anschluss an die Legalisierung der Leiharbeit pendelte sich die Zahl der überlassenen Arbeitnehmer zwischen 1974 und 1984 auf einem konstant niedrigen Niveau mit im Mittel 30.000 Leiharbeitern ein. Erst ab 1985 kam es zu einer deutlichen Zunahme, die bis Anfang der neunziger Jahre andauerte. Obwohl Anfang der neunziger Jahre die neuen Bundesländer als Markt hinzukamen, geriet das Wachstum der Leiharbeit ins Stocken. In einer Phase von Mitte 1992 bis Herbst 1994 ging die Zahl der überlassenen Arbeitnehmer sogar zurück und es kam erst in einer zweiten, nunmehr gesamtdeutschen Wachstumsphase zu einer sieben Jahre andauernden Expansion, in deren Verlauf sich die Zahl der Leiharbeitnehmer mehr als verdreifachte.<sup>65</sup> Ab Ende 2001 kam es dann zu einem erneuten Rückgang, der bis in das Jahr 2003 anhielt. Seither stieg die Zahl der Leiharbeitnehmer, mit Ausnahme des Krisenjahres 2008/2009 in dem es zu einem kurzzeitigen rapiden Einbruch kam, jedoch überproportional an. Im Folgenden wird daher der Zeitraum von 2003 bis 2011 genauer betrachtet.

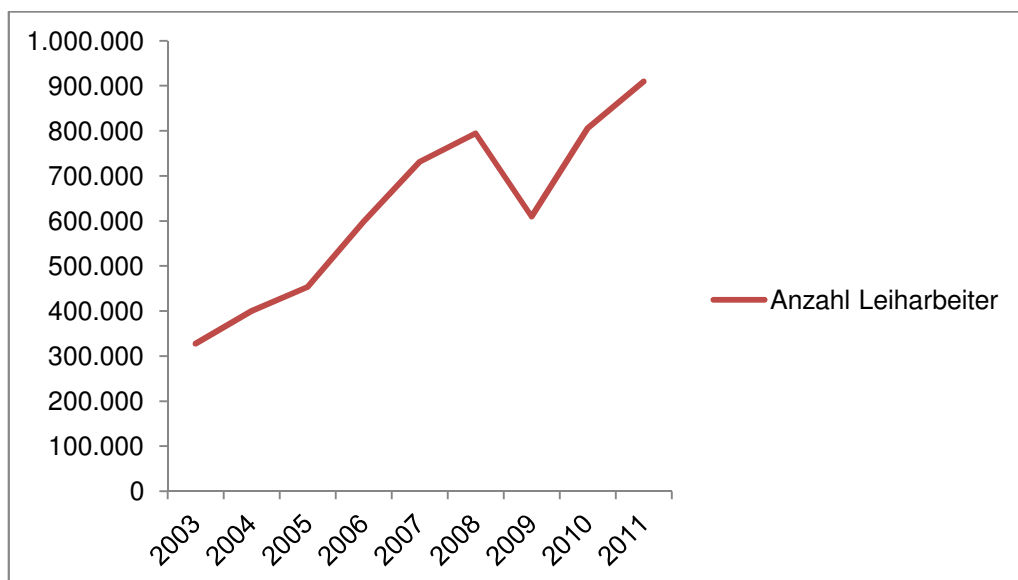
<sup>65</sup> Vgl. Schäfer, 2009, S. 6.



### 5.3.2 Entwicklung seit 2000

Zwischen Mitte 2003 und 2011 hat sich die Zahl der Leiharbeiter verdreifacht. Zwar kam es in der zweiten Wachstumsphase während der neunziger Jahre bereits schon einmal zu einer Verdreifachung der Leiharbeit, doch während sich die Zahl der Leiharbeiter dabei von 120.000 im Jahr 1993 auf 360.000 im Jahr 2001 um 240.000 vergrößerte, ist das Wachstum mit über 600.000 Leiharbeitern im Zeitraum von 2003 bis 2011 wesentlich größer (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Entwicklung der Leiharbeit von 2003 bis 2011



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitnehmerüberlassungsstatistik, Zeitreihe 1973 bis 2011, jeweils zum Stichtag 30.6.

Diese Entwicklung setzte bereits deutlich vor Beginn des letzten Konjunktur- und Beschäftigungsaufschwungs zeitgleich mit den Deregulierungen im Zuge der Hartz-Gesetze ein. Diese neuen rechtlichen Vorzeichen begünstigten veränderte Einsatzformen von Leiharbeit und erhöhten ihre Attraktivität für Entleiher.<sup>66</sup> Eine genaue Auseinandersetzung mit der Deregulierung der Leiharbeit im Zuge der Hartz-Reformen erfolgt im nächsten Kapitel. Während Leiharbeit ursprünglich dazu dien-

<sup>66</sup> Seifert und Brehmer, 2008, S. 335.

te, situativ auftretenden Personalbedarf abzudecken, so mehren sich die Anzeichen, dass Betriebe sie vermehrt als flexible Rand- oder Parallelbelegschaften einsetzen.<sup>67</sup> Diesen Eindruck verstärkt eine genauere Betrachtung der Leiharbeit während der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise über den Jahreswechsel 2008/2009.

### **5.3.3 Entwicklung während der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009**

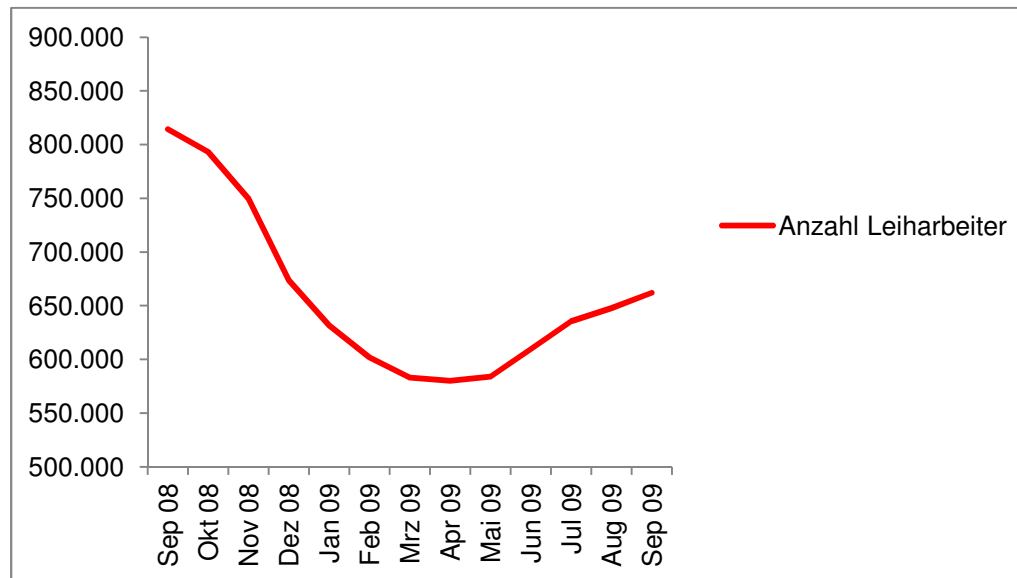
Als am 15. September 2008 die amerikanische Investmentbank Lehman Brothers Insolvenz anmeldete und damit den sogenannten „Lehman Schock“ auslöste, kam es kurz darauf auch zu Einbrüchen in der deutschen Wirtschaft.<sup>68</sup> Während anfangs nur die Finanzbranche betroffen war, griff die Krise kurze Zeit später auch auf die Realwirtschaft über und Autohersteller, Maschinenbauer und andere Gewerbetreibende mussten mit Personalanpassungsmaßnahmen entsprechend auf die veränderte Nachfrage reagieren. Waren im September 2008 kurz vor Beginn der Wirtschaftskrise noch 814.000 Leiharbeiter beschäftigt, so fiel diese Zahl einen Monat später bereits um über 20.000 Leiharbeiter auf 793.000 ab. In den folgenden Monaten sank die Zahl der Leiharbeiter dann um knapp eine viertel Million und erreichte im April 2009 mit 580.000 Leiharbeitern ihren Tiefpunkt. Bereits im Monat darauf begann sich die Zahl der Leiharbeiter aber wieder zu erholen und stieg ab Mitte 2009 schon wieder rasch an (vgl. Abbildung 6).

---

<sup>67</sup> Seifert und Brehmer, 2008, S. 335.

<sup>68</sup> Reed, 2008, [www.spiegel.de/international/business/global-finance-crisis-lehman-shock-waves-hit-european-bourses-a-578418.html](http://www.spiegel.de/international/business/global-finance-crisis-lehman-shock-waves-hit-european-bourses-a-578418.html).

Abbildung 6: Anzahl der Leiharbeiter zwischen September 2008 und September 2009



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitnehmerüberlassungsstatistik, Zeitreihe 1973 bis 2011, jeweils zum Stichtag 30.6.

Diese Entwicklung während der Finanz- und Wirtschaftskrise zeigt, dass Leiharbeit stark konjunkturabhängig ist und fast zeitgleich auf konjunkturelle Schwankungen reagiert. Leiharbeit ist also eine sehr dynamische Beschäftigungsform. Während in Zeiten eines beginnenden konjunkturellen Aufschwungs die Nutzung von Leiharbeit zunächst ansteigt, ist in einer Abschwungphase die Leiharbeitsbranche hingegen der Sektor, in dem frühzeitig die Folgen der wirtschaftlichen Eintrübung sichtbar werden. Vor der Entlassung der Stammbeschäftigten wird in Unternehmen – neben beispielsweise Anpassungen der Arbeitszeit über Reduktion der Überstunden oder durch Kurzarbeit – in der Regel die Inanspruchnahme von Leiharbeit reduziert.<sup>69</sup> Damit zeigt sich, dass Leiharbeit inzwischen Personalstrategisch vor allem ein Flexibilisierungsinstrument darstellt.

<sup>69</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2012, S. 6ff.

#### 5.4 Deregulierung der Leiharbeit und Revision des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Während in den Jahren nach der Legalisierung der Leiharbeit die starke Restriktion und Regulierung der Beschäftigungsform im Vordergrund stand, setzte in den 1980er Jahren ein Wandel hin zur zunehmenden Deregulierung leiharbeitsspezifischer Sonderbestimmungen ein.<sup>70</sup> Bezeichnend als Trendwende für die Leiharbeitsbranche ist hierfür das Beschäftigungsfördergesetz von 1985 zu nennen, durch das erstmals Erleichterungen für die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung normiert wurden.<sup>71</sup> Bis zu einer umfassenden Reform des Arbeitnehmerüberlassungsrechts im Dezember 2002 unterlag die Arbeitnehmerüberlassung diversen Reformen, die folgende Tabelle darstellt:

Tabelle 5: Reformen der Arbeitnehmerüberlassung von 1985 bis 2002

ab 1985	Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 3 auf 6 Monate.
ab 1994	Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 6 auf 9 Monate und Zulassung der Synchronisation für schwer vermittelbare Arbeitslose.
Ab 1997	Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 9 auf 12 Monate und Zulassung der Synchronisation von Ersteinsatz und Arbeitsvertrag beim erstmaligen Verleih, Befristung ohne sachlichen Grund.
Ab 2002	Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 12 auf 24 Monate, Leiharbeitnehmer erhalten nach 12 Monaten im Entleihbetrieb die gleichen Arbeitsbedingungen und die gleiche Entlohnung wie die Stammbeslegschaft.

Quelle: Jahn und Rudolph, 2002, S. 2.

<sup>70</sup> Vitolis, 2008, S. 142.

<sup>71</sup> Herrmann, 2009, S. 31.

Seit Inkrafttreten des Beschäftigungsfördergesetzes von 1985 wurde die anfangs auf 3 Monate beschränkte Nutzung von Leiharbeit sukzessive erhöht: Mit dem Beschäftigungsfördergesetz von 1994 wurde dann neben einer weiteren Erhöhung der Überlassungshöchstdauer die Synchronisation eines Arbeitsverhältnisses bei schwer vermittelbaren Arbeitslosen an die Dauer des Überlassungsfalles dann möglich, wenn sich daran unmittelbar ein Arbeitsverhältnis beim Entleiher anschloss. Wesentliche Änderungen brachte dann das Gesetz zur Reform der Arbeitsförderung vom 24.03.1997 mit sich mit dem Ziel, Hemmnisse zur Schaffung von neuen Arbeitsplätzen abzubauen: So sollte eine einmalige Befristung des Arbeitsverhältnisses ohne sachlichen Grund möglich sein und das Verbot der Beschränkung des Arbeitsverhältnisses auf die Dauer des Überlassungsfalles (Synchronisationsverbot) sollte erst im Wiederholungsfall greifen. Mit Inkrafttreten des Job-AQTIV-Gesetzes am 01.01.2002 wurde durch die Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 12 auf 24 Monate (bei gleichzeitiger Einführung des Gleichbehandlungsgrundsatzes nach 12 Monaten) dann ein weiterer Schritt in Richtung Deregulierung gemacht, der durch das darauf folgende „Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Markt“ die Basis für eine weitgehende Liberalisierung der Arbeitnehmerüberlassung schuf.<sup>72</sup>

#### **5.4.1 Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt**

Mit der Verabschiedung des ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (eGmDA) Ende 2002 leitete die Bundesregierung ihre umfassende Arbeitsmarktreform zur Bekämpfung der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit in Deutschland ein.<sup>73</sup> Ein wichtiger Eckpfeiler dieses auf Vorschlägen der Hartz-Kommission basierenden Maßnahmenkatalogs war der flächendeckende Einsatz von Personal-Service-Agenturen (PSA), d.h. staatlich subventionierten und vermittlungsorientiert arbeitenden Leiharbeitsfirmen, auf die im folgenden Ka-

---

<sup>72</sup> Vgl. Herrmann, 2009, S. 33ff.

<sup>73</sup> Burda und Kvasnicka, 2005, S. 2.

pitel genauer eingegangen wird. Zudem wurde durch das eGmDA, nach einer einjährigen Übergangsfrist zum 01.01.2004, auch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz erheblich gelockert und im Gegenzug ein allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz in das AÜG aufgenommen, der Leiharbeitnehmern, falls keine tarifvertragliche Regelung vorliegt, dieselben Arbeitsbedingungen („equal treatment“) zum selben Lohn („equal pay“) eines entsprechenden Arbeitnehmers im Entleihbetrieb zusichert.<sup>74</sup> Tabelle 6 zeigt die wesentlichen Kernpunkte des novellierten Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.

Tabelle 6: Wesentliche Kernpunkte des novellierten AÜG

Der Gleichstellungsgrundsatz ab dem ersten Tag der Überlassung wird eingeführt.
Die Beschränkung der Überlassungshöchstdauer auf zuletzt maximal 24 Monate entfällt.
Das besondere Befristungsverbot entfällt, es gelten jedoch die allgemeinen Befristungsvorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Zuvor durfte der Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund nur einmal befristet werden.
Das Synchronisationsverbot der Dauer des Verleihs und des Arbeitsvertrages wird aufgehoben. Die Vertragsdauer kann nun bei jedem Einsatz mit der Einsatzdauer zusammenfallen.
Das Wiedereinstellungsverbot von vormals im gleichen Verleihbetrieb beschäftigten Leiharbeitnehmern gilt nicht mehr. Verleiher können nun beliebig oft mit den gleichen Arbeitskräften Arbeitsverträge abschließen (dies war zuvor nur einmal möglich).
Die Beschränkung des Verleihs im Bauhauptgewerbe wird reduziert. Während zuvor Leiharbeit im Bauhauptgewerbe verboten war, ist die gewerbsmäßige Überlassung von Arbeitnehmern dann möglich, wenn dies allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge zulassen, von denen Ver- und Entleiher erfasst werden.

Quelle: Crimmann et al., 2009, S. 12.

<sup>74</sup> Vgl. Burda und Kvasnicka, 2005, S. 2.

Die Regelungen des AÜG zur Überlassungshöchstdauer, dem Synchronisations- sowie Befristungs- und Wiedereinstellungsverbot wurden mit dieser Novellierung außer Kraft gesetzt. Im Gegenzug wurde der Gleichbehandlungsgrundsatz, der bereits durch das Job-AQTIV-Gesetz eingeführt wurde, ab dem ersten Einsatztag verpflichtend. Hierauf wird später noch genauer eingegangen, da Tarifverträge von diesem Grundsatz abweichen können. Diese rechtlichen Änderungen flexibilisierten die Leiharbeit erheblich, und machten sie sowohl für Verleiher als auch Entleiher attraktiver. Seifert und Brehmer vertreten daher die These, dass sich ohne diesen qualitativen Wandel der quantitative Bedeutungszuwachs der Leiharbeit seit 2003 kaum erklären lässt<sup>75</sup> (zur quantitativen Entwicklung der Leiharbeit seit 2003 vgl. Kapitel 5.3.2).

#### **5.4.2 Personal Service Agenturen (PSA)**

Mit der flächendeckenden Einführung staatlich subventionierter und vermittlungsorientiert arbeitender Personal-Service-Agenturen (PSA) durch das erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (eGmDA) sollten vor allem Arbeitslose über Leiharbeit in ein dauerhaftes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vermittelt werden.<sup>76</sup> Personal-Service-Agenturen können sowohl von gemeinnützigen Trägern als auch von kommerziellen Leiharbeitsunternehmen betrieben werden. Die Lizenzen zum Einrichten einer PSA wurden von den Arbeitsämtern erstmals im Frühjahr 2003 ausgeschrieben und sind einer bestimmten Losgröße (Anzahl einzustellender Arbeitslose) zugeordnet.<sup>77</sup> In diesen Losen sind die Zielgruppen zur Vermittlung, Grundhonorar und Leistungsprämie im Falle erfolgreicher Vermittlung definiert.<sup>78</sup> Mit diesem als „Herzstück des Abbaus der Arbeitslosigkeit“ bezeichneten Instrument sollten innerhalb kürzester Zeit 150.000 bis 250.000 Arbeitslose dauerhaft auf Grundlage der Prognose vermittelt werden, dass zwischen einem Drittel und der Hälfte der Arbeitslosen

---

<sup>75</sup> Seifert und Brehmer, 2008, S. 335.

<sup>76</sup> Vgl. Burda und Kvasnicka, 2005, S. 8.

<sup>77</sup> Vgl. Weinkopf, 2004, S. 22.

<sup>78</sup> Promberger et al., 2006, S. 128.

bei den entleihenden Arbeitgebern „kleben“ bleibe.<sup>79</sup> Dieser „Klebeffekt“ wurde jedoch weit überschätzt wie spätere empirische Untersuchungen zeigen. Lehmer und Ziegler bestätigen mit ihrer Untersuchung sogar nur einen Klebeffekt von 5 bis 9 Prozent ohne weitere Leiharbeitsperioden nachhaltig beschäftigt zu sein, weitere 8 bis 13 Prozent erreichen dies in Kombination mit Leiharbeitsperioden.<sup>80</sup> Zudem verlagerte sich der Zielschwerpunkt von den ursprünglich vorgesehenen Kurzarbeitslosen (gut vermittelbare Arbeitslose mit marktgängigen Qualifikationen) zu generell beschäftigungsfähigen, jedoch mit individuellen Vermittlungshemmnissen ausgestatteten Arbeitslosen (Jugendliche ohne Berufsabschluss, Langzeitarbeitslose, Ältere, usw.), weshalb der Marktanteil der mit großem Aufwand ins Leben gerufenen Personal-Service-Agenturen mittlerweile marginal ist.<sup>81</sup>

#### **5.4.3 Der Gleichbehandlungsgrundsatz**

In Deutschland wurde der Gleichbehandlungsgrundsatz erstmals 2002 durch das Job-AQTIV-Gesetz eingeführt (vgl. Kapitel 5.4), aber erst mit dem ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt ab Beginn der Leiharbeitstätigkeit verpflichtend. Der Gleichbehandlungsgrundsatz hat vor allem zwei Schutzrichtungen: Zum einen dient er dem Schutz der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen der Leiharbeitnehmer, zum anderen dem Schutz von Stammarbeitsplätzen vor Verdrängung durch Leiharbeit.<sup>82</sup> Nach diesem Prinzip sind die wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren, die ein vergleichbarer Arbeitnehmer im Kundenbetrieb erhält. Zu dem Entgeltanspruch gehören auch Zuschläge, Provisionen, Gewinnbeteiligungen und Sachleistungen. Wesentliche Arbeitsbedingungen sind die Dauer der Arbeit, Überstunden, Pausen, Ruhezeiten, Nachtarbeiten, bezahlter Urlaub und freie Tage.<sup>83</sup> Das Gesetz erlaubt es allerdings, von dieser

---

<sup>79</sup> Vgl. Jahn, 2004, S. 61.

<sup>80</sup> Lehmer und Ziegler, 2010, S. 8.

<sup>81</sup> Vgl. Promberger et al., 2006, S. 128ff.

<sup>82</sup> Herrmann, 2009, S. 40f.

<sup>83</sup> Dreyer, 2009, S. 25.



Regelung mit einem eigenen (Leiharbeits-) Tarifvertrag abzuweichen, was heute bei nahezu allen Leiharbeitsverhältnissen die Regel ist.<sup>84</sup> In der Praxis findet daher die Gleichbehandlung in den wesentlichen Arbeitsbedingungen insbesondere in Bezug auf die Arbeitsentgelte nur selten statt, da die Verleiher ihre externen Mitarbeiter nach den speziellen Konditionen der Leiharbeitstarifverträge honorieren.<sup>85</sup>

## 5.5 Tarifverträge und Entlohnung von Leiharbeit

Da die meisten Verleihunternehmen in Arbeitgeberverbänden organisiert sind, schließen die Arbeitgeberverbände mit den jeweiligen Gewerkschaften spezielle Leiharbeitstarifverträge ab, die neben den Arbeitsbedingungen auch das Entgelt regeln. Entscheidend hierfür ist die Eingruppierung in die jeweilige Entgeltgruppe für welche die tatsächlich notwendige Qualifikation für die im Kundeneinsatz ausgeübte Tätigkeit maßgeblich ist.<sup>86</sup> Tabelle 7 zeigt am Beispiel des Tarifvertrags des mitgliederstärksten Arbeitgeberverbands „Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen“ (iGZ), der mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) geschlossen wurde, die verschiedenen Eingruppierungsstufen.

Tabelle 7: Benötigte Qualifikationen nach Entgeltgruppen

Entgeltgruppe 1	Tätigkeiten, die keine Anlernzeit erfordern oder Tätigkeiten, die eine kurze Anlernzeit erfordern.
Entgeltgruppe 2	Ausführung von einfachen Tätigkeiten mit wechselnden Problemstellungen, die eine Einarbeitung erfordern oder für die fachbezogene Berufserfahrung und fachspezifische Kenntnisse oder eine fachspezifische Qualifikation mit Berufserfahrung erforderlich sind.

<sup>84</sup> Boost und Buscher, 2009, S. 76.

<sup>85</sup> Schröder, 2009, S. 13.

<sup>86</sup> iGZ und DGB, 2010, S. 6.

Entgeltgruppe 3	Ausführung von Tätigkeiten, für die im Regelfall eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine fachspezifische Qualifikation und mehrjährige aktuelle Berufserfahrung erforderlich sind.
Entgeltgruppe 4	Ausführung von Tätigkeiten, für die im Regelfall eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine fachspezifische Qualifikation und mehrjährige aktuelle Berufserfahrung erforderlich sind.
Entgeltgruppe 5	Selbstständige Ausführung von Tätigkeiten, für die eine abgeschlossene, mindestens dreijährige Berufsausbildung, entsprechende aktuelle Arbeitskenntnisse und Fertigkeiten und mehrjährige fachspezifische Berufserfahrung sowie Spezialkenntnisse erforderlich sind, die durch eine Zusatzausbildung vermittelt werden.
Entgeltgruppe 6	Selbstständige Ausführung von Tätigkeiten, für die eine abgeschlossene, mindestens dreijährige Berufsausbildung, entsprechende aktuelle Arbeitskenntnisse und Fertigkeiten sowie zusätzliche spezielle Qualifikationsmaßnahmen wie Meister- oder Techniker Ausbildung erforderlich sind.
Entgeltgruppe 7	Ausführung von speziellen Tätigkeiten, für die eine Meister-, Techniker- oder Fachschulausbildung erforderlich ist, bei denen die Arbeitnehmer Verantwortung für Personal und Sachwerte zu tragen haben oder selbstständig komplexe Aufgabenstellungen bewältigen müssen.
Entgeltgruppe 8	Ausführung von speziellen Tätigkeiten, für die ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium erforderlich ist, bei denen selbstständig komplexe Aufgabenstellungen zu bewältigen sind.

Entgeltgruppe 9	Selbstständige Ausführung von Tätigkeiten, für die ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium mit mehrjähriger Berufserfahrung oder ein Hochschulstudium erforderlich ist.
--------------------	--

Quelle: iGZ und DGB, 2010, S. 7f.

Entsprechend dieser Eingruppierung nach im Einsatzunternehmen benötigten Qualifikationen erfolgt die tarifliche Einordnung in die jeweilige Entgeltgruppe. Werden dem Leiharbeitnehmer zeitweise Aufgaben übertragen, die einer höheren Entgeltgruppe entsprechen, werden diese nach § 2.2 iGZ Tarifvertrag durch eine Zulage für die entsprechende Dauer der Tätigkeit abgegolten. Sofern der Leiharbeitnehmer nach Ablauf von 9 Kalendermonaten ununterbrochener Überlassung an denselben Kundenbetrieb weiterhin in diesem als Leiharbeitnehmer verbleibt, wird eine einsatzbezogene Zulage bezahlt, die sich nach der eingruppierten Entgeltstufe richtet.

Tabelle 8: Entgelte West zum 01.11.2012 nach tariflicher Einordnung inklusive Zulagen (in Euro)

Entgeltgruppe	Vergütung	Zulage (0,20€)	Zulage (0,35€)
1	8,19	8,39	
2	8,74	8,94	
3	10,22	10,42	
4	10,81	11,01	
5	12,21		12,56
6	13,73		14,08
7	16,03		16,38
8	17,24		17,59
9	18,20		18,55

Quelle: iGZ und DGB, 2010, S. 19.

Je höher die Eingruppierung erfolgt, desto höher fällt auch die Zulage aus, 0,20€ bis Entgeltgruppe 4 und 0,35€ ab Entgeltgruppe 5. Mit steigender Betriebszugehörigkeit erhöht sich also auch für Leiharbeitnehmer das monatliche Einkommen. Trotzdem sind die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen von Leiharbeitern, auch bei statistischer Kontrolle weiterer Einflussgrößen, deutlich schlechter als die Bedingungen der im Normalarbeitsverhältnis Beschäftigten.<sup>87</sup> Vergleicht man die Bruttoarbeitsentgelte in der Leiharbeit mit sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten, war der mittlere Verdienst in der Leiharbeit mit 1419 Euro gegenüber 2702 Euro der Vollzeitbeschäftigten nur gut halb so hoch. Dies hängt jedoch auch damit zusammen, dass sich die Qualifikationsstruktur und die Tätigkeitsschwerpunkte in der Arbeitnehmerüberlassung von denen in der Vollzeitbeschäftigung insgesamt merklich unterscheiden. So sind in der Zeitarbeit anteilig mehr Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung beschäftigt und der Anteil derer, die der Kategorie der Hilfsarbeiter zugeordnet sind, ist deutlich höher, weshalb sich bei den Hilfsarbeitern ohne nähere Tätigkeitsangabe der Einkommensunterschied auf 16 Prozent beläuft.<sup>88</sup> Berücksichtigt man die systematischen Unterschiede, verringert sich die Lohndifferenz also deutlich. Mehrere Studien kommen jedoch zu dem Ergebnis, dass die durchschnittliche Lohndifferenz gegenüber den Stammarbeitern desselben Betriebs immer noch 29 Prozent beträgt.<sup>89</sup> Leiharbeit wird also wesentlich schlechter bezahlt als eine vergleichbare Tätigkeit in regulärer Beschäftigung.

---

<sup>87</sup> Nienhüser und Matiaske, 2003, S. 472.

<sup>88</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2012, S. 20ff.

<sup>89</sup> Seifert und Brehmer, 2008, S. 339.

## 5.6 Strukturmerkmale von Leiharbeit

Leiharbeit wird vor allem in Großbetrieben genutzt. Während gerade mal 2 Prozent aller Kleinbetriebe (1-49 Mitarbeiter) Leiharbeiter beschäftigen, sind es bei den Großbetrieben ab 250 Mitarbeitern fast die Hälfte.

Tabelle 9: Leiharbeiternutzung nach Betriebsgröße Deutschland

Betriebsgröße	Nutzung von Leiharbeit
Kleinbetriebe (1-49 Mitarbeiter)	2 %
Mittlere Betriebe (50-249 Mitarbeiter)	23%
Großbetriebe (250 und mehr Mitarbeiter)	48%

Quelle: Crimman et al., 2009, S. 17.

Die betriebsgrößenspezifische Nutzung deutet auf unterschiedliche personalpolitische Herausforderungen und Strategien in kleinen, mittleren und großen Betrieben hin. In Betrieben bis zu zehn Beschäftigten gilt der Kündigungsschutz nur eingeschränkt, daher sind die Anreize, befristete Verträge abzuschließen, gering, weil auch bei unbefristeten Verträgen vergleichsweise niedrige Entlassungskosten anfallen.<sup>90</sup> Ein weiterer Grund für die intensive Nutzung von Leiharbeit vor allem in Großbetrieben ist zudem der starke Verbreitungsgrad von Leiharbeit vor allem im produzierenden Gewerbe. Mit insgesamt 40 Prozent der Betriebe im Verbrauchs-, Produktions- und Investitionsgüterbereich, die Leiharbeit nutzen, ist Leiharbeit in dieser Branche am weitesten verbreitet, gefolgt von Bergbau, Energie- und Wasserversorgung (vgl. Tabelle 10).

---

<sup>90</sup> Hohendammer, 2010, S. 3.

Tabelle 10: Nutzung von Leiharbeit nach Branchen in Deutschland

Branche	Nutzung von Leiharbeit
Land- und Forstwirtschaft	1%
Bergbau, Energie- und Wasserversorgung	12%
Nahrungs- und Genussmittelherstellung	4%
Verbrauchsgüter	7%
Produktionsgüter	16%
Investitions- und Gebrauchsgüter	17%
Baugewerbe	6%
Handel und Reparatur	2%
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	4%
Kredit- und Versicherungsgewerbe	1%
Gastgewerbe	1%
Erziehung und Unterricht	1%
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	1%
Dienstleistungen überw. für Unternehmen	2%
Sonstige Dienstleistungen	1%
Organisationen ohne Erwerbscharakter	2%
Öffentliche Verwaltung	2%

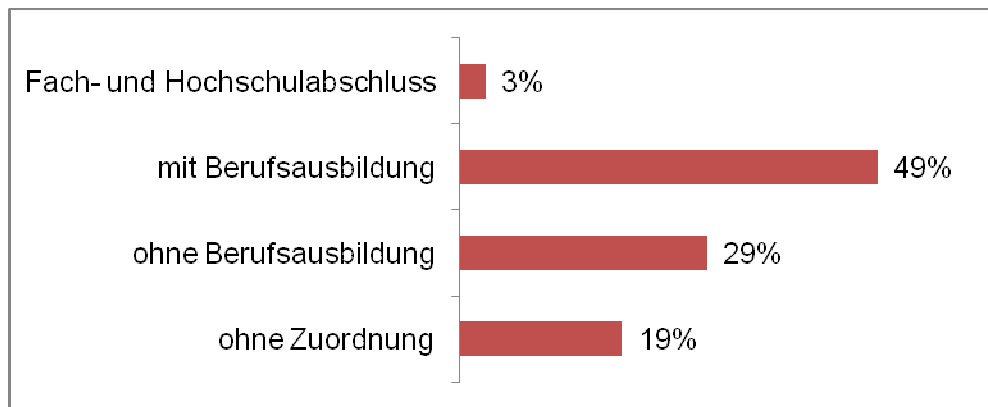
Quelle: Crimman et al., 2009, S. 18.

Aufgrund der hohen Nachfrage nach Leiharbeit vor allem im Produktionsbereich, der überwiegend mit körperlich anstrengender Arbeit verbunden ist, fällt der Männeranteil an Leiharbeitern mit 72 Prozent dementsprechend hoch aus, während nur gut ein Viertel aller Frauen in Leiharbeit beschäftigt sind.<sup>91</sup> Betrachtet man den Ausbildungsstand von Leiharbeitern, fällt auf, dass der Anteil an Hochschulabsolventen mit 3 Prozent extrem gering ist, während Leiharbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung mit 49 Prozent dominieren. Da Leiharbeiter aufgrund ihrer temporären Stellung im Unternehmen oft für stark standardisierte und kontrollierbare Tätigkeiten eingesetzt werden<sup>92</sup>, ist auch der Anteil an Leiharbeitern ohne Berufsausbildung mit knapp einem Drittel entsprechend hoch.

<sup>91</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit 2012, S. 16.

<sup>92</sup> Moser und Galais, 2009, S. 55.

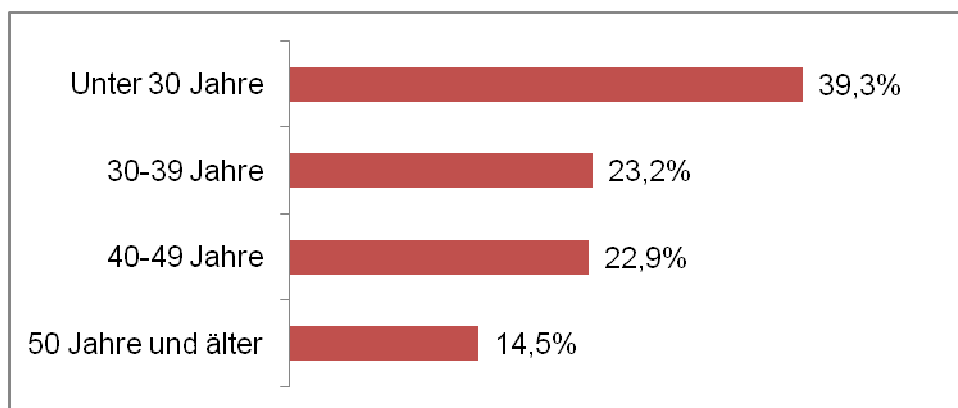
Abbildung 7: Ausbildungsstand von Leiharbeitern (Deutschland)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2012, S. 16.

Vor allem der Anteil an jungen Leiharbeitern ist mit knapp 40 Prozent vergleichsweise hoch. Dies lässt vermuten, dass der Übergang von Schule bzw. Berufsausbildung in den Arbeitsmarkt oftmals erst über Leiharbeit erfolgt. Ab 30 Jahren verteilt sich die Altersstruktur dann relativ homogen auf die verschiedenen Alterskategorien und nimmt mit zunehmendem Alter leicht ab, verbleibt aber auch bei älteren Leiharbeitern relativ hoch, wie Abbildung 8 zeigt.

Abbildung 8: Altersstruktur von Leiharbeitern (Deutschland)



Quelle: DGB, 2011, S. 8.

Die Betrachtung der Strukturmerkmale von Leiharbeitern ergibt zusammenfassend ein relativ heterogenes Bild. Während rund die Hälfte der Leiharbeiter qualifizierte Abschlüsse vorweist, besitzt ein Großteil

der Leiharbeiter keine Berufs- oder sonstige Ausbildung. Auch beim Alter zeigt sich keine eindeutige Tendenz. Zwar ist der Anteil jüngerer Leiharbeiter mit knapp 40 Prozent relativ hoch, aber auch die Gruppe der 40- bis 49-Jährigen und über 50-Jährigen ergibt zusammengerechnet annähernd den gleichen Wert. Eindeutig ist lediglich die Geschlechterverteilung, die mit drei Vierteln männlichen Leiharbeitern die größte Gruppe ausmacht. Leiharbeit findet sich also, vor allem bei Männern, in allen Gruppen der Gesellschaft unabhängig von Alter und Ausbildungsstand. Lediglich bei Akademikern spielt Leiharbeit kaum eine Rolle.

### **5.7 Chancen und Risiken für Leiharbeitnehmer**

Zentraler Beweggrund für eine Beschäftigung in Leiharbeit ist heute regelmäßig nicht eine bewusste und freiwillige Entscheidung für Leiharbeit und gegen „Normalbeschäftigung“, sondern oftmals lediglich die Option Leiharbeit oder Arbeitslosigkeit.<sup>93</sup> Dementsprechend werden Leiharbeiter überwiegend aus der Erwerbslosigkeit rekrutiert, nur etwa ein Drittel aller Arbeitnehmer war vor dem Eintritt in die Leiharbeit unmittelbar beschäftigt.<sup>94</sup> Leiharbeit bietet somit für Arbeitslose eine (Wieder-) Einstiegsmöglichkeit in den Arbeitsmarkt. Ein weiteres zentrales Motiv ist der Erhalt und die Weiterentwicklung von Qualifikationen. Leiharbeitnehmer versprechen sich, wichtige berufliche Erfahrungen sammeln zu können, die ihre Beschäftigungsfähigkeit erhalten und vielleicht sogar erhöhen.<sup>95</sup> Aufgrund der temporären Stellung der Leiharbeitnehmer im Einsatzunternehmen sind die Tätigkeiten und Aufgaben allerdings durch eine starke Standardisierung und Kontrollierbarkeit gekennzeichnet, was die Möglichkeiten der Kompetenzentwicklung einschränkt.<sup>96</sup> Dies bestätigt eine deutschlandweite Unternehmensbefragung, bei der 29 Prozent der Unternehmensvertreter angaben, dass die Arbeitsaufgaben der Leiharbeiter keine spezifischen Qualifikationen erfordern, lediglich in 12 Prozent der Unternehmen werden von den Leih-

---

<sup>93</sup> Vgl. Herrmann, 2009, S. 102ff.

<sup>94</sup> Bundesagentur für Arbeit 2012, S. 18.

<sup>95</sup> Moser und Galais, 2009, S. 51.

<sup>96</sup> Vgl. Moser und Galais, S. 55.



arbeitern eine spezielle und hohe fachliche Qualifikation verlangt, wodurch sich auch die Möglichkeiten zur Weiterbildung verringern: Während rund 70 Prozent der Unternehmen ihren internen Mitarbeitern Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten, gilt dies für Leiharbeiter lediglich noch bei 3 Prozent der Unternehmen.<sup>97</sup> Die Chance, sich beruflich weiter zu entwickeln, besteht in den meisten Fällen also erst dann, wenn ein Wechsel von einem Leiharbeitsverhältnis in eine reguläre Beschäftigung gelingt. Abhängig vom vorherigen Erwerbsverlauf schaffen allerdings nur zwischen 13 und 22 Prozent überhaupt den Sprung aus der Arbeitslosigkeit in Nicht-Leiharbeitsbeschäftigung über 365 Tage, was bezogen auf alle Arbeitslosen 17 Prozent sind. Waren die Leiharbeiter im Vorfeld neben ihrer Arbeitslosigkeit schon eher in der Leiharbeit engagiert, verbleibt ein deutlich hoher Anteil auch künftig in Leiharbeit, wohingegen der größte Teil Leiharbeiternehmer ohne oder mit nur kurzer Arbeitserfahrung wieder in die Arbeitslosigkeit zurückfällt. Von den ehemals arbeitslosen Leiharbeiternehmern, die vorher auch eher in Nicht-Leiharbeit beschäftigt waren, schafft es rund jeder Fünfte in eine Beschäftigung außerhalb der Leiharbeit.<sup>98</sup> Arbeitnehmerüberlassung stellt also, abhängig vom Erwerbsverlauf, durchaus eine Beschäftigungsperspektive dar, wenngleich diese auch dauerhaft eher gering ausfällt. Trotzdem ermöglicht sie für die meisten Betroffenen nicht nur einen ersten Schritt in oder wieder zurück in den Arbeitsmarkt, sondern integriert sie auch als Beitragszahler in das soziale Netz. Diese Statusverbesserung stellt für Transferleistungsempfänger aus soziologischer Sicht einen erheblichen Anreiz dar, Arbeit aufzunehmen, und ist für Betroffene mit Niedrigeinkommen zudem mit der Hoffnung auf langfristig existenzsichernde Erwerbseinkommen verbunden.<sup>99</sup>

---

<sup>97</sup> Vgl. Sende et al., 2011, S. 54ff.

<sup>98</sup> Vgl. Lehmer und Ziegler, 2010, S. 4.

<sup>99</sup> Crimmann et al., 2009, S. 11.

## 5.8 Neuere Entwicklungen

Die Wirtschaftskrise hat die Leiharbeitsbranche mitten in einer Phase intensiver Expansion getroffen, und Ende 2008 sah es so aus, als ob die Leiharbeitsbranche mit rund 800.000 Leiharbeitnehmern vorerst ihren Höhepunkt erreicht hat (vgl. Kapitel 5.3). Viele Unternehmen haben auf den Nachfrageeinbruch reagiert, indem sie schnell Leiharbeitskräfte abgemeldet haben, und die Verleiher waren damit überfordert, all diese Mitarbeiter wieder kurzfristig in adäquaten Positionen unterzubringen.<sup>100</sup> Dementsprechend reagierte 2009 die Bundesregierung auf diese Entwicklung mit der Einführung einer Sonderregelung zur Kurzarbeit, die auch Leiharbeitern Kurzarbeitergeld gewährte, welche zum 31.12.2011 mit dem Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt allerdings wieder zurück genommen wurde.<sup>101</sup> Sah es Anfang 2009 für viele Verleiher noch so aus, dass sie die Krise nicht überleben werden, begann die Leiharbeit nur 6 Monate später bereits wieder zu boomen und erreichte mit über 900.000 Leiharbeitern im Jahr 2011 vorerst ihren Höhepunkt (vgl. Kapitel 5.3). Trotzdem haben viele Leiharbeitsunternehmen erkannt, dass sie sich zu einem modernen Personaldienstleister mit einem erweiterten Dienstleistungsportfolio entwickeln müssen, um in Krisenzeiten Umsatz zu generieren, und haben zahlreiche Anstrengungen für eine verbesserte Qualifikation und ein überzeugendes Serviceangebot unternommen. So wurde beispielsweise ein eigener Ausbildungsberuf „Personaldienstleistungskaufmann/-frau“ geschaffen, ein umfangreiches Seminarangebot für Disponenten und Leiharbeitsunternehmer aufgebaut und an Hochschulen und Akademien neue Studiengänge für Personaldienstleister ins Leben gerufen.<sup>102</sup> Das Gesicht der Leiharbeit hat sich an vielen Stellen also gewandelt, wenngleich Leiharbeit in der gesellschaftlichen Diskussion immer noch stark kritisiert wird. So brachte die IG Metall im Frühjahr 2012 das „Schwarzbuch Leiharbeit“ heraus, in dem über 1000

---

<sup>100</sup> Vgl. Durian und Schwaab, 2009, S. 319.

<sup>101</sup> Vgl. Bundesgesetzblatt Jahrgang 2011, S. 2854ff.

<sup>102</sup> Vgl. Durian und Schwaab, 2009, S. 319ff.

Leiharbeiter die Arbeitsbedingungen in der Branche anklagen.<sup>103</sup> Vor allem die ungleiche Bezahlung der Leiharbeiter wird hier vielfach thematisiert (vgl. Kapitel 5.5), ohne jedoch auf systematische Unterschiede Rücksicht zu nehmen, was der stark interessengetriebenen Diskussion über Leiharbeit im öffentlichen Diskurs geschuldet ist. Mit der Einführung eines Mindestlohns für Leiharbeiter zum 01.01.2012 hat die Bundesregierung zumindest dem Ringen um eine Lohnuntergrenze für Leiharbeit vorerst ein Ende gesetzt: so erhalten Leiharbeitnehmer in den neuen Bundesländern bis 31.10.2012 einen Mindestlohn von 7,01 Euro, in den übrigen Bundesländern 7,89 Euro, und ab dem 01.11.2012 einen Mindestlohn von 7,50 Euro in den neuen und 8,19 Euro in den übrigen Bundesländern.<sup>104</sup>

---

<sup>103</sup> Vgl. IG Metall, 2012, S. 1ff.

<sup>104</sup> Bundesanzeiger Nummer 195, 2011, S. 4607.

## 6. Besonderheiten des japanischen Beschäftigungssystems

Im folgenden Kapitel wird kurz auf die Besonderheiten des japanischen Beschäftigungssystems eingegangen, da diese einen entscheidenden Einfluss auf die Ausgestaltung und Nutzung der Leiharbeit in Japan haben. Somit lassen sich Zusammenhänge besser einordnen, die beim Vergleich mit Deutschland auf den ersten Blick unverständlich erscheinen mögen. Dabei wird vor allem auf die drei Grundsäulen des japanischen Beschäftigungssystems eingegangen, die bis heute für das japanische Personalmanagement maßgebend sind: Die so genannte „lebenslange“ Beschäftigung (*shūshinkoyō*), das Senioritätsprinzip (*nenkōjoretsu*), d.h. Lohnsteigerung und Beförderung entsprechend der Dauer der Betriebszugehörigkeit, und Unternehmensgewerkschaften (*kigyōnaikumiai*).<sup>105</sup> Da diese Säulen seit den neunziger Jahren einem stetigen Wandel unterworfen sind, wird gegen Ende dieses Kapitels auch kurz auf die veränderten Bedingungen seit dem Ende der „Bubble Economy“ sowie ihre jetzige Ausgestaltung eingegangen.

### 6.1 Struktur des traditionellen japanischen Beschäftigungssystems

Die Binnenstruktur japanischer Großunternehmen und die Unternehmensführung konsolidierten sich in der Phase des hohen Wachstums zwischen 1960 und 1980 in Form von den oben beschriebenen drei Merkmalen lebenslanger Beschäftigung (*shūshinkoyō*), Senioritätslohn- und Aufstiegssystem (*nenkōjoretsu*) und der unternehmensinternen Gewerkschaft (*kigyōnaikumiai*). Seine Charakteristika verweisen auf die große Bedeutung, die dem Personalmanagement im Unternehmen zukommt; es stellt eine Funktion des Top-Managements dar, das gleichzeitig die Arbeitgeberseite in den Kollektivvertragsverhandlungen mit der unternehmensinternen Gewerkschaft repräsentiert. Personalmana-

---

<sup>105</sup> Vgl. Kayama und Kusayanagi, 2009, S. 118.

gement und Arbeitsbeziehungen sind also eng miteinander verbunden und beide sind durch die spezifischen Beschäftigungs-, Lohn- und Aufstiegsregelungen im Unternehmen bestimmt.<sup>106</sup> Bezüglich des Systems muss allerdings eine Einschränkung gemacht werden, da es aufgrund der Dualität des japanischen Arbeitsmarktes nicht für alle Beschäftigten gilt. Das „duale System“ als spezifisches Merkmal der japanischen Wirtschaft beschreibt die in Japan besonders stark ausgeprägte Koexistenz von Großbetrieben und Klein- bzw. Mittelbetrieben und ihr Verhältnis zueinander: Einer kleinen Zahl von Großunternehmen, die stark rationalisiert sind und mit erstaunlich hoher Produktivität arbeiten, steht die große Masse von Klein- und Mittelbetrieben gegenüber, die mit hohem Personaleinsatz und mäßigen Rationalisierungsanstrengungen häufig als Zulieferer im produzierenden Gewerbe oder aber im tertiären Sektor tätig sind.<sup>107</sup> Dementsprechend unterscheiden sich Großunternehmen hinsichtlich Lohnhöhe, Sozialleistungen und Beschäftigungssicherheit in beträchtlichem Ausmaß von japanischen Klein- und Mittelbetrieben. In den Genuss aller drei genannten Merkmale kommen nur die Stammbeschäftigten in den Groß- bzw. den größeren Mittelunternehmen, während die Arbeitnehmer der Klein- und Mittelunternehmen sowie die Randbelegschaft der Großunternehmen eher unsichere Beschäftigungsverhältnisse aufweisen.<sup>108</sup> Dabei machen die Großunternehmen nur ein Prozent aller japanischen Firmen aus und beschäftigen etwa dreißig Prozent aller Angestellten.<sup>109</sup> Trotz dieser Beschränkung geht die Bedeutung des japanischen Beschäftigungssystems jedoch über die reine Anzahl der von diesem System erfassten Arbeitnehmer hinaus, da es als normatives Modell und Vergleichsmaßstab auch für andere Beschäftigte als Orientierungspunkt fungiert.<sup>110</sup>

---

<sup>106</sup> Vgl. Miki-Horke, 2011, S. 135.

<sup>107</sup> Zwecker, 1994, S. 64.

<sup>108</sup> Teicher, 1995, S. 38f.

<sup>109</sup> Mayer und Watanabe, 2011, S. 23.

<sup>110</sup> Leclerque, 2004, S. 123.

### 6.1.1 Lebenslange Beschäftigung

Obwohl erste Ansätze des Senioritätsprinzips und der lebenslangen Beschäftigung über hundert Jahre zurückliegen, verankerte sich dieses System erst in den Nachkriegsjahren.<sup>111</sup> Unterstützt durch die amerikanische Besatzungsbehörde, die aufgrund ihrer Demokratisierungspolitik die Gewerkschaften in Japan unterstützte, konnten diese Zugeständnisse der Unternehmen hinsichtlich Löhne und Beschäftigungssicherheit erreichen. In den darauffolgenden Jahren festigten sich die Prinzipien der Seniorität und Dauerbeschäftigung: Während für die Arbeitnehmer eine Beschäftigungssicherheit garantiert war, konnten die Arbeitgeber durch das Prinzip der lebenslangen Beschäftigung ihre Investitionen in die Arbeitnehmer für Trainingsmaßnahmen wieder einbringen.<sup>112</sup> Dies war insofern von Bedeutung, da in den späten sechziger Jahren durch die stürmische Wirtschaftsentwicklung ein Mangel an Arbeitskräften herrschte, die es den Arbeitnehmern auch erlaubte, mitten im Berufsleben die Firma zu attraktiven Konditionen zu wechseln.<sup>113</sup> Das Prinzip der lebenslangen Beschäftigung wird daher auch als zentrales Merkmal des japanischen Wirtschaftserfolgs gesehen. Zwar finden sich weltweit Formen lebenslanger Beschäftigung, aber im Gegensatz zu anderen Ländern, wo diese Beschäftigungsform nur im öffentlichen Dienst und Militärorganisationen vorherrschend ist, wurde dieses Merkmal des Personalmanagements in Japan bei fast allen (größeren) Unternehmen eingeführt.<sup>114</sup> Lebenslange Beschäftigung meint allerdings keine Anstellung bis zum Lebensende im eigentlichen Sinne des Wortes; sie bedeutet vielmehr eine Anstellung bis zum obligaten Pensionierungsalter im betreffenden Unternehmen, welches im Allgemeinen bei sechzig Lebensjahren liegt. In der Praxis bedeutet dies, dass ein Arbeitnehmer, der als Stammarbeiter in das Unternehmen aufgenommen wird, bis zum Erreichen des obligaten Pensionierungsalters beschäftigt wird, es sei denn, er begeht ein schweres Vergehen oder

---

<sup>111</sup> Schmidt, 1997, S. 132.

<sup>112</sup> Vgl. Keizer, 2011, S. 15.

<sup>113</sup> Vgl. Holzhausen, 1998, S. 26.

<sup>114</sup> Kayama und Kusayanagi, 2009, S. 118.

das Unternehmen gerät in außerordentliche wirtschaftliche Schwierigkeiten. Aber selbst in Zeiten von Wirtschaftskrisen ergreifen die meisten Unternehmen vor einem Abbau der Stammebelegschaft viele andere Maßnahmen wie Verkürzung der Arbeitszeit, Reduktion der Bonuszahlungen, Nicht-Nachbesetzen der durch Pensionierung freiwerdenden Stellen, Reduktion der Neuaufnahmen von Schulabgängern, Entsendung von Arbeitnehmern zu Partner- und Tochterunternehmen und nicht zuletzt Abbau von Teilzeit- und Leiharbeitnehmern.<sup>115</sup> Einen Abbau der Stammebelegschaft wird ein Unternehmen also nur als allerletzten Ausweg vornehmen, wenn es mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten zu kämpfen hat, was zu Lasten der Arbeitnehmer geht, die als Teilzeitkräfte, befristet Beschäftigte und Leiharbeiter nicht der Stammebelegschaft angehören.<sup>116</sup> Diese Gruppe der Belegschaft enthält daher auch wesentlich weniger Trainingsmöglichkeiten, da die Motivation der Unternehmen in Arbeitnehmer zu investieren, die nur für kürzere Zeit im Unternehmen bleiben, äußerst gering ist. Im Tausch für ihre „lebenslange“ Loyalität investieren die Unternehmen also überwiegend in ihre Stammebelegschaft, die sie dann nach Möglichkeit auch zu halten versuchen. Aufgrund veränderter Rahmenbedingungen in den letzten Jahren wechseln nichts desto trotz immer mehr Arbeitnehmer ihre Stelle, und Unternehmen stellen verstärkt „mid-career-hires“, also Arbeitnehmer mit Berufserfahrung ein. Daher ist es für beide Seiten, Arbeitnehmer wie Unternehmen, zunehmend schwieriger vom System der lebenslangen Beschäftigung zu profitieren.<sup>117</sup>

### **6.1.2 Das Senioritätsprinzip**

Das Senioritätsprinzip geht einher mit der lebenslangen Beschäftigung und bedeutet, dass Lohn und Verantwortung mit zunehmender Betriebszugehörigkeit in der gleichen Firma steigen.<sup>118</sup> Im Senioritätsprinzip wird die Lohnhöhe und Beförderung also stark anhand der Anzahl

---

<sup>115</sup> Magota, 1993, S. 43.

<sup>116</sup> Vgl. hierzu Kapitel 3 des analytischen Teils dieser Arbeit.

<sup>117</sup> Vgl. Kayama und Kusanayagi, 2009, S. 122.

<sup>118</sup> Vgl. Takeuchi, 2010, S. 166.

der Dienstjahre und dem Alter des Beschäftigten bestimmt. Dementsprechend sind Karrieren in japanischen Unternehmen durch eine späte Beförderung gekennzeichnet. Verschiedene Studien zeigen, dass Mitarbeiter, die zur gleichen Zeit in das Unternehmen eingetreten sind, in den ersten fünf bis zehn Jahren kaum unterschiedlich behandelt werden, obwohl auch in dieser Zeit schon Personalbewertungen mit natürlich unterschiedlichen Ergebnissen durchgeführt werden. In dieser Zeit im Unternehmen scheint daher ein striktes Senioritätsmodell vorzuherrschen. Spätestens ab dem zehnten Jahr aber lässt sich ein direkter Zusammenhang zwischen den Ergebnissen der Personalbewertung und dem Karriereverlauf erkennen; mit überdurchschnittlichen Bewertungen steigt die Wahrscheinlichkeit der Beförderung bzw. erfolgt die Beförderung schneller als bei den gleichaltrigen Kollegen mit nur durchschnittlichen oder gar unterdurchschnittlichen Bewertungsergebnissen.<sup>119</sup> Zwar hat sich das Senioritätsprinzip zusammen mit der lebenslangen Beschäftigung in den Nachkriegsjahren manifestiert und in den darauf folgenden Jahren verankert<sup>120</sup>, es kann aber auch der kulturellen und sozialen Struktur der traditionellen japanischen Lebensweise zugeschrieben werden, in der ältere Menschen geschätzt werden, da sie Erfahrung und großes Wissen besitzen. Daher ist das Senioritätsprinzip auf Grundlage der lebenslangen Beschäftigung aufgebaut unter der Annahme, dass je länger ein Arbeitnehmer in dem jeweiligen Unternehmen verbleibt, desto mehr betriebsspezifisches Wissen kann er erlangen und an jüngere Arbeitnehmer weitergeben.<sup>121</sup> Dementsprechend kann bei einem Unternehmenswechsel der Senioritätsanteil im Lohn nicht in das neue Unternehmen übertragen werden, was im Falle eines Unternehmenswechsels zu einer erheblichen Lohnsenkung führen kann. Dadurch wird ein Unternehmenswechsel praktisch unterbunden, da das Personal großes Interesse hat langfristig im gleichen Unternehmen zu verweilen, um vom Senioritätsprinzip zu profitieren, was japanischen

---

<sup>119</sup> Holzhausen, 1998, S. 52f.

<sup>120</sup> Vgl. Keizer, 2011, S. 15.

<sup>121</sup> Vgl. Kayama und Kusayanagi, 2009, S. 121.



Unternehmen erhebliche Vorteile bei der langfristigen Personalplanung verschafft.<sup>122</sup>

### 6.1.3 Unternehmensgewerkschaften

Die überwiegende Zahl der Gewerkschaften in Japan ist als Unternehmensgewerkschaften organisiert und die Gruppe der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer ist bis auf wenige Ausnahmen mit jener identisch, für die auch die im vorangegangenen Kapitel dargestellten ersten beiden Säulen des japanischen Beschäftigungssystems zutreffen.<sup>123</sup> Die Mitgliedschaft in der Unternehmensgewerkschaft ist auf die regulär-permanenten Arbeitnehmer (Stammarbeiter) beschränkt, alle Kategorien der atypisch Beschäftigten sind von der Mitgliedschaft ausgeschlossen.<sup>124</sup> Die Organisation als Unternehmensgewerkschaften erklärt die im Vergleich zu anderen Volkswirtschaften extrem hohe Zahl von Gewerkschaften in Japan ebenso wie die geringe durchschnittliche Mitgliederzahl.<sup>125</sup> Sie besitzen daher eine eigene Satzung, eigene Finanzmittel, wählen ihre eigenen Funktionäre und führen selbstständig Tarifverhandlungen durch, wobei im Regelfall der Grundsatz „*ichikigyō ichikumiai*“, ein Unternehmen - eine Gewerkschaft gilt.<sup>126</sup> Da im System der Unternehmensgewerkschaft Tarifvertragsverhandlungen normalerweise nur auf Unternehmensebene stattfinden, hat dies zur Folge, dass es im Gegensatz zu Deutschland in Japan bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen keinen Branchenbezug gibt; die Arbeitsbedingungen werden vielmehr in unternehmensinternen Arbeitsordnungen umfassend zusammengestellt.<sup>127</sup> Der Vorteil dieses betriebsgewerkschaftlichen Arrangements für die Arbeitnehmervertretungen liegt in dem starken, oft informellen Einfluss auf die Gestaltung der innerbetrieblichen Beziehungen und auf die unternehmerischen Entscheidungen sowie in

---

<sup>122</sup> Vgl. Schmidt, 1997, S. 136ff.

<sup>123</sup> Vgl. Leclerque, 2004, S. 181ff.

<sup>124</sup> Mikl-Horke, 2011, S. 140.

<sup>125</sup> Leclerque, 2004, S. 182.

<sup>126</sup> Leclerque, 2004, S. 185.

<sup>127</sup> Marutschke, 2003, S. 289.

einem hohen Grad an Beschäftigungssicherheit.<sup>128</sup> Diese Integration in das vertikale Beziehungsgefüge der Organisation mit seinen Bindungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern einerseits und der Notwendigkeit, sich von diesem zeitweilig zu distanzieren und der gemeinschaftlichen Harmonie kollektives Konflikt handeln entgegen zu setzen andererseits, ist ein Widerspruch, der problematisch für die Unternehmensgewerkschaften ist und somit ihre Konfliktfähigkeit reduziert.<sup>129</sup>

## **6.2 Veränderungen des japanischen Beschäftigungssystems**

Das traditionelle japanische Beschäftigungssystem ging einher mit den hohen Wachstumsraten der japanischen Wirtschaft von den fünfziger Jahren bis in die achtziger Jahre.<sup>130</sup> Solange die Weltwirtschaft noch nicht durch globalisierte Geld- und Kapitalmärkte beherrscht war, erwiesen sich die Charakteristika des japanischen Systems als vorteilhaft für die Wirtschaft, denn sie ermöglichten eine langfristige Wachstumspolitik mit niedriger Rentabilität und auf der Basis beinahe unbegrenzter Kreditressourcen sowie der Förderung durch die Politik.<sup>131</sup> Doch mit Veränderung der Weltwirtschaft seit den achtziger Jahren geriet das japanische System immer mehr unter Druck, und mit dem Platzen der Wirtschaftsblase in den frühen neunziger Jahren wurde dieses System gezwungen sich zu verändern.

### **6.2.1 Entwicklung seit den neunziger Jahren**

Die zunehmende Realisierung, dass das Prinzip der lebenslangen Beschäftigung und andere Personalpraktiken zu einer Rigidität des Arbeitsmarktes führen, die als ein Grund für Japans wirtschaftliche Stagnation in den neunziger Jahren gesehen wird, führte zu der Auffassung, dass eine größere Arbeitsmarktflexibilität benötigt wird, um die Wirt-

---

<sup>128</sup> Vgl. Ehrke, 2003, S. 352.

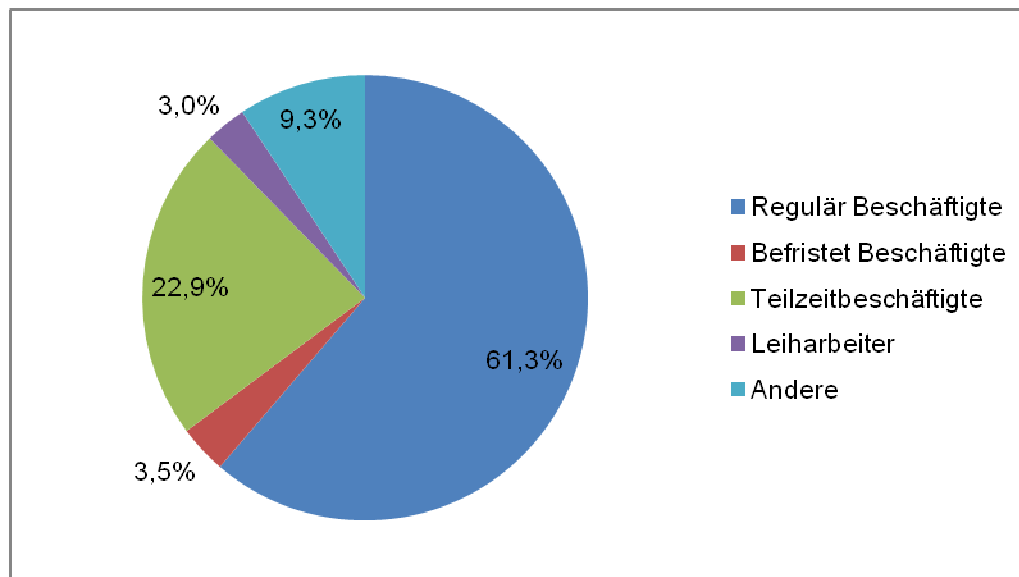
<sup>129</sup> Vgl. Mikl-Horke, 2011, S. 139.

<sup>130</sup> Takeuchi, 2010, S. 167.

<sup>131</sup> Mikl-Horke, 2011, S. 146.

schaft zu stimulieren.<sup>132</sup> Die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse seit den neunziger Jahren ist daher die bedeutendste Veränderung auf dem japanischen Arbeitsmarkt. Diese Entwicklung ist in vielerlei Hinsicht bedeutend: Erstens ist es eine Möglichkeit die Arbeitsmarktflexibilität zu erhöhen, ohne dabei die Garantien zur Beschäftigungssicherheit für die Stammebelegschaft zu verändern. Zweitens wirken sich Deregulierungsmaßnahmen besonders auf die Gruppe atypisch Beschäftigter aus. Die Liberalisierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes hat zum Beispiel zu einem starken Anstieg der Leiharbeit geführt (vgl. Kapitel 7.3). Und drittens kann durch diese Formen der Beschäftigung auf die veränderten Bedürfnisse der Arbeitnehmer reagiert werden.<sup>133</sup> Entsprechend stark stieg die Anzahl irregulär Beschäftigter in den letzten 25 Jahren an. Waren 1986 knapp sieben Millionen Menschen außerhalb einer regulären Anstellung beschäftigt, stieg die Zahl bis 2005 um mehr als das Doppelte auf 16 Millionen an.<sup>134</sup> Heute macht diese Gruppe mit 38,7 Prozent bereits mehr als ein Drittel aller Beschäftigten aus, wie Abbildung 9 zeigt.

Abbildung 9: Beschäftigungsstruktur Japan



Quelle: MHLW, 2011(b), S. 8.

<sup>132</sup> Yoshikawa, 2001, S. 147.

<sup>133</sup> Vgl. Rebeck, 2005, S. 57.

<sup>134</sup> Kaku, 2010, S. 130.

Neben der erhöhten Flexibilität war vor allem die Reduzierung der Personalkosten ein weiterer maßgebender Faktor für den rapiden Anstieg der irregulären Beschäftigung.<sup>135</sup> Da das japanische Beschäftigungssystem, vor allem die Praxis der Dauerbeschäftigung, eine schnelle Reduzierung der Personalkosten verhindert, werden sie in einer Situation rückläufiger Umsätze zu einem entscheidenden Faktor, der für den Gewinneinbruch der Unternehmen verantwortlich ist.<sup>136</sup> Dementsprechend reduzierten viele Unternehmen die Stammbeslegschaft, indem sie frei werdende Positionen durch Pensionierung oder Beförderung nicht mehr mit regulär beschäftigten Arbeitnehmern besetzten.<sup>137</sup> Konsequenterweise änderte sich der Begriff der lebenslangen Beschäftigung (*shūshinkoyō*) allmählich zu Begriffen wie langfristige Beschäftigung (*chōkikoyō*) oder regulärer Beschäftigung (*seikikoyō*).<sup>138</sup> In diesem Zusammenhang änderte sich auch das Senioritätsprinzip, das mit der lebenslangen Beschäftigung einher ging. Großen Anteil an dieser Entwicklung hat die Verschiebung der Proportion zwischen alten und jungen Arbeitskräften und die damit verbundene Lohnkostensteigerung.<sup>139</sup> Senioritätsbasierte Entlohnungssysteme wurden zunehmend überschattet von leistungsbezogenen oder individualisierten Entlohnungssystemen, genannt *seikashugi*.<sup>140</sup> Durch die Einführung dieser leistungsbezogenen Entlohnungssysteme sind nicht mehr die Fähigkeiten und Fertigkeiten, die ein Arbeitnehmer über die Dauer seines Arbeitslebens erreicht hat, sondern seine aktuelle berufliche Leistung für die Festsetzung des Lohns maßgebend.<sup>141</sup>

---

<sup>135</sup> Keizer, 2010, S. 156f.

<sup>136</sup> Vgl. Holzhausen, 1998, S. 88.

<sup>137</sup> Vgl. Yeow, 2003, S. 380.

<sup>138</sup> Fu, 2012 S. 68.

<sup>139</sup> Zwecker, 1994, S. 101.

<sup>140</sup> Fu, 2012, S. 68.

<sup>141</sup> Vgl. Keizer, 2010, S. 49.

## 6.2.2 Heutige Ausgestaltung

Zwei Entwicklungen stechen im japanischen Beschäftigungssystem seit Beginn der neunziger Jahre hervor: Die Einführung eines leistungsbezogenen Entlohnungssystems und der Anstieg der irregulären Beschäftigung. Beide wurden dadurch begünstigt, dass durch das Ende des hohen Wirtschaftswachstums und die zunehmende Alterung der Bevölkerung die Unternehmen gezwungen waren, die Lohnkosten zu senken. Die Auswirkungen beider Entwicklungen waren allerdings weniger drastisch, als man annehmen könnte.<sup>142</sup> Das System der lebenslangen Beschäftigung besteht, zumindest in Form der langfristigen Beschäftigung, im Kern weiter, aber die Zahl dieser Arbeitnehmer hat abgenommen. Das Senioritätsprinzip änderte sich mit einer stärkeren Gewichtung auf Können und Leistung, allerdings benutzen die meisten Firmen ein gemischtes System aus einem Gleichgewicht zwischen Seniorität und Leistung.<sup>143</sup> Die Einführung eines reinen leistungsbezogenen Systems stellt für die meisten Firmen nämlich ein Dilemma dar: Die Gleichstellung und Harmonie der Arbeitnehmer ist für japanische Firmen nach wie vor ein wichtiges Ideal, und eine reine leistungsbezogene Entlohnung würde dieses Ideal erschüttern.<sup>144</sup> Hinzu kommt, dass es in japanischen Unternehmen schwierig ist, die individuelle Leistung zu messen, da sich die Arbeit durch weit gefasste Tätigkeitsbeschreibungen, ineinander fließende Zuständigkeitsbereiche und Teamarbeit kennzeichnet.<sup>145</sup> Die leistungsbezogene Entlohnung hat sich daher in das Senioritätsprinzip integriert, anstatt dieses vollständig abzulösen. Das gleiche gilt für das System der lebenslangen Beschäftigung, welches, gleich wie das Senioritätsprinzip, nach wie vor ein wichtiges Ideal in der japanischen Arbeitswelt darstellt: Kein Unternehmen möchte in den Ruf geraten, die ihr entgegengebrachte Loyalität durch Entlassungen zu enttäuschen und den Verpflichtungen gegenüber ihren Angestellten nicht gerecht zu werden. Hinzu kommt, dass vermieden werden soll, mit den entlasse-

---

<sup>142</sup> Vgl. Keizer, 2010, S. 168.

<sup>143</sup> Vgl. Takeuchi, 2010, S. 167.

<sup>144</sup> Vgl. Yeow, 2003, S. 383ff.

<sup>145</sup> Keizer, 2010, S. 146.

nen Mitarbeitern auch die entsprechenden Ausbildungsinvestitionen zu verlieren, die traditionell in Form von On-the-Job-Training in hohem Umfang realisiert werden.<sup>146</sup> Das japanische Beschäftigungssystem weist daher in seiner jetzigen Form eine neue Dualität des Arbeitsmarktes auf: Während in den achtziger Jahren das duale System als spezifisches Merkmal der japanischen Wirtschaft durch die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen zwischen Angestellten in Groß- und Kleinbetrieben gekennzeichnet war, wurde diese Dualität inzwischen ersetzt durch die Zweiteilung in regulär und irregulär Beschäftigte, die jetzt die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen zwischen Stammarbeitern und Randbelegschaft beschreibt.<sup>147</sup>

---

<sup>146</sup> Vgl. Otte, 2003, S. 442.

<sup>147</sup> Vgl. Keizer, 2010, S. 167.

## 7. Leiharbeit in Japan

Wie im vorangegangenen Kapitel gezeigt, hat sich die irreguläre Beschäftigung in Japan seit den neunziger Jahren massiv ausgeweitet, was auch zu einem rapiden Anstieg der Leiharbeit führte. Zwar machen Leiharbeiter mit drei Prozent nur einen kleinen Teil der irregulär Beschäftigten aus, betrachtet man aber die Dynamik der Leiharbeit seit ihrer Legalisierung im Jahr 1986, so war diese Beschäftigungsform, die bis zum Jahr 2008 bis auf knapp 5 Prozent aller irregulär Beschäftigten anstieg, durch ein rapides Wachstum gekennzeichnet.<sup>148</sup> Aufgrund dieser Expansion, ermöglicht durch die staatliche Deregulierungspolitik, wurde Leiharbeit zunehmend zum Ziel der Kritik, und es entwickelte sich das Argument, dass Leiharbeit hauptverantwortlich für die Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse und die wachsenden Diskrepanz innerhalb der Gesellschaft sei.<sup>149</sup> Neben denjenigen, die Leiharbeit als flexible und moderne Art zu arbeiten befürworten, sorgen sich viele über die zunehmende Kluft zwischen regulär und irregulär Beschäftigten, die eine Gefahr für die Harmonie der Gesellschaft darstellen könnte. Ob Leiharbeit positiv oder negativ bewertet werden sollte, ist daher ein umstrittenes Thema. Aufgrund dieser Debatte, ausgelöst und verstärkt durch die Darstellung in den Medien, haben sich Leiharbeiter zu einem Symbol der modernen japanischen Gesellschaft entwickelt.<sup>150</sup>

### 7.1 Entstehung der Leiharbeit

Ansätze der Arbeitnehmerüberlassung sind in Japan bereits vor dem zweiten Weltkrieg zu finden. Zu jener Zeit überließen private, profitorientierte Mittelsmänner Arbeitssuchende aus ländlichen Gegenden Japans unter Einbehaltung des Lohns als Arbeitskräfte an Fabriken und Kaufleute.<sup>151</sup> In diesem frühen System der Arbeitnehmerüberlassung,

---

<sup>148</sup> Vgl. MHLW, 2011(b), S. 7.

<sup>149</sup> Vgl. Fu, 2012, S. 87.

<sup>150</sup> Vgl. Fu, 2012, S. 3

<sup>151</sup> Troppenz, 1994, S. 3.

*oyabun/oyakata-kobun kankei* auf Japanisch, gab es keine reguläre Arbeitsbeziehung zwischen den Mittelsmännern und Arbeitssuchenden, weshalb unter diesem System die Arbeits- und Lebensbedingungen der überlassen Arbeitnehmer oftmals prekär waren, da die Mittelsmänner die Löhne für die Arbeitnehmer erhielten, aber nur einen geringen Teil an die Arbeiter ausbezahlten.<sup>152</sup> Diese Praktiken waren daher auch das schwerwiegendste Problem bei der Modernisierung und Demokratisierung des japanischen Arbeitsmarkts nach dem zweiten Weltkrieg und wurden daher 1947 mit dem Beschäftigungsstabilisierungsgesetz (*shokugyō antei hō*) verboten.<sup>153</sup> Ausnahmen waren jedoch durch Abschluss von schriftlichen Werkverträgen möglich, die strengen Anforderungen entsprechen mussten.<sup>154</sup> Mitte der fünfziger Jahre begannen japanische Firmen große Unternehmensgruppen, genannt *keiretsu*, zu bilden und Subunternehmen (*ukeoi*) wurden gegründet, die oftmals unter dem Deckmantel von Werkverträgen illegal Arbeitnehmerüberlassung betrieben.<sup>155</sup> Während der starken Wachstumsphase in den sechziger Jahren machten große Firmen vor allem in der Stahl- und Chemieindustrie sowie dem Schiffbau mehr und mehr von *ukeoi* Gebrauch und die Anzahl der Arbeiter in Subunternehmen stieg kontinuierlich an.<sup>156</sup> Als 1973 die erste Ölkrise die Weltwirtschaft traf und eine Rezession auslöste, trimmten viele Unternehmen ihre Stammbeslegschaft und waren gewillt, atypisch Beschäftigte einzustellen, die jetzt auch im Bürobereich zum Einsatz kamen, was zu einer rapiden Zunahme führte.<sup>157</sup> Konsequenterweise wurde 1985 dann das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) verabschiedet, das unter starker Regulierung die Arbeitnehmerüberlassung legalisierte.<sup>158</sup> Diese Legalisierung hatte drei Dimensionen. Zuerst sollte die illegale Arbeitnehmerüberlassung erfasst werden, die unter einer gewissen Form von *ukeoi* betrieben wurde. Zweitens sollten die positiven Funktionen der Leiharbeit wie Arbeitneh-

---

<sup>152</sup> Vgl. Imai, 2004, S. 3.

<sup>153</sup> Vgl. Imai, 2004, S. 2.

<sup>154</sup> Vgl. Honda, 2006, S. 250.

<sup>155</sup> Vgl. Imai, 2004, S. 4.

<sup>156</sup> Vgl. Goka und Sato, 2004, S. 115.

<sup>157</sup> Vgl. Goka und Sato, 2004, S. 116.

<sup>158</sup> Vgl. Honda, 2006, S. 251.



merüberlassung von hoch spezialisierten oder älteren Arbeitnehmern evaluiert werden und drittens sollte sichergestellt sein, dass die Verleiher verantwortungsvolle Arbeitgeber sind.<sup>159</sup> Dementsprechend beschränkte das Gesetz die Tätigkeitsbereiche, in denen Leiharbeiter tätig sein durften, und kreierte zwei Formern von Verleihern: diejenigen, die eine Festanstellung mit dem Verleiher unterhalten und diejenigen, die Leiharbeiter lediglich registrieren, um sie im Bedarfsfall zu überlassen (zur genaueren Unterscheidung der beiden Typen vgl. Kapitel 7.2.3). Ferner verbesserte das Gesetz die Arbeitsbedingungen der Leiharbeiter, indem die Bedingungen für die Überlassung reguliert und Strafen für Übertretungen festgeschrieben wurden.<sup>160</sup> Folgendes Kapitel gibt einen Überblick über die gesetzliche Ausgestaltung des AÜG und die Arbeitsbeziehungen zwischen den beteiligten Parteien.

## 7.2 Gesetzliche Ausgestaltung

Rechtliche Grundlage für die Regelung der Leiharbeit ist das 1985 geschaffene Gesetz zur „Sicherstellung der ordnungsgemäßen Betreuung der Arbeitnehmerentsendung und Regelung der Arbeitsbedingungen für entsendete Arbeitnehmer“ (*rōdōsha haken jigyō no tekisei na unei no kakuho oyobi haken rōdōsha no shūgyō jōken no seibi nado ni kan suru hōritsu*), das 1986 in Kraft trat.<sup>161</sup> Anders als in Europa verwenden die Japaner nicht den Begriff der Arbeitnehmerüberlassung, sondern der Arbeitnehmerentsendung. In Artikel 2, Absatz 1 des Gesetzes heißt es:

§ 2 Abs. 1: *„Arbeitnehmerentsendung bedeutet, zu veranlassen, einen oder mehrere Arbeitnehmer, die bei einer Person angestellt sind, um bei einer anderen Person unter Weisung derselben zu arbeiten, während die Arbeitsbeziehung zur ersten Person bestehen bleibt; ausgeschlossen sind Fälle, in denen die erste Person mit der zweiten Person*

---

<sup>159</sup> Imai, 2004, S. 11.

<sup>160</sup> Vgl. Honda, 2006, S. 251.

<sup>161</sup> Eigene Übersetzung. Vgl. MoJ, 1986.

*übereinkommt, dass die Arbeitnehmer bei der zweiten Person angestellt werden sollen.*<sup>162</sup>

Hieraus ergibt sich die gleiche Rechtsbeziehung wie bei der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland. Zur besseren Lesbarkeit werden daher im weiteren Verlauf der Arbeit die Bezeichnungen Arbeitnehmerüberlassung bzw. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) und Leiharbeiter, die zuvor bereits verwendet wurden, übernommen.

### **7.2.1 Dreiecksbeziehung**

Durch die Definition von Leiharbeit in Artikel 2, Absatz 1 AÜG wird klar zum Ausdruck gebracht, dass es sich nur dann um Arbeitnehmerüberlassung im Sinne des Gesetzes handelt, wenn der Arbeitnehmer vom Leiharbeitsunternehmen eingestellt wurde, um bei einem Dritten tätig zu werden.<sup>163</sup> Leiharbeit setzt also eine Dreiecksbeziehung zwischen Verleiher, Entleiher und Leiharbeitnehmer voraus, wobei der Arbeitsvertrag zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer besteht und die Weisungsbefugnis dem Entleiher unterliegt.<sup>164</sup> Abbildung 10 verdeutlicht die Beziehungen zwischen den beteiligten Parteien.

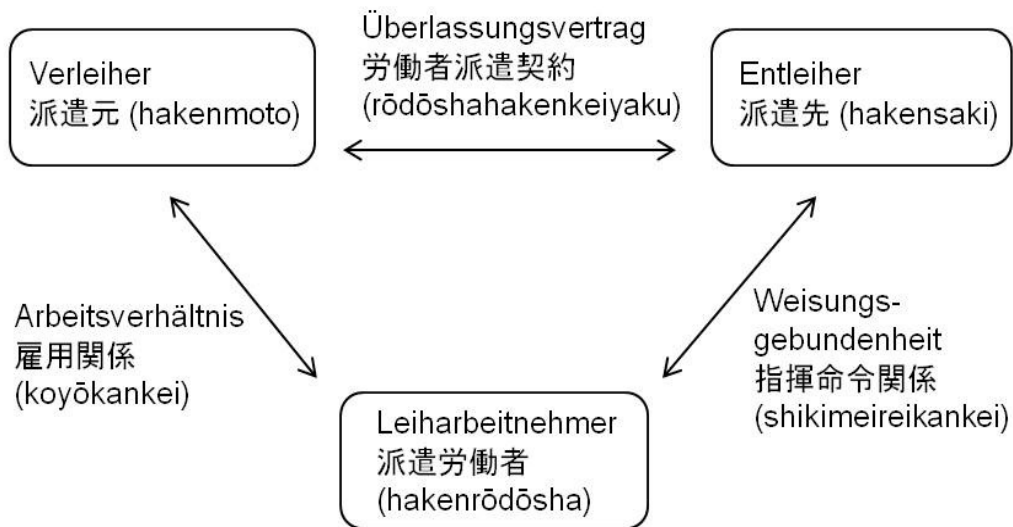
---

<sup>162</sup> Übersetzung übernommen aus Flämig, 2003, S. 218.

<sup>163</sup> Vgl. Flämig, 2003, S. 219.

<sup>164</sup> Vgl. Rōdōchōsakai (労働調査会), 2006, S. 3.

Abbildung 10: Dreiecksbeziehung zwischen den beteiligten Parteien



Quelle: Rōdōchōsakai (労働調査会), 2006, S. 3.

Wie auch in Deutschland haben Entleiher und Leiharbeiter keinen Vertrag miteinander. Die Leiharbeiter sind also keine Arbeitnehmer des Entleihers, erhalten aber Weisungen von diesem. Sonstige Arbeitgeberrechte und -pflichten wie Entlohnung, Urlaub, Kündigung, etc. fallen dem Entleiher nicht zu.<sup>165</sup> Verleiher und Entleiher schließen einen Überlassungsvertrag (*rōdōsha haken keiyaku*), der bestimmten inhaltlichen Anforderungen genügen muss und unter anderem die Art der Tätigkeit, Arbeits- und Pausenzeiten sowie die Dauer der Überlassung enthält.<sup>166</sup> Die Arbeitsbedingungen werden so, obwohl sie zum Gegenstand des Arbeitsvertrags zwischen Verleiher und Leiharbeiter gehören, im Vertrag zwischen Verleiher und Entleiher festgehalten. Der Verleiher bleibt aber in der Arbeitgeberposition, d.h. wenn der Entleiher den Vertrag vorzeitig beendet, muss der Verleiher theoretisch den Leiharbeiter bis zum geplanten Ende des Einsatzes weiter beschäftigen bzw. bezahlen. Praktisch besteht aber die Befürchtung, dass der Verleiher, in dem Moment, in dem der Entleiher den Auftrag beendet auch den Arbeitsvertrag mit dem Leiharbeiter beendet.<sup>167</sup>

<sup>165</sup> Flämig, 2003, S. 220.

<sup>166</sup> Vgl. AUG Art. 26 Abs. 1, eigene Übersetzung.

<sup>167</sup> Vgl. Flämig, 2003, S. 221.

## 7.2.2 Die Erlaubnispflicht

Aus Artikel 5, Absatz 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) geht hervor, dass Leiharbeit erlaubnispflichtig ist:

§ 5 Abs. 1: „Jede Person, die vorhat, allgemeine Arbeitnehmerüberlassung zu betreiben, bedarf der Erlaubnis des Ministeriums für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt.“<sup>168</sup>

Dabei ist zu beachten, dass sich die Erlaubnispflicht lediglich auf allgemeine Arbeitnehmerüberlassung bezieht, d.h. Leiharbeitsunternehmen, die mit registrierten Leiharbeitnehmern arbeiten. Spezielle Leiharbeitsunternehmen, die mit fest angestellten Leiharbeitnehmern arbeiten, müssen dem Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt nur eine Mitteilung über die Ausübung der Tätigkeit machen. Eine genauere Unterscheidung der beiden Typen findet sich in Kapitel 7.2.3. Bei der Erteilung der Erlaubnis ist ferner darauf zu achten, dass der Antragsteller ausreichend Kenntnisse besitzt, um eine Anstellung von Leiharbeitern zu gewährleisten.<sup>169</sup> Wenn der Antragsteller wegen Verstößen gegen das Arbeitsrecht, organisiertem Verbrechen, physischer Gewalt oder anderen artverwandten Verstößen verurteilt wurde, wird die Erlaubnis nicht erteilt.<sup>170</sup> Gleich wie in Deutschland zielt die Erlaubnispflicht also darauf ab, Personen, die aufgrund ihrer Betriebsorganisation oder ihres Verhaltens gegenüber den Leiharbeitnehmern nicht die Gewähr für die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften bieten, von der Verleihtätigkeit abzuhalten.

---

<sup>168</sup> AÜG Art. 5 Abs. 1, eigene Übersetzung.

<sup>169</sup> Vgl. AÜG Art. 7 Abs. 1, eigene Übersetzung.

<sup>170</sup> Vgl. AÜG Art. 6, eigene Übersetzung.

### 7.2.3 Abgrenzung zwischen allgemeinen und speziellen Verleihern

Wie aus der Erlaubnispflicht bereits ersichtlich, unterscheidet der Gesetzgeber in Japan zwischen allgemeinen und speziellen Verleihern. Artikel 2, Absatz 4 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes definiert allgemeine Arbeitnehmerüberlassung als „Arbeitnehmerüberlassung, die anders ist als spezielle Arbeitnehmerüberlassung.“<sup>171</sup> Demnach ist es notwendig, die Definition für spezielle Verleiher zu kennen, die nach AÜG Artikel 2, Absatz 5 lautet:

*§ 2 Abs. 5: „Ein spezielles Leiharbeitsunternehmen bezeichnet ein Leiharbeitsunternehmen, in dem das Betreiben von Arbeitnehmerüberlassung als Gewerbe/Beruf ausgeübt wird, bei dem die Leiharbeiter, die Gegenstand/Objekt von Arbeitnehmerüberlassung werden sollen, beschränkt sind auf solche, die einen regulären Arbeitsvertrag mit dem Leiharbeitsunternehmen haben.“<sup>172</sup>*

Speziellen Verleihern ist also nur der Verleih von festangestellten Leiharbeitern erlaubt. Festangestellte Leiharbeiter sind quasi Stammarbeiter des Verleihers. Sie sind sozial voll abgesichert und genießen relative Beschäftigungssicherheit. Allgemeine Verleiher dagegen dürfen sowohl festangestellte als auch nicht festangestellte Leiharbeiter verleihen. Nicht festangestellte Leiharbeiter registrieren sich lediglich bei der Verleihfirma, d.h. die an Leiharbeit interessierten Personen werden in der Kartei des Verleihers als (Leih-) Arbeitssuchende registriert und erhalten einen auf die Dauer der Überlassung befristeten Arbeitsvertrag. Ihr Einsatz ist unregelmäßig und ihre soziale Absicherung unvollständig.<sup>173</sup> Diese Gruppe stellt jedoch den Großteil der Leiharbeiter dar (vgl. Kapitel 7.3). Folgende Abbildung verdeutlicht die unterschiedlichen Formen von Verleihern.

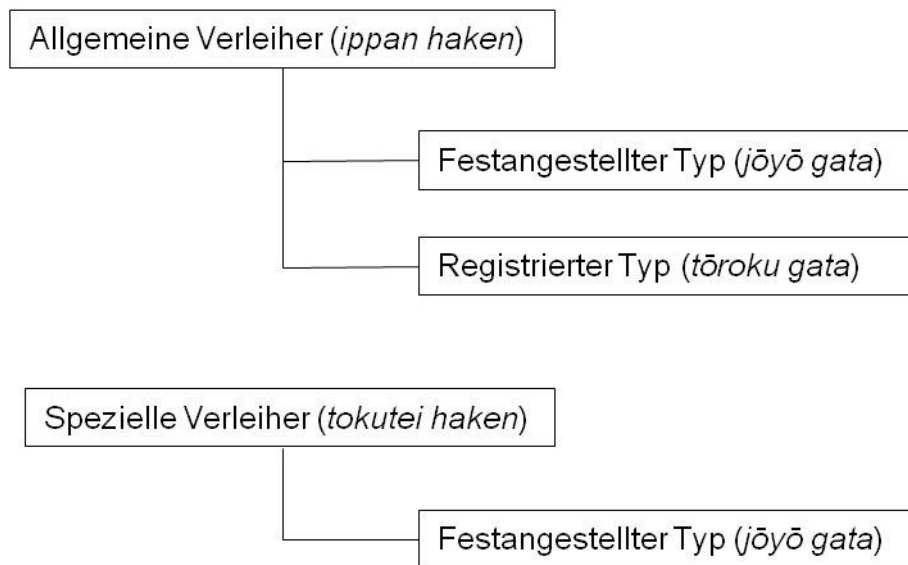
---

<sup>171</sup> AÜG Art. 2 Abs. 4, eigene Übersetzung.

<sup>172</sup> Übersetzung übernommen aus Flämig, 2003, S. 220.

<sup>173</sup> Vgl. Troppenz, 1994, S. 20ff.

Abbildung 11: Unterschiedliche Formen von Verleihern



Quelle: Imai, 2004, S. 13.

Beim festangestellten Typ Leiharbeiter besteht das Arbeitsverhältnis mit dem Verleiher unabhängig von einem Einsatz bei einem Entleiher, wobei hier zwischen unbefristet Beschäftigten und befristet Beschäftigten unterschieden wird. Daraus ergeben sich also die Formen „festangestellter Typ unbefristet“ und „festangestellter Typ befristet.“ Die Mehrheit der Leiharbeiter bei speziellen Verleihern ist jedoch festangestellt unbefristet beschäftigt, während der größte Teil der Leiharbeiter bei den allgemeinen Verleihern der registrierte Typ ist.<sup>174</sup>

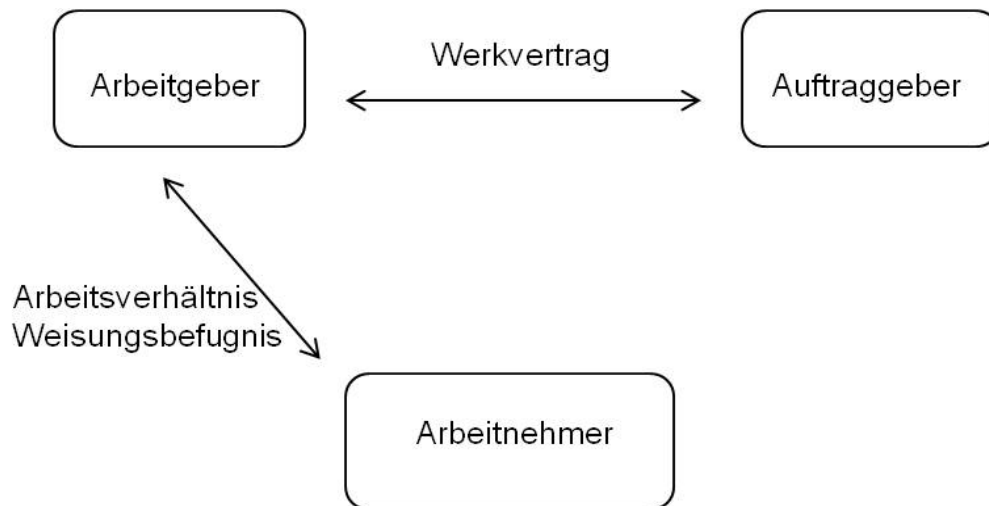
#### 7.2.4 Abgrenzung zu Arbeitsvermittlung und Werkvertrag

Gleich wie in Deutschland unterscheidet sich die Arbeitnehmerüberlassung vom Werkvertrag (*ukeoi*) durch die besondere Beziehung zwischen Verleiher, Entleiher und Arbeitnehmer (Dreiecksbeziehung). Während bei der Arbeitnehmerüberlassung ein Mitarbeiter vom Arbeitgeber (Verleiher) einem Dritten (Entleiher) zur Arbeit überlassen wird und dessen Weisungsbefugnis unterliegt, lässt der Arbeitgeber beim Werkvertrag einen vom Auftraggeber übernommenen Arbeitsauftrag

<sup>174</sup> Vgl. JILPT, 2011, S. 12.

unter seiner Regie durch einen bei sich beschäftigten Arbeitnehmer fertigstellen, wobei die Weisungsbefugnis dem Arbeitgeber unterliegt.<sup>175</sup> Folgende Abbildung verdeutlicht die Beziehungen beim Werkvertrag.

Abbildung 12: Rechtsbeziehung beim Werkvertrag (*ukeoi*)



Quelle: Eigene Darstellung.

Ähnlich wie bei der Arbeitnehmerüberlassung besteht auch beim Werkvertrag ein Dreiecksverhältnis, der Arbeitgeber, der den Arbeitnehmer für seinen Auftraggeber arbeiten lässt, trägt aber die volle Verantwortung für diesen und beaufsichtigt ihn. Dies ist auch ein elementarer Unterschied zur Arbeitsvermittlung. Dem Wesen nach entspricht der Verleih von nicht festangestellten Leiharbeitern (*tōroku gata*) der Arbeitsvermittlung, da diese Arbeitnehmer bei der Verleihfirma registriert sind und diese erst dann einen Arbeitsvertrag mit den Leiharbeitern abschließt und diese entsendet, wenn eine konkrete Anforderung von Seiten des Auftraggebers vorliegt.<sup>176</sup> Während das Geschäftsverhältnis bei der Arbeitsvermittlung zwischen Vermittler und Arbeitnehmer allerdings endet, sobald dieser vermittelt wurde, besteht bei der Arbeitnehmerüberlassung die Arbeitsbeziehung für die Dauer der Überlassung mit dem Verleiher (vgl. Kapitel 7.2.1).

<sup>175</sup> Vgl. Troppenz, 1994, S. 14.

<sup>176</sup> Marutschke, 2003, S. 294.

## 7.3 Entwicklung der Leiharbeit

Bis zur Verabschiedung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes im Jahr 1986 konnte über die Größenordnung der verliehenen Arbeitnehmer keine genaue Angabe gemacht werden, da die Statistiken des Arbeitsministeriums keine Leiharbeitskräfte auswiesen. Schätzungen reichten von einigen Hunderttausend bis hin zu einer Million.<sup>177</sup> Seit Inkrafttreten des AÜG wird die Anzahl der Leiharbeitnehmer vom Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt (MHLW) aufgrund der Geschäftsberichte der Verleiher im „Sammelbericht zur Arbeitnehmerüberlassung“ (*rōdōsha haken jigyō no jigyō hōkoku no shūkei kekka*)<sup>178</sup> jedoch veröffentlicht. Der Bericht erfasst unter anderem die Anzahl der Leiharbeiter bei allgemeinen Verleihern getrennt nach festangestelltem Typ und nicht festangestelltem Typ (registrierte Leiharbeiter) sowie die Zahl der festangestellten Leiharbeitnehmer bei den speziellen Verleihern. Bei der Angabe der Gesamtzahl der Leiharbeiter bezieht sich folgende Auswertung auf die Summe der festangestellten Leiharbeitnehmer bei allgemeinen und speziellen Verleihern plus die Anzahl der registrierten Leiharbeiter, wobei letztere auch extra aufgeführt werden.

### 7.3.1 Gesamtentwicklung

Zu Beginn der Regulierung der Leiharbeit ist die Gesamtzahl mit 144.709 Leiharbeitern noch sehr gering, doch bis Anfang der neunziger Jahre entwickelt sich diese bereits auf über eine halbe Million, was in etwa den zuvor genannten Schätzungen entsprach. Mit Beginn der „Lost Decade“<sup>179</sup>, ausgelöst vom Platzen der Wirtschaftsblase, kommt es, mit Ausnahme des Jahres 1993, wo eine geringe Abnahme zu verzeichnen ist, zu einem rasanten Anstieg der Leiharbeit. Bis zum Ende der neunziger Jahre hat sich die Zahl der Leiharbeiter von anfangs

---

<sup>177</sup> Troppenz, 1994, S. 41.

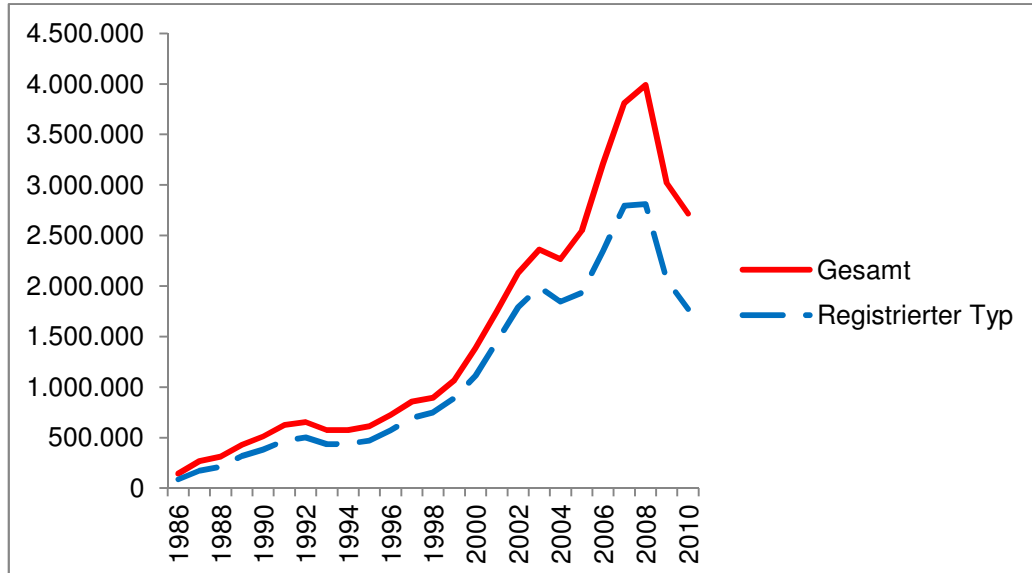
<sup>178</sup> Eigene Übersetzung. Vgl. MHLW, 1999.

<sup>179</sup> Vgl. Yoshikawa, 2001, S. 1ff.



144.709 auf über eine Million bereits versiebenfacht. Abbildung 13 zeigt diese Entwicklung.

Abbildung 13: Entwicklung der Leiharbeit von 1986 bis 2010



Quelle: MHLW, Sammelbericht zur Arbeitnehmerüberlassung (*Rōdōsha haken jigyō no jigyō hōkoku no shūkei kekka*), 1999, 2001, 2007 und 2012.

Auffallend ist, dass sich besonders die Zahl der registrierten (nicht festangestellten) Leiharbeiter bis Ende der neunziger Jahre überproportional entwickelt hat, während das Wachstum der festangestellten Leiharbeiter relativ konstant geblieben ist. Aufgrund der schlechten wirtschaftlichen Entwicklung nach dem Platzen der „Bubble Economy“ mussten viele japanische Unternehmen die Einstellung neuer Mitarbeiter zurückfahren, wenn vorhandene Arbeitnehmer das Unternehmen verließen. Die dann entstandene Lücke wurde mit Teilzeitkräften und (überwiegend registrierten) Leiharbeitern gefüllt, um so die Unsicherheit des Marktes zu kompensieren.<sup>180</sup> Da vor allem die Leiharbeiter aufgrund der besonderen Rechtsbeziehung zum Entleihunternehmen wieder problemlos entlassen werden können (vgl. Kapitel 7.2), erfüllen diese für das Unternehmen eine wichtige Pufferfunktion. Mit der Revision des

<sup>180</sup> Vgl. Yeow, 2003, S. 380.

Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes im Jahr 1999 und der damit einhergegangenen weitgehenden Liberalisierung (vgl. Kapitel 7.4), begannen sich zu Beginn des neuen Jahrzehnts dann beide Formen von Leiharbeit rasant zu entwickeln. Bis zum Beginn der Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2008 vervierfachte sich die Zahl der Leiharbeiter von rund einer Million auf knapp vier Millionen. Zwar kam es im Jahrzehnt davor innerhalb des gleichen Zeitraums zu einer Versiebenfachung der Leiharbeit, schaut man aber auf die Zahlen, so fällt der Anstieg um 3 Millionen Leiharbeiter von 2000 bis 2008 wesentlich stärker aus.

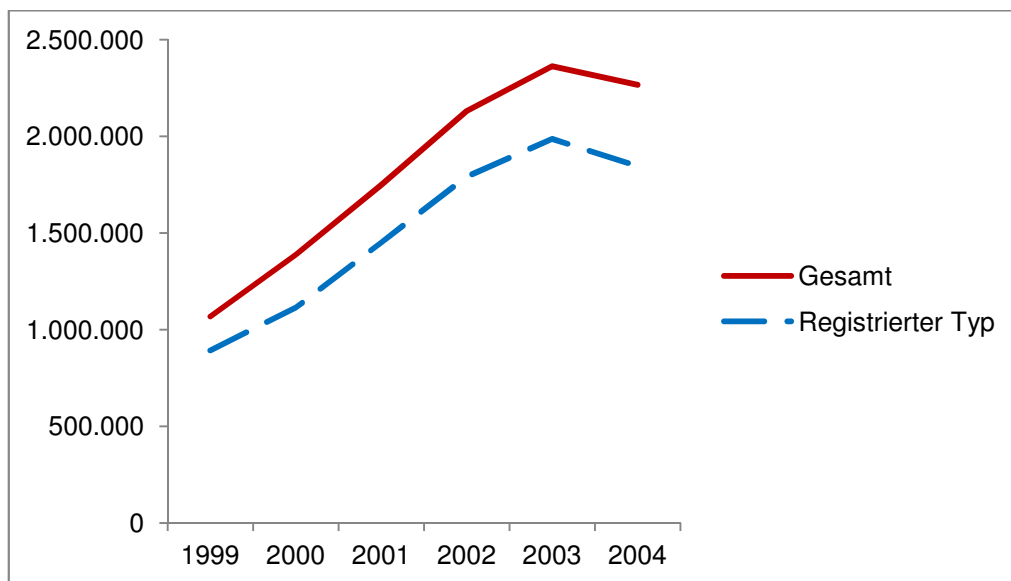
### **7.3.2 Entwicklung seit 2000**

Grund für die drastische Entwicklung zu Beginn des 21. Jahrhunderts dürfte die weitgehende Liberalisierung der Leiharbeit 1999 sowie die Ausdehnung auf den Produktionsbereich sein, in dem Leiharbeit bis zum Jahr 2004 untersagt war.<sup>181</sup> War 1999 mit rund einer Million die Anzahl Leiharbeiter an der Gesamtbeschäftigung noch relativ überschaubar, stieg diese ein Jahr nach der Revision des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes bereits um 30 Prozent auf 1.386.364 an. 2001 war diese Zahl mit 1.747.913 Leiharbeitern bereits fast doppelt so hoch und stieg bis zum Jahr 2003 auf über 2,3 Millionen kontinuierlich an, bevor sie im Jahr 2004 wieder leicht zurückging. Folgende Abbildung verdeutlicht diese Entwicklung.

---

<sup>181</sup> Vgl. Kapitel 7.4 für eine genauere Beschreibung der Deregulierungsmaßnahmen 1999 und 2004.

Abbildung 14: Entwicklung der Leiharbeit von 1999 bis 2004

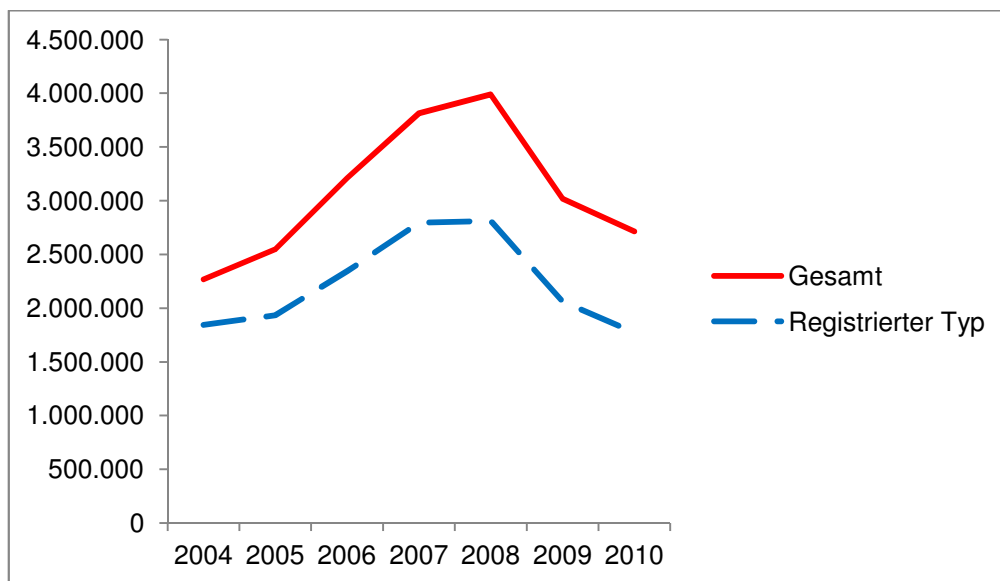


Quelle: MHLW, Sammelbericht zur Arbeitnehmerüberlassung (*Rōdōsha haken jigyō no jigyō hōkoku no shūkei kekka*), 2001 und 2007.

Die oben bereits angesprochene Revision des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes im Jahr 1999 ermöglichte diese extensive Expansion durch die Aufgabe einer sogenannten Positivliste, auf der die erlaubten Tätigkeitsbereiche für Leiharbeiter aufgeführt waren, zugunsten einer Negativliste, auf der die Tätigkeitsbereiche verzeichnet waren, in denen Leiharbeiter nicht eingesetzt werden durften.<sup>182</sup> Ein Einsatz von Leiharbeitern war nun also fast überall möglich, mit Ausnahme im Produktionsbereich. Dies änderte sich durch die Revision des AÜG im Jahr 2004, als es auch erlaubt wurde, Leiharbeiter in den bis dahin ausgenommenen Produktionsbereich zu entsenden (vgl. Kapitel 7.4). Hierdurch kam es zu einer erneuten drastischen Expansion der Leiharbeit wie Abbildung 15 zeigt.

<sup>182</sup> Vgl. Shire, 2004, S. 25f.

Abbildung 15: Entwicklung der Leiharbeit von 2004 bis 2010



Quelle: MHLW, Sammelbericht zur Arbeitnehmerüberlassung (*Rōdōsha haken jigyō no jigyō hōkoku no shūkei kekka*), 2012.

Während im Jahr 2004 rund 2,2 Millionen Menschen in einem Leiharbeitsverhältnis standen, waren es vier Jahre später mit bald 4 Millionen bereits fast doppelt so viele. Dies ist ein ähnlicher Anstieg wie nach der Revision des AÜG im Jahr 1999, bedenkt man aber, dass 2004 lediglich Leiharbeit im Produktionsbereich zusätzlich erlaubt wurde, ist dieser Anstieg beachtlich. Dies legt die Vermutung nahe, dass die Verdoppelung der Leiharbeiter überwiegend im Produktionsbereich stattgefunden hat. Abbildung 15 untermauert diese Annahme, da seit 2008 die Zahl der Leiharbeiter durch die Finanz- und Wirtschaftskrise kontinuierlich abgenommen hat und sich 2010 bereits wieder annähernd auf dem Niveau von 2004 befand.

### **7.3.3 Entwicklung während der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009**

Durch die Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise haben viele Firmen ihre Verträge mit den Verleihern gekündigt, was zu Massenentlassungen von Leiharbeitern durch die Verleihfirmen geführt hat und in der Öffentlichkeit sogar das Wort „*haken-giri*“ (wörtlich „Leiharbeiter abschneiden“) kreierte hat.<sup>183</sup> Während Leiharbeiter in technischen Berufen und Büroberufen weniger stark von der Finanz- und Wirtschaftskrise betroffen waren, fiel die Anzahl der Leiharbeiter im Produktionsbereich seit Ende 2008 drastisch. Waren Ende 2008 noch knapp 4 Millionen Leiharbeiter beschäftigt, sank diese Zahl innerhalb eines Jahres um ein Viertel auf drei Millionen ab.<sup>184</sup> Dies lässt darauf schließen, dass japanische Firmen vor allem im Produktionsbereich, gleich wie in Deutschland, Leiharbeiter als Flexibilisierungsinstrument nutzen, um auf wirtschaftliche Schwankungen zu reagieren.

### **7.4 Deregulierung der Leiharbeit und Revision des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes**

Nach Inkrafttreten des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes 1986 war Leiharbeit auf 13 Tätigkeitsbereiche beschränkt, die spezielle Kenntnisse, Techniken oder Erfahrungen voraussetzten.<sup>185</sup> Bei der Auswahl der Tätigkeitsbereiche suchte der Gesetzgeber nach eigenem Bekunden nach einem Kompromiss zwischen dem von den Verleihern ausgehenden Nutzen bei der schnellen Vermittlung von Arbeitskräften mit Fachwissen und der aus der Inanspruchnahme von Leiharbeitern resultierenden Gefahr der Vernachlässigung betriebsinterner Aus- und Fortbildung sowie des Abbaus von regulären Arbeitsplätzen mit lebenslanger Beschäftigungsgarantie als der „Basis der stabilen Arbeitgeber-

---

<sup>183</sup> Vgl. JILPT, 2011, S. 20ff.

<sup>184</sup> MHLW, Sammelbericht zur Arbeitnehmerüberlassung (*Rōdōsha haken jigyō no jigyō hōkoku no shūkei kekka*) aus dem Jahr 2012.

<sup>185</sup> Vgl. Goka und Sato, 2004, S. 116.

Arbeitnehmer-Beziehungen“.<sup>186</sup> Eine Kabinettsanordnung bestimmte die ausgewählten Bereiche, die später um drei weitere ergänzt wurden, so dass nach der ersten Revision des AÜG 1990 in insgesamt 16 Tätigkeitsbereichen Leiharbeit erlaubt war.<sup>187</sup> Nach dem Platzen der Wirtschaftsblase und in der darauf folgenden wirtschaftlichen Stagnation begannen die Arbeitgeber zu realisieren, dass traditionelle Maßnahmen der Flexibilisierung, um auf die veränderten Rahmenbedingungen zu reagieren, ihre Grenzen erreicht hatten.<sup>188</sup> Um die Mobilität am Arbeitsmarkt zu erhöhen und eine Neuverteilung von Arbeitnehmern zu ermöglichen, wurde die Deregulierung der Leiharbeit die zentrale politische Agenda.<sup>189</sup> Im Dezember 1996 wurden daher die bisher erlaubten 16 Tätigkeitsbereiche um 10 weitere ergänzt, mit denen sich die sogenannte Positivliste auf 26 zugelassene Tätigkeiten erweiterte.<sup>190</sup> Die Grundlage für eine extensive Ausweitung der Leiharbeit legte aber erst die Reform im Jahr 1999 im Zuge der Deregulierungspolitik, die durch Abschaffung der Positivliste zugunsten einer Negativliste, auf der die Tätigkeitsbereiche verzeichnet waren, in denen Leiharbeit nicht erlaubt war, eine klare Abkehr vom bis dahin restriktiven System markierte.<sup>191</sup> Dies machte Leiharbeit in nun fast allen Tätigkeitsbereich möglich und führte mit Beginn des 21. Jahrhunderts zu einer rapiden Zunahme von Leiharbeitsverhältnissen (vgl. Kapitel 7.3.2). Mit der Revision wurde die Arbeitnehmerüberlassung allerdings auch komplexer, da es nun praktisch zwei Systeme in einem gab: Die vormals 26 erlaubten Tätigkeitsbereiche der Positivliste wurden als eigene Kategorie beibehalten und die Überlassungshöchstdauer hierfür auf 3 Jahre festgesetzt, während für alle anderen Tätigkeiten eine Überlassungshöchstdauer von einem Jahr galt.<sup>192</sup> Mit der Festsetzung der Überlassungshöchstdauer auf 1 Jahr sollte verhindert werden, dass sich die Entleihbetriebe zu sehr auf Leiharbeiter stützen, womit die Stammbesetzung des Unternehmens

---

<sup>186</sup> Troppenz, 1994, S. 23.

<sup>187</sup> Vgl. Goka und Sato, 2004, S. 116.

<sup>188</sup> Vgl. Imai, 2011, S. 59.

<sup>189</sup> Vgl. Imai, 2011 S. 60.

<sup>190</sup> JILPT, 2011, S. 13.

<sup>191</sup> Vgl. Shire, 2002, S. 25f.

<sup>192</sup> Vgl. Imai, 2011, S. 63.

geschützt werden sollte. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz verbot jedoch nicht eine Verlängerung des Vertrages, so dass in der Praxis für sämtliche Tätigkeiten eine Überlassung von bis zu 3 Jahren möglich war.<sup>193</sup> Im März 2004 wurde dann auch noch das Verbot der Arbeitnehmerüberlassung im Produktionsbereich aufgehoben, das bis dahin auf der 1999 geschaffenen Negativliste stand. Zudem wurde die Überlassungshöchstdauer erneut hochgesetzt. Tabelle 11 gibt einen Überblick über die Deregulierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes von 1986 bis 2004.

Tabelle 11: Deregulierung des AÜG von 1986 bis 2004

Jahr	Tätigkeitsbereiche	Überlassungshöchstdauer	
1986 AÜG	Anfangs 13 + 3 = 16	3 Jahre für denselben Arbeitnehmer	
Revision 1996	erweitert auf 26		
Revision 1999	im Prinzip überall erlaubt mit Ausnahme der Tätigkeiten auf Negativliste	26 Tätigkeitsbereiche	wie oben
		Negativliste	1 Jahr
Revision 2004	zugelassen für Produktion	26 Tätigkeitsbereiche	Unbefristet
		alle anderen	3 Jahre

Quelle: JILPT, 2011, S. 13.

Mit der Revision im Jahr 2004 erfolgte praktisch die komplette Liberalisierung der Leiharbeit, da Leiharbeit nun auch in der Produktion möglich war. Zudem wurde die Überlassungshöchstdauer für die 26 Tätigkeitsbereiche, die spezielles Fachwissen erfordern, komplett aufgehoben, so dass ein Einsatz von Leiharbeitern dieser Kategorie seither unbefristet möglich ist. Mit dieser Revision stieg die Zahl der Leiharbeiter erneut rapide an, da Unternehmen im produzierenden Gewerbe nun auf

<sup>193</sup> Vgl. Goka und Sato, 2004, S. 116ff.

Leiharbeiter als Flexibilisierungsinstrument zurückgreifen konnten (vgl. Kapitel 7.3.2). Seit der Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2008/2009, in der es zu Massenentlassungen von Leiharbeitern vor allem im Produktionsbereich kam, ist allerdings wieder eine Tendenz zur Re-Regulierung zu beobachten, auf die in Kapitel 7.8 noch genauer eingegangen wird.

## **7.5 Tarifverträge und Entlohnung von Leiharbeit**

Fast alle Gewerkschaften in Japan sind Unternehmensgewerkschaften, das bedeutet, Arbeiter und Angestellte sind nur im Rahmen ihrer Unternehmung organisiert.<sup>194</sup> Tarifverhandlungen und (sehr selten) Arbeitskämpfe – der Kern gewerkschaftlicher Aktivität – werden auf betrieblicher Ebene geführt, Verhandlungspartner ist das betriebliche Management.<sup>195</sup> Dies hat zur Folge, dass es im Gegensatz zu Deutschland in Japan bei der Festlegung der Löhne und Arbeitsbedingungen keinen Branchenbezug gibt, die Arbeitsbedingungen werden vielmehr in unternehmensinternen Arbeitsordnungen umfassend zusammengestellt.<sup>196</sup> Für Leiharbeiter bedeutet dies, dass die Löhne je nach Einsatzunternehmen variieren können. Grundlage für die Festsetzung des Lohns ist oftmals ein unternehmensinternes Anforderungsprofil, aus dem hervorgeht, welche Kenntnisse und Fähigkeiten der Leiharbeiter für die entsprechende Tätigkeit aufweisen muss. Abbildung 16 gibt ein Beispiel für ein solches Anforderungsprofil für den Einsatz als Sekretärin.

---

<sup>194</sup> Marutschke, 2003, S. 288f.

<sup>195</sup> Ehrke, 2003, S. 350.

<sup>196</sup> Vgl. Marutschke, 2003, S. 289.



Abbildung 16: Anforderungsprofil Sekretärin

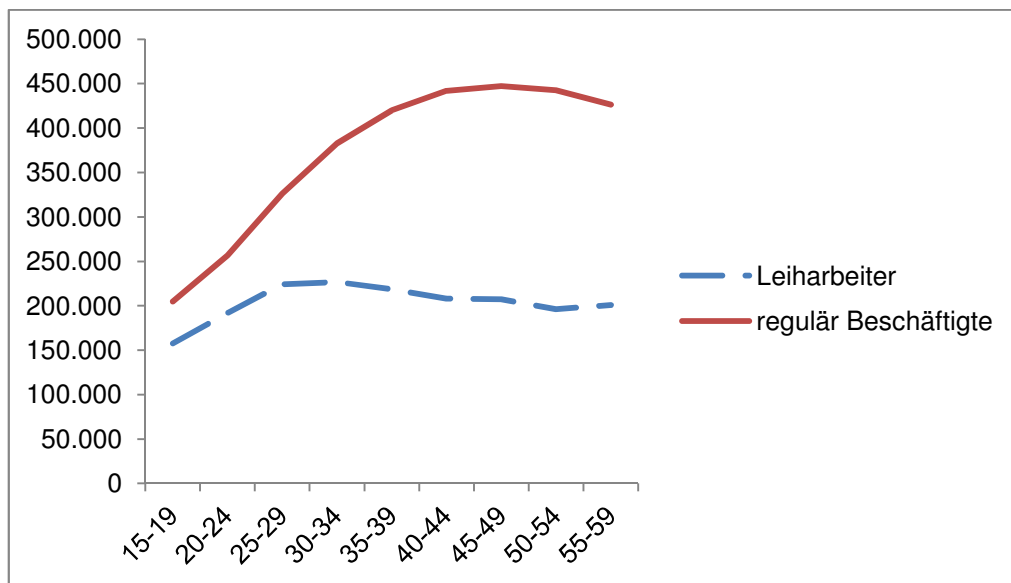
Skill Map - Secretary					
	Grade 1	Grade 2	Grade 3	Grade 4	
Hard Skills	<b>Microsoft Office</b>				
	Intermediate	Intermediate	Advanced	Professional	
	<b>English</b>				
	Beginner	Intermediate	Advanced	Professional	
<b>Additional (IT) Skill</b> as mandatory for the respective field of work (SAP, certificate, etc.)					
			Beginner	Intermediate	
<b>Working experience</b> professional (6+ years) advanced (3-6 years) intermediate (1-3 years) beginner (0-1 years)					
	Beginner	Intermediate	Advanced	Professional	
Soft Skills	<b>Soft skills</b> regarding to the complexity of the respective job				
				ability to work interdisciplinary proactivity analytical skills	
			conceptual skills rhetorical skills ability to multi-task	conceptual skills strong rhetorical skills ability to multi-task	
		cooperational skills	cooperational/ intercultural skills	strong cooperational/ intercultural skills	
		flexibility	good flexibility	strong flexibility	
		Carry out tasks in a highly organized manner	Consistently carry out tasks in a highly organized manner	Consistently carry out tasks in a highly organized manner	
		ability to keep sensitive information confidential	ability to keep sensitive information confidential	ability to keep sensitive information confidential	
	job related basic skills	interpersonal skills	interpersonal skills	interpersonal skills	interpersonal skills
		self-motivated	self-motivated	self-motivated	self-motivated
		detail oriented	detail oriented	detail oriented	detail oriented
		reliability	reliability	reliability	reliability
		team player	team player	team player	team player
		strong communication skills	strong communication skills	strong communication skills	strong communication skills
ability to cope with stress		ability to cope with stress	ability to cope with stress	ability to cope with stress	
ability to cope with and act upon criticism		ability to cope with and act upon criticism	ability to cope with and act upon criticism	ability to cope with and act upon criticism	

Quelle: Hennings, 2011, S. 49. (Anmerkung: Die Abbildung wurde von einem untersuchten Unternehmen zur Verfügung gestellt und unverändert übernommen)

Je nach geforderter Stufe kann der Verleiher anhand des Anforderungsprofils einen geeigneten Leiharbeiter auswählen, dessen Lohn sich dann anhand der Einstufung bemisst. Die Vergütung variiert dabei von 1000 bis 1500 Yen für Leiharbeiter von allgemeinen Verleihern und

1500 bis 2000 Yen für Leiharbeiter von speziellen Verleihern.<sup>197</sup> Verglichen mit dem Einkommen von Aushilfskräften und Teilzeitbeschäftigten ist die Vergütung von Leiharbeitern zwar relativ gut, bei einem Vergleich des Monatseinkommens mit regulär Beschäftigten zeigt sich allerdings ein erheblicher Unterschied, wie in Abbildung 17 zu sehen ist.

Abbildung 17: Durchschnittliches Monatseinkommen von regulär Beschäftigten und Leiharbeitern



Quelle: JILPT, 2011, S. 27.

Schon zu Beginn zeigt sich ein deutlicher Einkommensunterschied zwischen Leiharbeitern und regulär Beschäftigten. Während das durchschnittliche Monatseinkommen der Leiharbeiter in der Gruppe der 20- bis 24-Jährigen bei rund 191.000 Yen liegt, verdient ein regulär Angestellter in derselben Altersgruppe mit rund 256.000 Yen bereits dreißig Prozent mehr. Wesentlich größer wird der Einkommensunterschied ab Mitte dreißig, da das durchschnittliche Monatseinkommen der Leiharbeiter mit 218.000 Yen im Vergleich zu den regulär Angestellten dieser Altersgruppe nur noch knapp die Hälfte beträgt. Ein Grund hierfür ist das in Japan angewandte Senioritätsprinzip, bei dem Berufsanfänger anfangs ein relativ niedriges Gehalt bekommen, das mit steigender Be-

<sup>197</sup> JILPT, 2011, S. 26.

triebszugehörigkeit aber kontinuierlich ansteigt.<sup>198</sup> Viele Firmen haben in letzter Zeit zwar das traditionelle Senioritätsprinzip durch eine vermehrt leistungsorientierte Vergütung abgelöst, aber nach wie vor spielt das Alter bei der Vergütung eine erhebliche Rolle. Zudem erhalten Leiharbeiter außerhalb des festgesetzten Lohns keine weiteren Zuwendungen des Unternehmens, d.h. Bonuszahlungen, Mietzuschüsse oder sonstige zusätzliche Vergütungen kommen nur den regulär Angestellten zu.<sup>199</sup> Vergleicht man daher das Jahresgehalt von Leiharbeitern mit den regulär Angestellten desselben Betriebs, resultiert daraus ein erheblicher Einkommensunterschied der mit zunehmendem Alter noch größer wird.

## 7.6 Strukturmerkmale von Leiharbeit

Fast alle Großbetriebe in Japan nutzen Leiharbeit. Während lediglich rund 10 Prozent aller Betriebe mit weniger als 30 Mitarbeitern Leiharbeit nutzen, beschäftigen 93,3 Prozent der Firmen mit über 1000 Mitarbeitern auch Leiharbeiter.

Tabelle12: Leiharbeiternutzung nach Betriebsgröße Japan

Mitarbeiterzahl	Nutzung von Leiharbeit
5 bis 29 Mitarbeiter	10,1 %
30 bis 99 Mitarbeiter	28,7 %
100 bis 299 Mitarbeiter	53,0 %
300 bis 999 Mitarbeiter	73,1 %
Über 1000 Mitarbeiter	93,3 %

Quelle: MHLW, 2009, S. 4.

<sup>198</sup> Yeow, 2003, S. 383.

<sup>199</sup> Vgl. Kayama und Kusayanagi, 2009, S. 128ff.

Vor allem Unternehmen aus den Branchen Banken und Versicherungen, Telekommunikation und Information sowie Energie, Gas und Wasser nutzen Leiharbeit. An vierter Stelle stehen Betriebe aus der verarbeitenden Industrie bzw. dem produzierenden Gewerbe, von denen knapp ein Viertel Leiharbeit nutzen.

Tabelle 13: Nutzung von Leiharbeit nach Branchen in Japan

Branche	Nutzung von Leiharbeit
Bergbau	4,5%
Bauindustrie	10,8%
Verarbeitende Industrie	21,8%
Elektro, Gas, Energie, Wasser	32,0%
Information und Telekommunikation	35,5%
Transport	16,8%
Groß- und Kleinhandel	12,0%
Banken und Versicherungen	40,8%
Immobilien	13,6%
Gaststätten und Hotels	4,3%
Gesundheitswesen und Sozialleistungen	9,1%
Ausbildung und Schulung	17,3%
Gemischte Dienstleistungen	6,9%
Sonstige Dienstleistungen	12,7%

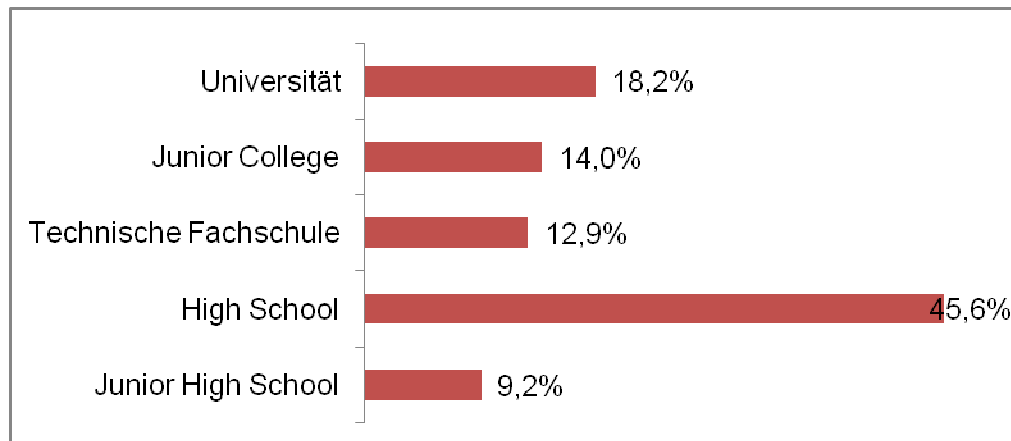
Quelle: MHLW, 2009, S.4.

Die hohe Nutzungsintensität von Leiharbeit im Bürobereich und vergleichsweise geringe Nutzung in der Produktion spiegelt sich auch in der Geschlechterverteilung wieder, die mit 62,1 Prozent klar von den Frauen dominiert wird.<sup>200</sup> Entsprechend den Anforderungen im Bürobereich ist auch der Ausbildungsstand der Leiharbeiter relativ hoch. Mit 18,2 Prozent Universitäts- und 14 Prozent Collegeabsolventen sowie 12,9 Prozent Absolventen der Technischen Fachschule hat knapp die Hälfte aller Leiharbeiter einen höheren Bildungsabschluss. Knapp die andere Hälfte besitzt immer noch einen dem deutschen Gymnasium

<sup>200</sup> JILPT, 2011, S. 16.

entsprechenden High School Abschluss und knapp 10 Prozent einen dem deutschen System vergleichbaren Realschulabschluss, wie folgende Abbildung zeigt.

Abbildung 18: Ausbildungsstand von Leiharbeitern (Japan)



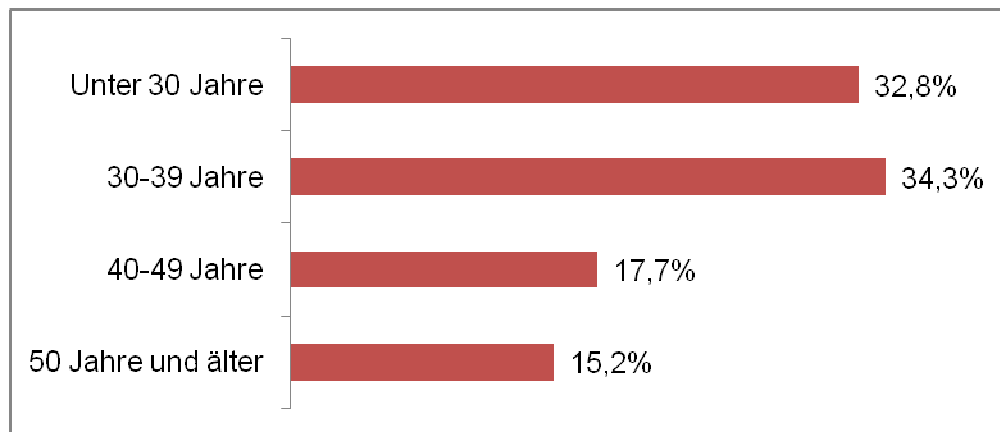
Quelle: JILPT, 2011, S. 16.

Eine dem deutschen System entsprechende Kategorie für Leiharbeiter mit Berufsausbildung gibt es nicht, was an den Besonderheiten des japanischen Bildungssystems liegt. Japan gilt als Kontrastbeispiel zur „Berufsgesellschaft“ Deutschland: Nicht der erlernte Beruf beeinflusst die Allokation auf dem Arbeitsmarkt und den gesellschaftlichen Status, sondern vielmehr der Bildungserfolg. Dementsprechend orientieren sich die Unternehmen bei der Personalrekrutierung weit weniger an der ohnehin im Bildungssystem nur marginal vermittelten beruflich-fachlichen Qualifikation, sondern vielmehr an dem Niveau des Abschlusses und dem Rang der Bildungsinstitution.<sup>201</sup> Dieser bestimmt daher dann auch weitestgehend die berufliche Stellung der Leiharbeiter im eingesetzten Unternehmen. Während High School Absolventen überwiegend in der Produktion und für einfache Tätigkeiten eingesetzt werden, arbeiten Fach- und Hochschulabsolventen als Leiharbeiter auch in qualifikationsintensiven Bereichen wie in der Personalabteilung sowie der For-

<sup>201</sup> Vgl. Demes, 2003, S. 251.

schung und Entwicklung.<sup>202</sup> Aufgrund des hohen Anteils an Leiharbeitern mit High School Abschluss fällt die Altersstruktur entsprechend jung aus. Über zwei Drittel der Leiharbeiter sind unter 39 Jahre alt, wobei die Kategorie der 30- bis 39-Jährigen die stärkste Gruppe ausmacht.

Abbildung 19: Altersstruktur von Leiharbeitern (Japan)



Quelle: JILPT, 2011, S. 16.

Ab 40 Jahren fällt die Anzahl der Leiharbeiter dann rapide ab, da vor allem Frauen bis dahin das Unternehmen verlassen. Weibliche Arbeitnehmerinnen sind zwar seit 1986 mit Männern im Arbeitsleben durch ein Gesetz gleichgestellt, in der Praxis erwartet man allerdings noch immer, dass japanische Frauen irgendwann heiraten und mit Geburt von Kindern dann die Firma verlassen, was als Ende betrieblicher Bildungswege und Karrieren aufgefasst wird.<sup>203</sup> Daher ist eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht gegeben, weshalb Frauen vor allem mit höherem Bildungsabschluss zunehmend später heiraten.<sup>204</sup> Spätestens bis Ende dreißig verlässt ein Großteil der Frauen dann aber den Arbeitsmarkt und ein Wiedereinstieg erfolgt aufgrund der Vereinbarkeit von Familie und Beruf überwiegend als Teilzeitarbeiterin. Mit 89,7 Prozent ist die Frauenquote in der Teilzeitarbeit auch dementsprechend hoch.<sup>205</sup> Während Leiharbeit vor allem für jüngere Frauen eine Rolle spielt, wird

<sup>202</sup> Vgl. Hennings, 2011, S. 46ff.

<sup>203</sup> Alexander, 2011, S. 166.

<sup>204</sup> Vgl. Shimizu und Washizu, 2009, S. 273ff.

<sup>205</sup> JILPT, 2011, S. 16.

mit 8,3 Prozent in der Gruppe der unter 30-Jährigen und 19,4 Prozent in der Gruppe der 30- bis 39-Jährigen Teilzeitarbeit dagegen kaum genutzt; erst ab 40 Jahren verschiebt sich die Altersstruktur dann erheblich und Teilzeitarbeit nimmt stark zu während Leiharbeit für diese Altersgruppe an Bedeutung verliert.<sup>206</sup> Zusammenfassend ergibt sich also ein Bild jüngerer, gut ausgebildeter Leiharbeiter, die in der Mehrzahl Frauen sind und überwiegend in klassischen Bürojobs arbeiten.

## **7.7 Chancen und Risiken für Leiharbeitnehmer**

Während sich infolge der „Bubble Economy“ der allgemeine Wohlstand vergrößerte und (durch ein Überangebot an Arbeit und der Zunahme individualistischer Werte) immer mehr Menschen eine irreguläre Beschäftigung der traditionellen lebenslangen Beschäftigung vorzogen, änderte sich das Bild mit Einsetzen der Rezession in den neunziger Jahren erheblich: Geprägt von Nullwachstum und Inflation stieg die Zahl der irregulär Beschäftigten von 15 Prozent Mitte der achtziger Jahre innerhalb von 20 Jahren auf 33 Prozent an und nimmt seither weiter zu.<sup>207</sup> Bei einer Vielzahl der irregulären Beschäftigungsverhältnisse kann daher keineswegs davon gesprochen werden, dass diese Arbeitsverhältnisse freiwillig eingegangen werden. In einer 2010 durchgeführten Studie des Japanese Institute of Labor Policy and Training (JILPT) gaben 34,9 Prozent der Leiharbeiter als Grund für diese Beschäftigungsform an, dass sie keine reguläre Anstellung finden konnten, was mit Abstand die größte Gruppe der Befragten ausmacht, gefolgt von dem Wunsch, spezielle Kenntnisse und Fähigkeiten einzusetzen (13,4 Prozent) und nicht an eine Organisation gebunden zu sein (9,9 Prozent).<sup>208</sup> Dieses Problem steht auch in Zusammenhang mit der Entwicklung, dass Schul- und Hochschulabsolventen zunehmend als irregulär Beschäftigte eingestellt werden, anstatt nach dem Abschluss als Neu-

---

<sup>206</sup> Vgl. JILPT, 2011, S. 16.

<sup>207</sup> Vgl. Hommerich, 2009, S. 65ff.

<sup>208</sup> Asao, 2011, S. 12.

absolventen (*shinsotsu*) direkt festangestellt zu werden.<sup>209</sup> Eine Studie von Genda (2011) zeigt, dass ein Wechsel von Leiharbeit in eine reguläre Beschäftigung zwar durchaus möglich ist, die Chancen dafür aber vergleichsweise gering sind. Bei einer Umfrage unter regulär Beschäftigten gaben 26,5 Prozent an, dass sie direkt vor dem Beginn der regulären Beschäftigung in derselben Firma als Leiharbeiter (registrierter Typ) beschäftigt waren und 19 Prozent gaben an, zuvor bei einer anderen Firma als Leiharbeiter angestellt gewesen zu sein (ebenfalls registrierter Typ).<sup>210</sup> Die Chance, in demselben Unternehmen als Leiharbeiter in eine reguläre Beschäftigung zu wechseln ist also wesentlich höher, insgesamt schaffte aber nur ein knappes Viertel der Leiharbeiter überhaupt den Sprung in eine reguläre Beschäftigung. Dabei spielt zudem die Länge des vorherigen Arbeitsverhältnisses eine zentrale Rolle, da mit einer kontinuierlichen Beschäftigung von 2 bis 5 Jahren die Chancen auf einen Wechsel in ein reguläres Arbeitsverhältnis steigen.<sup>211</sup> Daher lässt sich vermuten, dass durch die Länge der Beschäftigung ein gewisser Qualifikationsanstieg zu verzeichnen ist, der sich positiv auf einen Wechsel in eine reguläre Beschäftigung auswirkt. Für den Großteil der Leiharbeiter beschränkt sich dies jedoch auf einen informellen Qualifikationserwerb, da nur rund ein Viertel aller irregulär Beschäftigter firmeninterne Trainingsmaßnahmen erhält.<sup>212</sup> Auch wenn der Zugang zu Weiterbildung und der Wechsel in eine reguläre Beschäftigung beschränkt sind, zeigt sich dennoch, dass Möglichkeiten zur Weiterbildung und Karriereentwicklung bestehen. Für Leiharbeiter liegt die größte Möglichkeit jedoch darin, durch die gewonnene Erfahrung anspruchsvollere Aufgaben und bessere Bezahlung im nächsten Leiharbeitseinsatz zu rechtfertigen.<sup>213</sup>

---

<sup>209</sup> Vgl. Asao, 2011, S. 26.

<sup>210</sup> Genda, 2011, S. 34.

<sup>211</sup> Genda, 2011, S. 42.

<sup>212</sup> Vgl. MHLW, 2011(a), S. 6.

<sup>213</sup> Ozeki und Wakisaka, 2006, S. 229.



## 7.8 Neuere Entwicklungen

Mit Beginn der Finanz- und Wirtschaftskrise wurde der Höhenflug der Leiharbeit vorerst gestoppt. Tausende Leiharbeiter, vor allem aus dem Produktionsbereich, verloren durch die Wirtschaftskrise ihre Jobs und viele von Ihnen damit auch ihre Unterkunft.<sup>214</sup> Um den Betroffenen zu helfen, eröffneten Aktivisten und NPO's am 31. Dezember 2008 eine Zeltstadt mitten im Hibiya-Park in Tokyo und offerierten Essen, Unterkunft und psychologische Beratung.<sup>215</sup> Über 1600 Freiwillige unterstützten mit mehr als 50 Millionen Yen die *Toshikoshi Hakenmura* („Silvester-Leiharbeiterdorf“) genannte Zeltstadt und riefen damit ein gesellschaftliches Echo hervor.<sup>216</sup> Zahlreiche Medien berichteten vom Schicksal der betroffenen Leiharbeiter und informierten die Öffentlichkeit, dass sich bis zu 10 Millionen Arbeitnehmer in Japan unter den geltenden Bestimmungen nicht für Arbeitslosenunterstützung qualifizieren könnten. Mit der Eröffnung der Zeltstadt zum Jahreswechsel, in dem solche Nachrichten in den Medien besonderen Anklang finden, wurde größtmögliche Aufmerksamkeit erregt und so Druck auf die Regierung ausgeübt, etwas zu unternehmen.<sup>217</sup> Direkte Hilfe kam dann bereits am 2. Januar 2009, als das am Hibiya-Park gelegene Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt seine Eingangshalle als Notunterkunft zur Verfügung stellte und kurz darauf Politiker aller Parteien versprachen, etwas gegen die Missstände in der Leiharbeit zu unternehmen.<sup>218</sup> Im Herbst 2009 brachte die neu an die Regierung gewählte Demokratische Partei Japans (*minshūtō*) schließlich eine Revision des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes ins Parlament ein, um die Leiharbeit erneut zu regulieren.<sup>219</sup> Die Revision sah vor Leiharbeit in Form des nicht

---

<sup>214</sup> Vgl. Ōgawa, 2009, S. 6 (Anmerkung: In Japan stellen Großunternehmen für Leiharbeiter im Produktionsbereich oftmals Zimmer in firmeneigenen Wohnheimen zur Verfügung, die bei Beendigung des Vertrags geräumt werden müssen).

<sup>215</sup> Shinoda, 2009, [www.japanfocus.org/-Toru-SHINODA/3113](http://www.japanfocus.org/-Toru-SHINODA/3113).

<sup>216</sup> Vgl. Ōgawa, 2009, S. 6.

<sup>217</sup> Kingston, 2011, S. 88.

<sup>218</sup> Vgl. Shinoda, 2009, [www.japanfocus.org/-Toru-SHINODA/3113](http://www.japanfocus.org/-Toru-SHINODA/3113).

<sup>219</sup> Vgl. Suzuki, 2010, S. 13.

festangestellten Typs (registrierter Typ), mit Ausnahme der 26 Tätigkeitsbereiche der vormaligen Positivliste, die spezielle Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern, zu verbieten. Zudem sollte ein prinzipielles Verbot von Leiharbeit im Produktionsbereich verhängt werden, mit Ausnahme von festangestellten Leiharbeitern, die mit dem Verleihunternehmen einen Arbeitsvertrag von mindestens einem Jahr nachweisen können.<sup>220</sup> Mit dieser Revision sollten die Deregulierungen von 1999 und 2004 wieder rückgängig gemacht werden, die den rasanten Anstieg der Leiharbeit erst möglich gemacht haben (vgl. Kapitel 7.4). Doch schon zu Beginn der geplanten Revision war der Widerstand der Industrie und Oppositionsparteien erheblich, weshalb sich am 28. April 2012 die Regierungspartei mit der Opposition schließlich darauf einigte, das geplante Verbot wieder fallen zu lassen.<sup>221</sup> Lediglich einige kleine Änderungen treten zum ersten Oktober 2012 in Kraft: So werden zum Beispiel Leiharbeitsverträge unter 30 Tagen verboten und Leiharbeitsfirmen verpflichtet, den Leiharbeitern die Gewinnspanne für ihre Entsendung mitzuteilen.<sup>222</sup> Diese Änderungen werden aber kaum Auswirkungen auf die Leiharbeitsbranche insgesamt haben, da die durch die Revisionen des AÜG 1999 und 2004 eigentliche Deregulierung der Leiharbeit bestehen bleibt. Trotzdem sank seit 2009 die Zahl der Leiharbeiter erheblich. Waren Mitte 2008 noch fast vier Millionen Leiharbeiter in der Statistik des Ministeriums für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt ausgewiesen, so nähert sich die Zahl inzwischen der 2-Millionen-Marke.<sup>223</sup> Aufgrund der gestiegenen Bedeutung der Leiharbeit innerhalb der letzten Jahre scheint es zwar unwahrscheinlich, dass die Zahl der Leiharbeiter auf das Niveau vor der Deregulierung von 1999 zurückfällt, aber mit dem Zeitpunkt kurz vor der Wirtschaftskrise 2008 dürfte sie wohl ihren Höhepunkt gehabt haben.

---

<sup>220</sup> Vgl. Suzuki, 2010, S. 13.

<sup>221</sup> Vgl. Sankei Shimbun vom 28.04.2012.

<sup>222</sup> Vgl. MHLW 2012, [www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/haken-shoukai/kaisei/](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/kaisei/).

<sup>223</sup> Vgl. MHLW, Sammelbericht zur Arbeitnehmerüberlassung (*Rōdōsha haken jigyō no jigyō hōkoku no shūkei kekka*) aus dem Jahr 2012.

## 8. Leiharbeit in Deutschland und Japan im Vergleich

Das folgende Kapitel stellt die zentralen Merkmale der Leiharbeit in Deutschland und Japan gegenüber und arbeitet sowohl Unterschiede als auch Gemeinsamkeiten zwischen beiden Ländern heraus. Zur einfachen Vergleichbarkeit orientiert sich der Aufbau dabei an der Strukturierung der Kapitel des deskriptiven Teils und beginnt dementsprechend mit der gesetzlichen Ausgestaltung der Leiharbeit gefolgt von der Entwicklung über Strukturmerkmale bis hin zu neueren Entwicklungen in beiden Ländern. Alle im folgenden Kapitel gemachten Aussagen und Angaben können so im jeweiligen Länderkapitel nachgelesen werden, wo sich auch die entsprechenden Quellenangaben befinden.

### 8.1 Gesetzliche Ausgestaltung

Zwar sind Ansätze der Leiharbeit in beiden Ländern schon zu Beginn des 20. Jahrhunderts zu finden, doch in der heutigen Form manifestierte sie sich erst zu den Zeiten des hohen Wirtschaftswachstums in den sechziger Jahren.<sup>224</sup> Aufgrund des Arbeitskräftemangels zu dieser Zeit fingen immer mehr Firmen in Japan an, Arbeitnehmerüberlassung unter dem Deckmantel von *ukeoi* zu betreiben, indem sie Arbeitnehmer auf Basis eines Werkvertrags zu Subunternehmen entsandten (vgl. Kapitel 7.1). In Deutschland expandierte die Leiharbeit durch den Eintritt der Schweizer Leiharbeitsfirma ADIA 1962, die unter Berufung auf die Berufsfreiheit die bis dahin untersagte Arbeitnehmerüberlassung anfochte und wenige Jahre später vom Bundesverfassungsgericht in ihrer Auffassung bestätigt wurde (vgl. Kapitel 5.1). Während in Deutschland daraufhin bereits 1972 das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in Kraft trat, um so die ansteigende Nutzung von Leiharbeit zu regulieren, tolerierte Japan die unter dem Deckmantel von *ukeoi* betriebene Arbeitnehmerüberlassung bis 1986, als dann auch Handlungsbedarf zur Regulierung gesehen wurde und das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in Kraft trat.

---

<sup>224</sup> Vgl. Shire und Van Jaarsfeld, 2008, S. 3.

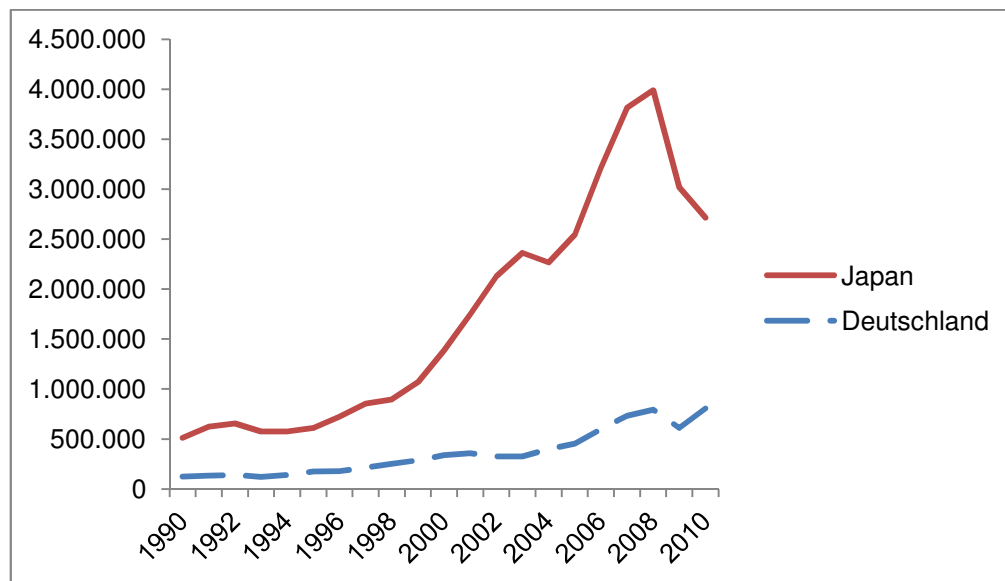
Da wie eingangs erwähnt beide Länder Marktwirtschaften mit Zügen von neo-korporatistischen sozialökonomischen Systemen entwickelt haben, die sich durch Elemente von Marktkoordinierung zur freien Marktwirtschaft abheben (vgl. Kapitel 2.1), erfolgte die Legalisierung anfangs unter starken Einschränkungen, um eine wirksame Ordnung und Kontrolle der Verleihpraxis herbeizuführen und um einen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Mindestschutz für Leiharbeitnehmer zu gewährleisten. Grundlage hierfür ist in beiden Ländern das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, das Leiharbeit nur unter Erlaubnis genehmigt (vgl. Kapitel 5.2.2 und 7.2.2). Sowohl in Deutschland als auch in Japan ist Leiharbeit ohne Erlaubnis also untersagt. Die Beziehungen zwischen Verleiher, Entleiher und Leiharbeitnehmer werden dabei in beiden Ländern gleichermaßen geregelt (Dreiecksbeziehung), wobei Japan noch eine Unterscheidung zwischen dem registrierten Leiharbeitertyp (*tōrokugata*) und dem festangestellten Typ (*jōyōgata*) trifft (vgl. Kapitel 7.2.3). Zu Beginn der Arbeitnehmerüberlassung entsprach der festangestellte Typ weitgehend dem deutschen Leiharbeiter, da das Arbeitsverhältnis (und somit auch die Entlohnung) auch dann weiter besteht, wenn der Leiharbeitnehmer in keinem Entleihbetrieb beschäftigt ist (vgl. Kapitel 5.2.3). Zwar gilt für die Dauer des Arbeitsvertrages zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer diese Regelung immer noch, aber aufgrund der Aufhebung des Befristungs- und Synchronisationsverbots im Zuge der Deregulierung durch die Hartz-Gesetze, entspricht heutzutage eher der registrierte Typ Leiharbeiter dem Leiharbeitertyp in Deutschland, da die Verträge auf die Dauer der Überlassung im Entleihbetrieb befristet werden können (vgl. Kapitel 5.4.1).

## **8.2 Entwicklung**

Bis Mitte der achtziger Jahre war in beiden Ländern die Gesamtzahl der Leiharbeiter noch vergleichsweise gering. Während in Deutschland die Zahl der Leiharbeiter mit durchschnittlich 30.000 bis Mitte der achtziger Jahre stagnierte, vervierfachte sie sich bis 1990 auf 123.000 Leiharbeiter (vgl. Kapitel 5.3.1), was in etwa derselben Anzahl Leiharbeiter in Ja-

pan zu Beginn der legalen Arbeitnehmerüberlassung 1986 entsprach. Bis 1990 stieg die Zahl der Leiharbeiter in Japan dann mit einer vergleichbaren Wachstumsrate auf 510.000 an (vgl. Kapitel 7.3.1). Zu einer starken Ausweitung der Leiharbeit kam es in beiden Ländern aber erst mit Beginn der neunziger Jahre, wie Abbildung 20 zeigt.

Abbildung 20: Entwicklung der Leiharbeit in Deutschland und Japan von 1990 bis 2010



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitnehmerüberlassungsstatistik, 2012 und MHLW, Sammelberichte zur Arbeitnehmerüberlassung 1999, 2001, 2007 und 2012.

Im Zuge der Deregulierungspolitik verdreifachte sich die Anzahl der Leiharbeiter knapp in beiden Ländern zwischen 1990 und 2000 auf 339.000 Leiharbeiter in Deutschland und rund 1,4 Millionen in Japan. Die massive Expansion der Leiharbeit erfolgte allerdings erst zu Beginn des 21. Jahrhunderts mit der weitgehend vollständigen Deregulierung der Arbeitnehmerüberlassung in beiden Ländern. Während bis zum Ende der neunziger Jahre die Wachstumsraten in beiden Ländern annähernd gleich waren, entwickelte sich die Zahl der Leiharbeiter mit Beginn des 21. Jahrhunderts in Japan weitaus rasanter. Diese Entwicklung hängt stark mit der Deregulierung der Leiharbeit in Japan 1999

und 2004 zusammen, als die erlaubten Tätigkeitsbereiche massiv ausgeweitet wurden (vgl. Kapitel 7.4). In Deutschland beschränkte sich die Deregulierung weitgehend auf eine sukzessive Verlängerung der Überlassungshöchstdauer und mit Einführung der Hartz-Gesetze auf eine Aufhebung des Befristungs- und Synchronisationsverbots (vgl. Kapitel 5.4.1), was in einer eher konstanten Zunahme der Leiharbeit resultierte. Seit der Finanz- und Wirtschaftskrise ist jedoch eine Angleichung der Verhältnisse zu beobachten. Während nach einem kurzen, rapiden Einbruch die Zahl der Leiharbeiter in Deutschland seit Mitte 2009 wieder steigt, sinkt die Zahl der Leiharbeiter in Japan seither konstant, so dass davon ausgegangen werden kann, dass sich die Leiharbeiternutzung wieder auf einem vergleichbaren Niveau einpendelt.

### **8.3 Deregulierung**

Die Einstellung zur strikten Regulierung der Leiharbeit änderte sich in den neunziger Jahren in beiden Ländern, als Leiharbeit als eine Lösung gesehen wurde, um auf die hohe Arbeitslosigkeit, Fachkräftemangel in den neuen Industrien und die große Anzahl Langzeitarbeitsloser in Deutschland zu reagieren.<sup>225</sup> Während in Deutschland daher sukzessive die Überlassungshöchstdauer ausgeweitet wurde, expandierte die Leiharbeit in Japan überwiegend durch die Ausweitung der erlaubten Tätigkeitsbereiche. 1996 wurden die anfangs erlaubten 16 Tätigkeitsbereiche auf 26 ausgeweitet, 3 Jahre später wurde Leiharbeit fast überall erlaubt, mit Ausnahme der Tätigkeitsbereiche die auf einer Negativliste verzeichnet waren (vgl. Kapitel 7.4). Ähnlich verlief die Ausweitung der Überlassungshöchstdauer in Deutschland, die 1994 von 6 auf 9 Monate und drei Jahre später von 9 auf 12 Monate ausgeweitet wurde (vgl. Kapitel 5.4). Unter Bundeskanzler Gerhard Schröder in Deutschland und Premierminister Junichiro Koizumi in Japan erfuhr die Leiharbeit zu Beginn des 21. Jahrhunderts dann noch einmal einen Wachstumsschub durch eine weitergehende Deregulierung: Mit der Einführung der Hartz-

---

<sup>225</sup> Vgl. Shire und Van Jaarsfeld, 2008, S. 9.

Gesetze 2003 in Deutschland, die das Befristungs- und Synchronisationsverbot sowie die Überlassungshöchstdauer aufhoben, und der Revision des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes 2004 in Japan, die Leiharbeit auch im Produktionsbereich erlaubte, kehrte sich die Leiharbeit in beiden Ländern endgültig von der anfänglichen Restriktion ab und ermöglichte so den massiven Anstieg bis zur weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise.<sup>226</sup>

## 8.4 Entlohnung

Aufgrund des Systems der Unternehmensgewerkschaft in Japan (vgl. Kapitel 6.1.3) zeigen sich erhebliche Unterschiede zu Deutschland in der Entlohnung von Leiharbeitern. Während in Deutschland einheitliche Tarifverträge gelten, die in der Regel von den Verleihunternehmen mit den Gewerkschaften geschlossen werden (vgl. Kapitel 5.5), erfolgt die Festsetzung des Lohns in Japan auf betrieblicher Ebene (vgl. Kapitel 7.5). Grundlage für die Lohnfestsetzung ist dabei ein Anforderungsprofil im Unternehmen, das die Kenntnisse und Fähigkeiten, die der Leiharbeiter besitzen muss, für verschiedene Stufen beschreibt (vgl. Abbildung 16). Ein höheres Gehalt ist also nur durch Erreichen einer höheren Stufe im Anforderungsprofil möglich, die aufgrund der oben beschriebenen Besonderheit der Unternehmensgewerkschaft für jedes Unternehmen allerdings anders sein kann. In Deutschland erfolgt die Eingruppierung anhand des Qualifikationsprofils im Tarifvertrag, das die Lohnhöhe für die jeweilige Stufe festsetzt (vgl. Tabelle 7). Aufgrund des Gleichheitsgrundsatzes gelten dabei für Leiharbeiter die gleichen Löhne wie für die fest angestellten Mitarbeiter desselben Unternehmens, in der Praxis liegen die Löhne jedoch im Schnitt rund 30 Prozent niedriger als bei den festangestellten Kollegen, da die Leiharbeitsunternehmen eigene Tarifverträge mit den Gewerkschaften abschließen, die sich von den Tarifverträgen der entleihenden Unternehmen unterscheiden (vgl. Kapitel 5.5). Diese Tarifverträge gelten entsprechend für alle Unternehmen,

---

<sup>226</sup> Für eine genauere Beschreibung der Deregulierungsmaßnahmen in Deutschland und Japan vgl. Kapitel 5.4 und 7.4.

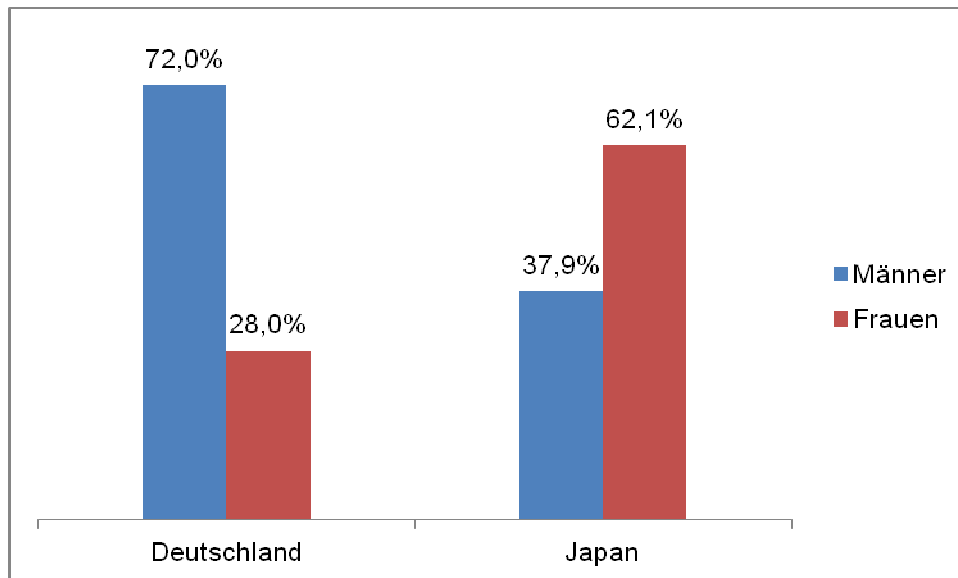
in denen der Leiharbeiter eingesetzt werden kann, mit zunehmender Einsatzdauer im selben Unternehmen erhöht sich aber der Lohn geringfügig, da ab dem neunten Monat Zuschläge gezahlt werden müssen (vgl. Kapitel 5.5). Zwar fällt der Einkommensunterschied in Japan mit dreißig Prozent zu Beginn gleich groß aus wie in Deutschland, mit zunehmendem Alter vergrößert er sich jedoch wesentlich, da Leiharbeiter weder in den Genuss des Senioritätsprinzips kommen noch die in Japan üblichen Bonus- und Sonderzahlungen der Unternehmen erhalten (vgl. Kapitel 7.5). Der Einkommensunterschied zwischen Leiharbeitern und regulär Angestellten ist in Japan also wesentlich größer als in Deutschland, vor allem je länger die Tätigkeit als Leiharbeiter andauert. Die im analytischen Teil dieser Arbeit ausgewertete empirische Untersuchung unter Leiharbeitern in Deutschland und Japan ergab daher auch eine signifikant höhere Unzufriedenheit mit dem Gehalt unter japanischen Leiharbeitern (vgl. Analytischer Teil, Kapitel 4.3.2).

## **8.5 Strukturmerkmale**

Leiharbeit wird vor allem von Großunternehmen genutzt. Dies gilt für Deutschland und Japan gleichermaßen, wobei die Nutzungsintensität bei japanischen Großunternehmen weitaus höher ist. Während in Deutschland nur rund die Hälfte aller Großunternehmen Leiharbeit nutzt, machen in Japan mit 93,3 Prozent fast alle Großunternehmen Gebrauch von dieser Beschäftigungsform. Dabei unterscheiden sich die Unternehmen jedoch bezüglich ihrer Branchenzugehörigkeit: In Deutschland wird Leiharbeit vor allem im Produktionsbereich genutzt, was in Japan erst an vierter Stelle steht. Hier kommt Leiharbeit bei Banken und Versicherungen an erster Stelle, also überwiegend im Bürobereich. Dies spiegelt sich dementsprechend auch in der Geschlechterverteilung wieder, da aufgrund der körperlich anstrengenden Tätigkeit im Produktionsbereich der Männeranteil mit 72 Prozent in Deutschland wesentlich höher ausfällt, hingegen einem hohen Frauenanteil von 62,1 Prozent in Japan, wo Leiharbeit im Bürobereich dominiert (vgl. Kapitel 5.6 und 7.6).



Abbildung 21: Geschlechterverteilung bei Leiharbeitern in Deutschland und Japan



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2012, S. 16 und JILPT, 2011, S. 16.

Aber nicht nur bei der Geschlechterverteilung zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Leiharbeitern in Deutschland und Japan. Mit jeweils einem Drittel Leiharbeiter in der Gruppe der unter 30-Jährigen sowie der 30- bis 39-Jährigen, verteilt sich der Großteil der Leiharbeiter in Japan relativ homogen unter den Jüngeren und nimmt mit zunehmendem Alter konstant ab, wogegen in Deutschland Leiharbeit vor allem bei den unter 30-Jährigen stark ausgeprägt ist und sich dann relativ gleichmäßig auf die verschiedenen Altersgruppen verteilt. Noch stärker ist der Unterschied beim Bildungsstand auszumachen. Während in Japan knapp 20 Prozent der Leiharbeiter einen Universitäts- und knapp 30 Prozent einen Collegeabschluss bzw. einen Abschluss der Technischen Fachschule haben, besitzen gerade einmal 3 Prozent der Leiharbeiter in Deutschland einen höheren Bildungsabschluss.<sup>227</sup> Wie in Kapitel 7.6 erwähnt, ist dies mitunter den Besonderheiten des japanischen Bildungssystems geschuldet, der Bildungsunterschied ist aber dennoch beachtlich, wenn man die Akademikerquoten beider Länder vergleicht: Zwar ist der Anteil derer, die an Hochschulen eingeschrieben

<sup>227</sup> Vgl. Kapitel 5.6 und 7.6.

sind, mit 57,2 Prozent in Japan gegenüber 23,6 Prozent in Deutschland relativ hoch<sup>228</sup>, überträgt man dieses Verhältnis aber auf Leiharbeiter, so ist mit 3 Prozent Akademikern in Deutschland der Anteil Leiharbeiter in dieser Gruppe extrem gering. Vergleichend ergibt sich also ein Bild jüngerer, gut ausgebildeter Leiharbeiter in Japan, die überwiegend weiblich sind, gegenüber männlich dominierten Leiharbeitern in Deutschland, die mit großer Anzahl keinen bzw. keinen höheren Bildungsabschluss aufweisen und sich nach 30 überwiegend homogen auf die verschiedenen Altersgruppen verteilen.

## 8.6 Chancen und Risiken

Leiharbeit ist in beiden Ländern eine eher unfreiwillige Alternative zu Normalarbeit: Während in Japan mit über einem Drittel die größte Gruppe befragter Leiharbeiter angab diese Beschäftigungsform gewählt zu haben, da keine reguläre Anstellung gefunden werden konnte, sind es in Deutschland zwei Drittel die sich für Leiharbeit aufgrund von Arbeitslosigkeit entschieden haben. Die meisten der nicht freiwilligen Leiharbeiter erhoffen sich durch diese Beschäftigungsform einen Wechsel in ein reguläres Anstellungsverhältnis, dieser Brückeneffekt ist in beiden Ländern jedoch relativ gering: In Japan schafft ein knappes Viertel den Sprung von Leiharbeit in eine dauerhafte Beschäftigung, in Deutschland sind es mit 17 Prozent noch etwas weniger, wobei in beiden Ländern mit zunehmender Dauer der Leiharbeit die Chance etwas steigt.<sup>229</sup> Die Möglichkeit, durch die Tätigkeit als Leiharbeiter weitere berufliche Qualifikationen zu erlangen, ist dabei vor allem in Deutschland extrem gering, wo nur 3 Prozent der Unternehmen überhaupt Weiterbildungen für Leiharbeiter anbieten (vgl. Kapitel 5.7). In Japan kommt immerhin noch rund ein Viertel der Leiharbeiter in den Genuss interner Fortbildungsmaßnahmen (vgl. Kapitel 7.7), was daran liegt, dass in Japan auch komplexere Aufgaben von Leiharbeitern übernommen werden, während in Deutschland die Leiharbeitertätigkeiten von einer starken

---

<sup>228</sup> Keizai Koho Center, 2011, S. 8.

<sup>229</sup> Vgl. Kapitel 5.7 und 7.7.

Standardisierung gekennzeichnet sind (vgl. Kapitel 5.7). Zwar besteht durchschnittlich für rund jeden Fünften die Möglichkeit zu einem Wechsel in eine reguläre Beschäftigung, der Großteil der Leiharbeiter verbleibt jedoch in dieser Beschäftigungsform. Zudem sind die Möglichkeiten zur Weiterbildung in beiden Ländern stark eingeschränkt, was vor allem für Deutschland gilt, wo Leiharbeiter noch stärker für einfache Tätigkeiten eingesetzt werden als in Japan. Trotzdem bleibt Leiharbeit in beiden Ländern, zumindest für einen geringen Teil der Leiharbeiter, auch eine Chance zur Weiterentwicklung und dem Einstieg in eine reguläre Beschäftigung.

## **8.7 Neuere Entwicklungen**

Mit der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise wurde die Expansion der Leiharbeit in Deutschland und Japan abrupt gestoppt. Innerhalb kürzester Zeit fiel die Zahl der Leiharbeiter in beiden Ländern um ein Viertel ab, wobei überwiegend Leiharbeiter aus dem Produktionsbereich betroffen waren. Während sich in Deutschland die Zahl der Leiharbeiter jedoch bereits zur Jahresmitte 2009 wieder erholte, fiel die Leiharbeiterzahl in Japan seither kontinuierlich ab.<sup>230</sup> Ein Grund hierfür könnte, neben der schwachen Konjunktur in Japan, die (bis April 2012 unklare) geplante Re-Regulierung der Leiharbeit gewesen sein, die aufgrund der Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise von der Demokratischen Partei Japans (DPJ) initiiert wurde. So war geplant Leiharbeit in Form des registrierten Typs, mit Ausnahme der 26 Tätigkeitsbereiche, wieder zu verbieten und im Produktionsbereich nur noch in Form des festangestellten Typs zu erlauben. Die weitgehenden Deregulierungen von 1999 und 2004 wären somit wieder größtenteils zurück genommen worden. Die geplante Revision scheiterte aber am Widerstand der Industrie und Opposition, weshalb sich am 28. April 2012 die Regierungspartei mit der Opposition darauf einigte, das geplante Verbot wieder fallen zu lassen (vgl. Kapitel 7.8). Anstatt die Leiharbeit wieder zu

---

<sup>230</sup> Vgl. Kapitel 5.3.3 und 7.3.3.

regulieren, unternahm man in Deutschland andere Maßnahmen, um auf die Finanz- und Wirtschaftskrise zu reagieren. So wurde 2009 von der Bundesregierung eine Sonderregelung eingeführt, die Kurzarbeit auch für Leiharbeiter erlaubte, welche zum 31.12.2011 jedoch wieder abgeschafft wurde (vgl. Kapitel 5.8). Dafür wurde zum 01.01.2012 ein Mindestlohn für Leiharbeiter eingeführt, um auf die immer noch großen Lohnunterschiede zu reagieren (vgl. Kapitel 5.8). Während sich in Japan an den grundlegenden Bedingungen für Leiharbeiter seit dem Lehman-Schock nichts geändert hat, sondern stattdessen eine Re-Regulierung geplant wurde, um die Leiharbeit einzudämmen, ging man in Deutschland einen anderen Weg und ermöglichte so eine schnelle Erholung der Leiharbeit, die inzwischen den Wert von 2008 weit überschritten hat.

## **II. Analytischer Teil**

### **1. Gegenstand der Untersuchung**

In einer umfassenden Fallstudie wurden jeweils bei einem großen Fahrzeughersteller in Deutschland und in Japan empirische Untersuchungen zu Leiharbeit durchgeführt. Aufgrund von Datenschutzbestimmungen dürfen die Namen der untersuchten Unternehmen nicht genannt werden, weshalb im Folgenden der Begriff „untersuchtes Unternehmen“ verwendet wird. Grundlage für die Auswahl der untersuchten Unternehmen in beiden Ländern war, dass diese eine verhältnismäßig große Anzahl an Leiharbeitern sowohl im Produktionsbereich als auch in anderen Bereichen beschäftigen. Um die Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu gewährleisten, wurde das Unternehmen in Deutschland wie auch das Unternehmen in Japan aus dem Automotive-Bereich gewählt, wobei beide Betriebe mit über fünftausend Mitarbeitern Großbetriebe sind und ein vergleichbares Produkt herstellen. Um festzustellen ob in beiden Betrieben Leiharbeit gleichermaßen als Flexibilisierungsinstrument genutzt wird, um auf wirtschaftliche Schwankungen zu reagieren, wurde über einen Zeitraum von vier Jahren die Personalentwicklung der Stammbeschäftigten und der Leiharbeiter ausgewertet. Dies diente als Grundlage für die darauf folgende Befragung der Leiharbeiter in dem jeweiligen Unternehmen. Der Schwerpunkt der empirischen Untersuchung lag dabei darauf, die Einstellungen der Leiharbeiter gegenüber dieser Beschäftigungsform in unterschiedlichen kulturellen Kontexten zu ermitteln. Um auch hier die Vergleichbarkeit der Aussagen zu gewährleisten, war es wichtig, im ersten Schritt die Personalentwicklung der beiden Betriebe auszuwerten, da die Leiharbeiter in beiden Unternehmen dem gleichen Beschäftigungsrisiko ausgesetzt sein mussten. Im Anschluss an die Erläuterung der methodischen Vorgehensweise werden daher zuerst die Ergebnisse der Fallstudie zum Leiharbeitereinsatz präsentiert, bevor die Ergebnisse der empirischen Untersuchung erläutert werden.

## 2. Methodische Vorgehensweise

Nach der Auswahl zweier vergleichbarer Betriebe, wurden in einem ersten Schritt die Personalzahlen der jeweiligen Betriebe über einen Zeitraum von vier Jahren ermittelt. Um ein möglichst detailliertes Bild über die Personalentwicklung bei wirtschaftlichen Schwankungen zu erhalten, wurde der Zeitraum von Januar 2008 bis Dezember 2011 gewählt, da die Finanz- und Wirtschaftskrise in beiden Ländern in diesem Zeitraum lag. Die ermittelten Daten wurden anschließend nach direkten Stamm- und Leiharbeitern und indirekten Stamm- und Leiharbeitern sortiert, um zu sehen, ob Leiharbeiter, die direkt am Produktionsprozess beteiligt sind (direkte Leiharbeiter), einem anderen Beschäftigungsrisiko ausgesetzt sind als Leiharbeiter, die nicht direkt am Produktionsprozess beteiligt sind (indirekte Leiharbeiter). Nach Auswertung dieser Daten wurden in einem zweiten Schritt alle indirekten Leiharbeiter, die zum Untersuchungszeitpunkt im jeweiligen Unternehmen beschäftigt waren, zum Durchführen der Umfrage ermittelt. Direkte Leiharbeiter sind aus organisatorischen Gründen sehr schwer zu befragen, da diese stark in den Produktionsprozess eingebunden sind und daher während der Arbeitszeit nicht befragt werden können. Zudem erschwert der Mehrschichtbetrieb innerhalb der Produktion eine akkurate Verteilung der Fragebögen und eine Befragung per E-Mail ist aufgrund des fehlenden Netzzugangs ausgeschlossen. Die Ergebnisse der Fallstudie zum Leiharbeitereinsatz belegen jedoch, dass direkte und indirekte Leiharbeiter gleichermaßen von Arbeitsplatzabbau betroffen sind. Daher kann davon ausgegangen werden, dass die ermittelten Ergebnisse der empirischen Untersuchung für beide Gruppen Leiharbeiter gleichermaßen gelten. Um die Umfrage unter den indirekten Leiharbeitern durchzuführen, wurde der auf Deutsch und Japanisch identisch konzipierte Fragebogen mittels eines Pre-Tests überprüft und entsprechend angepasst. Leiharbeiter, die einen Internetzugang hatten, wurden mittels eines elektronischen Fragebogens befragt. Dazu wurde, neben dem Anschreiben, das auch den Hinweis auf völlige Anonymität der Teilnehmer enthielt, per E-Mail ein

Link zum Fragebogen verschickt, der direkt ausgefüllt werden konnte. Leiharbeiter ohne Internetzugang haben, zusammen mit dem Anschreiben, den identischen Fragebogen per Hauspost zugestellt bekommen und konnten diesen ausgefüllt über denselben Weg zurückschicken. Um die Rücklaufquote zu erhöhen, wurden alle indirekten Leiharbeiter vor dem Beginn der Befragung informiert und um ihre Mitarbeit gebeten. Zudem erhielten die Teilnehmer während der Befragung eine Erinnerung, den Fragebogen bis zum Umfrageende ausgefüllt abzuliefern. Nach dem Ende der Umfrage wurden die ermittelten Daten für eine statistische Analyse aufbereitet und mit SPSS ausgewertet. Die Ergebnisse dieser Auswertung werden im Kapitel 4 präsentiert. Eine Zusammenfassung aller Ergebnisse sowie die Fragebögen auf Deutsch und Japanisch finden sich im Anhang dieser Arbeit.

### **3. Untersuchung zum Leiharbeitereinsatz in Deutschland und Japan**

Wie in Kapitel 3 eingangs dieser Arbeit beschrieben, verfolgen Unternehmen mit dem Einsatz von Leiharbeitern unterschiedliche Ziele. Eines davon ist die Flexibilisierung des Personalbestands, um bei schwankender Nachfrage flexibel auf die Anforderungen des Marktes reagieren zu können. Dementsprechend haben Leiharbeiter eine hohe Beschäftigungsunsicherheit und ihr Einsatz ist reversibel. Wie Promberger (2006) in Fallstudien zeigte, werden bei Nachfragerückgängen zuerst Leiharbeitereinsätze beendet bevor in einem letzten Schritt betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen werden.<sup>231</sup> Die Stammarbeiter haben gegenüber den Leiharbeitern also eine relative Beschäftigungssicherheit. Um zu überprüfen, ob diese Beschäftigungssicherheit der Stammbeschäftigten auf Kosten der Beschäftigungsunsicherheit der Leiharbeiter bei den untersuchten Unternehmen in Deutschland und Japan gleichermaßen gilt, wurden die Personalkennzahlen für Stamm- und Leiharbeiter in beiden Ländern ausgewertet. Dabei stand der Vergleich der Personalkennzahlen der Leiharbeiter gegenüber den Stammbeschäftigten bei Nachfragerückgängen im Vordergrund, wozu für beide Länder die weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise als Indikator für Nachfragerückgänge herangezogen wurde. Ferner wurden die Leiharbeiter in beiden Unternehmen nach direkten und indirekten Leiharbeitern getrennt, um zu sehen, ob es einen Unterschied zwischen Leiharbeitern in der Produktion und Leiharbeitern außerhalb der Produktion gibt. Zu Leiharbeitern außerhalb der Produktion zählen alle Leiharbeiter, die weder direkt noch indirekt am Produktionsprozess beteiligt sind, also Leiharbeiter im Servicebereich (Kantine, Reinigungsdienst, etc.), im Verwaltungsbereich (Sekretär/in, Übersetzer/in, etc.) und im Bereich der Forschung und Entwicklung (Techniker, Ingenieure, etc.). Das folgende Kapitel zeigt die Ergebnisse der Auswertung für beide Gruppen und Länder.

---

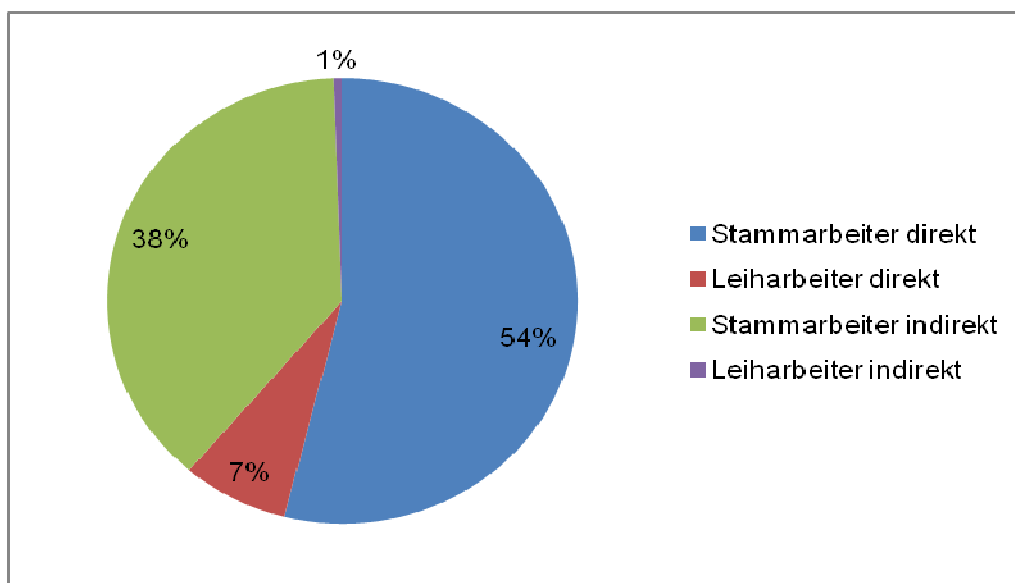
<sup>231</sup> Promberger et al., 2006, S. 75.



### 3.1 Ergebnisse der Fallstudie in Deutschland

Zu Beginn der empirischen Untersuchung Anfang 2012 wies das untersuchte Unternehmen eine Beschäftigungsstruktur mit insgesamt 8% Leiharbeitern an der Gesamtbelegschaft auf. Damit liegt der Leiharbeiteranteil deutlich über dem gesamtdeutschen Anteil der Leiharbeiter von 2,9 Prozent aller Erwerbstätigen. Aufgrund der Unternehmensgröße von über zehn Tausend Mitarbeitern liegt der Nutzungswert allerdings im Durchschnitt, da mit steigender Unternehmensgröße auch die Nutzungsintensität von Leiharbeitern zunimmt.<sup>232</sup> Abbildung 22 zeigt die Aufteilung der Gesamtbelegschaft des untersuchten Unternehmens.

Abbildung 22: Beschäftigungsstruktur zu Beginn der empirischen Untersuchung in Deutschland

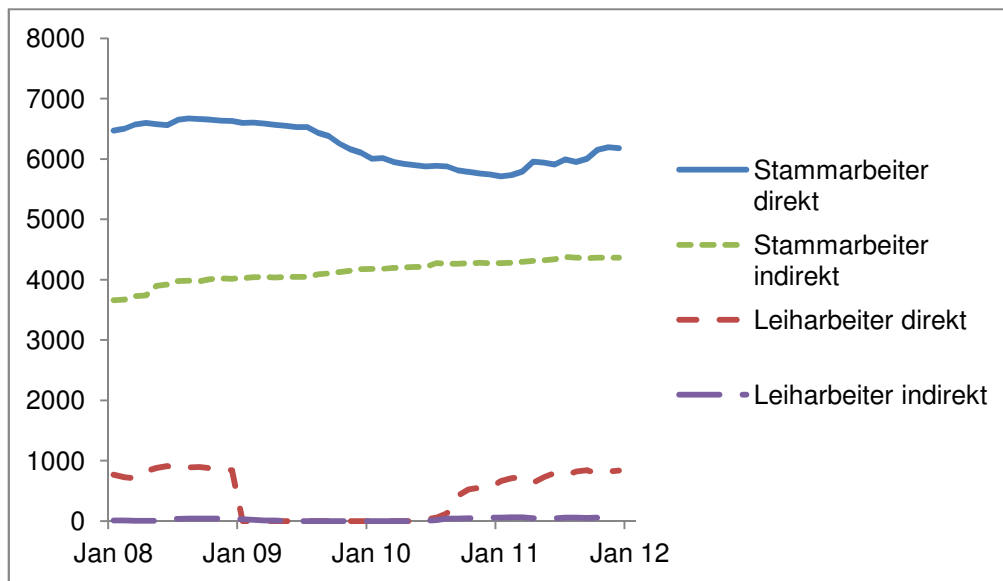


Auffällig ist, dass der Großteil direkte Leiharbeiter sind, also Leiharbeiter, die in der Produktion beschäftigt sind. Lediglich ein Prozent der Leiharbeiter arbeitet außerhalb der Produktion, wie im Verwaltungs- oder Dienstleistungsbereich. Vergleicht man die Personalzahlen von Januar 2008 und Dezember 2011, so zeigt sich zu Beginn und Ende der Auswertung kein signifikanter Unterschied in der Beschäftigungs-

<sup>232</sup> Vgl. Crimmann et al. 2009, S. 22.

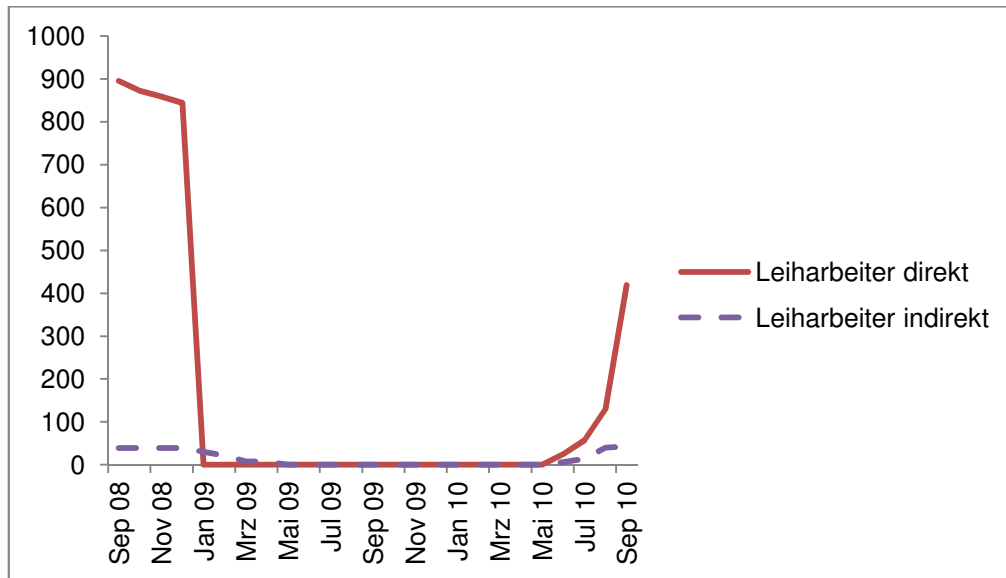
struktur. Waren Anfang 2008 im Unternehmen 6470 Stammbeschäftigte und 768 Leiharbeiter im direkten Bereich (Produktion) beschäftigt, so waren es Ende 2011 mit 6178 Stamm- und 836 Leiharbeitern etwa genauso viele. Lediglich die Zahl der indirekten Arbeitnehmer ist innerhalb von 4 Jahren insgesamt leicht gestiegen, von 3685 Stamm- und 8 Leiharbeitern auf 4367 Stamm- und 67 Leiharbeiter (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23: Personalentwicklung Januar 2008 bis Dezember 2011  
Deutschland



Betrachtet man allerdings den Zeitraum von Ende 2008 bis Mitte 2010, als die weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise ihren Höhepunkt hatte, so zeigt sich ein anderes Bild. Zwar hat die Zahl der direkten Stammarbeiter bedingt durch den Nachfragerückgang bis Ende 2010 um rund tausend Mitarbeiter abgenommen, während die Zahl der indirekten Stammarbeiter sogar konstant geblieben ist, die Personalentwicklung bei den Leiharbeitern verlief aber weitaus dramatischer. Waren zu Beginn der Finanz- und Wirtschaftskrise im September 2008 noch knapp 800 direkte und 39 indirekte Leiharbeiter beschäftigt, fiel die Zahl der Leiharbeiter im Produktionsbereich im Januar 2009 bereits auf null, während die indirekten Leiharbeiter diesen Wert im Mai erreichten. Abbildung 24 verdeutlicht diese Entwicklung.

Abbildung 24: Personalentwicklung Leiharbeiter von September 2008 bis September 2010 Deutschland

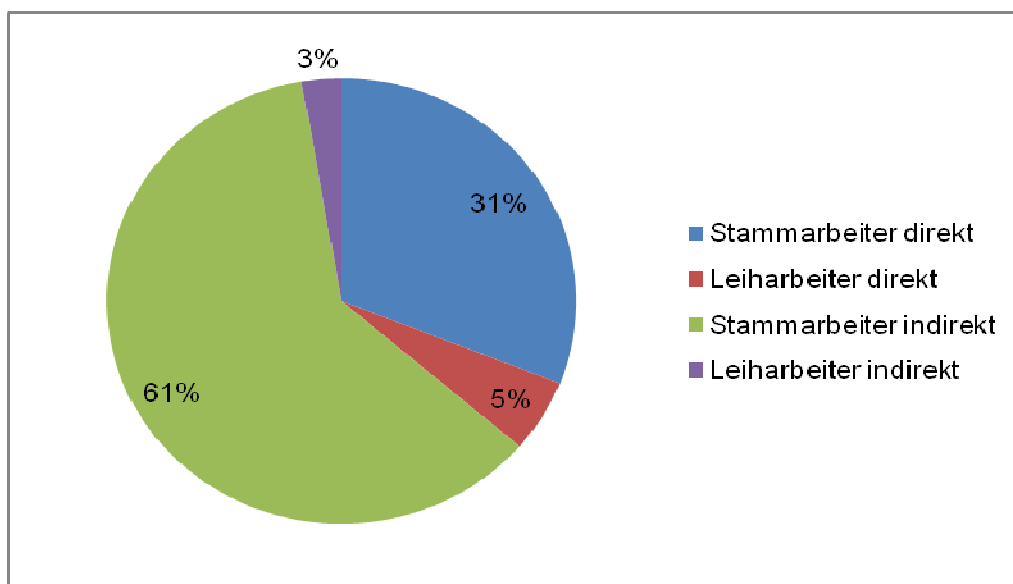


Es zeigt sich also, dass auch bei dem untersuchten Unternehmen Leiharbeit vor allem als Flexibilisierungsinstrument genutzt wird um auf wirtschaftliche Schwankungen zu reagieren. Dabei sind sowohl direkte als auch indirekte Leiharbeiter gleichermaßen betroffen, wenngleich der Abbau der indirekten Leiharbeiter langsamer verlief als im Produktionsbereich. Ab Juni stieg die Zahl der Leiharbeiter aufgrund verbesserter Nachfrage in allen Bereichen dann wieder an, während sich der Beschäftigungsabbau bei den direkten Stammarbeitern noch bis Ende des Jahres weiter entwickelte. Die Leiharbeiter des untersuchten Unternehmens in Deutschland haben also eine starke Beschäftigungsunsicherheit, während die Stammbeschäftigten eine relative Beschäftigungssicherheit besitzen, die zumindest einen sofortigen Arbeitsplatzverlust bei Nachfragerückgängen unwahrscheinlich macht.

### 3.2 Ergebnisse der Fallstudie in Japan

Mit einem Leiharbeiteranteil von insgesamt acht Prozent, wies das in Japan untersuchte Unternehmen eine ähnliche Beschäftigungsstruktur auf wie das Unternehmen in Deutschland. Allerdings ist die Mitarbeiterzahl im indirekten Bereich wesentlich höher, was auch der Anteil an indirekten Leiharbeitern mit drei Prozent widerspiegelt.

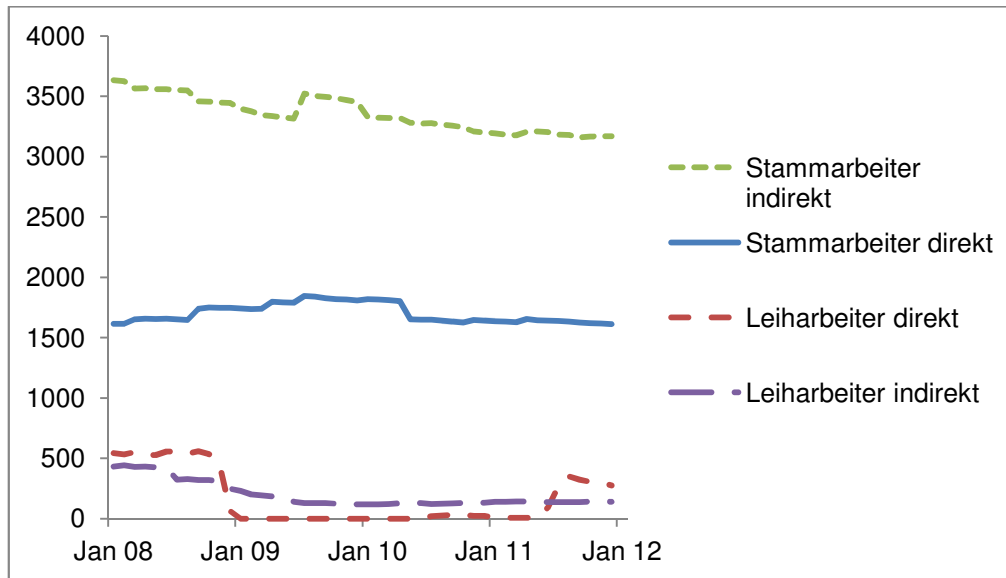
Abbildung 25: Beschäftigungsstruktur zum Beginn der empirischen Untersuchung in Japan



Vergleicht man die Personalzahlen von Januar 2008 und Dezember 2011, so ergeben sich vor allem im indirekten Bereich einige Unterschiede. Während die Mitarbeiterzahl der direkten Stammarbeiter mit 1600 konstant geblieben ist, ging sowohl die Zahl der indirekten Stammarbeiter als auch die Zahl aller Leiharbeiter leicht zurück. Waren im Januar 2008 noch 3634 indirekte Stammarbeiter beschäftigt, lag der Wert im Dezember 2011 mit 3168 Mitarbeitern um knapp 500 Beschäftigte niedriger. Bei den Leiharbeitern hat sich die Zahl der im Produktionsbereich beschäftigten Arbeiter seit Januar 2008 halbiert, der Anteil der indirekten Leiharbeiter liegt mit 141 Beschäftigten sogar nur noch bei einem Drittel des Anfangswerts.

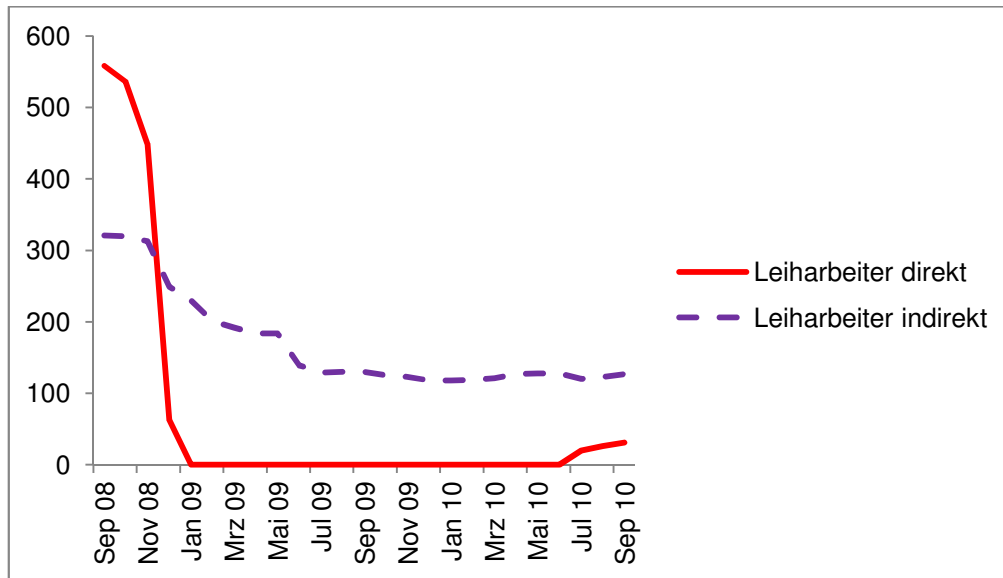
Abbildung 26: Personalentwicklung Januar 2008 bis Dezember 2011

Japan



Wesentlich drastischer entwickelte sich die Zahl der Leiharbeiter allerdings während der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise. Waren im September 2008 noch 558 direkte und 321 indirekte Leiharbeiter beschäftigt, fiel die Zahl der direkten Leiharbeiter im Januar 2009 bereits auf null, während sich die Zahl der indirekten Leiharbeiter bis Ende desselben Jahres auf 118 verringerte. Zwar sank die Zahl der indirekten Leiharbeiter nicht auf null, aufgrund der Tatsache, dass rund die Hälfte dieser Leiharbeiter im untersuchten Unternehmen in Bereichen arbeiten, die eine sehr hohe Qualifikation erfordern, ist die rapide Abnahme innerhalb weniger Monate aber signifikant. Abbildung 27 zeigt das rapide Abfallen der Leiharbeiterzahlen in diesem Zeitraum.

Abbildung 27: Personalentwicklung Leiharbeiter von September 2008 bis September 2010 Japan



Mit dem Abflauen der Finanz- und Wirtschaftskrise Mitte 2010 begann die Zahl der Leiharbeiter dann in allen Bereich wieder zu steigen. Leiharbeit wird also auch in dem untersuchten Unternehmen in Japan vor allem als ein Flexibilisierungsinstrument eingesetzt, um auf Nachfrageschwankungen reagieren zu können.

### 3.3 Vergleich der Ergebnisse zwischen Deutschland und Japan

Wie in den Fallstudien zu Deutschland und Japan gesehen, haben Stammarbeiter in beiden Ländern eine relative Beschäftigungssicherheit auch bei wirtschaftlichen Schwankungen. Die Unsicherheit des Marktes wird dabei sowohl in Deutschland als auch in Japan durch diverse Flexibilisierungsinstrumente kompensiert (vgl. deskriptiver Teil Kapitel 3). Eines dieser Instrumente ist der Einsatz von Leiharbeitern als „Puffer“, die als externe Mitarbeiter bei Nachfragerückgängen beim Verleiher einfach abgemeldet werden können. Ein direkter Vergleich der Leiharbeiterzahlen bestätigt, dass sowohl in Deutschland als auch in Japan gleichermaßen von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht wird.

Abbildung 28: Personalentwicklung direkte Leiharbeiter von Januar 2008 bis Dezember 2011 Deutschland und Japan

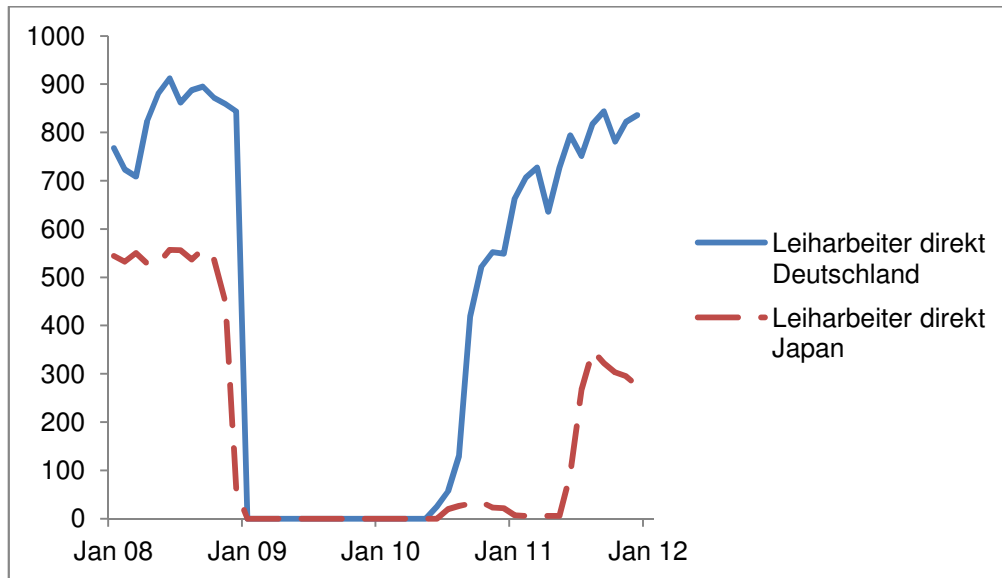
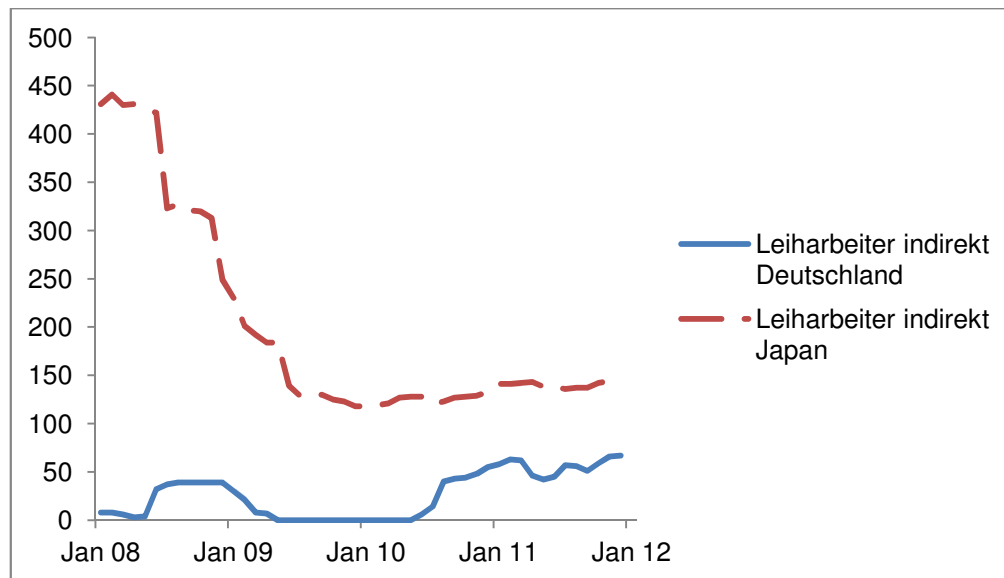


Abbildung 28 zeigt deutlich, dass mit dem Einsetzen der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise synchron in beiden Ländern die Zahl der Leiharbeiter im Produktionsbereich binnen eines Monats von mehreren hundert auf null sank. Während sich in Deutschland die Leiharbeit ab Mitte 2010 wieder rasch erholte, blieb in Japan Leiharbeit im Produktionsbereich eine Randerscheinung. Bedingt durch das schwere Erdbeben im Nordosten Japans am 11. März 2011 kam es bei vielen Betrieben aber zu Engpässen in der Produktion. Neben dem Fehlen wichtiger Teile, die aufgrund des Erdbebens von Zulieferbetrieben aus dem Nordosten wochenlang nicht geliefert werden konnten, machte vor allem die Stromknappheit als Folge des Reaktorunfalls in Fukushima vielen Produktionsbetrieben zu schaffen. In den Monaten nach dem 11. März hielt die japanische Regierung Großunternehmen an, 15 Prozent Strom zu sparen, um einen Kollaps des Stromnetzes in den Sommermonaten zu verhindern. Dementsprechend sanken die Produktionszahlen drastisch, und viele Kunden mussten wochenlang auf ihre Produkte warten. Um die Produktionszahlen aufzuholen, stellte das untersuchte Unternehmen ab Mitte des Jahres 2011 daher wieder vermehrt Leiharbeiter ein, deren Zahl bereits aber wieder rückläufig ist. Bei den indirekten Leiharbeitern ist in beiden Ländern eine ähnliche Entwicklung zu

verzeichnen, jedoch erfolgte der Abbau hier nicht ganz so schnell und drastisch wie bei den Leiharbeitern in der Produktion.

Abbildung 29: Personalentwicklung indirekte Leiharbeiter von Januar 2008 bis Dezember 2011 Deutschland und Japan



Vor allem in Japan werden viele Leiharbeiter außerhalb der Produktion eingesetzt, die als Sekretär/in, Übersetzer, Sachbearbeiter oder Ingenieur arbeiten und damit etwas unabhängiger von Nachfrageschwankungen sind. Dementsprechend verläuft der Personalabbau dieser Leiharbeiter in beiden Ländern nicht so drastisch wie in der Produktion. Zwar ist seit Anfang 2008 die Zahl der indirekten Leiharbeiter aufgrund von Restrukturierungsmaßnahmen des untersuchten Unternehmens in Japan bereits rückläufig, wie die Fallstudien gezeigt haben, waren aber bei beiden Unternehmen auch die indirekten Leiharbeiter durch die weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise stark betroffen.



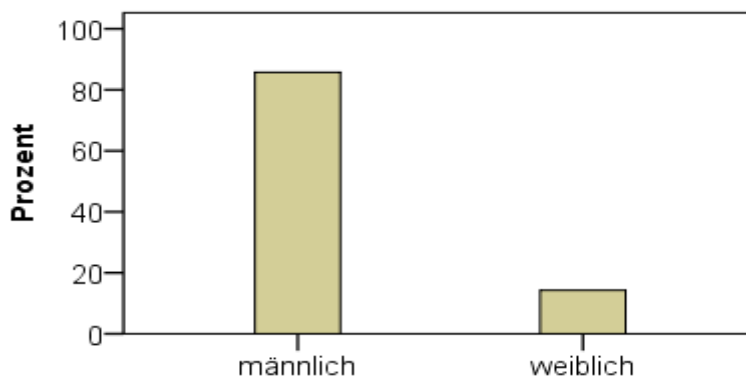
## **4. Untersuchung zur Wahrnehmung von Leiharbeit in Deutschland und Japan**

Wie die Fallstudie in Kapitel 3 gezeigt hat, nutzen sowohl japanische als auch deutsche Firmen Leiharbeit gleichermaßen als ein Flexibilisierungsinstrument. Die daraus resultierende Beschäftigungsunsicherheit ist gravierend und stellt für alle Gruppen von Leiharbeitern ein permanentes Risiko dar. Fraglich ist allerdings, wie dieses Risiko von den Betroffenen als solches wahrgenommen wird bzw. in welchem Ausmaß Leiharbeiter in unterschiedlichen kulturellen Kontexten diese Beschäftigungsunsicherheit wahrnehmen. Sieht ein deutscher Leiharbeiter sein Arbeitsverhältnis kritischer als sein japanischer „Kollege“? Oder fürchtet der japanische Leiharbeiter mehr um seinen Arbeitsplatz? Wie wird das Arbeitsverhältnis als Risiko für die Lebensplanung eingeschätzt und wie sehen Leiharbeiter in Deutschland und Japan ihr Gehalt? Um diese Fragen zu beantworten, wurde in beiden Unternehmen, in denen auch die Fallstudie zum Leiharbeitereinsatz durchgeführt wurde, eine Umfrage unter indirekten Leiharbeitern durchgeführt. Die Anzahl der Befragten Leiharbeiter betrug insgesamt 159 Personen, wobei mit einer Rücklaufquote von 63,5 Prozent Ergebnisse für insgesamt 101 Personen vorliegen. Dabei wurden in Deutschland 48 indirekte Leiharbeiter und in Japan 111 indirekte Leiharbeiter befragt, von denen 28 in Deutschland den Fragebogen zurückgaben (Rücklaufquote von 58,3 Prozent) und 73 in Japan (Rücklaufquote von 65,7 Prozent). Die unterschiedliche Verteilung der befragten Personen spiegelt die Beschäftigungsstruktur der untersuchten Unternehmen wieder. Während in Deutschland lediglich ein Prozent der Leiharbeiter im indirekten Bereich beschäftigt sind, sind es in Japan drei Mal so viele. Dementsprechend fiel auch das Sample in Japan rund drei Mal so groß aus. Eine genauere Erläuterung zur methodischen Vorgehensweise und Auswahl der Fälle findet sich in Kapitel 2 des analytischen Teils dieser Arbeit.

## 4.1 Ergebnisse der Umfrage in Deutschland

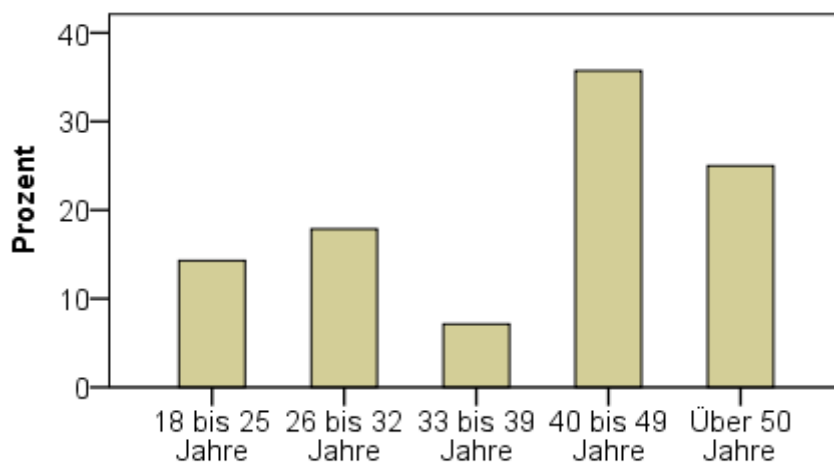
Mit über 80 Prozent männlichen Leiharbeitern ist die Verteilung innerhalb der befragten Personen auffallend homogen, und liegt damit etwas höher als der gesamtdeutsche Durchschnitt von 72 Prozent (vgl. Kapitel 5.6).

Abbildung 30: Geschlechterverteilung



Der Großteil der befragten Personen ist dabei über 40 Jahre alt. Die Alterskategorien 40 bis 49 und über 50 machen zusammen mehr als 60 Prozent aller Befragten aus.

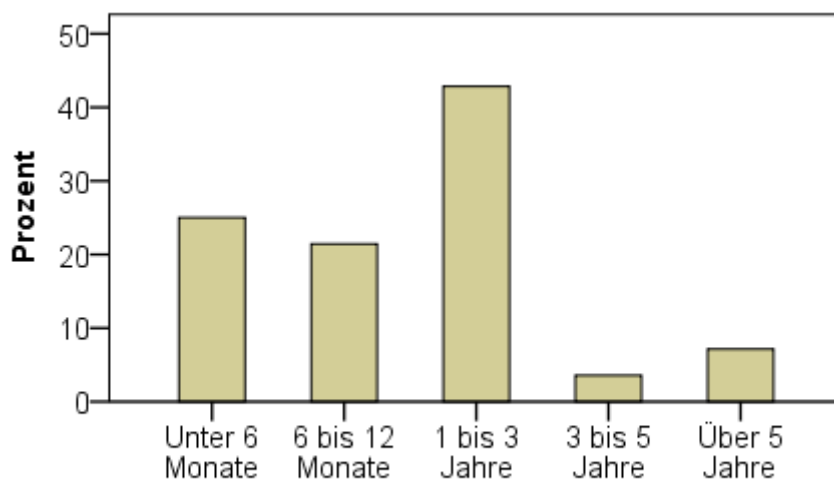
Abbildung 31: Altersverteilung (gruppiert)



Aufgrund der Altersstruktur ist anzunehmen, dass die als Leiharbeiter beschäftigten Angestellten zuvor einer anderen Tätigkeit nachgegangen

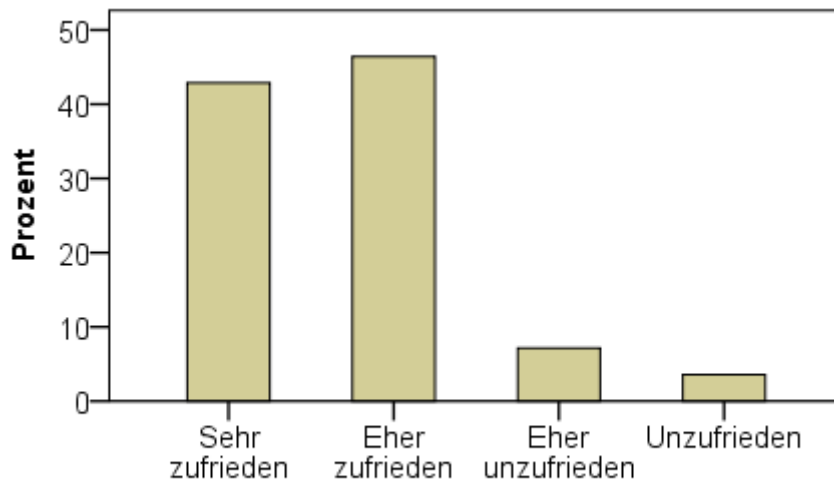
sind und Leiharbeit daher nicht eine bewusste Entscheidung gegen ein Normalarbeitsverhältnis war, sondern eher die Alternative zu Arbeitslosigkeit. Dies stützt auch die bisher geringe Beschäftigungsdauer in der Leiharbeit. Lediglich rund 10 Prozent der Befragten sind bereits über 3 Jahre in Leiharbeit beschäftigt. Auffällig ist, dass ein Viertel der Befragten sogar erst weniger als sechs Monate in der Leiharbeit tätig sind und ein knappes weiteres Viertel zwischen 6 Monaten und ein Jahr, während der Rest der Befragten zwischen ein und drei Jahren bereits als Leiharbeiter arbeitet.

Abbildung 32: Beschäftigungsdauer als Leiharbeiter



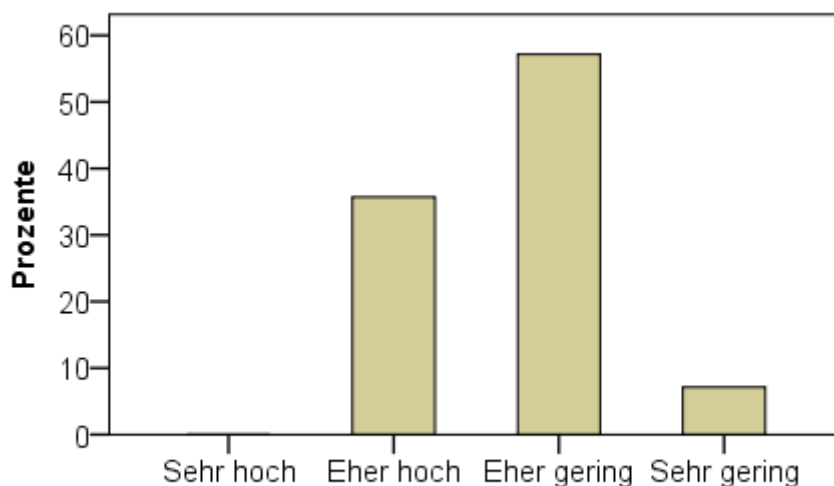
Die Annahme, dass sich Leiharbeit aufgrund fehlender Alternativen anderer Beschäftigungsformen negativ auf die Zufriedenheit auswirkt, konnte nicht bestätigt werden. Knapp 90 Prozent der Befragten gaben an, entweder sehr zufrieden oder zufrieden mit ihrem Arbeitsverhältnis zu sein. Eine genauere Auswertung der Daten ergab, dass sich dabei vor allem ältere Leiharbeiter, die, wie oben beschrieben, die größte Gruppe der Leiharbeiter ausmachen, äußerst zufrieden mit ihrer Tätigkeit zeigten.

Abbildung 33: Zufriedenheit mit dem Arbeitsverhältnis



Die Chance, als Leiharbeiter eine feste Stelle im jetzigen Unternehmen zu bekommen, wird gerade von älteren Leiharbeitern allerdings eher negativ bewertet, während vor allem die 18- bis 25-Jährigen die Chance als eher hoch einstufen. Der Brückeneffekt von Leiharbeit wird also unterschiedlich eingeschätzt.

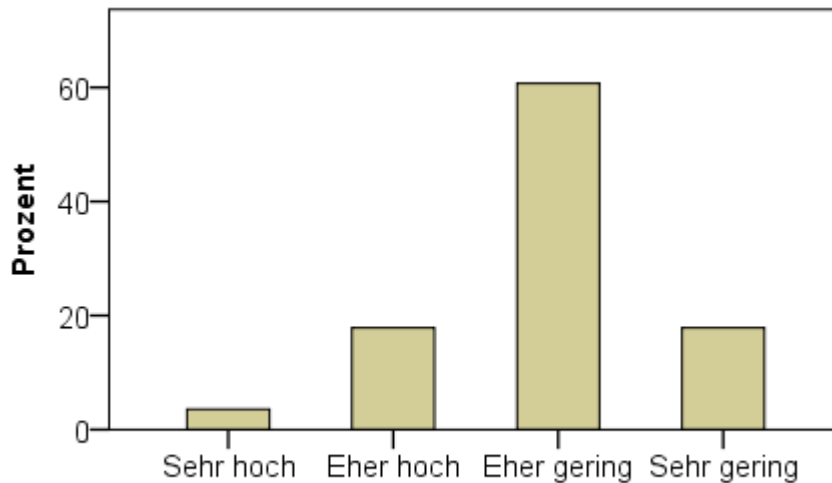
Abbildung 34: Brückeneffekt von Leiharbeit (jetziges Unternehmen)



Auf die Frage, wie hoch die Chancen gesehen werden durch die Tätigkeit als Leiharbeiter bei einem anderen Unternehmen eine Stelle zu bekommen, antworteten die Befragten hingegen relativ homogen. Knapp

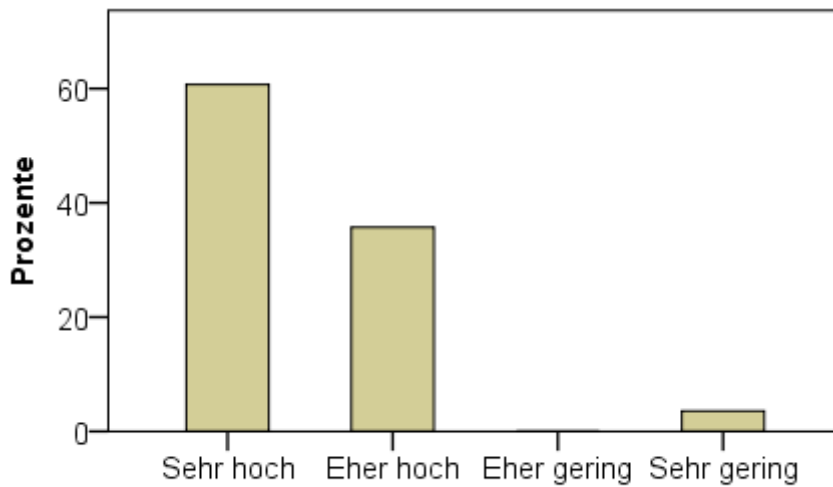
80 Prozent glauben, durch Leiharbeit eher keine Stelle in einem anderen Unternehmen zu bekommen.

Abbildung 35: Brückeneffekt von Leiharbeit (anderes Unternehmen)



Ähnlich homogen fällt das Ergebnis bei den Fragen zur Beschäftigungssicherheit aus. Gefragt wurde, wie hoch die Möglichkeit eingeschätzt wird, bei wirtschaftlichen Schwankungen eher von Arbeitsplatzabbau betroffen zu sein als festangestellte Kollegen, und wie hoch die Möglichkeit gesehen wird, innerhalb der nächsten drei Monate bzw. innerhalb des nächsten Jahres im jetzigen Unternehmen zu verbleiben. Mit insgesamt über 96 Prozent wird Leiharbeit als unsicherere Beschäftigungsform gesehen als reguläre Beschäftigungsverhältnisse. Lediglich knapp vier Prozent glauben, dass die Beschäftigungsform bei Personalanpassungsmaßnahmen keinen Unterschied macht. Die befragten Leiharbeiter sind sich also des Risikos, die diese Beschäftigungsform birgt, bewusst, auch wenn sich dies, wie zuvor gezeigt, nicht negativ auf die Zufriedenheit auswirkt.

Abbildung 36: Einschätzung den Arbeitsplatz bei wirtschaftlichen Schwankungen eher zu verlieren als festangestellte Kollegen



Auf die nächsten drei Monate gesehen glauben die meisten Leiharbeiter ihren Arbeitsplatz im jetzigen Unternehmen behalten zu können, auf das nächste Jahr gesehen geht die Einschätzung zur Arbeitsplatzsicherheit allerdings bereits deutlich auseinander.

Abbildung 37: Arbeitsplatzsicherheit innerhalb der nächsten 3 Monate

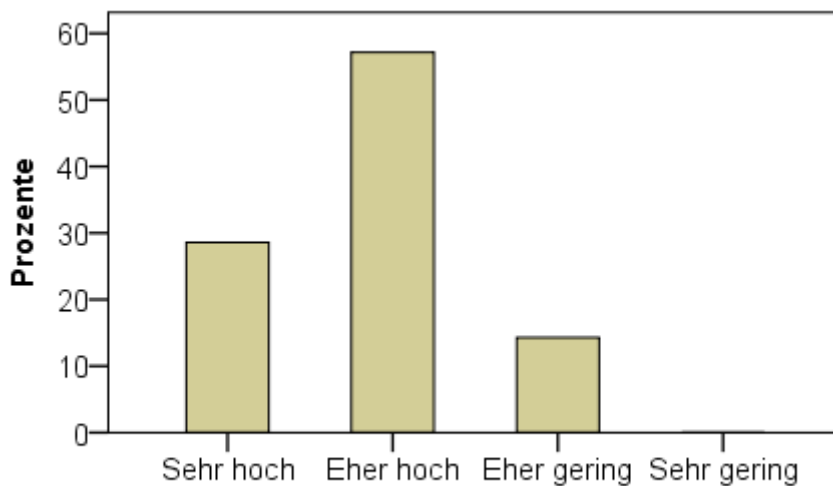
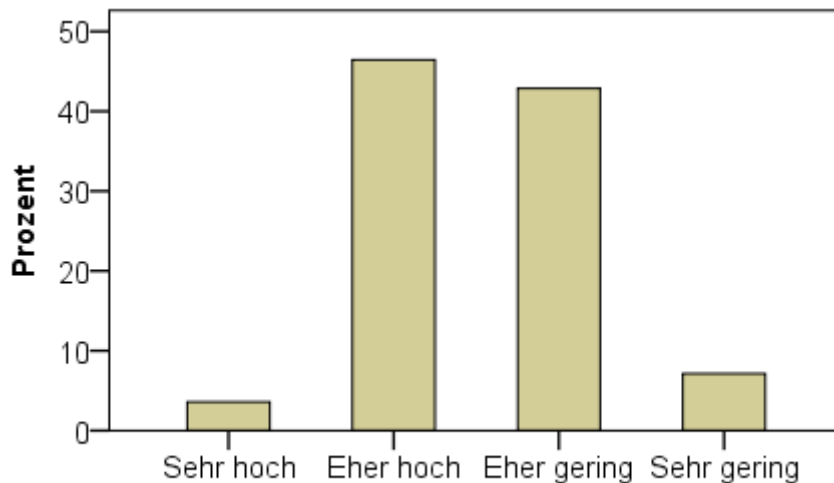
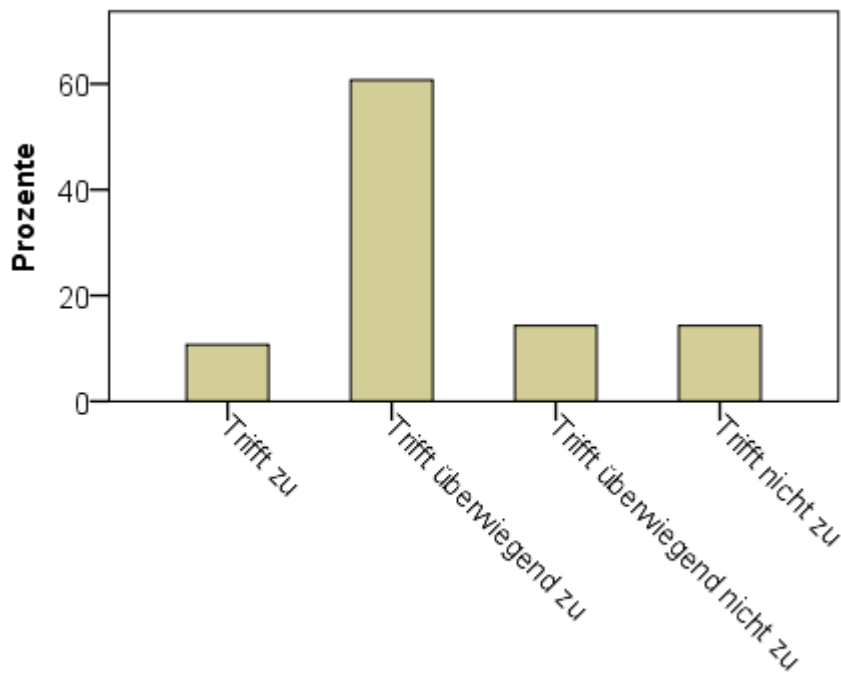


Abbildung 38: Arbeitsplatzsicherheit innerhalb des nächsten Jahres



Bei der Einschätzung zur Arbeitsplatzsicherheit innerhalb des nächsten Jahres ergab eine Auswertung nach Alter und Beschäftigungsdauer keinen nennenswerten Unterschied unter den Befragten. Rund die Hälfte der Leiharbeiter sieht ihren Arbeitsplatz auch auf längere Sicht als eher sicher, während die andere Hälfte eher einen Arbeitsplatzverlust befürchtet. Die Möglichkeit, innerhalb des nächsten Jahres im jetzigen Unternehmen zu verbleiben, wird also unter allen Leiharbeitern unterschiedlich eingeschätzt. Die Einschätzungen zur Arbeitsplatzsicherheit und zum Brückeneffekt von Leiharbeit allein reichen allerdings nicht aus um abzuschätzen, in wie weit Leiharbeiter ihre Arbeitssituation als prekär ansehen. Deshalb wurden zusätzlich die Faktoren Gehalt und Planungssicherheit abgefragt und als Variablen in die Auswertung mit aufgenommen. Entgegen der weit verbreiteten Annahme, dass das Einkommen als Leiharbeiter keine existenzsichernde Einnahme bildet, wird die Bezahlung von den Betroffenen weitaus weniger negativ wahrgenommen. Über zwei Drittel der Befragten gaben ab, dass das Einkommen als Leiharbeiter ihre finanziellen Bedürfnisse sichert, während ein Drittel das Einkommen als zu gering für ihre Bedürfnisse einstufte.

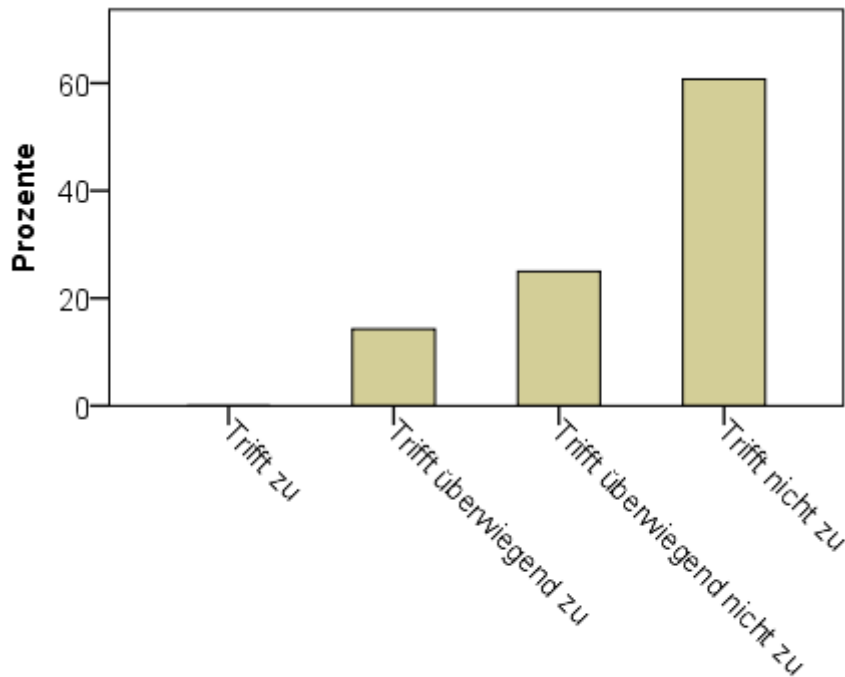
Abbildung 39: Antworten zur Frage "Das Einkommen als Leiharbeiter sichert meine finanziellen Bedürfnisse"



Eine detailliertere Auswertung der Ergebnisse ergab keinen nennenswerten Unterschied zwischen den befragten Leiharbeitern in Ihrem Antwortverhalten. Unabhängig von Alter, Geschlecht und Dauer der Leiharbeitstätigkeit wird das Einkommen vom Großteil der Leiharbeiter eher positiv bewertet. Auf die Frage nach der Planungssicherheit ergab sich hingegen eine negative Antworttendenz. So wird die Planungssicherheit als Leiharbeiter von knapp 90 Prozent der Befragten als negativ eingeschätzt, lediglich gut 10 Prozent bewerteten die Planungssicherheit eher positiv. Allerdings bewertete keiner der Befragten die Aussage „Die Tätigkeit als Leiharbeiter bietet mir Planungssicherheit für mein Leben“ mit voll zutreffend, sodass sich als Gesamtergebnis überwiegend keine Planungssicherheit bzw. nur eine relative Planungssicherheit für in Leiharbeit Beschäftigte ergibt.



Abbildung 40: Antworten zur Frage „Die Tätigkeit als Leiharbeiter bietet mir Planungssicherheit für mein Leben“

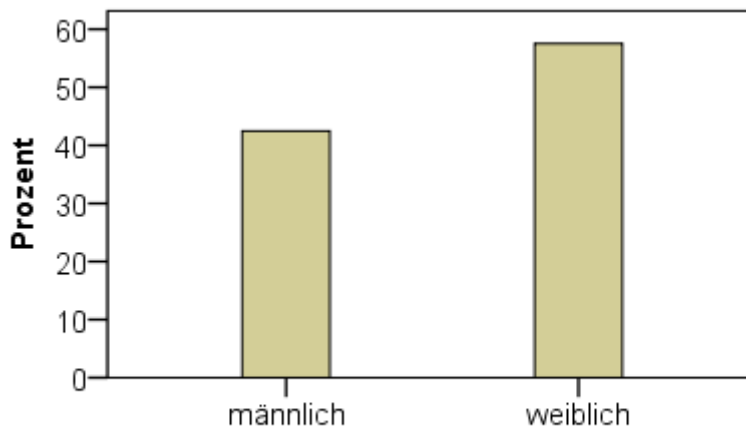


Langfristig gesehen bietet Leiharbeit für die Befragten in Deutschland also keine Alternative zu einer Normalbeschäftigung. Das Risiko, bei Nachfragerückgängen den Job zu verlieren, die Unsicherheit, innerhalb des nächsten Jahres noch im Unternehmen zu verbleiben, und die geringe Chance, durch die Tätigkeit als Leiharbeiter in einem anderen Unternehmen eine feste Stelle zu bekommen, schlagen sich negativ auf die Planungssicherheit nieder. Entgegen den Erwartungen wird Leiharbeit trotz dieser Umstände insgesamt aber nicht so negativ wahrgenommen. Die Zufriedenheit mit dem Arbeitsverhältnis insgesamt und mit dem Gehalt spiegelt diese Einstellung wieder. Zudem erhoffen sich gerade jüngere Leiharbeitnehmer von dem jeweiligen Einsatzunternehmen übernommen zu werden. Leiharbeit wird also auch als Chance begriffen im regulären Arbeitsmarkt wieder Fuß zu fassen.

## 4.2 Ergebnisse der Umfrage in Japan

Mit einem Frauenanteil von 57 Prozent liegt die Geschlechterverteilung unter den Leiharbeitern leicht unter dem japanweiten Durchschnitt von 62,1 Prozent (vgl. Kapitel 7.6), aufgrund der Branchenzugehörigkeit des untersuchten Unternehmens in der verarbeitenden Industrie ist der Frauenanteil an Leiharbeitern aber insgesamt etwas niedriger als der japanweite Durchschnitt, da vor allem in der Produktion überwiegend Männer arbeiten. Trotzdem bleiben die Frauen in der Überzahl, weil es sich bei den in Japan befragten Personen um indirekte Leiharbeiter handelt, die vor allem im Bürobereich eingesetzt werden, wo traditionell der Frauenanteil höher ist.

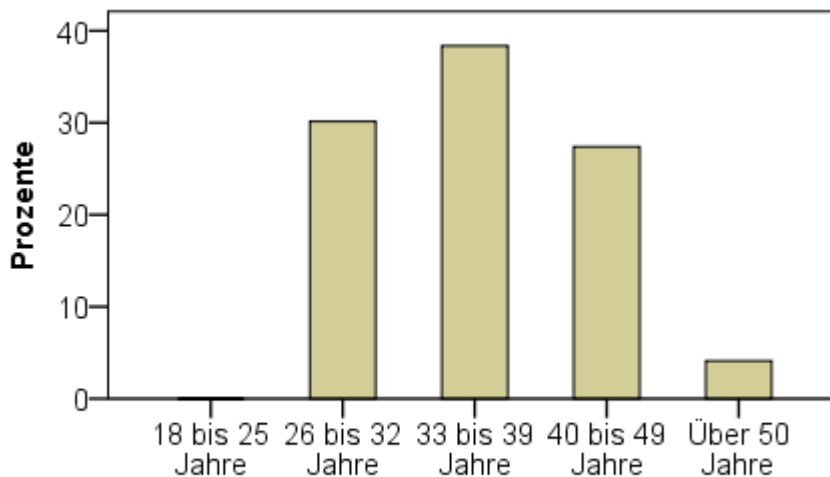
Abbildung 41: Geschlechterverteilung



Die höhere Frauenquote spiegelt sich auch in der Altersverteilung wieder. Mit zwei Dritteln der Leiharbeiter zwischen 26 und 39 Jahren ist der Großteil vergleichsweise jung, wobei die größte Gruppe mit 36 Prozent die der 33- bis 39-Jährigen ist. Eine Auswertung nach Alter und Geschlecht ergab, dass der Frauenanteil vor allem in der Gruppe der 26- bis 32-Jährigen größer ist, in der Gruppe der 33- bis 39-Jährigen gleich wie bei den Männern und ab 40 Jahren geringer ist. Dies ist auf die Tatsache zurückzuführen, dass die meisten Frauen in Japan nach Heirat bzw. Familiengründung aus dem Unternehmen ausscheiden und ein Wiedereinstieg ins Berufsleben oftmals als Teilzeitkraft erfolgt. So ist es

möglich, trotz Beruf noch genügend Zeit für die Familie zu haben, weshalb der Anteil der über 40-Jährigen in der Teilzeitarbeit entsprechend hoch ist (vgl. Kapitel 7.7). Der hohe Frauenanteil in der Leiharbeit beeinflusst also die Altersstruktur.

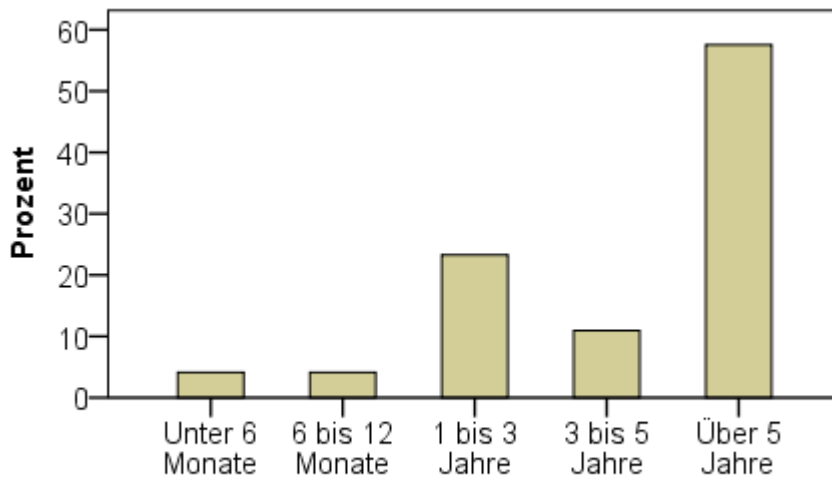
Abbildung 42: Altersverteilung (gruppiert)



Auffällig ist, dass in der Gruppe der 18- bis 25-Jährigen gar keine Leiharbeiter vertreten sind. Dies liegt vor allem daran, dass das untersuchte Unternehmen im indirekten Bereich überwiegend Hochschulabsolventen einstellt.<sup>233</sup> Dementsprechend üben viele der befragten Leiharbeiter Tätigkeiten aus, die eine relativ hohe Qualifikation erfordern. Dies mündet dann auch in eine relativ lange Beschäftigungsdauer in der Leiharbeit. Knapp 60 Prozent der befragten Leiharbeiter gaben an, bereits mehr als fünf Jahre lang in Leiharbeit beschäftigt zu sein, während zusammen weniger als zehn Prozent ein Jahr und weniger in Leiharbeit tätig sind.

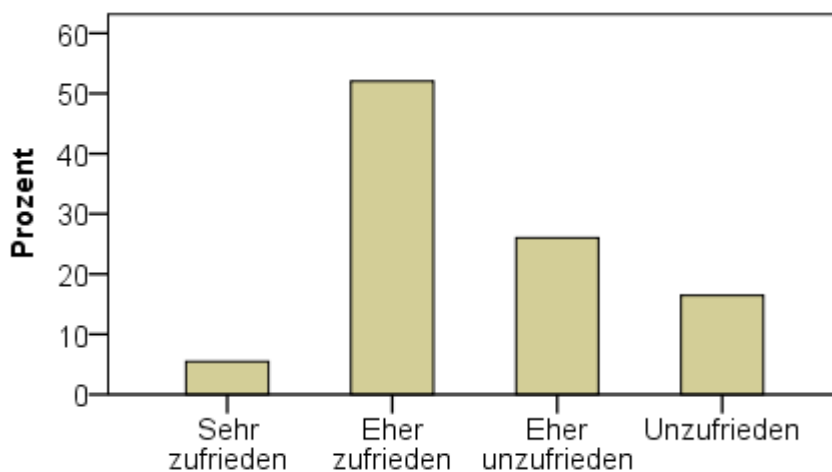
<sup>233</sup> Im Vergleich zu Deutschland hat Japan eine wesentlich höhere Akademikerquote. Daher ist auch der Ausbildungsstand der Leiharbeiter vergleichsweise hoch und liegt bei Universitätsabsolventen bei knapp 20 Prozent (Vgl. Kapitel 7.6).

Abbildung 43: Beschäftigungsdauer als Leiharbeiter



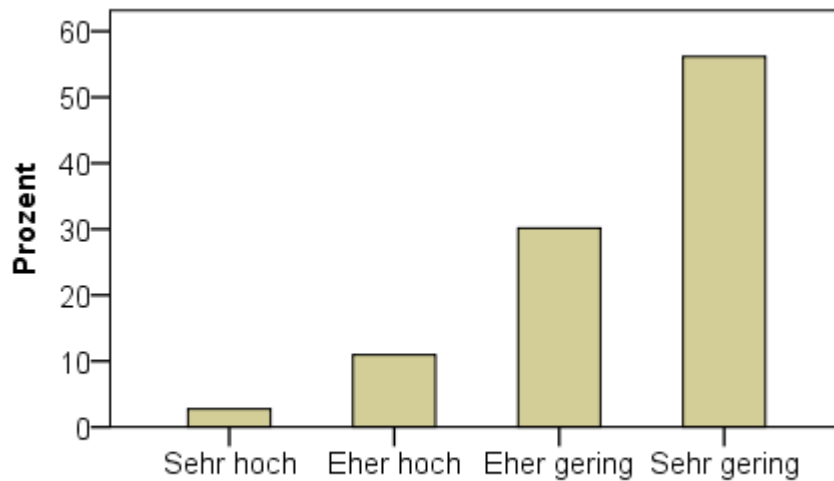
Bei der Frage zur Zufriedenheit gaben knapp 60 Prozent der Leiharbeiter an, sehr zufrieden bzw. eher zufrieden (größter Teil) mit ihrem Arbeitsverhältnis zu sein. Eine detaillierte Auswertung dieser Daten ergab, dass vor allem Männer angaben, mit ihrem Arbeitsverhältnis unzufrieden zu sein. Dieses Ergebnis legt nahe, dass Frauen vor allem aufgrund der schlechteren Karrieremöglichkeiten in japanischen Unternehmen (vgl. Kapitel 7.6) Leiharbeit positiver bewerten, während Männer hingegen Leiharbeit wesentlich negativer sehen, da diese nicht die gleichen Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten bietet wie eine reguläre Beschäftigung.

Abbildung 44: Zufriedenheit mit dem Arbeitsverhältnis



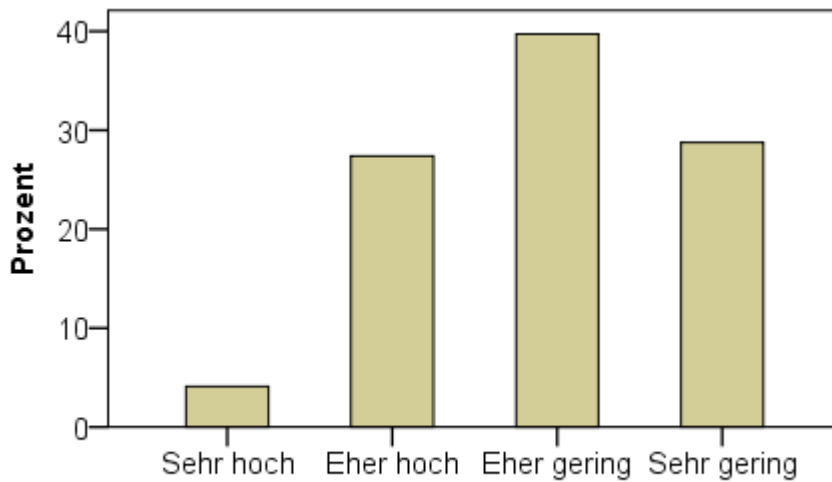
Den Sprung als Leiharbeiter in eine reguläre Anstellung zu schaffen, um die gleichen Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten zu haben, sehen die meisten Befragten zumindest für das jetzige Unternehmen nicht. Knapp 90 Prozent bewerteten die Chance auf einen möglichen Brückeneffekt mit eher gering bzw. sehr gering.

Abbildung 45: Brückeneffekt von Leiharbeit (jetziges Unternehmen)



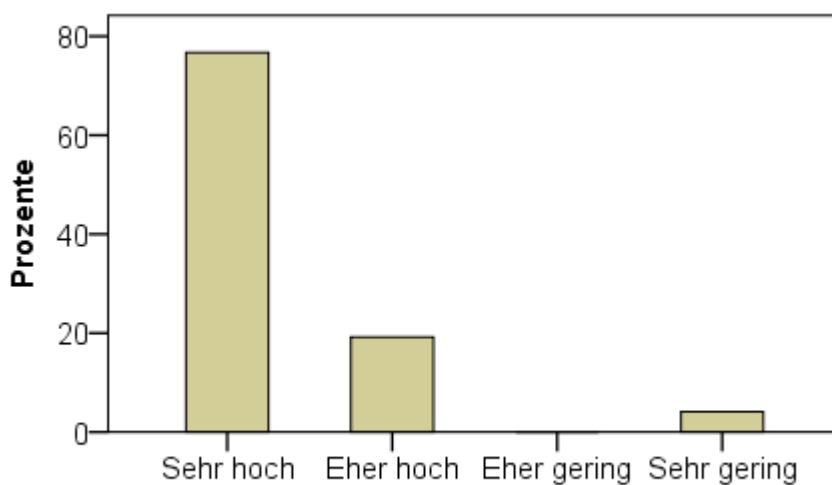
Anders fällt die Beurteilung in Bezug auf andere Unternehmen aus. Auf die Frage, wie hoch sie die Möglichkeit einschätzen durch die Tätigkeit als Leiharbeiter eine feste Stelle in einem anderen Unternehmen zu bekommen, antwortete knapp ein Drittel mit sehr hoch bzw. eher hoch. Die im jetzigen Unternehmen gewonnene Berufserfahrung wird also zumindest von einem Teil der Leiharbeiter als Chance gesehen bei einem anderen Unternehmen eine reguläre Anstellung zu finden.

Abbildung 46: Brückeneffekt von Leiharbeit (anderes Unternehmen)



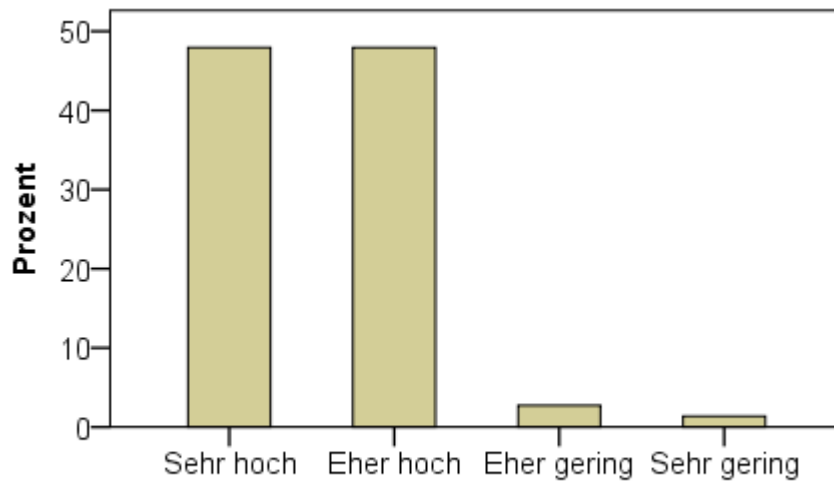
Bei der Frage zur Beschäftigungssicherheit antworteten die Befragten hingegen wieder sehr homogen. Gerade einmal vier Prozent sehen kein größeres Risiko als Leiharbeiter bei wirtschaftlichen Schwankungen eher den Arbeitsplatz zu verlieren als ihre festangestellten Kollegen. 96 Prozent der Befragten hingegen schätzen das Risiko als sehr hoch bzw. eher hoch ein.

Abbildung 47: Einschätzung den Arbeitsplatz bei wirtschaftlichen Schwankungen eher zu verlieren als festangestellte Kollegen



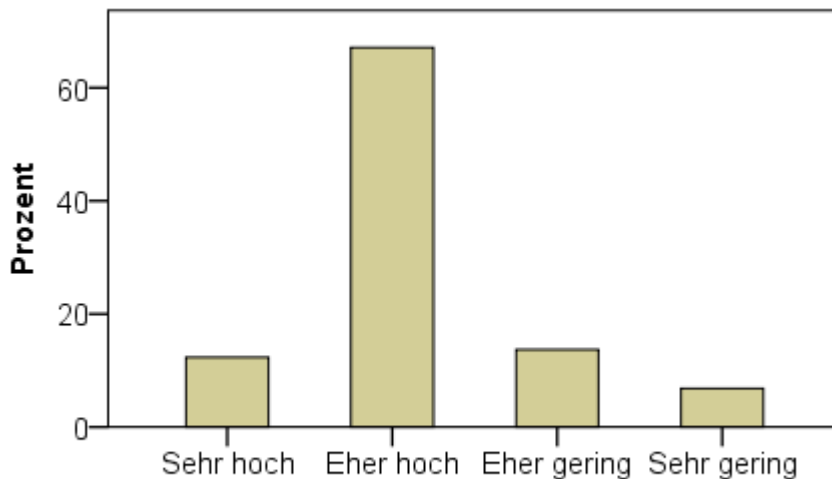
Dennoch wird die Wahrscheinlichkeit länger im jetzigen Unternehmen zu verbleiben von fast allen Leiharbeitern als hoch eingeschätzt. Auf die Frage, wie hoch sie die Möglichkeit einschätzen, innerhalb der nächsten drei Monate im jetzigen Unternehmen zu verbleiben, gaben 96 Prozent der Befragten sehr hoch bzw. eher hoch an.

Abbildung 48: Arbeitsplatzsicherheit innerhalb der nächsten 3 Monate



Auf die gleiche Frage bezogen auf ein Jahr änderte sich das Antwortverhalten kaum. Zwar verlagerten sich die Antworten von sehr hoch auf eher hoch, aber insgesamt schätzen immer noch über 90 Prozent der Befragten die Chance innerhalb des nächsten Jahres im Unternehmen zu verbleiben als hoch ein. Der jetzige Arbeitsplatz wird also zumindest mittelfristig als relativ sicher angesehen, auch wenn den Befragten bewusst ist, bei Nachfrageschwankungen den Arbeitsplatz schneller zu verlieren als ihre festangestellten Kollegen.

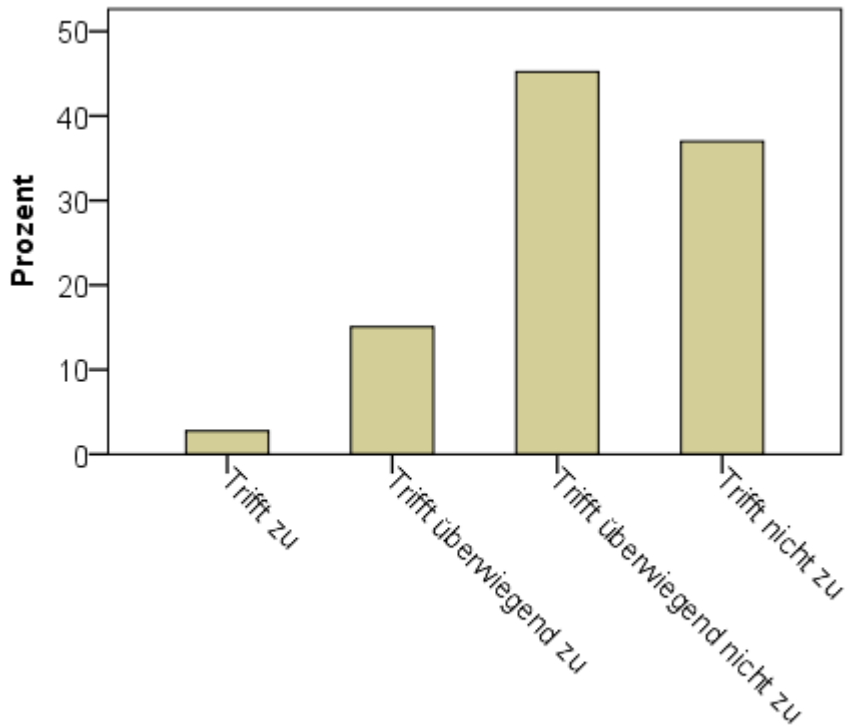
Abbildung 49: Arbeitsplatzsicherheit innerhalb des nächsten Jahres



Neben der Einschätzung zur Arbeitsplatzsicherheit wurden die Leiharbeiter, gleich wie in Deutschland, auch zum Einkommen und zur Lebensplanung befragt. Zeigten sich bei der Arbeitsplatzsicherheit zwar Bedenken, den Arbeitsplatz bei wirtschaftlichen Schwankungen zu verlieren, wurde die Arbeitsplatzsicherheit dennoch als relativ hoch eingeschätzt. Das Antwortverhalten auf die Frage, ob das Einkommen als Leiharbeiter die finanziellen Bedürfnisse sichere, wurde hingegen weit aus negativer bewertet. So sehen weniger als 20 Prozent der Befragten ihr Einkommen als ausreichend an, 45 Prozent bewerteten es als eher nicht ausreichend und 37 Prozent sogar als unzureichend. Eine tiefergehende Analyse nach Geschlecht und Alter ergab, dass die eher positiven Bewertungen zum Einkommen überwiegend von Frauen gemacht wurden und auf die Altersklassen von 26 bis 39 verteilt sind. Wie oben beschrieben sind Frauen in dieser Altersklasse zwar besonders stark vertreten und bewerten Leiharbeit auch eher positiv, bedenkt man aber den hohen Frauenanteil in der Leiharbeit insgesamt, so ist der Wert von rund 18 Prozent bezüglich der Einkommenszufriedenheit marginal.

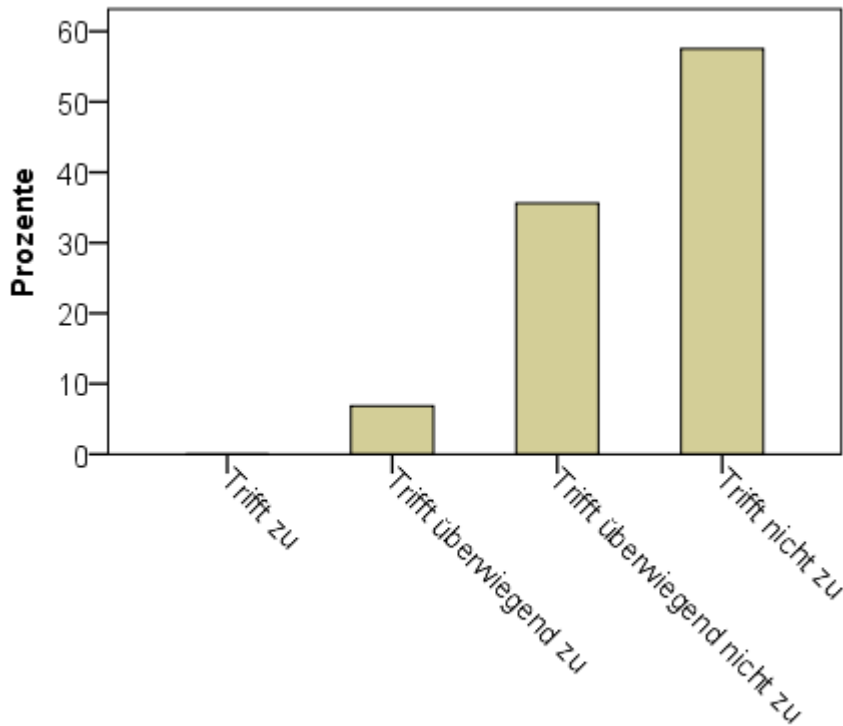


Abbildung 50: Antworten zur Frage "Das Einkommen als Leiharbeiter sichert meine finanziellen Bedürfnisse"



Entsprechend der Bewertung zum Einkommen fällt auch die Beantwortung der Frage zur Planungssicherheit aus. Gerade einmal gut sechs Prozent aller Befragten gaben an, dass die Tätigkeit als Leiharbeiter ihnen Planungssicherheit für ihr Leben biete. 35 Prozent bewerteten dies als eher unzutreffend und der größte Teil (mit knapp 60 Prozent) als gar nicht zutreffend. Dabei steht hervor, dass die eher positive Bewertung zur Planungssicherheit ausschließlich von Frauen gemacht wurde. Männliche Leiharbeiter sehen mit dieser Beschäftigungsform also gar keine Planungssicherheit für ihr Leben.

Abbildung 51: Antworten zur Frage „Die Tätigkeit als Leiharbeiter bietet mir Planungssicherheit für mein Leben“



Die Einstellungen gegenüber Leiharbeit gehen in Japan vor allem zwischen Männern und Frauen auseinander. Während sich die meisten Frauen eher zufrieden mit Leiharbeit zeigten, waren Männer eher unzufrieden mit dieser Art der Beschäftigung. Dies ist insofern nicht verwunderlich, da gerade bei Männern immer noch das Ideal der lebenslangen Beschäftigung im Großbetrieb vorherrscht.<sup>234</sup> Trotzdem werden ein möglicher Brückeneffekt im jetzigen Unternehmen, Gehalt und Planungssicherheit von beiden Geschlechtern überwiegend negativ bewertet. Leiharbeit ist also für die meisten Beteiligten keine bewusste Entscheidung gegen ein Normalarbeitsverhältnis, sondern eine Entscheidung aufgrund fehlender Alternativen. Dennoch wird der jetzige Arbeitsplatz (zumindest über ein Jahr lang) als relativ sicher eingestuft, auch wenn die Chancen auf eine Übernahme in ein reguläres Arbeitsverhältnis als gering gesehen werden. Die als Leiharbeiter gewonnene

<sup>234</sup> Vgl. Mayer und Watanabe, 2011, S. 23.

Berufserfahrung wird aber trotzdem als Chance begriffen zumindest in einem anderen Unternehmen eine feste Stelle zu bekommen.

### **4.3 Vergleich der Ergebnisse zwischen Deutschland und Japan**

Im folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse der Umfrage unter den Leiharbeitern des deutschen und japanischen Unternehmens gegenübergestellt und nach möglichen Zusammenhängen analysiert. Dazu wurden die Datensätze für Deutschland und Japan zusammengefasst und um die Variable Nationalität ergänzt. Insgesamt ergibt sich daraus eine Stichprobe von insgesamt 101 Leiharbeitern. Die Auswertung der Daten erfolgte mittels Kreuztabellen, wobei für die kategorialen Variablen zur Einschätzung von Arbeitsplatzsicherheit, Brückeneffekt, Planungssicherheit, Gehalt und Zufriedenheit auch ein Chi-Quadrat Test durchgeführt und der Phi-Wert berechnet wurde. Aufgrund der Stichprobengröße von 101 Leiharbeitern ist die Anzahl der befragten Personen in den einzelnen Kategorien häufig gering, was dazu führt, dass die erwartete Häufigkeit für bestimmte Zellen oftmals geringer als fünf ist. Dadurch wird der Wert für die asymptotische Signifikanz etwas unzuverlässiger, weshalb in der Analyse Bezug auf den Phi-Wert genommen wird um aufzuzeigen, ob ein signifikanter bzw. nicht signifikanter Zusammenhang zwischen dem Antwortverhalten und der Nationalität der Leiharbeiter besteht. Aufgrund der geringen Stichprobengröße lässt sich jedoch nicht auf die Grundgesamtheit der Leiharbeiter schließen, weshalb sich der ermittelte Zusammenhang immer auf die Stichprobe bezieht. Da in der Auswertung für Deutschland und Japan bereits eine grafische Darstellung der deskriptiv statistischen Analyse erfolgte, wird bei der Auswertung der Ergebnisse beider Länder auf eine grafische Darstellung verzichtet.

### 4.3.1 Strukturmerkmale der Leiharbeiter

Auffällig unterschiedlich ist die Geschlechterverteilung der Befragten Personen in Deutschland und Japan. Während in Deutschland mit 85 Prozent der Großteil der Leiharbeiter Männer sind, ist der größere Teil der Leiharbeiter in Japan mit 57 Prozent weiblich.

Tabelle 14: Geschlechterverteilung (Deutschland und Japan)

		Nationalität		
		Japanisch	Deutsch	Gesamt
männlich	Anzahl	31	24	55
	Erwartete Anzahl	39,8	15,2	55,0
	% von Nationalität	42,5%	85,7%	54,5%
weiblich	Anzahl	42	4	46
	Erwartete Anzahl	33,2	12,8	46,0
	% von Nationalität	57,5%	14,3%	45,5%
Gesamt	Anzahl	73	28	101
	Erwartete Anzahl	73,0	28,0	101,0
	% von Nationalität	100,0%	100,0%	100,0%

Dementsprechend unterschiedlich ist auch die Altersstruktur. Weil Frauen in Japan traditionell immer noch das Unternehmen mit Heirat bzw. Familiengründung verlassen, ist der Anteil an weiblichen Leiharbeitern in den Altersgruppen von 26 bis 32 und 33 bis 39 am größten, was dementsprechend die Altersstruktur beeinflusst (vgl. Kapitel 4.2). Daher fallen diese zwei Altersgruppen mit zusammen knapp 70 Prozent in Japan am größten aus, während in Deutschland hingegen in der Gruppe der 40- bis 49-Jährigen und über 50-Jährigen mit über 60 Prozent die meisten Leiharbeiter vertreten sind.

Tabelle 15: Altersstruktur (Deutschland und Japan)

		Nationalität		Gesamt
		Japanisch	Deutsch	
18 bis 25 Jahre	Anzahl	0	4	4
	Erwartete Anzahl	2,9	1,1	4,0
	% von Nationalität	0,0%	14,3%	4,0%
26 bis 32 Jahre	Anzahl	22	5	27
	Erwartete Anzahl	19,5	7,5	27,0
	% von Nationalität	30,1%	17,9%	26,7%
33 bis 39 Jahre	Anzahl	28	2	30
	Erwartete Anzahl	21,7	8,3	30,0
	% von Nationalität	38,4%	7,1%	29,7%
40 bis 49 Jahre	Anzahl	20	10	30
	Erwartete Anzahl	21,7	8,3	30,0
	% von Nationalität	27,4%	35,7%	29,7%
Über 50 Jahre	Anzahl	3	7	10
	Erwartete Anzahl	7,2	2,8	10,0
	% von Nationalität	4,1%	25,0%	9,9%
Gesamt	Anzahl	73	28	101
	Erwartete Anzahl	73,0	28,0	101,0
	% von Nationalität	100,0%	100,0%	100,0%

Die hohe Anzahl älterer Leiharbeiter in Deutschland lässt vermuten, dass diese Gruppe zuvor außerhalb von Leiharbeit beschäftigt war und aufgrund von externen Umständen wie Arbeitslosigkeit bzw. drohende Arbeitslosigkeit in die Leiharbeit gekommen ist. Diese These stützt die Auswertung zur Beschäftigungsdauer insgesamt in der Leiharbeit. Während in Japan mit fast 60 Prozent die meisten Leiharbeiter bereits über 5 Jahre in der Leiharbeit tätig sind, ist ein Großteil in Deutschland weniger als 6 Monate oder 6 Monate bis 1 Jahr als Leiharbeiter beschäftigt. Nur 7 Prozent der Leiharbeiter in Deutschland sind bereits 5 Jahre und mehr dabei.

Tabelle 16: Beschäftigungsdauer in der Leiharbeit (Deutschland und Japan)

		Nationalität		
		Japanisch	Deutsch	Gesamt
Unter 6 Monate	Anzahl	3	7	10
	Erwartete Anzahl	7,2	2,8	10,0
	% von Nationalität	4,1%	25,0%	9,9%
6 bis 12 Monate	Anzahl	3	6	9
	Erwartete Anzahl	6,5	2,5	9,0
	% von Nationalität	4,1%	21,4%	8,9%
1 bis 3 Jahre	Anzahl	17	12	29
	Erwartete Anzahl	21,0	8,0	29,0
	% von Nationalität	23,3%	42,9%	28,7%
3 bis 5 Jahre	Anzahl	8	1	9
	Erwartete Anzahl	6,5	2,5	9,0
	% von Nationalität	11,0%	3,6%	8,9%
Über 5 Jahre	Anzahl	42	2	44
	Erwartete Anzahl	31,8	12,2	44,0
	% von Nationalität	57,5%	7,1%	43,6%
Gesamt	Anzahl	73	28	101
	Erwartete Anzahl	73,0	28,0	101,0
	% von Nationalität	100,0%	100,0%	100,0%

#### 4.3.2 Antwortverhalten der Leiharbeiter

Auf die Frage, wie zufrieden sie mit ihrem Arbeitsverhältnis sind, antworteten insgesamt knapp 90 Prozent der deutschen Leiharbeiter mit sehr zufrieden oder eher zufrieden. Dies ist ein deutlicher Unterschied zum Antwortverhalten der Japaner, die sich mit weniger als 60 Prozent zufrieden mit ihrem Arbeitsverhältnis zeigten. Auf die Kategorie sehr zufrieden fallen in Japan sogar nur 5,5 Prozent aller Befragten, während es in Deutschland 42,9 Prozent sind. Eine Auswertung mittels Chi-Quadrat Test und Berechnung des Phi-Werts ergab, dass der Unterschied signifikant ist. Mit 4 Leiharbeitern in Japan in der Kategorie sehr zufrieden liegt die Anzahl weit unter der erwarteten Häufigkeit für diese Kategorie, während die Anzahl der deutschen Leiharbeiter, die sehr zufrieden angegeben haben, weit über der erwarteten Häufigkeit liegt. Das Ergebnis des Phi-Werts von 0.488 zeigt daher auch, dass ein rela-

tiv starker Zusammenhang zwischen Nationalität und Zufriedenheit besteht. In Japan wird Leiharbeit also weitaus weniger positiv bewertet als in Deutschland.

Tabelle 17: Zufriedenheit (Deutschland und Japan)

		Nationalität		
		Japanisch	Deutsch	Gesamt
Sehr zufrieden	Anzahl	4	12	16
	Erwartete Anzahl	11,6	4,4	16,0
	% von Nationalität	5,5%	42,9%	15,8%
Eher zufrieden	Anzahl	38	13	51
	Erwartete Anzahl	36,9	14,1	51,0
	% von Nationalität	52,1%	46,4%	50,5%
Eher unzufrieden	Anzahl	19	2	21
	Erwartete Anzahl	15,2	5,8	21,0
	% von Nationalität	26,0%	7,1%	20,8%
Unzufrieden	Anzahl	12	1	13
	Erwartete Anzahl	9,4	3,6	13,0
	% von Nationalität	16,4%	3,6%	12,9%
Gesamt	Anzahl	73	28	101
	Erwartete Anzahl	73,0	28,0	101,0
	% von Nationalität	100,0%	100,0%	100,0%

	Wert	df	
Chi-Quadrat nach Pearson	24,049 <sup>a</sup>	3	,000
Likelihood-Quotient	23,089	3	,000
Zusammenhang linear-mit-linear	17,118	1	,000
Anzahl der gültigen Fälle	101		

a. 2 Zellen (25,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 3,60.

		Wert	
Nominal- bzgl. Nominalmaß	Phi	,488	,000
	Cramer-V	,488	,000
Anzahl der gültigen Fälle		101	

a. Die Null-Hyphothese wird nicht angenommen.

b. Unter Annahme der Null-Hyphothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

Ein ähnlich signifikanter Wert ergibt sich bei der Auswertung der Antworten zum Brückeneffekt. Auf die Frage, wie hoch sie die Möglichkeit einschätzen, im jetzigen Unternehmen durch die Tätigkeit als Leiharbeiter eine feste Stelle zu bekommen, antwortete über ein Drittel der Deutschen mit eher hoch, während Japaner mit insgesamt nur 13,7 Prozent die Chance als sehr hoch bzw. eher hoch einschätzen. Leiharbeiter in Japan sehen die Chance im jetzigen Unternehmen in eine Festanstellung wechseln zu können also wesentlich geringer als Leiharbeiter in Deutschland.

Tabelle 18: Brückeneffekt von Leiharbeit jetziges Unternehmen  
(Deutschland und Japan)

		Nationalität		
		Japanisch	Deutsch	Gesamt
Sehr hoch	Anzahl	2	0	2
	Erwartete Anzahl	1,4	,6	2,0
	% von Nationalität	2,7%	0,0%	2,0%
Eher hoch	Anzahl	8	10	18
	Erwartete Anzahl	13,0	5,0	18,0
	% von Nationalität	11,0%	35,7%	17,8%
Eher gering	Anzahl	22	16	38
	Erwartete Anzahl	27,5	10,5	38,0
	% von Nationalität	30,1%	57,1%	37,6%
Sehr gering	Anzahl	41	2	43
	Erwartete Anzahl	31,1	11,9	43,0
	% von Nationalität	56,2%	7,1%	42,6%
Gesamt	Anzahl	73	28	101
	Erwartete Anzahl	73,0	28,0	101,0
	% von Nationalität	100,0%	100,0%	100,0%

	Wert	df	
Chi-Quadrat nach Pearson	23,072 <sup>a</sup>	3	,000
Likelihood-Quotient	26,608	3	,000
Zusammenhang linear-mit-linear	14,605	1	,000
Anzahl der gültigen Fälle	101		

a. 3 Zellen (37,5%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,55.



		Wert	
Nominal- bzgl.	Phi	,478	,000
Nominalmaß	Cramer-V	,478	,000
Anzahl der gültigen Fälle		101	

- a. Die Null-Hyphothese wird nicht angenommen.
- b. Unter Annahme der Null-Hyphothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

Bei der gleichen Frage bezogen auf ein anderes Unternehmen kehrt sich die Einschätzung zwischen deutschen und japanischen Leiharbeitern allerdings leicht um. Mit insgesamt knapp einem Drittel in der Antwortkategorie sehr hoch und eher hoch sehen Japaner die Chancen durch die Tätigkeit als Leiharbeiter in einem anderen Unternehmen eine Stelle zu bekommen etwas höher als die Deutschen, von denen insgesamt nur rund 20 Prozent diese Chance als sehr hoch bzw. eher hoch einschätzen. Die Werte für den Chi-Quadrat Test und Phi weisen mit 0.302 und 0.190 allerdings keinen signifikanten Unterschied im Antwortverhalten zwischen Deutschen und Japanern auf. Es lässt sich aber sagen, dass japanische Leiharbeiter die Chance, in einem anderen Unternehmen anstatt im jetzigen eine Stelle zu bekommen, tendenziell höher einschätzen als deutsche Leiharbeiter, während die Deutschen die Chance auf eine Festanstellung im jetzigen Unternehmen wesentlich positiver bewerten.

Tabelle 19: Brückeneffekt von Leiharbeit anderes Unternehmen  
(Deutschland und Japan)

		Nationalität		
		Japanisch	Deutsch	Gesamt
Sehr hoch	Anzahl	3	1	4
	Erwartete Anzahl	2,9	1,1	4,0
	% von Nationalität	4,1%	3,6%	4,0%
Eher hoch	Anzahl	20	5	25
	Erwartete Anzahl	18,1	6,9	25,0
	% von Nationalität	27,4%	17,9%	24,8%
Eher gering	Anzahl	29	17	46
	Erwartete Anzahl	33,2	12,8	46,0
	% von Nationalität	39,7%	60,7%	45,5%
Sehr gering	Anzahl	21	5	26
	Erwartete Anzahl	18,8	7,2	26,0
	% von Nationalität	28,8%	17,9%	25,7%
Gesamt	Anzahl	73	28	101
	Erwartete Anzahl	73,0	28,0	101,0
	% von Nationalität	100,0%	100,0%	100,0%

	Wert	df	
Chi-Quadrat nach Pearson	3,652 <sup>a</sup>	3	,302
Likelihood-Quotient	3,666	3	,300
Zusammenhang linear-mit-linear	,000	1	,987
Anzahl der gültigen Fälle	101		

a. 2 Zellen (25,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 1,11.

		Wert	
Nominal- bzgl. Nominalmaß	Phi	,190	,302
	Cramer-V	,190	,302
Anzahl der gültigen Fälle		101	

a. Die Null-Hyphothese wird nicht angenommen.

b. Unter Annahme der Null-Hyphothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

Bei der Einschätzung zur Arbeitsplatzsicherheit gaben Leiharbeiter in beiden Ländern mit über 90 Prozent an, bei wirtschaftlichen Schwankungen eher von Arbeitsplatzabbau betroffen zu sein als ihre festangestellten Kollegen. Bei genauerer Betrachtung der Verteilung fällt aber auf, dass Japaner die Möglichkeit, bei Nachfragerückgängen als erste ihren Job zu verlieren, eher mit sehr hoch einschätzen als die deutschen Leiharbeiter. 76 Prozent der befragten Japaner sehen die Möglichkeit als sehr hoch an, gegenüber 60 Prozent der Deutschen in derselben Kategorie, die im Antwortverhalten mit 35 Prozent zu eher hoch tendieren. Der Unterschied ist aber statistisch nicht signifikant.

Tabelle 20: Einschätzung den Arbeitsplatz bei wirtschaftlichen Schwankungen eher zu verlieren als festangestellte Kollegen (Deutschland und Japan)

		Nationalität		
		Japanisch	Deutsch	Gesamt
Sehr hoch	Anzahl	56	17	73
	Erwartete Anzahl	52,8	20,2	73,0
	% von Nationalität	76,7%	60,7%	72,3%
Eher hoch	Anzahl	14	10	24
	Erwartete Anzahl	17,3	6,7	24,0
	% von Nationalität	19,2%	35,7%	23,8%
Sehr gering	Anzahl	3	1	4
	Erwartete Anzahl	2,9	1,1	4,0
	% von Nationalität	4,1%	3,6%	4,0%
Gesamt	Anzahl	73	28	101
	Erwartete Anzahl	73,0	28,0	101,0
	% von Nationalität	100,0%	100,0%	100,0%

	Wert	df	
Chi-Quadrat nach Pearson	3,060 <sup>a</sup>	2	,217
Likelihood-Quotient	2,905	2	,234
Zusammenhang linear mit-linear	,955	1	,328
Anzahl der gültigen Fälle	101		

a. 2 Zellen (33,3%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 1,11.

		Wert	
Nominal- bzgl. Nominalmaß	Phi	,174	,217
	Cramer-V	,174	,217
Anzahl der gültigen Fälle		101	

- a. Die Null-Hyphothese wird nicht angenommen.  
b. Unter Annahme der Null-Hyphothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

Dennoch wird auf beiden Seiten die Möglichkeit den Arbeitsplatz im jetzigen Unternehmen sowohl kurzfristig (innerhalb der nächsten 3 Monate) als auch längerfristig (innerhalb des nächsten Jahres) zu behalten als eher positiv eingeschätzt.

Tabelle 21: Arbeitsplatzsicherheit innerhalb der nächsten 3 Monate  
(Deutschland und Japan)

		Nationalität		
		Japanisch	Deutsch	Gesamt
Sehr hoch	Anzahl	35	8	43
	Erwartete Anzahl	31,1	11,9	43,0
	% von Nationalität	47,9%	28,6%	42,6%
Eher hoch	Anzahl	35	16	51
	Erwartete Anzahl	36,9	14,1	51,0
	% von Nationalität	47,9%	57,1%	50,5%
Eher gering	Anzahl	2	4	6
	Erwartete Anzahl	4,3	1,7	6,0
	% von Nationalität	2,7%	14,3%	5,9%
Sehr gering	Anzahl	1	0	1
	Erwartete Anzahl	,7	,3	1,0
	% von Nationalität	1,4%	0,0%	1,0%
Gesamt	Anzahl	73	28	101
	Erwartete Anzahl	73,0	28,0	101,0
	% von Nationalität	100,0%	100,0%	100,0%

	Wert	df	
Chi-Quadrat nach Pearson	7,048 <sup>a</sup>	3	,070
Likelihood-Quotient	6,839	3	,077
Zusammenhang linear mit-linear	3,932	1	,047
Anzahl der gültigen Fälle	101		

a. 4 Zellen (50,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,28.

		Wert	
Nominal- bzgl. Nominalmaß	Phi	,264	,070
	Cramer-V	,264	,070
Anzahl der gültigen Fälle		101	

a. Die Null-Hyphothese wird nicht angenommen.

b. Unter Annahme der Null-Hyphothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

Der Unterschied zwischen Deutschland und Japan in der Bewertung dieser beiden Fragen fällt aber unterschiedlich stark aus. So schätzen 47,9 Prozent der Leiharbeiter in Japan die Möglichkeit, innerhalb der nächsten drei Monate im jetzigen Unternehmen zu verbleiben, als sehr hoch ein, während nur 28,6 Prozent der Deutschen dies so sehen. Sie tendieren im Antwortverhalten mit 57,1 Prozent zu eher hoch und 14,3 Prozent sogar zu eher gering. Zwar weist der Chi-Quadrat Test mit einem Wert von 0.070 keinen signifikanten Unterschied auf, der Phi-Wert von 0.264 zeigt aber einen leichten Zusammenhang im Antwortverhalten zwischen Deutschen und Japanern.<sup>235</sup> Bei der gleichen Frage bezogen auf den Zeitraum innerhalb des nächsten Jahres bewerten deutsche Leiharbeiter die Chance, im Unternehmen zu verbleiben, als noch geringer. Während insgesamt knapp 80 Prozent der Japaner die Möglichkeit, innerhalb des nächsten Jahres im Unternehmen zu verbleiben, als immer noch positiv einschätzen, sind die Deutschen dagegen mit

<sup>235</sup> Da die erwartete Häufigkeit hier in 50% der Fälle niedriger als 5 ist, muss davon ausgegangen werden, dass der Wert des Chi-Quadrat Tests hier relativ unzuverlässig ist.

insgesamt 50 Prozent wesentlich pessimistischer. Mit einem Phi-Wert von 0.328 ist dieser Unterschied auch klar signifikant.

Tabelle 22: Arbeitsplatzsicherheit innerhalb des nächsten Jahres  
(Deutschland und Japan)

		Nationalität		
		Japanisch	Deutsch	Gesamt
Sehr hoch	Anzahl	9	1	10
	Erwartete Anzahl	7,2	2,8	10,0
	% von Nationalität	12,3%	3,6%	9,9%
Eher hoch	Anzahl	49	13	62
	Erwartete Anzahl	44,8	17,2	62,0
	% von Nationalität	67,1%	46,4%	61,4%
Eher gering	Anzahl	10	12	22
	Erwartete Anzahl	15,9	6,1	22,0
	% von Nationalität	13,7%	42,9%	21,8%
Sehr gering	Anzahl	5	2	7
	Erwartete Anzahl	5,1	1,9	7,0
	% von Nationalität	6,8%	7,1%	6,9%
Gesamt	Anzahl	73	28	101
	Erwartete Anzahl	73,0	28,0	101,0
	% von Nationalität	100,0%	100,0%	100,0%

	Wert	df	
Chi-Quadrat nach Pearson	10,881 <sup>a</sup>	3	,012
Likelihood-Quotient	10,372	3	,016
Zusammenhang linear-mit-linear	5,628	1	,018
Anzahl der gültigen Fälle	101		

a. 2 Zellen (25,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 1,94.

		Wert	
Nominal- bzgl. Nominalmaß	Phi	,328	,012
	Cramer-V	,328	,012
Anzahl der gültigen Fälle		101	

a. Die Null-Hyphothese wird nicht angenommen.

b. Unter Annahme der Null-Hyphothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

Noch weiter geht die Einschätzung zum Gehalt auseinander. Während über 70 Prozent der befragten Leiharbeiter in Deutschland ihr Gehalt positiv bewerten, sind es in Japan weniger als 20 Prozent. Auf die Frage ob, das Einkommen ihre finanziellen Bedürfnisse sichere, antworteten 10 Prozent der Deutschen mit trifft zu und 60 Prozent mit trifft überwiegend zu. Die gleiche Frage wurde in Japan mit knapp 3 Prozent als zutreffend und 15 Prozent als überwiegend zutreffend bewertet, der Großteil der Antworten fiel auf überwiegend nicht zutreffend (45 Prozent) und nicht zutreffend (37 Prozent). Dementsprechend unterscheidet sich das Ergebnis auch von der erwarteten Häufigkeit, die für Japan über den erwarteten Werten einer negativen Einschätzung und für Deutschland unter den erwarteten Werten einer negativen Einschätzung zum Gehalt liegen. Der Phi-Wert von 0.512 bestätigt die Signifikanz der Ergebnisse. Die japanischen Leiharbeiter sind also wesentlich unzufriedener mit ihrem Einkommen als die deutschen Leiharbeiter. Zieht man die zuvor ausgewerteten, unterschiedlichen Strukturmerkmale in Betracht, lässt die positivere Einschätzung zum Gehalt bei den Deutschen vermuten, dass die als Leiharbeiter ausgeübte Tätigkeit in finanzieller Hinsicht eine Verbesserung des vorherigen Status darstellt. Die hohe Altersstruktur und geringe Beschäftigungsdauer in der Leiharbeit der befragten deutschen Leiharbeiter lassen darauf schließen, dass viele von Ihnen zuvor nicht oder zu schlechteren Bedingungen beschäftigt waren. In Japan hingegen lässt die Altersstruktur und Beschäftigungsdauer in Leiharbeit vermuten, dass ein Einstieg bzw. Wiedereinstieg in eine reguläre Beschäftigung aus freiwilligen oder unfreiwilligen Gründen nicht möglich war und daher die finanziell schlechtere Beschäftigungsform Leiharbeit gewählt wurde.

Tabelle 23: Antworten zur Frage "Das Einkommen als Leiharbeiter sichert meine finanziellen Bedürfnisse" (Deutschland und Japan)

		Nationalität		Gesamt
		Japanisch	Deutsch	
Trifft zu	Anzahl	2	3	5
	Erwartete Anzahl	3,6	1,4	5,0
	% von Nationalität	2,7%	10,7%	5,0%
Trifft überw. zu	Anzahl	11	17	28
	Erwartete Anzahl	20,2	7,8	28,0
	% von Nationalität	15,1%	60,7%	27,7%
Trifft überw. nicht zu	Anzahl	33	4	37
	Erwartete Anzahl	26,7	10,3	37,0
	% von Nationalität	45,2%	14,3%	36,6%
Trifft nicht zu	Anzahl	27	4	31
	Erwartete Anzahl	22,4	8,6	31,0
	% von Nationalität	37,0%	14,3%	30,7%
Gesamt	Anzahl	73	28	101
	Erwartete Anzahl	73,0	28,0	101,0
	% von Nationalität	100,0%	100,0%	100,0%

	Wert	df	
Chi-Quadrat nach Pearson	26,489 <sup>a</sup>	3	,000
Likelihood-Quotient	25,803	3	,000
Zusammenhang linear-mit-linear	18,315	1	,000
Anzahl der gültigen Fälle	101		

a. 2 Zellen (25,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 1,39.

		Wert	
Nominal- bzgl. Nominalmaß	Phi	,512	,000
	Cramer-V	,512	,000
Anzahl der gültigen Fälle		101	

a. Die Null-Hyphothese wird nicht angenommen.  
 b. Unter Annahme der Null-Hyphothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.



Ein sehr homogenes Antwortverhalten ist hingegen bei der Frage zur Planungssicherheit auszumachen. Insgesamt über 90 Prozent der befragten Japaner und knapp 90 Prozent der Deutschen bewerteten die Aussage, dass die Tätigkeit als Leiharbeiter ihnen Planungssicherheit für ihr Leben biete, mit unzutreffend (größte Zahl) bzw. überwiegend unzutreffend. Als zutreffend bewertete die Aussage in beiden Ländern keiner der Leiharbeiter. Lediglich bei der Antwortmöglichkeit überwiegend zutreffend geht das Antwortverhalten leicht auseinander. Während in Deutschland rund 14 Prozent der Leiharbeiter die Planungssicherheit als überwiegend zutreffend bewerteten, waren es in Japan nur knapp 7 Prozent. Der Chi-Quadrat Test und die Berechnung des Phi-Werts ergeben aber keinen signifikanten Unterschied im Antwortverhalten der Befragten. Die Planungssicherheit als Leiharbeiter wird in beiden Ländern also gleichermaßen negativ bewertet.

Tabelle 24: Antworten zur Frage „Die Tätigkeit als Leiharbeiter bietet mir Planungssicherheit für mein Leben“ (Deutschland und Japan)

		Nationalität		Gesamt
		Japanisch	Deutsch	
Trifft überw. zu	Anzahl	5	4	9
	Erwartete Anzahl	6,5	2,5	9,0
	% von Nationalität	6,8%	14,3%	8,9%
Trifft überw. nicht zu	Anzahl	26	7	33
	Erwartete Anzahl	23,9	9,1	33,0
	% von Nationalität	35,6%	25,0%	32,7%
Trifft nicht zu	Anzahl	42	17	59
	Erwartete Anzahl	42,6	16,4	59,0
	% von Nationalität	57,5%	60,7%	58,4%
Gesamt	Anzahl	73	28	101
	Erwartete Anzahl	73,0	28,0	101,0
	% von Nationalität	100,0%	100,0%	100,0%

	Wert	df	
Chi-Quadrat nach Pearson	1,989 <sup>a</sup>	2	,370
Likelihood-Quotient	1,917	2	,383
Zusammenhang linear mit-linear	,085	1	,771
Anzahl der gültigen Fälle	101		

a. 1 Zellen (16,7%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 2,50.

		Wert	
Nominal- bzgl. Nominalmaß	Phi	,140	,370
	Cramer-V	,140	,370
Anzahl der gültigen Fälle		101	

a. Die Null-Hyphothese wird nicht angenommen.

b. Unter Annahme der Null-Hyphothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

Die Ergebnisse der Auswertung zeigen, dass Leiharbeit sowohl in Deutschland als auch in Japan als unsichere Beschäftigungsform gesehen wird. Zwar gehen die meisten Leiharbeiter davon aus, zumindest kurz- bis mittelfristig einen sicheren Arbeitsplatz zu haben, aber fast allen ist das Risiko bewusst, bei wirtschaftlichen Schwankungen schneller ihren Arbeitsplatz zu verlieren als ihre festangestellten Kollegen. Dies wirkt sich negativ auf die Planungssicherheit aus, die von Leiharbeitern in beiden Ländern daher als negativ bewertet wurde. Hinzu kommt, dass das Einkommen als Leiharbeiter vor allem in Japan als unzureichend gesehen wird. Zwar unterscheidet sich der Stundenlohn für Leiharbeiter nicht wesentlich vom Stundenlohn der festangestellten Kollegen, aufgrund der fehlenden Bonuszahlungen und anderer finanzieller Zuwendungen, die traditionell in Japan den Stammbeschäftigten gewährt werden, fällt das Gehalt im Gesamtvergleich aber deutlich ab (vgl. Kapitel 7.5). Das Ideal für viele Japaner ist daher immer noch eine reguläre Beschäftigung. Trotzdem wird Leiharbeit in beiden Ländern auch als Chance gesehen in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis zu wechseln. Immerhin rund ein Drittel der Leiharbeiter in Deutschland und

Japan sieht Leiharbeit als eine Möglichkeit in eine reguläre Anstellung zu kommen, wobei die Deutschen die Chancen dazu eher im jetzigen Unternehmen sehen während die befragten Japaner eher glauben in einem anderen Unternehmen unterzukommen. Dennoch wird Leiharbeit in beiden Ländern wohl für viele eine eher unfreiwillige Alternative zu anderen irregulären Beschäftigungsformen oder Arbeitslosigkeit bleiben.

## 5. Zusammenfassung der Ergebnisse

Die statistische Auswertung der Umfrageergebnisse für Deutschland und Japan hat einen signifikanten Unterschied in der subjektiven Wahrnehmung der Beschäftigungsform Leiharbeit gezeigt. Während sich fast alle befragten Leiharbeiter in Deutschland mit ihrem Arbeitsverhältnis zufrieden zeigten, gilt dies in Japan nur für rund die Hälfte aller befragten Leiharbeiter. Bedenkt man die, vor allem durch die Gewerkschaftsverbände, überwiegend schlechte Darstellung der Leiharbeit in den deutschen Medien, ist dieses Ergebnis überraschend: Leiharbeit wird von den Betroffenen weitaus positiver wahrgenommen als in den Medien dargestellt. Grund dafür dürfte die verbesserte Einkommens- und Lebenslage im Vergleich zum vorherigen Status der Leiharbeiter sein. Wie empirische Studien zeigten, kommen zwei Drittel der Leiharbeiter in Deutschland aus der Arbeitslosigkeit (vgl. Kapitel 5.7). Somit stellt Leiharbeit eine deutliche Verbesserung zum vorherigen Status dar und bietet durch die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zumindest eine Chance auf eine dauerhafte Beschäftigung. In Japan, wo traditionell die Schul- und Hochschulabsolventen direkt nach ihrem Abschluss in ein Unternehmen eintreten, stellt Leiharbeit eine deutliche Statusverschlechterung dar. Dies gilt vor allem für Männer, denen als regulär Angestellte die Karrierelaufbahn der Unternehmen (*sōgōshoku*) offen steht, die für Frauen aufgrund der Tatsache, dass sie in der Regel in der Mitte ihrer Karriere das Unternehmen verlassen, in vielen Fällen allerdings verschlossen bleibt.<sup>236</sup> Für Männer ist Leiharbeit also eine Karrieresackgasse. Zudem werden japanische Leiharbeiter bei der Entlohnung noch schlechter gestellt als ihre deutschen Kollegen. Zwar ist der Stundenlohn für Leiharbeiter in Japan vergleichsweise hoch und liegt zum Teil sogar über dem der regulär Angestellten, allerdings entfallen für Leiharbeiter der jährlich gezahlte Bonus<sup>237</sup>, sämtliche Zulagen und Sonderzahlungen sowie die Lohnsteigerung nach dem Seniori-

---

<sup>236</sup> Vgl. Shimizu und Washizu, 2009, S. 273.

<sup>237</sup> Der Jahresbonus beträgt je nach Unternehmen zwischen 3 und 5 Monatsgehälter, abhängig vom wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens.

tätsprinzip (vgl. Kapitel 7.5). Dementsprechend liegt die Zufriedenheit bei der Entlohnung auch wesentlich niedriger als bei den deutschen Leiharbeitern. Die Hoffnung, durch eine Übernahme im jetzigen Unternehmen doch noch in den Genuss der Leistungen eines regulär Beschäftigten zu kommen, ist in Japan dabei gering. Knapp 90 Prozent der befragten Leiharbeiter sehen die Möglichkeit einer Übernahme im jetzigen Unternehmen eher nicht. Befragt nach der Möglichkeit in einem anderen Unternehmen eine Stelle zu bekommen, sehen allerdings nur noch knapp 70 Prozent diese Chance als gering an, während ein Drittel der Leiharbeiter die Hoffnung hegt, in einem anderen Unternehmen als regulär Angestellter unterzukommen. Dies ist insofern überraschend, da empirische Untersuchungen zum Brückeneffekt von Leiharbeit in Japan ergaben, dass die Chance auf eine Übernahme durch das jetzige Unternehmen wesentlich höher ist (vgl. Kapitel 7.7). So sehen es auch die deutschen Leiharbeiter, von denen über ein Drittel die Chance auf eine reguläre Anstellung im jetzigen Unternehmen als eher positiv bewertet. Keinen signifikanten Unterschied ergaben die Ergebnisse zur Einschätzung der Arbeitsplatzsicherheit bei wirtschaftlichen Schwankungen sowie zur Planungssicherheit. Unabhängig vom kulturellen Kontext fühlen sich Leiharbeiter unsicher bei ihrer Lebensplanung. Aufgrund der Tatsache, dass im Bewusstsein der Leiharbeiter beider Länder das Risiko eines schnellen Arbeitsplatzverlustes bei wirtschaftlichen Schwankungen verankert ist, überrascht dieses Ergebnis jedoch nicht. Betrachtet man allerdings die bisherige Beschäftigungsdauer der Leiharbeiter in Japan, ist diese Sorge eher unbegründet, da der Großteil bereits über fünf Jahre als Leiharbeiter beschäftigt ist. Entsprechend wird zumindest die mittelfristige Arbeitsplatzsicherheit in Japan signifikant höher eingeschätzt als in Deutschland: 80 Prozent der Leiharbeiter dort glauben, innerhalb des nächsten Jahres noch im gleichen Unternehmen beschäftigt zu sein, während dies in Deutschland nur von der Hälfte so gesehen wird. Betrachtet man die Dynamik der Leiharbeit in beiden Ländern, so zeigt sich, dass die Befragten sowohl in Deutschland als auch Japan ihre Situation realistisch einschätzen. Die größten Unterschiede ergeben sich dabei bei allgemeiner Zufriedenheit und Einkommen, was beides in

Japan signifikant schlechter bewertet wird als in Deutschland. Die ist aber mehr den kulturellen Unterschieden des Beschäftigungssystems geschuldet als den Japanern selbst. Solange Leiharbeit in Japan ein Symbol der zunehmenden Kluft zwischen regulär und irregulär Beschäftigten bleibt<sup>238</sup>, wird sich diese Wahrnehmung wohl kaum ändern.

---

<sup>238</sup> Vgl. Fu, 2012, S. 3.

## 6. Fazit

Die Leiharbeit in Deutschland und Japan weist große Ähnlichkeit miteinander auf. Vor allem die gesetzliche Ausgestaltung durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, gekennzeichnet durch das Dreiecksverhältnis und die Erlaubnispflicht, erfolgte in Deutschland und Japan sehr ähnlich, was an den Gemeinsamkeiten des Wirtschaftssystems liegen dürfte, das sich in beiden Ländern durch Elemente von Markt koordinierung auszeichnet. Aufgrund dieser Gemeinsamkeiten haben die veränderten Bedingungen und die damit einhergehenden Herausforderungen in den neunziger Jahren Reformen in Gang gesetzt, die in beiden Ländern mehr Marktelemente in die Arbeitsmarkt- und Sozialsysteme einführten. Dementsprechend erfolgte sowohl in Deutschland als auch in Japan zeitgleich eine zunehmende Deregulierung, die in beiden Ländern zu einem starken Anstieg der Leiharbeit führte. Leiharbeiter in beiden Ländern sind dabei gleichermaßen bei der Entlohnung und den Weiterbildungsmöglichkeiten benachteiligt und dienen den Unternehmen als flexible Randbelegschaft, um auf Nachfrageschwankungen reagieren zu können. Diese Pufferfunktion von Leiharbeit belegte auch die Fallstudie zum Leiharbeitereinsatz in Deutschland und Japan, die sowohl für deutsche als auch japanische Unternehmen ein identisches Nutzungsverhalten aufzeigte. Die Chancen auf einen Wechsel in eine reguläre Beschäftigung sind dabei für Leiharbeiter in beiden Ländern gleichermaßen schlecht und beide haben eine hohe Beschäftigungsunsicherheit. Dies spiegelt sich auch im Antwortverhalten der Leiharbeiter wider, die bei der durchgeführten Befragung sowohl in Deutschland als auch in Japan die Chance auf einen Arbeitsplatzverlust bei wirtschaftlichen Schwankungen als hoch und die Chance auf einen Wechsel in eine reguläre Beschäftigung als eher niedrig einschätzten. Auf der Makroebene weist Leiharbeit in beiden Ländern also zahlreiche Deckungsgleichheiten auf, was die Ausgestaltung, Nutzung und Entwicklung der Leiharbeit sowie die Benachteiligung von Leiharbeitern angeht. Bei genauerer Betrachtung ergeben sich allerdings einige ele-

mentare Unterschiede, die vor allem in den Strukturmerkmalen von Leiharbeitern liegen. Während in Deutschland Leiharbeit vor allem im produzierenden Gewerbe genutzt wird und die meisten Leiharbeiter männlich sind, wird Leiharbeit in Japan mehrheitlich von Frauen genutzt und tritt am häufigsten im Bürobereich auf. Dementsprechend ist auch der Bildungsstand der Leiharbeiter in beiden Ländern unterschiedlich, da sich Leiharbeit in Japan nicht nur auf einfache, standardisierte Tätigkeiten beschränkt, wie es in Deutschland überwiegend der Fall ist. Gemessen an objektiven Bewertungskriterien unterscheidet sich Leiharbeit in Deutschland und Japan also hauptsächlich in den Strukturmerkmalen, während auf der Makroebene eine weitgehende Analogie auszumachen ist. Gemessen an subjektiven Kriterien, unterscheidet sich die Wahrnehmung der Leiharbeit in Deutschland und Japan aber auch auf der Makroebene erheblich. Wie die Ergebnisse der empirischen Untersuchung zeigten, sind Japaner insgesamt wesentlich unzufriedener mit Ihrem Arbeitsverhältnis als Leiharbeiter in Deutschland. Vor allem bei der Wahrnehmung zur Entlohnung zeigen sich die deutlichsten Unterschiede zwischen den Ländern. Auch wenn objektiv betrachtet Leiharbeiter in Deutschland und Japan gleichermaßen benachteiligt sind und sich die Karrierechancen die Waage halten, wird Leiharbeit in Japan subjektiv deutlich schlechter wahrgenommen als in Deutschland. Dies dürfte allerdings auf die kulturellen Unterschiede des japanischen Beschäftigungssystems zurückzuführen sein, bei dem lebenslange Beschäftigung und Seniorität nach wie vor eine bedeutende Rolle spielen. Aufgrund der Renitenz des japanischen Beschäftigungssystems gegenüber tiefgreifenden Veränderungen ist nicht davon auszugehen, dass sich diese Wahrnehmung in naher Zukunft ändert. Zwar sind die Leiharbeiterzahlen seit der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise rückläufig und ein zweites Leiharbeiterdorf wird es aufgrund der politischen Bestrebungen einer Re-Regulierung wohl kaum geben, aber solange sich der japanische Arbeitsmarkt durch eine Zweiteilung kennzeichnet, dessen Diskrepanz seit den neunziger Jahren stetig zunimmt, wird sich die Perzeption der Leiharbeiter in Japan kaum ändern.



## 6.1 Ist Leiharbeit prekär?

Wie zu Beginn der Arbeit erwähnt, wird Leiharbeit in der öffentlichen Diskussion oftmals mit prekären Beschäftigungsverhältnissen gleichgesetzt. Eine genauere Betrachtung des Prekaritätsbegriffs in Kapitel vier hat aber gezeigt, dass eine mehrdimensionale Betrachtung notwendig ist, um Aussagen über die Prekarität einer Beschäftigungsform treffen zu können. Als Bewertung für das Prekaritätspotenzial der Leiharbeit werden im Folgenden daher die sechs Dimensionen der Prekarität als Bewertungsmaßstab herangezogen, um zu sehen, welche Dimension für Leiharbeit ein erhöhtes Prekaritätsrisiko aufweist.

1. Bezogen auf die *materiell-reproduktive Dimension* ist prekäre Arbeit nicht existenzsichernd: Zwar sind Leiharbeiter in der Entlohnung gegenüber den regulär Beschäftigten schlechter gestellt, ein durchweg nicht existenzsicherndes Einkommen lässt sich bei Leiharbeitern aber nicht ausmachen. Wie die Betrachtung zur Entlohnung in Kapitel 5.5 und 7.5 gezeigt hat, ist für die Lohnstufe die benötigte Qualifikation bzw. die Art der Tätigkeit ausschlaggebend, so dass sich zumindest in den etwas höheren Lohnstufen ein Einkommen ergibt, das wesentlich über dem Existenzminimum liegt.
2. Bezogen auf die *sozial-kommunikative Dimension* schließt prekäre Arbeit eine gleichberechtigte Integration in soziale Netze aus: Zwar ist es für Leiharbeiter aufgrund der relativ kurzen Verweildauer im Entleihbetrieb schwierig, befriedigende Sozialbeziehungen aufzubauen, eine gleichberechtigte Integration in soziale Netze am Arbeitsplatz liegt zugunsten eines guten Betriebsklimas aber schon im Interesse der Arbeitgeber und ist daher nicht prinzipiell ausgeschlossen.
3. Bezogen auf die *rechtlich-institutionelle Dimension* wird der prekär Arbeitende vom vollen Genuss institutionell verankerter sozialer Rechte und Partizipationschancen ausgeschlossen: Auch diese Di-

mension trifft nur bedingt zu, da Leiharbeiter in gleicher Weise dem Kündigungsschutzgesetz unterliegen und auch im Entleihbetrieb Mitbestimmungsrechte haben, wie z.B. die Wahl des Betriebsrats in Deutschland. Aufgrund der zeitlich begrenzten Vertragsdauer kommen sie aber dennoch nicht in den vollen Genuss aller Rechte und Partizipationschancen, was vor allem für Japan gilt, wo Leiharbeiter von der Gewerkschaftsmitgliedschaft sowie betrieblichen Bonus- und Sonderzahlungen ausgeschlossen sind.

4. Bezogen auf die *arbeitsinhaltliche Dimension* erweist sich prekäre Arbeit als eine Beschäftigungsform, die für das Individuum systematisch Sinnverlust produziert: Vor allem für Japan ist diese Dimension unzutreffend, da dort Leiharbeiter auch für komplexere Tätigkeiten eingesetzt werden. Zudem kann sicherlich nicht pauschal gesagt werden, dass einfache, standardisierte Tätigkeiten, die in Deutschland vor allem von Leiharbeitern ohne Berufsausbildung durchgeführt werden, Sinnverlust produzieren, da die Wahrnehmung von sinnstiftender bzw. Sinnverlust produzierender Arbeit unterschiedlich ausfällt. So kann ein Leiharbeiter, der eine standardisierte, einfache Tätigkeit ausübt durchaus mit dieser Tätigkeit zufrieden sein, auch wenn diese für seinen Kollegen eventuell als Sinnverlust produzierend wahrgenommen wird.
5. Bezogen auf die *Statusdimension* wird den prekär Beschäftigten ihre soziale Anerkennung vorenthalten: Ein Anerkennungsdefizit in Gesellschaften, in denen man sich durch den Beruf identifiziert (wie in Deutschland), oder in denen man sich durch die Firmenzugehörigkeit identifiziert (wie in Japan), ist sicherlich auszumachen. Eine Vorenthaltung von sozialer Anerkennung greift aber zu weit, da auch Leiharbeiter Anerkennung für ihren Arbeitseinsatz erhalten können. Dies äußert sich, neben Lob von Kollegen und Vorgesetzten, auch in der Verlängerung des Arbeitseinsatzes bzw. einer möglichen Übernahme durch den Entleihbetrieb.

6. Bezogen auf die *Planungsdimension* charakterisiert sich prekäre Arbeit als eine Beschäftigungsform, auf die sich kein länger ausgerichteter Lebensentwurf gründen lässt: Diese Dimension ist mit Sicherheit für Deutschland als auch Japan völlig zutreffend, da Leiharbeiter in beiden Ländern aufgrund der Besonderheit dieser Beschäftigungsform keine langfristige Planungssicherheit haben.

Die genauere Betrachtung der einzelnen Dimensionen der Prekarität zeigt deutlich, dass bei Leiharbeit nicht pauschal von einer prekären Beschäftigungsform gesprochen werden kann. In der öffentlichen Diskussion wird meistens die Benachteiligung der Leiharbeiter thematisiert, um daraus ein prekäres Potenzial abzuleiten, was sich überwiegend auf die schlechtere Entlohnung bezieht. Zwar sind Leiharbeiter in Deutschland und Japan sowohl bei der Entlohnung als auch beim vollen Genuss institutionell verankerter Rechte und Partizipationschancen benachteiligt, Leiharbeit dadurch pauschal aber als prekär zu bezeichnen, würde dieser Beschäftigungsform nicht gerecht werden. Lediglich bei der Planungssicherheit zeigt sich ein starkes prekäres Potenzial der Leiharbeit, was von Leiharbeitern in Deutschland und Japan auch als solches wahrgenommen wird.

## **6.2 Ausblick**

Die vorliegende Arbeit hat gezeigt, dass sich viele Vorurteile gegenüber Leiharbeit nicht bestätigen lassen. Die Ergebnisse des deskriptiven Teils untermauern zwar die Benachteiligung der Leiharbeiter in beiden Ländern gleichermaßen, der empirische Teil der Arbeit belegt aber, dass sich diese Benachteiligung nicht zwangsläufig in der Perzeption der Leiharbeiter widerspiegelt. Gegenüber bisherigen kontrastiven Analysen bezieht diese Arbeit erstmals die unterschiedliche subjektive Wahrnehmung von Leiharbeit in Deutschland und Japan mit ein. Damit leistet sie sowohl für die allgemeine Soziologie als auch für die Japanologie einen wichtigen Beitrag zum bisherigen Forschungsstand. Es bleibt aber auch in Zukunft der Frage nachzugehen, ob sich die Wahr-

nehmung von Leiharbeit, unter dem eingangs beschriebenen Eindruck des massiven öffentlichen Flexibilisierungsdiskurses und einer zunehmenden Anzahl von Belegen zur Erosion des Normalarbeitsverhältnisses, ändert. Atypische Beschäftigung gehört in den meisten Industrienationen inzwischen zur Realität des Arbeitsmarktes und ist aufgrund des Wettbewerbsdrucks in einer globalisierten Welt nicht mehr wegzudenken. Die rasche Erholung der Leiharbeitsbranche in Deutschland nach der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise hat gezeigt, welchen Stellenwert atypische Beschäftigungsverhältnisse inzwischen haben. Mit dem Regierungswechsel von der Demokratischen Partei Japans (DPJ) zur Liberaldemokratischen Partei (LDP) im Dezember 2012, wird die seit der Wirtschaftskrise rückläufige Leiharbeit auch in Japan sicherlich eine Renaissance erleben. Dabei sollten die daraus resultierenden gesellschaftlichen Veränderungen, vor dem Hintergrund von Geschlechterrollen und Klassenbildungsphänomenen, im Blick behalten werden und einen Schwerpunkt in der zukünftigen Arbeitsmarktforschung spielen. Nur wenn sich die Kluft zwischen Normalarbeitsverhältnissen und Leiharbeit in Zukunft verringert, wird diese Beschäftigungsform auch in der Öffentlichkeit positiv wahrgenommen werden und hat Chancen, sich für einen Teil der Beschäftigten als Alternative zum Normalarbeitsverhältnis zu etablieren.

## 7. Literaturverzeichnis

- Alexander, Peter-Jörg (2011): Betriebliche Bildungswege in Japan. In: Pilz, Matthias (Hrsg.): *Vorbereitung auf die Welt der Arbeit in Japan*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 153-184.
- Asao, Yutaka (2011): Overview of Non-regular Employment in Japan. In: *JILPT Report No. 10. Non-regular Employment – Issues and Challenges Common to the Major Developed Countries*. JILPT, Tokyo, S. 1-42.
- Bass, Hans (2010): German and Japanese Labor Markets and Labor Market Policies between Globalization and World Economic Crisis – Towards a Comparison. In: Bass, Hans et al. (Hrsg.): *Labor Markets and Labor Market Policies between Globalization and World Economic Crisis. Japan and Germany*. Hampp Verlag, Mering, S. 11-41.
- Bultemeier, Anja; Loudovici, Kai; Laskowski, Nadine (2008): Ist Prekarität überall? Unsicherheit im Zentrum der Arbeitsgesellschaft. In: Köhler, Christoph et al.: *Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 241-273.
- Bundesministerium der Justiz (1995): *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158), das zuletzt durch Artikel 26 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854) geändert worden ist*. Bundesministerium der Justiz, Berlin. Quelle: <[http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/a\\_g/gesamt.pdf](http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/a_g/gesamt.pdf)> (Stand: 20.09.2012).
- Bundesministerium der Justiz (2011): *Bundesanzeiger Nummer 195, Erste Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung vom 21.12.2011*. Bundesministerium der Justiz, Berlin, S. 4607.
- Bundesanzeiger Verlag (2011): *Bundesgesetzblatt Jahrgang 2011 Teil I Nr. 69, Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt vom 20.12.2011*. Bundesanzeiger Verlag, Bonn, S. 2854-2926.
- Boost, Claudia; Buscher, Herbert (2009): Zeitarbeit in Deutschland und Europa. In: *Wirtschaft im Wandel 2/2009*. Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWFH), Halle, S. 74-80.
- Bundesagentur für Arbeit (2012): *Arbeitnehmerüberlassungsstatistik, Zeitreihe 1973 bis 2011*. Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg. Quelle: <<http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Theme>>

- n/Beschaefigung/Arbeitnehmerueberlassung/Arbeitnehmerueberlassung-Nav.html> (Stand 20.09.2012).
- Bundesagentur für Arbeit (2012): *Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Arbeitsmarktberichterstattung Januar 2012. Aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit*. Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.
- Burda, Michael; Kvasnicka, Michael (2005): *Zeitarbeit in Deutschland: Trends und Perspektiven*. SFB 649 Discussion Paper 2005-048. Humboldt Universität, Berlin.
- Crimmann, Andreas et al. (2009): *Forschungsbericht zum Thema Arbeitnehmerüberlassung. Endbericht zum 29. Mai 2009*. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Nürnberg.
- Demes, Helmut (2003): Bildung und Berufsbildung in Japan. In: Dorow, Wolfgang; Groenewald, Horst (Hrsg.): *Personalwirtschaftlicher Wandel in Japan*. Gabler Verlag, Wiesbaden, S. 250-268.
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2011): *Zahlen – Daten – Fakten zum Thema Leiharbeit*. DGB, Berlin 2011.
- Dörre, Klaus (2005): Prekarität – Eine arbeitspolitische Herausforderung. In: *WSI Mitteilungen 5/2005*. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, S. 250-258.
- Dörre, Klaus; Holst, Hajo (2010): Einschätzungen zum Forschungsstand Prekarität. In: IG Metall (Hrsg.): *Beiträge zur Arbeitspolitik und Arbeitsforschung. Handlungsfelder, Forschungsstände, Aufgaben*. IG Metall, Frankfurt am Main, S. 32-43.
- Dreyer, Martin (2009): Das (gute) Recht der Zeitarbeit. Rechtliche Rahmenbedingungen im Überblick. In: Schwaab, Markus-Oliver; Durian, Ariane (Hrsg.): *Zeitarbeit. Chancen-Erfahrungen-Herausforderungen*. Gabler Verlag, Wiesbaden, S. 17-30.
- Durian, Ariane; Schwaab, Markus-Oliver (2009): Personaldienstleister der Zukunft. In: Schwaab, Markus-Oliver; Durian, Ariane (Hrsg.): *Zeitarbeit. Chancen-Erfahrungen-Herausforderungen*. Gabler Verlag, Wiesbaden, S. 317-322.
- Ehrke, Michael (2003): Gewerkschaften in Japan: Vor dem Zerfall des betrieblichen und des politischen Bezugssystems. In: Dorow, Wolfgang; Groenewald, Horst (Hrsg.): *Personalwirtschaftlicher Wandel in Japan*. Gabler Verlag, Wiesbaden, S. 347-367.
- Fu, Huiyan (2012): *An Emerging Non-Regular Labour Force in Japan. The Dignity of Dispatched Workers*. Routledge, Abingdon&New York.

- Flämig, Sandra (2003): *Arbeitnehmerüberlassung im internationalen Konzern. Eine rechtsvergleichende Untersuchung am Beispiel der Länder Niederlande, Japan und USA*. Shaker Verlag, Aachen.
- Fuchs, Tatjana (2006): *Arbeit und Prekariat. Ausmaß und Problemlagen atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Abschlussbericht im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung*. Internationales Institut für empirische Sozialökonomie, Stadtbergen.
- Genda, Yuji (2011): Non-Permanent Employees Who Have Become Permanent Employees: What awaits them after crossing status or firm borders to become "permanent". In: *Japan Labor Review, Vol. 8, No. 3*. JILPT, Tokyo, S. 28-55.
- Goka, Kazumichi; Asuka, Sato (2004): Agency Temporary Work and Government Policy in Contemporary Japan. In: Burgess, John; Connell, Julia (Hrsg.): *International Aspects on Temporary Agency Work*. Routledge, London&New York, S. 112-128.
- Hardering, Friedericke (2009): Prekarität und Prekarisierung. Jüngere Tendenzen der Debatte über die neue soziale Unsicherheit. In: König, Helmut et al. (Hrsg.): *Die Zukunft der Arbeit in Europa. Chancen und Risiken neuer Beschäftigungsverhältnisse*. Transcript Verlag, Bielefeld, S. 131-147.
- Hennings, Matthias (2011): *Leiharbeit und das Paradigma der lebenslangen Beschäftigung. Eine Untersuchung zum Einfluss der Leiharbeit auf das japanische Beschäftigungssystem*. AV Akademikerverlag, Saarbrücken.
- Herrmann, Tanja (2009): *Schaffung von Arbeitsplätzen durch Leiharbeit? Die Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz durch "Hartz I" und ihre Auswirkungen*. Verlag Dr. Kovac, Hamburg.
- Hohendammer, Christian (2010): *Unsichere Zeiten, unsichere Verträge? IAB Kurzbericht 14/2010*. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Nürnberg.
- Holzhausen, Arne (1998): *Das japanische Beschäftigungssystem in der Krise*. Deutscher Universitätsverlag, Wiesbaden.
- Hommerich, Carola (2009): „Freeter“ und „Generation Praktikum“ – Arbeitswerte im Wandel? Iudicium Verlag, München.
- Honda, Kazunari (2006): Employment Policies and Labor Union Activities for Part-Time Workers and Dispatched Workers in Japan. In: Gleason, Sandra (Hrsg.): *The Shadow Workforce. Perspectives on Contingent Work in the United States, Japan and Europe*. W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Michigan, S. 241-267.

- Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) (2010): *iGZ-DGB-Tarifwerk für die Zeitarbeitsbranche 2010-2013*. iGZ, Münster 2010.
- IG Metall (2012): *Schwarzbuch Leiharbeit*. IG Metall, Frankfurt am Main.
- Imai, Jun (2004): *The Rise of Temporary Employment in Japan. Legalisation and Expansion of a Non-Regular Employment Form*. Duisburger Arbeitspapiere Ostasienwissenschaften Nr. 62. Universität Duisburg-Essen, Duisburg.
- Imai, Jun (2011): *The Transformation of Japanese Employment Relations. Reform without Labor*. Palgrave Macmillan, Basingstoke.
- Jahn, Elke (2004): Personal-Service-Agenturen. Design und Implementation. In: Vogel, Berthold (Hrsg.): *Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform*. VSA Verlag, Hamburg, S. 61-84.
- Jahn, Elke; Rudolph, Helmut (2002): *Zeitarbeit. Auch für Arbeitslose ein Weg mit Perspektive*. IAB Kurzbericht Nr. 20. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Nürnberg.
- Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT) (2011): *Labor Situation in Japan and Analysis: Detailed Exposition 2011/2012*. JILPT, Tokyo.
- Kaku, Sachio (2010): Reform des Beschäftigungssystems und ihre Resultate in Japan seit der zweiten Hälfte der 1980er Jahre. In: Bass, Hans et al. (Hrsg.): *Labor Markets and Labor Market Policies between Globalization and World Economic Crisis. Japan and Germany*. Hampp Verlag, Mering, S. 123-137.
- Kayama, Akihiro; Kusayanagi, Momoko (2009): Human Resource Management. In: Haghirian, Parissa (Hrsg.): *J-Management. Fresh Perspectives on the Japanese Firm in the 21st Century*. iUniverse, New York&Bloomington, S. 118-146.
- Keizai Koho Center (2011): *Japan 2011. An International Comparison*. Keizai Koho Center, Tokyo.
- Keizer, Arjan (2010): *Changes in Japanese Employment Practices. Beyond the Japanese Model*. Routledge, London&New York.
- Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (2006): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In: *WSI Mitteilungen 5/2006*. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, S. 235-240.
- Kingston, Jeff (2011): *Contemporary Japan. History, Politics and Social Change since the 1980s*. Wiley-Blackwell, Chichester&Oxford.



- Köhler, Christoph; Loudovici, Kai (2008): Betriebliche Beschäftigungssysteme und Arbeitsmarktsegmentation. In: Köhler, Christoph et al.: *Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 31-63.
- Kraemer, Klaus (2008): Prekarität – was ist das? In: *Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik. Heft 2, Jahrgang 17*. Lucius&Lucius Verlagsgesellschaft, Stuttgart, S. 77-90.
- Leclerque, Gregor (2004): *Arbeitnehmervertretungen in Japan. Die dritte Säule des japanischen Beschäftigungssystems*. Hampp Verlag, Mering.
- Lehmer, Florian; Ziegler, Kerstin (2010): *Brückenfunktion der Leiharbeit. Zumindest ein schmaler Steg. IAB Kurzbericht Nr. 13*. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Nürnberg.
- Magota, Ryohei (1993): Die wahre Bedeutung der lebenslangen Beschäftigung und ihre Zukunftsperspektiven. In: Magota, Ryohei et al.: *Ist Japan anders? Arbeitszeit – lebenslange Beschäftigung – soziale Sicherheit*. Wien, LexisNexis ARD ORAC, S. 41-50.
- Marutschke, Hans Peter (2003): Grundzüge des japanischen Arbeitsrechts. In: Dorow, Wolfgang; Groenewald, Horst (Hrsg.): *Personalwirtschaftlicher Wandel in Japan*. Gabler Verlag, Wiesbaden, S. 285-308.
- Mayer, Oliver; Watanabe, Hitoshi (2011): Kontinuität und Wandel in der japanischen Arbeitswelt. In: Pilz, Matthias (Hrsg.): *Vorbereitung auf die Welt der Arbeit in Japan. Bildungssystem und Übergangsfragen*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 19-33.
- MHLW = Ministry of Health, Labor and Welfare (1999): *Rōdōsha haken jigyō no heisei 9 nendo jigyō hōkoku no shūkei kekka ni tsuite* 労働者派遣事業の平成 9 年度事業報告の集計結果について [Sammelbericht zur Arbeitnehmerüberlassung für das Jahr 1997]. MHLW, Tokyo. Quelle: <[http://www.jil.go.jp/jil/kisya/syokuan/990114\\_02\\_sy/990114\\_02\\_sy.html](http://www.jil.go.jp/jil/kisya/syokuan/990114_02_sy/990114_02_sy.html)> (Stand: 21.09.2012).
- MHLW = Ministry of Health, Labor and Welfare (2001): *Rōdōsha haken jigyō no heisei 12 nendo jigyō hōkoku no shūkei kekka ni tsuite* 労働者派遣事業の平成 12 年度事業報告の集計結果について [Sammelbericht zur Arbeitnehmerüberlassung für das Jahr 2000]. MHLW, Tokyo. Quelle: <<http://www.mhlw.go.jp/houdou/0112/h1228-3.html>>(Stand: 21.09.2012).
- MHLW = Ministry of Health, Labor and Welfare (2007): *Rōdōsha haken jigyō no heisei 18 nendo jigyō hōkoku no shūkei kekka ni tsuite* 労働者派遣事業

- の平成 18 年度事業報告の集計結果について [Sammelbericht zur Arbeitnehmerüberlassung für das Jahr 2006]. MHLW, Tokyo. Quelle: <<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/12/h1228-2.html>>(Stand: 21.09.2012).
- MHLW = Ministry of Health, Labor and Welfare (2009): *Heisei 20 nen haken rōdōsha jittai chōsa* 平成 20 年派遣労働者実態調査 [Leiharbeiteruntersuchung 2008]. MHLW, Tokyo.
- MHLW = Ministry of Health, Labor and Welfare (2011a): Basic Survey of Human Resources Development 2009. MHLW, Tokyo.
- MHLW = Ministry of Health, Labor and Welfare (2011b): *Hesei 22 nen shūgyō keitai no tayōka ni kan suru sōgō jittai chōsa* 平成 22 年就業形態の多様化に関する総合実態調査 [Allgemeine Studie zu verschiedenen Arten der Beschäftigung 2010]. MHLW, Tokyo.
- MHLW = Ministry of Health, Labor and Welfare (2012): *Rōdōsha haken jigyo no heisei 22 nendo jigyo hōkoku no shūkei kekka ni tsuite* 労働者派遣事業の平成 22 年度事業報告の集計結果について [Sammelbericht zur Arbeitnehmerüberlassung für das Jahr 2012]. MHLW, Tokyo. Quelle: <[www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000020g3a.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000020g3a.html)>(Stand: 21.09.2012).
- MHLW = Ministry of Health, Labor and Welfare (2012): *Rōdōsha hakenhō ga kaisei saremashita* 労働者派遣法が改正されました. [Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wurde geändert]. MHLW, Tokyo. Quelle: <[www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/hakenshouka/i/kaisei/](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/hakenshouka/i/kaisei/)>(Stand: 21.09.2012).
- Miki-Horke, Gertraude (2011): *Historische Soziologie-Sozioökonomie-Wirtschaftssoziologie*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- MOJ = Ministry of Justice (1986): *Rōdōsha haken jigyo no tekisei na unei no kakuho oyobi haken rōdōsha no shūgyō jōken no seibi nado ni kan suru hōritsu* 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律 [Sicherstellung der ordnungsgemäßen Betreuung der Arbeitnehmerentsendung und Regelung der Arbeitsbedingungen für entsendete Arbeitnehmer]. MoJ, Tokyo. Quelle: <<http://law.e-gov.go.jp/htmldata/S60/S60HO088.html>>(Stand: 21.09. 2012).
- Minssen, Heiner (2012): *Arbeit in der modernen Gesellschaft. Eine Einführung*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Moser, Klaus; Galais, Nathalie (2009): Zeitarbeit aus Mitarbeitersicht. In: Schwaab, Markus-Oliver; Durian, Ariane (Hrsg.): *Zeitarbeit. Chancen-Erfahrungen-Herausforderungen*. Gabler Verlag, Wiesbaden, S. 49-65.

- Nienhüser, Werner; Matiaske, Wenzel (2003): Der „Gleichheitsgrundsatz“ bei Leiharbeit. Entlohnung und Arbeitsbedingungen von Leiharbeitern im europäischen Vergleich. In: *WSI Mitteilungen* 8/2003. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, S. 466-473.
- Ōgawa Yū (大川勇) (2009): *Hakenmura – kuni wo ugokashita 6 nichi kan* 派遣村 - 国を動かした 6 日間 [Das Leiharbeiterdorf – 6 Tage die das Land bewegten]. Mainichi Shimbun, Tokyo.
- Otte, Thomas (2003): Personalwirtschaftliche Anpassungsstrategien japanischer Unternehmungen bei rückläufigem Beschäftigungsniveau. In: Dorow, Wolfgang; Groenewald, Horst (Hrsg.): *Personalwirtschaftlicher Wandel in Japan*. Gabler Verlag, Wiesbaden, S. 339-453.
- Ozeki, Cynthia; Wakisaka, Akira (2006). Japan's Growing Shadow Workforce. In: Gleason, Sandra (Hrsg.): *The Shadow Workforce. Perspectives on Contingent Work in the United States, Japan and Europe*. W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Michigan, S. 203-239.
- Pelizzari, Alessandro (2009): *Dynamiken der Prekarisierung*. UVK Verlagsgesellschaft, Konstanz.
- Promberger, Markus (2006): Leiharbeit – Flexibilität und Prekarität in der betrieblichen Praxis. In: *WSI Mitteilungen* 5/2006. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, S. 263-269.
- Promberger, Markus et al. (2006): *Leiharbeit im Betrieb. Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform. Abschlussbericht des Forschungsprojekts HBS-2002-418-3, gefördert von der Hans-Böckler Stiftung*. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Nürnberg.
- Rebeck, Marcus (2005): *The Japanese Employment System. Adapting to a New Economic Environment*. Oxford University Press, New York.
- Reed, Stanley (2008): *Lehman Shock Waves Hit European Bourses*. In: Spiegel Online, 16. September 2008. <<http://www.spiegel.de/international/business/global-finance-crisis-lehman-shock-waves-hit-european-bourses-a-578418.html>>(Stand 05.09.2012).
- Rōdōchōsakai (労働調査会) (2006): *Haken rōdōsha no rōmu kanri* 派遣労働者の労務管理 [Leiharbeiter Arbeitsmanagement]. Rōdōchōsakai, Tokyo.
- Sankei Shimbun (産経新聞) (28.04.2012): *Kaisei hakenhō ga seiritsu 30 nichi inai no tanki haken wo kinshi minjikō 3 tō shūsei de ōhaba kanwa* 改正派遣法が成立 30 日以内の短期派遣を禁止民自公 3 党修正で大幅緩和 [Revision des AÜG durch die drei Parteien DPJ, LDP und Kōmeitō tritt in Kraft,

- Leiharbeit unter 30 Tagen wird verboten]. Sankei Shimbun, Tokyo. Quelle: <<http://sankei.jp.msn.com/politics/news/120328/plc12032822450026-n1.htm>>(Stand 21.09.2012).
- Sato Hiroki (佐藤博樹) et al. (2006): *Haken staffu no shūgyō ishiki hatarakikata to jinji kanri no kadai* 派遣スタッフの就業意識・働き方と人事管理の課題 [Das Arbeitsbewusstsein und die Arbeitsweise von Leiharbeitern und das Verhältnis zum Personalmanagement]. Institut für Soziologie der Universität Tokyo, Tokyo.
- Sato Hiroki (佐藤博樹) et al. (2010): *Haken to iu hatarakikata wo tsūjita kyaria keisei: jimushoku, kōru sentā operētā, gijutsusha, eigyō shoku* 派遣という働き方を通じたキャリア形成：事務職、コールセンター・オペレーター、技術者、営業職 [Karriereentwicklung durch Leiharbeit: Büroangestellte, Call Center Mitarbeiter, Ingenieure und Geschäftsleute]. Institut für Soziologie der Universität Tokyo, Tokyo.
- Schäfer, Holger (2009): Entwicklung der Zeitarbeit. In: Schwaab, Markus-Oliver; Durian, Ariane (Hrsg.): *Zeitarbeit. Chancen-Erfahrungen-Herausforderungen*. Gabler Verlag, Wiesbaden, S. 3-15.
- Schmidt, Alexander (1997): *Management der Human-Ressourcen und Restrukturierung in Japan*. Universität St. Gallen, St. Gallen.
- Schröder, Edgar (2009): *Zeitarbeit. Chancen und Risiken für Zeitarbeitnehmer und Kundenunternehmen*. Cornelsen Verlag, Berlin.
- Schwaab, Markus-Oliver (2009): Zeitarbeit aus Unternehmenssicht. In: Schwaab, Markus-Oliver; Durian, Ariane (Hrsg.): *Zeitarbeit. Chancen Erfahrungen-Herausforderungen*. Gabler Verlag Wiesbaden, S. 33-48.
- Seifert Hartmut (2011): Atypische Beschäftigung in Japan und Deutschland. In: *Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik. Heft 1, Jahrgang 20*. Lucius&Lucius Verlagsgesellschaft, Stuttgart, S. 47-64.
- Seifert, Hartmut; Brehmer Wolfram (2008): Leiharbeit: Funktionswandel einer flexiblen Beschäftigungsform. In: *WSI Mitteilungen 6/2008*. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, S. 335-341.
- Seifert, Manfred (2009): Prekarisierung der Arbeits- und Lebenswelt. Kulturwissenschaftliche Reflexionen zu Karriere und Potenzial eines Interpretationsansatzes. In: Götz, Irene; Lemberger, Barbara (Hrsg.): *Prekär arbeiten, prekär leben. Kulturwissenschaftliche Perspektiven auf ein gesellschaftliches Phänomen*. Campus Verlag, Frankfurt am Main, S. 31-52.

- Sende, Cynthia; Galais, Nathalie; Moser, Klaus; Hasenau, Katharina (2011): Flexibler Mitarbeiterereinsatz. Ergebnisse einer deutschlandweiten Unternehmensbefragung. In: *Industrie Management Nr. 27*. GITO Verlag, Berlin, S. 52-56.
- Shimizu, Yūko; Washizu, Asako (2009): Employment Conditions of Japanese Women. In: Haghirian Parissa (Hrsg.): *J-Management. Fresh Perspectives on the Japanese Firm in the 21st Century*. iUniverse, New York&Bloomington, S. 267-299.
- Shinoda, Toru (2009): Which side are you on? Hakenmura and the Working Poor as a Tipping Point in Japanese Labor Politics. In: *The Asia-Pacific Journal, Ausgabe 14-3-09*. April 2009. <<http://www.japanfocus.org/-Toru-SHINODA/3113>>(Stand 05.09.2012).
- Shire, Karen (2002): Stability and Change in Japanese Employment Institutions: The Case of Temporary Work. In: *Asien Nr. 84*. Deutsche Gesellschaft für Asienkunde, Hamburg, S. 21-30.
- Shire, Karen; Van Jaarsveld, Danielle (2008): *The Temporary Staffing Industry in Protected Employment Economies: Germany, Japan and the Netherlands*. 2008 Industry Studies Conference Paper, Boston.
- Sommer, Bernd (2010): *Prekarisierung und Ressentiments*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Steuer, Markus (2009): *Die Arbeitnehmerüberlassung als Mittel zur Förderung des Arbeitsmarktes in Deutschland - besteht weiterer Reformbedarf zur Stärkung ihrer beschäftigungspolitischen Bedeutung?* Nomos Verlag, Baden-Baden.
- Suzuki Hiromasa (鈴木宏昌) (2010): *Hakenhō no kaisei to kongo no rōdō shijō: koyō kikai no kakuho to koyō no shitsu* 派遣法の改正と今後の労働市場:雇用機会の確保と雇用の質 [Die beabsichtigte Revision des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und die Zukunft der Arbeit: Arbeitsmöglichkeiten und die Qualität der Arbeit]. Waseda Universität, Tokyo.
- Takeuchi, Haruo (2010): The present situation in the Japanese employment system, with special reference to the problems regarding temporary workers. In: Bass, Hans (Hrsg.): *Labor Markets and Labor Market Policies between Globalization and World Economic Crisis. Japan and Germany*. Hampp Verlag, Mering, S. 165-184.
- Teicher, Kerstin (1995): *Zwischenbetriebliche Mobilität in Japan im Kontext personalpolitischen Wandels*. Universität Kassel, Kassel.

- Troppenz, Elke (1994): *Leiharbeit in Japan: Arbeitsrechtliche Grundlagen und praktische Ausgestaltung*. Universitätsverlag Brockmeyer, Bochum.
- Vitolis, Katrin (2008): *Zwischen Stabilität und Wandel: Die Sozialpartnerschaft in Deutschland und die atypische Beschäftigungsform Zeitarbeit*. Verlag Dr. Kovac, Hamburg.
- Weinkopf, Claudia (2004): Erfahrungen und Perspektiven vermittlungsorientierter Arbeitnehmerüberlassung. In: Vogel, Berthold (Hrsg.): *Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform*. VSA Verlag, Hamburg, S. 10-33.
- Yeow, Pamela (2003): The dissolution of life-long employment in Japan and its consequences for the work attitudes. In: Dorow, Wolfgang; Groenewald, Horst (Hrsg.): *Personalwirtschaftlicher Wandel in Japan*. Gabler Verlag, Wiesbaden, S. 369-391.
- Yoshikawa, Hiroshi (2001): *Japan's Lost Decade*. The International House of Japan, Tokyo.
- Zwecker, Christof (1994): *Rezession und Wertewandel in Japan*. Universität Göttingen, Göttingen.

## 8. Glossar

### 8.1 Glossar verwendeter Abkürzungen

ANG	Arbeitsnachweisgesetz
ANÜSTAT	Arbeitnehmerüberlassungsstatistik
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
AVAG	Gesetz zur Arbeitslosenversicherung und Arbeitsvermittlung
BA	Bundesagentur für Arbeit
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DPJ	Demokratische Partei Japans
eGmDA	Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz I)
iGZ	Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LDP	Liberaldemokratische Partei Japans
MHLW	Ministry of Health Labour and Welfare
MoJ	Ministry of Justice
PSA	Personal Service Agenturen
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
UZA	Unternehmensverband für Zeitarbeit

## 8.2 Glossar verwendeter japanischer Begriffe

Chōkikoyō (長期雇用)	Langfristige Beschäftigung
Hakenmoto (派遣元)	Verleiher
Hakenrōdōsha (派遣労働者)	Leiharbeitnehmer
Hakensaki(派遣先)	Entleiher
Ippan haken (一般派遣)	Allgemeine Verleiher
Jōyōgata haken (常用型派遣)	Festangestellter Leiharbeiter
Kigyōnaikumiai (企業内組合)	Unternehmensgewerkschaft
Koyōkankei (雇用関係)	Arbeitsverhältnis
Nenkōjoretsu (年功序列)	Senioritätsprinzip
Rōdōshahakenkeiyaku (労働者派遣契約)	Überlassungsvertrag
Seikikoyō (正規雇用)	Reguläre Beschäftigung
Shikimeireikankei (指揮命令関係)	Weisungsgebundenheit
Shokugyō anteiho (職業安定法)	Beschäftigungsstabilisierungsgesetz
Shūshinkoyō(終身雇用)	Lebenslange Beschäftigung
Sōgōshoku (総合職)	Karrierkurs
Tokutei Haken (特定派遣)	Spezielle Verleiher
Tōroku gata haken (登録型派遣)	Registrierter Leiharbeiter
Ukeoi (請負)	wörtlich: Auftrag/Vertrag. Beschreibt das System der Subunternehmen innerhalb der Großkonzerne in Japan



### III. Anhang

# 1. Fragebögen

## 1.1 Fragebogen zu Umfrage in Deutschland (Papierfragebogen)

### Fragebogen zu Leiharbeit

Bitte kreuzen Sie jeweils eine Antwort an.

1. Wie alt sind Sie?	18-25 Jahre	26-32 Jahre	33-39 Jahre	40-49 Jahre	Über 50 Jahre
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Sind Sie männlich oder weiblich?	Männlich			Weiblich	
	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	
3. Wie lange arbeiten Sie insgesamt schon als Leiharbeiter?	Unter 6 Monate	6 bis 12 Monate	1 bis 3 Jahre	3 bis 5 Jahre	Über 5 Jahre
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Arbeitsverhältnis?	Sehr zufrieden	Eher zufrieden	Eher unzufrieden	Unzu- frieden	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5. Wie hoch schätzen Sie die Möglichkeit ein durch Ihre Tätigkeit als Leiharbeiter eine feste Stelle im jetzigen Unternehmen zu bekommen?	Sehr hoch	Eher hoch	Eher gering	Sehr gering	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6. Wie hoch schätzen Sie die Möglichkeit ein durch Ihre Tätigkeit als Leiharbeiter eine feste Stelle in einem anderen Unternehmen zu bekommen?	Sehr hoch	Eher hoch	Eher gering	Sehr gering	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7. Wie hoch schätzen Sie die Möglichkeit ein bei wirtschaftlichen Schwankungen eher von Arbeitsplatzabbau betroffen zu sein als festangestellte Kollegen?	Sehr hoch	Eher hoch	Eher gering	Sehr gering	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8. Wie hoch schätzen Sie die Möglichkeit ein innerhalb der nächsten 3 Monate im jetzigen Unternehmen zu verbleiben?	Sehr hoch	Eher hoch	Eher gering	Sehr gering	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9. Wie hoch schätzen Sie die Möglichkeit ein innerhalb des nächsten Jahres im jetzigen Unternehmen zu verbleiben?	Sehr hoch	Eher hoch	Eher gering	Sehr gering	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10. Bitte bewerten Sie folgende Aussage: „Die Tätigkeit als Leiharbeiter bietet mir Planungssicherheit für mein Leben.“	Trifft zu	Trifft überwiegend zu	Trifft überwiegend nicht zu	Trifft nicht zu	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11. Bitte bewerten Sie folgende Aussage: „Das Einkommen als Leiharbeiter sichert meine finanziellen Bedürfnisse.“	Trifft zu	Trifft überwiegend zu	Trifft überwiegend nicht zu	Trifft nicht zu	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

## 1.2 Fragebogen zur Umfrage in Japan (Onlinefragebogen)

### 派遣社員アンケート

各位

すべての質問に答えて頂けたら幸いです。  
回答は無記名で、5分から10分を要します。  
調査から得られたデータは大学での研究のみに使用します。

ご協力どうもありがとうございます。

Matthias Hennings

#### 質問1:

1. 現在おいくつですか

\*一つ選んでください  
回答必須項目です

- 18-25 歳
- 26-32 歳
- 33-39 歳
- 40-49 歳
- 50 歳 以上

#### 質問2:

2. 性別をお答えください。

\*一つ選んでください  
回答必須項目です

- 男性
- 女性

#### 質問3:

3. 派遣社員としての勤続年数はどれくらいになりますか。

\*一つ選んでください  
回答必須項目です

- 6か月以下
- 6~12 か月
- 1~3年
- 3年~5年
- 5年以上

#### 質問4:

4. 勤務条件には満足していますか。

\*一つ選んでください  
回答必須項目です

- とても満足している
- どちらかといえば満足
- どちらかといえば不満
- 不満である

#### 質問5:

5. 現在の会社で、将来的に派遣社員から正社員に登用される可能性はどの程度であるとお考えですか。

\*一つ選んでください  
回答必須項目です

- とても高い
- どちらかといえば高い
- どちらかといえば低い

**質問6:**

6. 派遣社員としての経歴から、将来的に他社で正社員として採用される可能性はどの程度あるとお考えですか。

\*一つ選んでください  
回答必須項目です

- とても低い
- とても高い
- どちらかといえば高い
- どちらかといえば低い
- とても低い

**質問7:**

7. 景気が悪化した場合、人員削減の対象となる可能性は正社員に比べてどの程度あるとお考えですか。

\*一つ選んでください  
回答必須項目です

- とても高い
- どちらかといえば高い
- どちらかといえば低い
- とても低い

**質問8:**

8. 今後3か月間について、現在の会社で雇用が継続される可能性はどの程度あるとお考えですか。

\*一つ選んでください  
回答必須項目です

- とても高い
- どちらかといえば高い
- どちらかといえば低い
- とても低い

**質問9:**

9. 今後1年間について、現在の会社で雇用が継続される可能性はどの程度あるとお考えですか。

\*一つ選んでください  
回答必須項目です

- とても高い
- どちらかといえば高い
- どちらかといえば低い
- とても低い

**質問10:**

10. 次の一文についてどう思いますか。  
「派遣社員としての雇用があるおかげで、安心して将来の人生設計が行える」

\*一つ選んでください  
回答必須項目です

- そう思う
- だいたいそのとおりに思う
- あまりそうだとは思わない
- そうだとは思わない

**質問11:**

11. 次の一文についてどう思いますか。  
「派遣社員としての収入は、自分の必要を満たしている」

\*一つ選んでください  
回答必須項目です

- そう思う
- だいたいそのとおりに思う
- あまりそうだとは思わない
- そうだとは思わない

## 2. Zusammenfassung der Umfrageergebnisse

### 2.1 Zusammenfassung der Umfrageergebnisse für Deutschland<sup>239</sup>

Frage 1:

<b>Alter</b>					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	18 bis 25 Jahre	4	14,3	14,3	14,3
	26 bis 32 Jahre	5	17,9	17,9	32,1
	33 bis 39 Jahre	2	7,1	7,1	39,3
	40 bis 49 Jahre	10	35,7	35,7	75,0
	Über 50 Jahre	7	25,0	25,0	100,0
	Gesamt	28	100,0	100,0	

Frage 2:

<b>Geschlecht</b>					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	männlich	24	85,7	85,7	85,7
	weiblich	4	14,3	14,3	100,0
	Gesamt	28	100,0	100,0	

Frage 3:

<b>Beschäftigungsdauer</b>					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Unter 6 Monate	7	25,0	25,0	25,0
	6 bis 12 Monate	6	21,4	21,4	46,4
	1 bis 3 Jahre	12	42,9	42,9	89,3
	3 bis 5 Jahre	1	3,6	3,6	92,9
	Über 5 Jahre	2	7,1	7,1	100,0
	Gesamt	28	100,0	100,0	

<sup>239</sup> Antwortkategorien auf die keine Antworten entfallen sind wurden in den Häufigkeitstabellen ausgeblendet.

Frage 4:

**Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Arbeitsverhältnis?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Sehr zufrieden	12	42,9	42,9	42,9
	Eher zufrieden	13	46,4	46,4	89,3
	Eher unzufrieden	2	7,1	7,1	96,4
	Unzufrieden	1	3,6	3,6	100,0
	Gesamt	28	100,0	100,0	

Frage 5:

**Wie hoch schätzen Sie die Möglichkeit ein durch Ihre Tätigkeit als Leiharbeiter eine feste Stelle im jetzigen Unternehmen zu bekommen?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Eher hoch	10	35,7	35,7	35,7
	Eher gering	16	57,1	57,1	92,9
	Sehr gering	2	7,1	7,1	100,0
	Gesamt	28	100,0	100,0	

Frage 6:

**Wie hoch schätzen Sie die Möglichkeit ein durch Ihre Tätigkeit als Leiharbeiter eine feste Stelle in einem anderen Unternehmen zu bekommen?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Sehr hoch	1	3,6	3,6	3,6
	Eher hoch	5	17,9	17,9	21,4
	Eher gering	17	60,7	60,7	82,1
	Sehr gering	5	17,9	17,9	100,0
	Gesamt	28	100,0	100,0	

Frage 7:

**Wie hoch schätzen Sie die Möglichkeit ein bei wirtschaftlichen Schwankungen eher von Arbeitsplatzabbau betroffen zu sein als festangestellte Kollegen?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Sehr hoch	17	60,7	60,7	60,7
	Eher hoch	10	35,7	35,7	96,4
	Sehr gering	1	3,6	3,6	100,0
	Gesamt	28	100,0	100,0	

Frage 8:

**Wie hoch schätzen Sie die Möglichkeit ein innerhalb der nächsten 3 Monate im jetzigen Unternehmen zu verbleiben?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Sehr hoch	8	28,6	28,6	28,6
	Eher hoch	16	57,1	57,1	85,7
	Eher gering	4	14,3	14,3	100,0
	Gesamt	28	100,0	100,0	

Frage 9:

**Wie hoch schätzen Sie die Möglichkeit ein innerhalb des nächsten Jahres im jetzigen Unternehmen zu verbleiben?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Sehr hoch	1	3,6	3,6	3,6
	Eher hoch	13	46,4	46,4	50,0
	Eher gering	12	42,9	42,9	92,9
	Sehr gering	2	7,1	7,1	100,0
	Gesamt	28	100,0	100,0	

Frage 10:

**Die Tätigkeit als Leiharbeiter bietet mir Planungssicherheit für mein Leben.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Trifft überw. zu	4	14,3	14,3	14,3
	Trifft überw. nicht zu	7	25,0	25,0	39,3
	Trifft nicht zu	17	60,7	60,7	100,0
	Gesamt	28	100,0	100,0	

Frage 11:

**Das Einkommen als Leiharbeiter sichert meine finanziellen Bedürfnisse.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Trifft zu	3	10,7	10,7	10,7
	Trifft überw. zu	17	60,7	60,7	71,4
	Trifft überw. nicht zu	4	14,3	14,3	85,7
	Trifft nicht zu	4	14,3	14,3	100,0
	Gesamt	28	100,0	100,0	

**2.2 Zusammenfassung der Umfrageergebnisse für Japan<sup>240</sup>**

Frage 1:

**Alter**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	26 bis 32 Jahre	22	30,1	30,1	30,1
	33 bis 39 Jahre	28	38,4	38,4	68,5
	40 bis 49 Jahre	20	27,4	27,4	95,9
	Über 50 Jahre	3	4,1	4,1	100,0
	Gesamt	73	100,0	100,0	

<sup>240</sup> Antwortkategorien auf die keine Antworten entfallen sind wurden in den Häufigkeitstabellen ausgeblendet.



Frage 2:

<b>Geschlecht</b>					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	männlich	31	42,5	42,5	42,5
	weiblich	42	57,5	57,5	100,0
Gesamt		73	100,0	100,0	

Frage 3:

<b>Beschäftigungsdauer</b>					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Unter 6 Monate	3	4,1	4,1	4,1
	6 bis 12 Monate	3	4,1	4,1	8,2
	1 bis 3 Jahre	17	23,3	23,3	31,5
	3 bis 5 Jahre	8	11,0	11,0	42,5
	Über 5 Jahre	42	57,5	57,5	100,0
Gesamt		73	100,0	100,0	

Frage 4:

<b>Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Arbeitsverhältnis?</b>					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Sehr zufrieden	4	5,5	5,5	5,5
	Eher zufrieden	38	52,1	52,1	57,5
	Eher unzufrieden	19	26,0	26,0	83,6
	Unzufrieden	12	16,4	16,4	100,0
	Gesamt	73	100,0	100,0	

Frage 5:

**Wie hoch schätzen Sie die Möglichkeit ein durch Ihre Tätigkeit als Leiharbeiter eine feste Stelle im jetzigen Unternehmen zu bekommen?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Sehr hoch	2	2,7	2,7	2,7
	Eher hoch	8	11,0	11,0	13,7
	Eher gering	22	30,1	30,1	43,8
	Sehr gering	41	56,2	56,2	100,0
	Gesamt	73	100,0	100,0	

Frage 6:

**Wie hoch schätzen Sie die Möglichkeit ein durch Ihre Tätigkeit als Leiharbeiter eine feste Stelle in einem anderen Unternehmen zu bekommen?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Sehr hoch	3	4,1	4,1	4,1
	Eher hoch	20	27,4	27,4	31,5
	Eher gering	29	39,7	39,7	71,2
	Sehr gering	21	28,8	28,8	100,0
	Gesamt	73	100,0	100,0	

Frage 7:

**Wie hoch schätzen Sie die Möglichkeit ein bei wirtschaftlichen Schwankungen eher von Arbeitsplatzabbau betroffen zu sein als festangestellte Kollegen?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Sehr hoch	56	76,7	76,7	76,7
	Eher hoch	14	19,2	19,2	95,9
	Sehr gering	3	4,1	4,1	100,0
	Gesamt	73	100,0	100,0	

Frage 8:

**Wie hoch schätzen Sie die Möglichkeit ein innerhalb der nächsten 3 Monate im jetzigen Unternehmen zu verbleiben?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Sehr hoch	35	47,9	47,9	47,9
	Eher hoch	35	47,9	47,9	95,9
	Eher gering	2	2,7	2,7	98,6
	Sehr gering	1	1,4	1,4	100,0
	Gesamt	73	100,0	100,0	

Frage 9:

**Wie hoch schätzen Sie die Möglichkeit ein innerhalb des nächsten Jahres im jetzigen Unternehmen zu verbleiben?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Sehr hoch	9	12,3	12,3	12,3
	Eher hoch	49	67,1	67,1	79,5
	Eher gering	10	13,7	13,7	93,2
	Sehr gering	5	6,8	6,8	100,0
	Gesamt	73	100,0	100,0	

Frage 10:

**Die Tätigkeit als Leiharbeiter bietet mir Planungssicherheit für mein Leben.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Trifft überw. zu	5	6,8	6,8	6,8
	Trifft überw. nicht zu	26	35,6	35,6	42,5
	Trifft nicht zu	42	57,5	57,5	100,0
	Gesamt	73	100,0	100,0	

Frage 11:

**Das Einkommen als Leiharbeiter sichert meine finanziellen Bedürfnisse.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Trifft zu	2	2,7	2,7	2,7
	Trifft überw. zu	11	15,1	15,1	17,8
	Trifft überw. nicht zu	33	45,2	45,2	63,0
	Trifft nicht zu	27	37,0	37,0	100,0
	Gesamt	73	100,0	100,0	

**2.3 Zusammenfassung der Umfrageergebnisse für Deutschland und Japan (unabhängig von Nationalität) <sup>241</sup>**

Frage 1:

**Alter**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	18 bis 25 Jahre	4	4,0	4,0	4,0
	26 bis 32 Jahre	27	26,7	26,7	30,7
	33 bis 39 Jahre	30	29,7	29,7	60,4
	40 bis 49 Jahre	30	29,7	29,7	90,1
	Über 50 Jahre	10	9,9	9,9	100,0
	Gesamt	101	100,0	100,0	

Frage 2:

**Geschlecht**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	männlich	55	54,5	54,5	54,5
	weiblich	46	45,5	45,5	100,0
	Gesamt	101	100,0	100,0	

<sup>241</sup> Antwortkategorien auf die keine Antworten entfallen sind wurden in den Häufigkeitstabellen ausgeblendet.

Frage 3:

<b>Beschäftigungsdauer</b>					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Unter 6 Monate	10	9,9	9,9	9,9
	6 bis 12 Monate	9	8,9	8,9	18,8
	1 bis 3 Jahre	29	28,7	28,7	47,5
	3 bis 5 Jahre	9	8,9	8,9	56,4
	Über 5 Jahre	44	43,6	43,6	100,0
	Gesamt	101	100,0	100,0	

Frage 4:

<b>Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Arbeitsverhältnis?</b>					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Sehr zufrieden	16	15,8	15,8	15,8
	Eher zufrieden	51	50,5	50,5	66,3
	Eher unzufrieden	21	20,8	20,8	87,1
	Unzufrieden	13	12,9	12,9	100,0
	Gesamt	101	100,0	100,0	

Frage 5:

<b>Wie hoch schätzen Sie die Möglichkeit ein durch Ihre Tätigkeit als Leiharbeiter eine feste Stelle im jetzigen Unternehmen zu bekommen?</b>					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Sehr hoch	2	2,0	2,0	2,0
	Eher hoch	18	17,8	17,8	19,8
	Eher gering	38	37,6	37,6	57,4
	Sehr gering	43	42,6	42,6	100,0
	Gesamt	101	100,0	100,0	

Frage 6:

**Wie hoch schätzen Sie die Möglichkeit ein durch Ihre Tätigkeit als Leiharbeiter eine feste Stelle in einem anderen Unternehmen zu bekommen?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Sehr hoch	4	4,0	4,0	4,0
	Eher hoch	25	24,8	24,8	28,7
	Eher gering	46	45,5	45,5	74,3
	Sehr gering	26	25,7	25,7	100,0
	Gesamt	101	100,0	100,0	

Frage 7:

**Wie hoch schätzen Sie die Möglichkeit ein bei wirtschaftlichen Schwankungen eher von Arbeitsplatzabbau betroffen zu sein als festangestellte Kollegen?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Sehr hoch	73	72,3	72,3	72,3
	Eher hoch	24	23,8	23,8	96,0
	Sehr gering	4	4,0	4,0	100,0
	Gesamt	101	100,0	100,0	

Frage 8:

**Wie hoch schätzen Sie die Möglichkeit ein innerhalb der nächsten 3 Monate im jetzigen Unternehmen zu verbleiben?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Sehr hoch	43	42,6	42,6	42,6
	Eher hoch	51	50,5	50,5	93,1
	Eher gering	6	5,9	5,9	99,0
	Sehr gering	1	1,0	1,0	100,0
	Gesamt	101	100,0	100,0	

Frage 9:

**Wie hoch schätzen Sie die Möglichkeit ein innerhalb des nächsten Jahres im jetzigen Unternehmen zu verbleiben?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Sehr hoch	10	9,9	9,9	9,9
	Eher hoch	62	61,4	61,4	71,3
	Eher gering	22	21,8	21,8	93,1
	Sehr gering	7	6,9	6,9	100,0
	Gesamt	101	100,0	100,0	

Frage 10:

**Die Tätigkeit als Leiharbeiter bietet mir Planungssicherheit für mein Leben.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Trifft überw. zu	9	8,9	8,9	8,9
	Trifft überw. nicht zu	33	32,7	32,7	41,6
	Trifft nicht zu	59	58,4	58,4	100,0
	Gesamt	101	100,0	100,0	

Frage 11:

**Das Einkommen als Leiharbeiter sichert meine finanziellen Bedürfnisse.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Trifft zu	5	5,0	5,0	5,0
	Trifft überw. zu	28	27,7	27,7	32,7
	Trifft überw.nicht zu	37	36,6	36,6	69,3
	Trifft nicht zu	31	30,7	30,7	100,0
	Gesamt	101	100,0	100,0	

### 3. Personalzahlen zu den Analysen im deskriptiven und analytischen Teil für Deutschland und Japan

#### 3.1 Personalzahlen zur Primäranalyse (Fallstudie) Deutschland

Monat/ Jahr	Stammarbeiter direkt	Leiharbeiter di- rekt	Stammarbeiter indirekt	Leiharbeiter indirekt
Jan 08	6470	768	3658	8
Feb 08	6504	723	3668	8
Mrz 08	6573	709	3726	6
Apr 08	6597	824	3737	3
Mai 08	6577	881	3895	4
Jun 08	6560	912	3919	32
Jul 08	6652	862	3976	37
Aug 08	6674	888	3982	39
Sep 08	6664	895	3972	39
Okt 08	6650	872	4011	39
Nov 08	6634	859	4020	39
Dez 08	6629	844	4016	39
Jan 09	6599	0	4026	30
Feb 09	6604	0	4039	21
Mrz 09	6586	0	4047	8
Apr 09	6566	0	4033	7
Mai 09	6552	0	4042	0
Jun 09	6530	0	4044	0
Jul 09	6530	0	4047	0
Aug 09	6432	0	4091	0
Sep 09	6378	0	4103	0
Okt 09	6252	0	4128	0
Nov 09	6163	0	4148	0
Dez 09	6107	0	4173	0
Jan 10	6006	0	4179	0
Feb 10	6012	0	4179	0
Mrz 10	5952	0	4196	0
Apr 10	5918	0	4207	0
Mai 10	5896	0	4211	0
Jun 10	5874	25	4208	6
Jul 10	5885	57	4276	14
Aug 10	5875	130	4263	40
Sep 10	5814	419	4264	43
Okt 10	5785	522	4268	44
Nov 10	5760	552	4279	48
Dez 10	5741	549	4273	55



Jan 11	5710	663	4272	58
Feb 11	5733	707	4280	63
Mrz 11	5793	727	4294	62
Apr 11	5956	636	4313	46
Mai 11	5938	727	4320	42
Jun 11	5910	794	4338	45
Jul 11	5992	751	4374	57
Aug 11	5949	818	4363	56
Sep 11	6001	844	4356	51
Okt 11	6151	781	4366	59
Nov 11	6197	822	4365	66
Dez 11	6178	836	4367	67

### 3.2 Personalzahlen zur Primäranalyse (Fallstudie) Japan

Monat/ Jahr	Stammarbeiter direkt	Leiharbeiter di- rekt	Stammarbeiter indirekt	Leiharbeiter indi- rekt
Jan 08	1615	544	3634	431
Feb 08	1614	532	3626	441
Mrz 08	1651	550	3564	430
Apr 08	1657	528	3566	431
Mai 08	1655	528	3559	426
Jun 08	1656	557	3558	422
Jul 08	1652	556	3551	323
Aug 08	1647	537	3548	327
Sep 08	1740	558	3457	321
Okt 08	1750	536	3456	320
Nov 08	1747	449	3448	313
Dez 08	1746	63	3446	249
Jan 09	1741	0	3396	230
Feb 09	1737	0	3376	201
Mrz 09	1739	0	3344	192
Apr 09	1798	0	3335	184
Mai 09	1793	0	3325	184
Jun 09	1790	0	3315	139
Jul 09	1846	0	3521	129
Aug 09	1841	0	3502	130
Sep 09	1827	0	3496	130
Okt 09	1819	0	3485	125
Nov 09	1816	0	3469	123
Dez 09	1809	0	3453	118

Jan 10	1820	0	3328	118
Feb 10	1815	0	3324	119
Mrz 10	1810	0	3321	121
Apr 10	1802	0	3320	127
Mai 10	1653	0	3280	128
Jun 10	1650	0	3272	128
Jul 10	1648	20	3277	120
Aug 10	1642	26	3264	123
Sep 10	1633	31	3256	127
Okt 10	1624	34	3244	128
Nov 10	1646	23	3209	129
Dez 10	1641	22	3200	133
Jan 11	1636	7	3194	141
Feb 11	1632	6	3182	141
Mrz 11	1627	6	3178	142
Apr 11	1654	6	3207	143
Mai 11	1645	6	3209	138
Jun 11	1642	93	3204	138
Jul 11	1638	267	3183	136
Aug 11	1632	348	3180	137
Sep 11	1625	322	3159	137
Okt 11	1620	303	3165	142
Nov 11	1616	295	3170	144
Dez 11	1612	275	3168	141

### 3.3. Leiharbeiterzahlen zur Sekundäranalyse (Entwicklung der Leiharbeit) für Deutschland und Japan<sup>242</sup>

Jahr	Deutschland	Japan
1986	70.376	144.709
1987	73.083	268.300
1988	87.743	312.903
1989	104.930	427.958
1990	123.378	510.267
1991	133.734	624.200
1992	140.579	654.065
1993	121.400	574.686
1994	138.451	575.879
1995	176.185	612.056
1996	177.935	724.248
1997	212.664	855.330
1998	252.895	895.274
1999	286.394	1.067.949
2000	339.022	1.386.364
2001	357.264	1.747.913
2002	326.295	2.129.654
2003	327.331	2.362.380
2004	399.789	2.266.044
2005	453.389	2.546.614
2006	598.284	3.210.468
2007	731.152	3.812.353
2008	794.363	3.989.006
2009	609.720	3.019.521
2010	806.123	2.714.447

<sup>242</sup> Da die Daten für Japan vor in Kraft treten des AÜG 1986 nicht bekannt sind und die japanischen Zahlen für 2011 bei Fertigstellung dieser Arbeit noch nicht vorlagen, beschränkt sich die Angabe der Leiharbeiterzahlen für die Sekundäranalyse auf den Zeitraum von 1986 bis 2010. Quellen sind die im Literaturverzeichnis angegebenen Statistiken zur Arbeitnehmerüberlassung der jeweiligen Ministerien in Deutschland und Japan.