

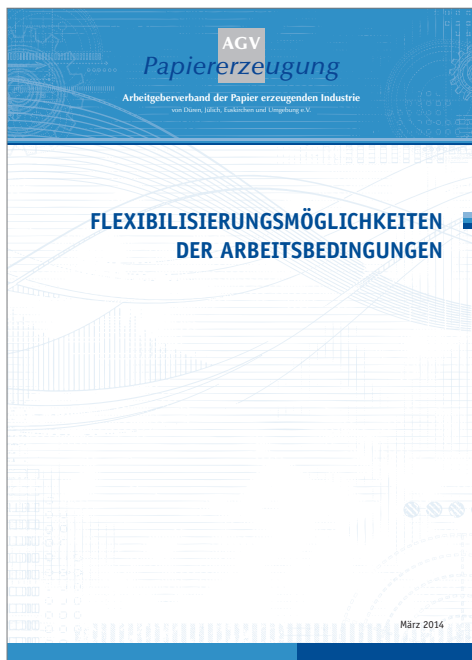


# Vereinigte Industrieverbände

von Düren, Jülich, Euskirchen und Umgebung e.V.

## VIV-INFO | 5/2014

### Flexibilisierungsmöglichkeiten der Arbeitsbedingungen in der Papier erzeugenden Industrie



Wir haben unsere **Broschüre** „Flexibilisierungsmöglichkeiten der Arbeitsbedingungen“ **aktualisiert**.

Unser Tarifsysteem enthält eine Fülle von Öffnungsklauseln, die es insbesondere den Betriebsparteien, also Arbeitgeber und Betriebsrat, ermöglicht, vom tariflichen Standard abzuweichen. Darüber hinaus gibt es auch die Möglichkeit, durch Sondertarifvertrag mit der IG BCE von (allen) tariflichen Regelungen für das einzelne Unternehmen abzuweichen, wenn die besondere Situation des Unternehmens dies erfordert.

Wir begleiten unsere Mitgliedsunternehmen aber auch, wenn sie das System „Flächentarifvertrag“ verlassen wollen. (So)

### Arbeitsrecht für Geschäftsführer – „Goldene Regeln“

Auch die Geschäftsführer von Unternehmen sollten sich zumindest rudimentäres Basiswissen über das deutsche Arbeitsrecht verschaffen. In den folgenden Monaten werden wir für die Geschäftsführer die wichtigsten Themen ansprechen.

Heute: „Gewerkschaften im Betrieb“. Goldene Regeln hierzu finden Sie in der Anlage. (So)



**Goldene Regeln: „Gewerkschaften im Betrieb“**

### Kurz notiert

#### Gissler & Pass gewinnt German Design Award 2014

Das modulare Verpackungssystem für den traditionsreichen Kochgeschirrhersteller Fissler GmbH hat bereits 2012 den Deutschen Verpackungspreis gewonnen. Nun erhielt das Verpackungskonzept in der Kategorie Communication Tools auch die Auszeichnung Special Mention des German Design Award 2014 für besondere Designqualität. Verliehen wurde der Preis am 07. Februar im Rahmen der Konsumgütermesse Ambiente in Frankfurt am Main.

„Wir sind sehr stolz auf diese Auszeichnung! Wir sehen diese als wiederholte Anerkennung unserer Kreativität, Innovationskraft und technischen Intelligenz“, sagt Thomas Gissler-Weber, Geschäftsführer der Gissler & Pass GmbH. „Wir bedanken uns auch bei dem Team von Fissler, denn nur in enger Zusammenarbeit wird aus der ersten Idee ein marktfähiges Verpackungskonzept, das für Hersteller, Verpackungslieferant, Handel und Endverbraucher zum Erfolg wird.“ (Dü)

### VIV-Info Wegweiser



Weitere Informationen erhalten Mitglieder im ExtraVIV



Bitte beachten Sie weitere Anhänge



Weitere Informationen auf Anfrage bzw. im ExtraVIV

## Chemie-Tarifabschluss

Der Chemie-Tarifabschluss vom 05.02.2014 sieht bei einer Gesamtlaufrzeit von 14 Monaten vor: Nach einem Null-Monat steigen die Tarifentgelte um 3,7 Prozent. Hierbei kann die Tarifierhöhung durch freiwillige Betriebsvereinbarung um einen weiteren Monat aus wirtschaftlichen Gründen verschoben werden. Und bei besonderen wirtschaftlichen Schwierigkeiten (Verluste im abgelaufenen oder laufenden Geschäftsjahr) kann das Unternehmen auch ohne Zustimmung des Betriebsrates die Erhöhung um zwei Monate hinausschieben.

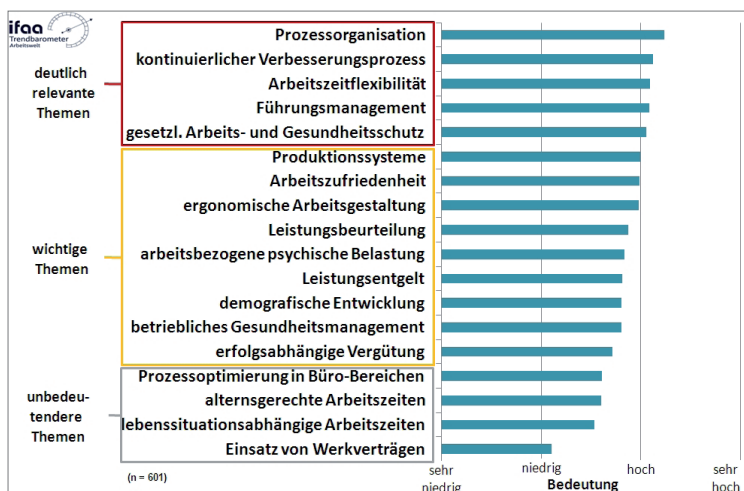
Unsere Bewertung:

Eine zumindest vordergründig erstaunlich hohe Belastung für die Unternehmen. Für das Kalenderjahr 2014 bedeutet dies eine Belastung von 3,08 Prozent. Bei Nutzung der vollen Verschiebungsmöglichkeiten um bis zu zwei Monate nach hinten kann die Belastung für das Kalenderjahr 2014 auf 2,47 Prozent reduziert werden. Klingt schon besser, aber am Ende stehen trotzdem 3,7 Prozent. Dem werden andere Branchen im Jahresverlauf sicher eher nicht folgen. (So)

## ifaa-Trendbarometer zeigt: Innovative Prozesse sind der Motor für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft

Die langjährigen Dauerbrenner „Prozessorganisation“ und „kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP)“ sind nach Meinung von über 600 Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft und Arbeitgeberverbänden erneut die wichtigsten Themen des Produktions- und Personalmanagements. Das geht aus der aktuellen Auswertung des ifaa-Trendbarometers „Arbeitswelt“ vom Herbst 2013 hervor.

„Denn nur dann, wenn die deutschen Unternehmen globale Innovationsführer sind, bleiben sie an der Spitze des Wettbewerbs. Innovation umfasst nicht nur innovative Produkte und Dienstleistungen, sondern besonders auch innovative und produktive Abläufe und Prozesse im Unternehmen.“ Konsequenterweise wird der Ablauf- und Prozessorganisation ein hoher Stellenwert innerhalb der Verfolgung der strategischen Unternehmensziele und in den ausführenden betrieblichen Ebenen zugesprochen.



Begründet ist dies dadurch, dass zahlreiche deutsche Unternehmen nachhaltig an ihrer Wettbewerbsfähigkeit arbeiten.

Die ausführliche Auswertung und veranschaulichende Grafiken der Herbstbefragung finden Sie hier:

<http://www.arbeitswissenschaft.net/ifaa-Trendbarometer-Arbeitswel.720.0.html>

(Zi)

## Kurz notiert

### Vorwurf breiter Prekarisierung von Arbeit in Deutschland unhaltbar

Auf nationaler und internationaler Ebene wird die Lage auf dem deutschen Arbeitsmarkt oftmals verzerrt dargestellt. So hat sich z. B. Lázló Andor, EU-Kommissar für Beschäftigung, Soziales und Integration, in der Vergangenheit wiederholt über eine vermeintliche Segmentierung des deutschen Arbeitsmarktes beklagt.

Die wichtigsten Argumente zur Diskussion über die vermeintliche Prekarisierung fasst das Faktenpapier „Flexible Beschäftigungsformen“ der BDA zusammen. Flexible Beschäftigungsformen ermöglichen Langzeitarbeitslosen, Geringqualifizierten und Berufsanfängern den Einstieg in den Arbeitsmarkt. Der Vorwurf breiter Prekarisierung von Arbeit in Deutschland ist unhaltbar.

- Vor allem auch dank der Arbeitsmarktreformen ist es gelungen, den Trend einer jahrzehntelang steigenden Sozialarbeitslosigkeit zu brechen.
- Von einer generellen Erosion des „Normalarbeitsverhältnisses“ durch flexible Beschäftigungsformen kann keine Rede sein. Vom Anstieg der Beschäftigung in Deutschland haben vor allem die Stammebelegschaften profitiert.
- Es gibt keine deutsche „Niedriglohnstrategie“.
- Der Aufbau einfacher Arbeitsplätze im sog. Niedriglohnbereich schlägt sich in zusätzlichen Erwerbchancen vor allem für Geringqualifizierte nieder. Dies geht nicht zu Lasten sog. „Normalverdiener“.
- Das Arbeitsvolumen gemessen in Arbeitsstunden ist seit den Agenda-Reformen gestiegen und nicht gesunken. Das ist das Ergebnis einer verbesserten Erwerbsintegration von Frauen und Älteren sowie des anhaltenden Abbaus der Arbeitslosigkeit. (Ne)



**Faktenpapier - deutsche Version**  
**Fact sheet - englische Version**

# VIV-Begabtenförderung: Gymnasiasten tüfteln in der Mechatroniker-Werkstatt des Aus- und Weiterbildungszentrums in Niederzier

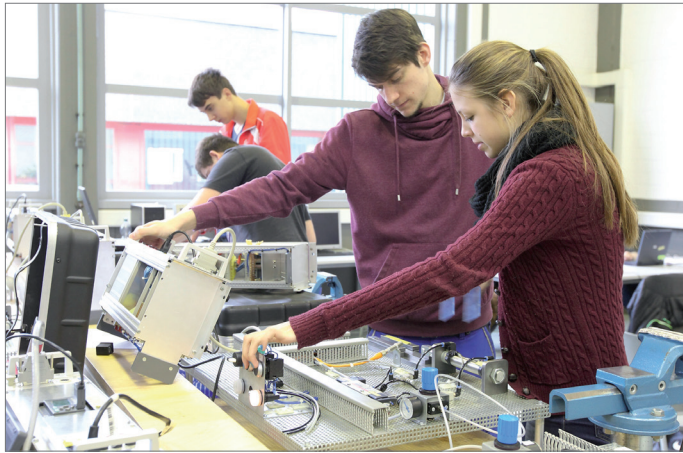


Foto: Westnetz GmbH, Axel Pfaff

Auch in diesem Schuljahr unterstützen die Vereinigten Industrieverbände (VIV) gemeinsam mit Unternehmen der Region naturwissenschaftliche Arbeitsgemeinschaften an Dürener, Jülicher und Euskirchener Gymnasien. „Unser Projekt soll interessierte und engagierte junge Leute an Gymnasien motivieren, sich über den Schulstoff hinaus mit neuen spannenden Themen auseinanderzusetzen“, erklärt Daniela Dühr, die die VIV-Begabtenförderung bei den Vereinigten Industrieverbänden koordiniert. Insgesamt beteiligen sich in diesem Schuljahr acht Gymnasien mit neun Arbeitsgemeinschaften an dem Projekt.

Teil Arbeitsgemeinschaften	AG-Leiter	Gymnasium - Ort
Detektion von extrasolaren Planeten	Witold Franke David Mülheims Tobias Nägele	Gymnasium Haus Overbach, Jülich
Chemische Produkte im Alltag	Witold Franke	Gymnasium Haus Overbach, Jülich
Mechatronik - der industrielle Fertigungsprozess als Verbindung von Mechanik, Elektrotechnik und Informatik	Roger Herzog	Rurtal-Gymnasium, Düren In Kooperation mit der RWE Deutschland AG und dem Aus- und Weiterbildungszentrum Niederzier der Westnetz GmbH
Schnell oder langsam - Bei welcher Geschwindigkeit ist der Verkehrsfluss an einer Autobahnbaustelle optimal?	Daniel Kirch Thomas Mohren	Privates Franziskus-Gymnasium, Vossenack
Kraniometrie - Eine Methode der forensischen Anthropologie zur Aufklärung verschiedener Fragestellungen der Humanevolution	Thorsten Krebs	Mädchengymnasium, Jülich
Inhaltsstoffe unserer Lebensmittel chemisch betrachtet	Dr. Ingeborg Löbermann	St. Angela-Gymnasium, Düren In Kooperation mit der Julius Hoesch GmbH & Co. KG
Der DTMT-INGL-CUP (Wettbewerb für „gehende Ingenieure“)	Hartmut Melnik	Gymnasium Am Turmhof, Mechernich In Kooperation mit der Deutschen Mechatronics GmbH
Energiewende - Beitrag von Windenergie und Photovoltaik	Jürgen Schroeder	Gymnasium am Wirteltor, Düren In Kooperation mit der Stadtwerke Düren GmbH
Wie ist die Mathematik entstanden?	Dr. Ruth Spiertz Alexander Loup	Gymnasium Zitadelle, Jülich

„Besonders erwähnenswert ist, dass von den elf Schülerinnen und Schülern, die sich im Rahmen der VIV-Begabtenförderung mit dem Thema Mechatronik auseinandergesetzt haben, mehr als die Hälfte Mädchen sind“, erklärt Roger Herzog nicht ganz ohne Stolz. „Das ist wirklich nicht selbstverständlich.“  
Moderne Fertigungsprozesse umfassen heutzutage meist mehrere Fachbereiche. Hier den Überblick zu behalten, ist schon eine Herausforderung. Am Beispiel einer Zwischenprüfungsarbeit im Bereich der Mechatronik erhielten die Teilnehmer sowohl einen theoretischen als auch einen praktischen Einblick in konkrete Aufgabenstellungen. „Die Schülerinnen und Schüler haben immer in Zweier-Teams mit einem Auszubildenden zusammengearbeitet. Da-

bei stellen sie notwendige Bauteile nach theoretischen Vorüberlegungen eigenhändig unter industriellem Standard her“, unterstreicht Axel Pfaff.

Im letzten Schuljahr haben insgesamt 79 Schülerinnen und Schüler an der VIV-Begabtenförderung teilgenommen. Die Kurse sind schulübergreifend, so dass ein Schüler auch eine AG seines Interesses an einem anderen Gymnasium besuchen kann. Für die Teilnahme an einer Arbeitsgemeinschaft erhalten die Jugendlichen ein Zertifikat, das ihnen bei einer späteren Bewerbung helfen soll.

Unterstützt wird das Projekt der VIV-Begab-



Foto: Westnetz GmbH

tenförderung in diesem Schuljahr von der ATCOAT GmbH, der CWS-Lackfabrik GmbH & Co. KG, der Deutschen Mechatronics GmbH, der Julius Hoesch GmbH & Co. KG, der RWE Deutschland AG / Westnetz GmbH, der RWE Power AG und der Stadtwerke Düren GmbH. Dabei engagieren sich die Unternehmen nicht nur finanziell, sondern unterstützen wie die Westnetz GmbH zum Teil auch aktiv einzelne Arbeitsgemeinschaften bei der Projektentwicklung.

Insgesamt haben in den letzten zwölf Jahren rund 1.500 Schülerinnen und Schüler aus Düren, Jülich und Euskirchen an der VIV-Begabtenförderung teilgenommen.

(Dü)

## „Todsünden“ des Personalers Heute: Probezeitverlängerung

Diese Situation kennt jeder Personaler: In Kürze läuft die 6-monatige Probezeit ab, und der Vorgesetzte oder die Fachabteilung merkt jetzt, dass man sich noch nicht so ganz sicher ist, ob man den Arbeitnehmer wirklich behalten möchte. Also schnell die Probezeit um drei Monate verlängert, der Arbeitnehmer stimmt bestimmt zu, dann ist das ja kein Problem? Doch, ist es doch. Denn das **Kündigungsschutzgesetz** greift nach einer Betriebszugehörigkeit von mehr als sechs Monaten ein, ob man will oder nicht. Und dann nach acht Monaten Betriebszugehörigkeit zu kündigen, ist nicht so einfach.

Wenn man sich kurz vor Erreichen der sechs Monate also nicht sicher ist, sollte man das Arbeitsverhältnis beenden. Die Erfahrung lehrt, dass es später normalerweise nicht besser wird. Oder anders gewendet: Wenn der Arbeitnehmer es nicht mal schafft, in den ersten sechs Monaten eine überzeugende Leistung abzuliefern, wieso sollte er es dann später schaffen?

Besser ist es in den meisten Fällen so wieso, kein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit Probezeit abzuschließen, sondern das **Arbeitsverhältnis zu Beginn zu befristen**, mit integrierter Probezeit. (Kie)

## Entwurf eines Gesetzes zum „Unternehmensstrafrecht“

Der nordrhein-westfälische Justizminister, Thomas Kutschaty, hat den „*Entwurf eines Gesetzes zur Einführung der strafrechtlichen Verantwortlichkeiten von Unternehmen und sonstigen Verbänden*“ zur Diskussion gestellt mit dem Ziel, eine entsprechende Bundesrats-Initiative für ein Bundesgesetz einzuleiten.

Dieser Gesetzentwurf erweckt nach Auffassung von unternehmer nrw den falschen Eindruck, dass Straftaten aus Unternehmen heraus derzeit nicht ausreichend geahndet werden können. So sollen z. B. Staatsanwaltschaften verpflichtet werden, bei Vorliegen eines Anfangsverdachts ein Ermittlungsverfahren einzuleiten; Gerichte sollen verschiedenste Sanktionsmöglichkeiten erhalten, um Taten flexibel und effektiv ahnden zu können, wobei Geldstrafen nach Tagessätzen berechnet werden sollen, die von der Ertragskraft des Unternehmens abhängig sind; mögliche Strafen sollen auch der Ausschluss von Subventionen oder öffentlichen Aufträgen und als ultima ratio die Auflösung

des Unternehmens sein. Bestehende und verlässliche Compliance-Strukturen eines Unternehmens sollen bei der Strafzumessung berücksichtigt werden, vor allem dann, wenn strukturelle Verbesserungen nachgewiesen werden und eine Schadenswiedergutmachung erfolgt.

BDI und BDA haben unter dem 31.01.2014 eine gemeinsame Stellungnahme zu diesem Gesetzentwurf erstellt. Darin lehnen sie die Schaffung eines gesonderten Unternehmensstrafrechtes, wie es der Entwurf vorsieht, ab.

Diese Stellungnahme hat die BDA an den Bundesjustizminister, die Justizminister der Länder und die rechtspolitischen Sprecher der Bundestagsfraktionen versandt. (AS)

Quelle: unternehmer nrw  
vom 07.02.2014



Stellungnahme von BDI und BDA

## Leitfaden zur „Antiterrorgesetzgebung“

Als Reaktion auf die Anschläge vom 11.09.2001 wurden Regelungen zur Bekämpfung des Terrorismus geschaffen. Hierzu zählen unter anderem die europäischen Antiterrorverordnungen 2580/2001 und 881/2002 sowie der vorbeugende personelle Sabotageschutz im Sicherheitsüberprüfungsgesetz.

Durch die beiden EU-Verordnungen soll verhindert werden, dass Terroristen oder Terrorverdächtige so in das Wirtschaftsweisen eingebunden sind, dass dadurch terroristische Aktivitäten unterstützt werden können.

Das Sicherheitsüberprüfungsgesetz regelt die Voraussetzungen und das Verfahren zur Sicherheitsüberprüfung von Personen, die mit bestimmten sicherheitsempfindlichen Tätigkeiten betraut werden sollen oder bereits betraut worden sind.

Der aktualisierte Leitfaden der BDA setzt sich mit den Vorgaben der genannten Rechtsvorschriften auseinander und erläutert die sich hieraus ergebenden arbeitsrechtlichen Fragestellungen. (AS)

Quelle: unternehmer nrw  
vom 07.02.2014



Leitfaden der BDA

## IMPRESSUM & KONTAKT

### Herausgeber

Vereinigte Industrieverbände von Düren, Jülich, Euskirchen und Umgebung e.V.

### Verantwortlich für den Inhalt

Hans-Harald Sowka

### Kontakt

Vereinigte Industrieverbände e.V.  
Tivolistraße 76  
52349 Düren

FON 02421/4042-0

FAX 02421/4042-25

E-MAIL [info@vivdueren.de](mailto:info@vivdueren.de)

WEB [www.vivdueren.de](http://www.vivdueren.de)

## Gewerkschaften im Betrieb

Die Gewerkschaften haben im Rahmen der Betriebsverfassung vielfältige Aufgaben und Befugnisse. Sie können z. B. an Betriebsversammlungen teilnehmen oder auch auf Wunsch des Betriebsrates an Sitzungen des Betriebsrates. Um **betriebsverfassungsrechtliche Aufgaben** wahrzunehmen, hat der Beauftragte der Gewerkschaft ein Zugangsrecht zum Betrieb. Die Gewerkschaft muss insoweit keine Genehmigung des Arbeitgebers einholen, muss diesen aber so rechtzeitig unterrichten, dass der Arbeitgeber die Zugangsberechtigung überprüfen kann.

Gewerkschaftliche Betätigungen können im Betrieb aber auch dann vom Arbeitgeber zu dulden sein, wenn es nicht um die Wahrnehmung von Aufgaben und Befugnissen im Rahmen der Betriebsverfassung geht, sondern um **gewerkschaftliche Werbe- und Informationstätigkeiten**. Hierbei muss die Gewerkschaft jedoch das Haus- und Eigentumsrecht des Arbeitgebers sowie sein Interesse an einem störungsfreien Betriebsablauf und der Wahrung des Betriebsfriedens beachten. Dies bedeutet z. B.:

- Die Ansprache von Arbeitnehmern während ihrer Arbeitszeit ist zu Werbezwecken unzulässig.
- Ausschließlich gewerkschaftsinterne Vorgänge, wie die Wahlen von Vertrauensleuten oder Versammlungen der gewerkschaftlichen Vertrauensleute, sind außerhalb der Arbeitszeiten und außerhalb des Betriebes durchzuführen.
- Betriebsfremden Gewerkschaftsfunktionären kann der Zutritt zum Betrieb verweigert werden, wenn sie Streikmaßnahmen organisieren wollen.

Die **gewerkschaftlichen Vertrauensleute** sind der verlängerte Arm der Gewerkschaften im Betrieb. Sie werden von den in der Gewerkschaft organisierten Arbeitnehmern des Betriebs aus ihrer Mitte gewählt. Die Vertrauensleute genießen keine Vorrechte im Betrieb, vor allem keinen besonderen Kündigungsschutz wie etwa die Betriebsratsmitglieder. Die Gewerkschaft hat kein Recht, die Vertrauensleutewahlen während der Arbeitszeit oder auch überhaupt im Betrieb durchzuführen. Das gilt auch für Sitzungen der Vertrauensleute.

Ist das Verhältnis gut, spricht nichts dagegen, dass der Arbeitgeber im Betrieb Räumlichkeiten (außerhalb der Arbeitszeit) zur Verfügung stellt.

Im Übrigen: Es lohnt nicht, sich über die Gewerkschaften oder einzelne Vertreter der Gewerkschaften lustig zu machen. Dies sind keineswegs „nur Blinde“, sondern Interessenvertreter. Und zwar Interessenvertreter, auf die Sie unter Umständen einmal dringend angewiesen sein könnten, um Ihr Unternehmen durch einen Sanierungstarifvertrag zu retten. Also: **Bleiben Sie fair** und sachlich.

*Auszug aus „Goldene Regeln“ von Sowka/Kieper, Düsseldorf Schriftenreihe, 2011, 134 Seiten, 69,00 €*

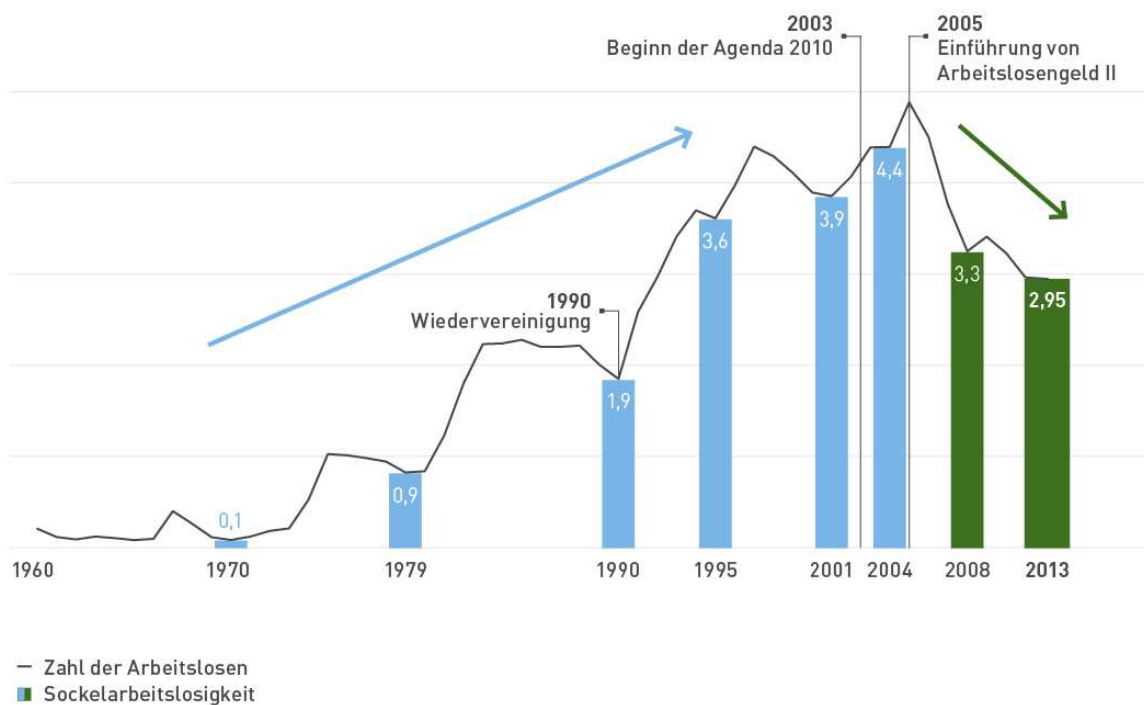
4. Februar 2014

**Fakt:** Vor allem auch Dank der Arbeitsmarktreformen ist es erstmals gelungen, den Trend einer jahrzehntlang steigenden Sockelarbeitslosigkeit<sup>1</sup> zu brechen und umzukehren.

- In allen Jahrzehnten seit Ende der 60er Jahre hat sich die Sockelarbeitslosigkeit mit jedem Konjunkturzyklus weiter aufgebaut. Ab dem Jahr 2005 ist endlich die Trendumkehr gelungen: Erstmals stieg die **Sockelarbeitslosigkeit** nicht weiter, sondern **sank kräftig um über eine Million** von 4,4 Millionen (2004) auf 3,3 Millionen (2008). Im Jahr 2013 waren noch 2,95 Millionen als arbeitslos registriert.<sup>2</sup>

## HARTER KERN DER ARBEITSLISIGKEIT SCHMILZT ENDLICH

Entwicklung der Sockelarbeitslosigkeit



Sockelarbeitslosigkeit: harter Kern der Arbeitslosigkeit, der auch in konjunkturell guten Zeiten bestehen bleibt;  
Zahl der Arbeitslosen: bis 1990 nur Westdeutschland

Quelle: BA, 2014; eigene Darstellung

<sup>1</sup> Sockelarbeitslosigkeit = Harter Kern der Arbeitslosigkeit, der auch in konjunkturell guten Zeiten bestehen bleibt.

<sup>2</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf, Nürnberg, 2014.

- Die **Arbeitsmarktreformen** haben u. a. die vermehrte Nutzung flexibler Beschäftigungsformen, insbesondere der Zeitarbeit, ermöglicht. Dadurch haben hunderttausende Langzeitarbeitslose und Geringqualifizierte, die früher vom Arbeitsmarkt regelrecht ausgesperrt waren, die Chance auf einen Einstieg in Arbeit erhalten: Die **Zahl der Arbeitslosengeld II („Hartz IV“)-Empfänger, die einen Job am ersten Arbeitsmarkt finden**, ist spürbar **gestiegen** und deutlich höher als die Zahl der Arbeitnehmer, die ihre Arbeit verlieren und mit Arbeitslosengeld II abgesichert werden müssen.<sup>3</sup>
- Weil auch Arbeitslosengeld II-Empfängern zunehmend der **Einstieg in den Arbeitsmarkt** gelingt, diese Beschäftigungsverhältnisse aber wegen der großen Arbeitsmarktdistanz (geringe Qualifikation, lange Abstinenz vom Arbeitsmarkt) oft zunächst nicht dauerhaft sind, erhöht sich die Umschlagsrate auch zwischen dem Bezug der Fürsorgeleistung Arbeitslosengeld II und einer Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt.<sup>4</sup>

**Fakt:** Von einer generellen Erosion des „Normalarbeitsverhältnisses“ durch flexible Beschäftigungsformen kann keine Rede sein. Vom Aufwuchs der Beschäftigung in Deutschland haben vor allem die Stammebelegschaften profitiert.

- Zwischen 2006 und 2012 ist die **Zahl abhängig Beschäftigter in einem "Normalarbeitsverhältnis" um über 2 Mio. gewachsen**, während die Zahl der flexibel Beschäftigten nur um etwa 320.000 zugelegt hat.<sup>5</sup> Allein von Juni 2010 bis Juni 2012 wuchs die Zahl sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse um 1,2 Mio.
- **Flexible Beschäftigungsformen senken Einstiegshürden und bieten längerfristige Beschäftigungsperspektiven:** Fast drei Viertel der zunächst befristet Beschäftigten (72 %) erhalten in ihrem Betrieb eine Anschlussbeschäftigung. Dabei ist der Anteil der Übernahmen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in den letzten Jahren deutlich gestiegen (2009: 30 %, 2012: 39 %).<sup>6</sup> Der Anteil der Befristungen an allen Beschäftigungsverhältnissen liegt seit Jahren stabil unter 10 %.<sup>7</sup>
- **Zeitarbeit ist in Deutschland kein Massenphänomen**, wie immer wieder suggeriert wird. Ihr Anteil an der Erwerbstätigkeit liegt in Deutschland nach den neuesten Zahlen bei lediglich 2 %.<sup>8</sup> Gerade Zeitarbeit erleichtert Arbeitslosen die Rückkehr auf den Arbeitsmarkt: Im ersten Halbjahr 2012 waren fast zwei Drittel der neu eingestellten Zeitarbeitnehmer vorher ohne Beschäftigung, fast jeder Dritte davon war vorher langzeitarbeitslos oder noch nie beschäftigt.<sup>9</sup>
- **Teilzeitbeschäftigung verbessert Teilhabechancen für Nichterwerbstätige:** 2012 waren rd. 22 % der neu eingestellten Teilzeitbeschäftigten vorher entweder langzeitarbeitslos oder nicht erwerbstätig (Stille Reserve); der Sprung direkt in eine Vollzeitbeschäftigung gelingt bei diesem Personenkreis deutlich seltener.<sup>10</sup> Die **Ausweitung der Teilzeit in den letzten Jahren war politisch gewollt**, weswegen der Gesetzgeber im Jahr 2001 das Recht auf Teilzeit verankert hat. Über 80 % aller Teilzeitbeschäftigten gehen freiwillig keiner Vollzeittätigkeit nach, z. B. weil sie familiären Aufgaben höhere Priorität einräumen.<sup>11</sup>

<sup>3</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Analytikreport der Statistik, Arbeitslosigkeit nach Rechtskreisen in Deutschland, September 2013.

<sup>4</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Analyse der Grundsicherung für Arbeitsuchende, März 2013.

<sup>5</sup> Statistisches Bundesamt, Atypische Beschäftigung, Kernerwerbstätige nach Erwerbsformen, 2013.

<sup>6</sup> Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Aktuelle Daten und Indikatoren, Befristete Beschäftigung – Aktuelle Zahlen aus dem IAB-Betriebspanel 2012, Stand: Juni 2013.

<sup>7</sup> Statistisches Bundesamt, Atypische Beschäftigung, Erwerbstätige in unterschiedlichen Erwerbsformen, 2013.

<sup>8</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe, Nürnberg, 2013; Statistisches Bundesamt, Erwerbstätigenrechnung, 2013.

<sup>9</sup> Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Zeitarbeit in Deutschland – Aktuelle Entwicklungen, Nürnberg, Juli 2013.

<sup>10</sup> Brenzel, H., A. Eglmaier, A. Kubis, A. Moczall, S. Wanger und C. Woitschig, Neueinstellungen in Teilzeit - Betriebe wie Beschäftigte können profitieren, IAB Kurzbericht 19/2013.

<sup>11</sup> Statistisches Bundesamt, Qualität der Arbeit, 2012.

- Der **Ausbau der Teilzeitbeschäftigung geht nicht zu Lasten der Vollzeitbeschäftigung**, sondern ist zusätzlich: 19 % der Bevölkerung im Alter von 15- bis 64 Jahren gingen 2012 einer Teilzeitbeschäftigung oder einem Minijob nach, 2 Prozentpunkte mehr als 2005. Gleichzeitig ist der Anteil der Vollzeitbeschäftigten in diesem Zeitraum um 4 Prozentpunkte auf 40 % angestiegen.<sup>12</sup>
- Obwohl sich die Zahl der Erwerbstätigen zwischen 2006 und 2012 um über 2,4 Mio. erhöht hat<sup>13</sup>, hat sich die **Zahl der ausschließlich als Minijobber Tätigen kaum verändert** – im Juni 2006 waren es 4,85 Mio., zur gleichen Zeit 2012 4,83 Mio.<sup>14</sup> Über 40 % der ausschließlich geringfügig Beschäftigten sind Schüler, Studenten und Rentner und nicht primär auf eine andere Tätigkeit am ersten Arbeitsmarkt bedacht.<sup>15</sup>

**Fakt: Es gibt keine deutsche „Niedriglohnstrategie“, wie immer wieder behauptet wird.**

- Seit 2005 ist der Trend eines zunehmenden sog. **Niedriglohnbereichs gestoppt**. Der Anteil der Beschäftigten im Niedriglohnbereich an allen abhängig Beschäftigten schwankt seit Jahren um die 24 % Marke. Die Ausweitung des Niedriglohnssektors fand vor den Reformen der Agenda 2010 von Mitte der 90er Jahre bis Mitte der 2000er Jahre statt (1995: 19 %; 2005: 23,6 %, 2012: 23,9 %).<sup>16</sup>
- In Deutschland werden die Löhne von den Sozialpartnern ausgehandelt, der Staat hält sich heraus. Die **Sozialpartner orientieren sich zu Recht an der Produktivitätsentwicklung der deutschen Wirtschaft** und nicht an der Lohnpolitik anderer Länder. Diese Lohnpolitik hat die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands gesteigert und deutlich mehr Beschäftigung ermöglicht. Neue Arbeitsplätze beflügeln den Konsum bis zu zweieinhalb mal so stark wie höhere Löhne. Eine einprozentige Tariflohnerhöhung schiebt den Konsum nur um 0,2 % an, ein einprozentiger Beschäftigungsanstieg dagegen um rund 0,4 bis 0,5 %.<sup>17</sup>
- Deutschland gehört nach wie vor zu den Industrieländern mit den höchsten Arbeitskosten: Arbeitgeber in der Privatwirtschaft zahlten 2012 durchschnittlich 31,00 € für eine geleistete Arbeitsstunde – 32 % mehr als im EU-Durchschnitt. Im Verarbeitenden Gewerbe, das besonders im internationalen Wettbewerb steht, kostete eine Arbeitsstunde in Deutschland 2012 durchschnittlich 35,20 € (Rang 5 im EU-Vergleich). **Eine Stunde Arbeit in der deutschen Industrie war damit 47 % teurer als im EU-Durchschnitt.**<sup>18</sup>

**Fakt: Der Aufbau einfacher Arbeitsplätze im sog. Niedriglohnbereich schlägt sich in zusätzlichen Erwerbschancen vor allem für Geringqualifizierte nieder. Dies geht nicht zu Lasten sog. Normalverdiener sondern ermöglicht mehr Beschäftigung insgesamt.**

- 2012 hatten rund 58 % der 25- bis 64-Jährigen ohne Berufsausbildung einen Job – zehn Jahre vorher waren es nur knapp 51 %.<sup>19</sup>

<sup>12</sup> Statistisches Bundesamt, Atypische Beschäftigung, Kernerwerbstätige nach unterschiedlichen Erwerbsformen, 2013.

<sup>13</sup> Statistisches Bundesamt, Erwerbstätigenrechnung, 2013.

<sup>14</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Geringfügig entlohnte Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen, Nürnberg, 2013.

<sup>15</sup> Statistisches Bundesamt, Wer sind die ausschließlich geringfügig Beschäftigten? Eine Analyse nach sozialer Lebenslage, Wirtschaft und Statistik, Januar 2013.

<sup>16</sup> Kalina, T. und C. Weinkopf, Niedriglohnbeschäftigung 2011 – Weiterhin arbeitet fast ein Viertel der Beschäftigten in Deutschland für einen Niedriglohn, IAQ-Report 2013/01, 2013.

<sup>17</sup> Lesch, H., Lohnpolitik im Spannungsfeld außenwirtschaftlicher Ungleichgewichte und volatiler Konjunktur, IW-Trends 1/2012, Institut der deutschen Wirtschaft, Köln, 2012.

<sup>18</sup> jeweils Statistisches Bundesamt, EU-Vergleich der Arbeitskosten - Arbeitskosten je geleistete Stunde im Jahr 2012, 2013.

<sup>19</sup> Eurostat, Erwerbstätigenquoten nach Geschlecht, Alter, und höchstem erreichten Bildungsgrad, 2013.

- Rund **45 % aller Arbeitslosen haben keine abgeschlossene Berufsausbildung**.<sup>20</sup> Sie sind es in erster Linie, die zunächst mit niedrigerem Einkommen beschäftigt werden.
- In der Bevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren ist der Anteil der sog. Normalverdiener in den letzten Jahren nicht gesunken, sondern angestiegen (von 44 % auf 49 % im Zeitraum 2005 bis 2011). Der Anteil der Nicht-Erwerbstätigen ist dagegen von 31 % auf 25 % gesunken.<sup>21</sup>
- 14 % der Bevölkerung zwischen 15 bis 64 Jahren gehen hierzulande einer Beschäftigung im Niedriglohnbereich nach. EU-Länder mit kleinerem Niedriglohnsektor weisen dafür einen deutlich höheren Anteil an Nicht-Erwerbstätigen auf (z.B. Italien: nur 4 % Anteil Niedriglohnbeschäftigte aber 43 % Anteil Nicht-Erwerbstätige an der Bevölkerung zwischen 15 bis 64 Jahren).<sup>22</sup>
- **Eine Beschäftigung im Niedriglohnbereich senkt das Armutsrisiko:** Ein Arbeitsloser hat ein fast viermal höheres Armutsrisiko als ein Niedriglohnbezieher (Armutsrisiko im Jahr 2011 bei Arbeitslosen bei 64 %, bei Beschäftigten im Niedriglohnsektor bei 17 %, für die Gesamtbevölkerung bei 13 %).<sup>23</sup>

**Fakt: Die Sozialstandards in Deutschland sind hoch. Auch die Zahl sog. Aufstocker ist kein Indiz für Sozialdumping oder für niedrige Löhne.**

- **Vier von fünf abhängig beschäftigten „Aufstockern“**, also Personen, die ergänzend zum Erwerbseinkommen Arbeitslosengeld II beziehen, sind **nicht vollzeitbeschäftigt**. Mehr als die Hälfte (52 %) üben lediglich einen Minijob aus, 30 % sind teilzeitbeschäftigt.<sup>24</sup> Aufgestockt werden also in der Regel nicht niedrige Löhne, sondern Arbeitseinkommen aus Beschäftigung mit einem nur geringen Arbeitszeiteinsatz.
- Es gab zuletzt bundesweit rd. 47.000 alleinstehende „Aufstocker“, die trotz Vollzeittätigkeit ergänzendes Arbeitslosengeld II bezogen haben<sup>25</sup> – und dies in der Regel auch nur vorübergehend: Die ganz überwiegende **Mehrheit der alleinstehenden vollzeitbeschäftigten „Aufstocker“ schafft innerhalb eines Jahres den Ausstieg aus der Hilfebefürftigkeit**. Nach letzten verfügbaren Erhebungen liegt der Kreis der alleinstehenden „Aufstocker“, die trotz Vollzeit- oder vollzeitnaher Tätigkeit dauerhaft auf ergänzendes Arbeitslosengeld II angewiesen waren, lediglich bei knapp 15.900 Personen.<sup>26</sup>
- Wegen der beim Arbeitslosengeld II gewährten familienbedingten Mehrbedarfe und der Übernahme der Unterkunftskosten muss ein in Berlin lebender, verheirateter Alleinverdiener mit zwei Kindern unter 6 Jahren einen Stundenlohn von rd. 14 € erzielen, um seinen Anspruch auf ergänzendes Arbeitslosengeld vollständig zu verlieren.<sup>27</sup> **Deswegen würden auch flächendeckende gesetzliche Mindestlöhne nichts an dem Aufstockerphänomen ändern.**

<sup>20</sup> Weber, B. und E. Weber, Qualifikation und Arbeitsmarkt: Bildung ist der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit, IAB-Kurzbericht, 04/2013, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg, 2013; Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitslose nach Rechtskreisen, Nürnberg, August 2013.

<sup>21</sup> Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Wie gerecht ist Deutschland? Vorurteile und Fakten, 2013.

<sup>22</sup> Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Jeder Job zählt, iwD 39(5), 31.1.2013.

<sup>23</sup> Institut der deutschen Wirtschaft, Wie gerecht ist Deutschland, Vorurteile und Fakten, 2013.

<sup>24</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Analyse der Grundsicherung für Arbeitsuchende, Januar 2014, Nürnberg, 2014.

<sup>25</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Analyse der Grundsicherung für Arbeitsuchende, Januar 2014, Nürnberg, 2014.

<sup>26</sup> Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Berechnungen für die BDA, 2011. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, erwerbstätige Leistungsbezieher mit Bruttoerwerbseinkommen größer 800 Euro, die in den letzten 12 Monaten in jedem Berichtsmontat über ein Bruttoeinkommen aus Erwerbstätigkeit von mehr als 800 Euro verfügten, Nürnberg, Juni 2013.

<sup>27</sup> Quelle: eigene Berechnungen; es werden 1.164 € Regelbedarf (ab 1. Januar 2014), 665 € Kosten der Unterkunft und Heizung sowie ein anrechnungsfreies Erwerbseinkommen von 330 € angenommen.

**Fakt:** Das Arbeitsvolumen gemessen in Arbeitsstunden ist seit den Agenda-Reformen gestiegen und nicht gesunken. Das ist das Ergebnis einer verbesserten Erwerbsintegration von Frauen und Älteren sowie des anhaltenden Abbaus der Arbeitslosigkeit.

- Seit 2005 (mit Ausnahme der Krise 2008/09) steigt das Arbeitsvolumen (bis 2012 um 2,3 Mrd. Std. bzw. 4,2 %) <sup>28</sup>; v.a. weil **flexible Beschäftigungsformen Beschäftigungshürden für viele bisher nicht Erwerbstätige abgebaut** haben. Der seit der Wiedervereinigung bis 2005 anhaltende Trend einer rückläufigen Stundenzahl ist damit umgekehrt worden.
- Zum **Anstieg des Arbeitsvolumens von 2005 bis 2012** haben der Zuwachs an Vollzeitbeschäftigten um 1 Mio. auf 24,3 Mio. und der Anstieg der Teilzeitbeschäftigten um 1,5 Mio. auf 12,8 Mio. beigetragen (IAB, 2013). Letzteres **hängt maßgeblich mit der gestiegenen Erwerbstätigkeit von Frauen zusammen** (Anstieg der Beschäftigungsquote von Frauen von 2000 bis 2012 von 60,9 auf 71,5 %). <sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> IAB, Daten zur Entwicklung der Arbeitszeit und ihrer Komponenten, 2013.  
[http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/AZ\\_Komponenten.xlsx](http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/AZ_Komponenten.xlsx).

<sup>29</sup> Eurostat, Erwerbstätigenquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit, 2013.

**Fact sheet: Flexible forms of employment promote labour market integration of long-term unemployed, low-skilled and young people – objections about widespread job insecurity in Germany are untenable**



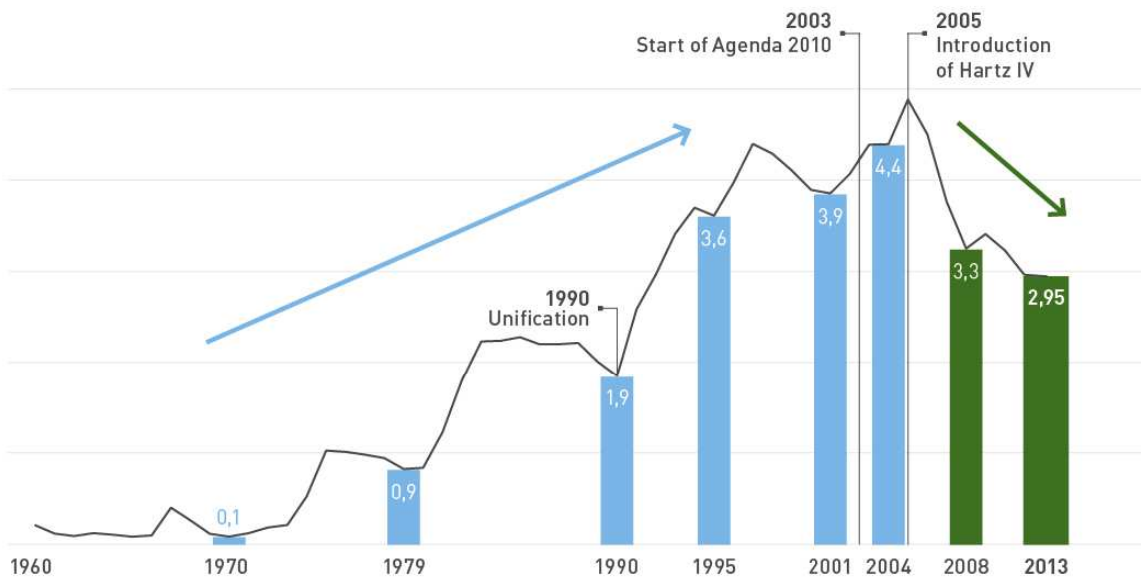
4 February 2014

**Fact:** Primarily as a consequence of labour market reforms, Germany has managed to halt and reverse the decades-long trend of increasing core unemployment<sup>1</sup>.

- In every decade since the end of the 1960s, core unemployment has been higher at the end of each economic cycle. Starting in 2005, this trend was finally broken: for the first time, **core unemployment** stopped climbing and **dropped sharply by more than one million** from 4.4 million (2004) to 3.3 million (2008). In 2013, 2.95 million were registered as unemployed (source: *Bundesagentur für Arbeit*, 2014).

**HARD CORE OF UNEMPLOYMENT FINALLY MELTS**

In recent years chronic unemployment has started to decline for the first time since the 1970s



— Number of unemployed in millions  
 ■ Chronic unemployment in millions

Chronic unemployment: hard core of unemployment which remains even in economic upturns;  
 Number of unemployed: only West Germany until 1990

Source: Bundesagentur für Arbeit, 2014

<sup>1</sup> Core unemployment = hard core of unemployment which remains unchanged even in economic upturns.

- Among other things, **labour-market reforms** have made it possible to make greater use of flexible forms of employment, in particular temporary work. As a result, hundreds of thousands of long-term unemployed and low-skilled workers who in the past were effectively excluded from the labour market have been given an opportunity to find work: **the number of unemployment benefit claimants (*Arbeitslosengeld II – Hartz IV*) who find a job on the primary labour market has increased** perceptibly and is clearly higher than the number of workers who lose their jobs and need to be assisted via *Arbeitslosengeld II*.
- *Arbeitslosengeld II* recipients increasingly succeed in **entering the labour market**. However, these employment relationships are often not permanent in the early stages because of the great remove from the labour market (poor qualifications, long-term absence from the labour market). Therefore, the turnover rate between the receipt of welfare benefits of the *Arbeitslosengeld II* and employment in the primary labour market has as well increased.

**Fact: There has not been a general erosion of the “normal” work relationship as a result of flexible forms of employment. Mainly permanent workers have benefited from the increase in employment in Germany.**

- Between 2006 and 2012, the number of wage earners in a “normal” work relationship increased by more than two million while the number of those employed in flexible forms of employment only grew by 320.000 (source: *Statistisches Bundesamt*, 2013). From June 2010 to June 2012 alone, the number of employment contracts subject to social insurance contributions increased by 1.2 million.
- **Flexible forms of employment lower entry barriers to the labour market and offer long-term perspectives of employment.** Almost three-fourths of initially fixed-term employees (72 %) move directly into a permanent work relationship. The transition rate increased markedly – from 30 % in 2009 to 39 % in 2012 (source: *IAB-Betriebspanel*, 2012). The share of fixed-term contracts in total employment relationships has been stable for years at around 10 % (source: *Statistisches Bundesamt*, 2013).
- **Temporary work is not a mass phenomenon in Germany**, as is repeatedly suggested. According to the latest international comparisons, its share in gainful employment is only 2 % (source: *Statistisches Bundesamt*, 2013). Temporary work makes it easier for the unemployed to return to the labour market: In the first half of 2012, almost two-thirds of the newly temporarily employed were previously unemployed. Almost every third person of this group was either long-term unemployed or never in employment before.
- **Part-time work enhances the opportunity for the unemployed to participate in the labour market.** In 2012, 22 % of newly hired temporary workers were previously unemployed (hidden reserve) or in long-term unemployment. This group of people usually finds it more difficult to enter the labour market (source: *IAB*, 2013). The **extension of part-time work over the recent years was driven by politics**, which is why the legislator enshrined the right to part-time work in 2001. More than 80 % of part-time employees are voluntarily not looking for full-time jobs, e.g. because they assign higher priority to family responsibilities.
- The **extension of part-time work does not happen at the expense of full-time employment**. Instead, it is an additional form of employment: 19 % of the 15 to 64 years old were employed in part-time or in minijobs – 2 percentage points more than in 2005. At the same time, the rate of full-time employment increased by 4 percentage points to 40 % (source: *Statistisches Bundesamt*, 2013).
- Although the number of people in gainful employment increased by more than 2.4 million between 2006 and 2012 (source: *Statistisches Bundesamt*, 2013), the **number of people working exclusively in “mini-jobs” has hardly changed** – 4.85 million in June 2006 against 4.83 million in the same month of 2012 (source: *Bundesagentur für Arbeit*, 2013). More than 40 % of people working exclusively for a small number of hours are students

or pensioners , that are not primarily interested in another work activity on the primary labour market (source: *Statistisches Bundesamt, 2013*).

**Fact: There is no German “low-pay” strategy as is repeatedly claimed.**

- The upward trend in the so-called **low-wage sector ended** in 2005. The share of employees working in the low-paid sector hovers around 24 % for several years now. The expansion of the low-paid sector took place before the Agenda 2010, namely from the mid-nineties until the mid-two thousands (1995: 19 %; 2005: 23.6 %; 2012: 23.9 %).
- In Germany pay is negotiated by the social partners while the state keeps its distance. **The social partners rightly align themselves on productivity changes in the German economy** and not on the pay policy of other countries. This pay policy has increased Germany’s competitiveness and clearly improved employment perspectives. New jobs feed into consumption up to 2.5 times as much as higher pay. A 1 % pay increase adds only 0.2 % to consumption whereas a 1 % increase in employment adds around 0.4 % to 0.5 % (source: *Institut der deutschen Wirtschaft, 2012*).
- Germany continues to be among the industrial countries with the highest labour costs: in 2012 employers in the private sector paid on average € 31.00 for an hour’s work – 32 % more than the EU average. In the manufacturing industry, which is especially open to international competition, hourly pay in Germany averaged € 35.20 in 2012 (ranked fifth on an EU comparison). This means that **one hour work in the German industry was 47 % more expensive than the EU average** (source: *Statistisches Bundesamt, 2012, 2013*).

**Fact: The establishment of low-skilled jobs in the so-called low-wage sector creates additional job opportunities esp. for the less-skilled. This is not detrimental to the so-called “normal” earners but allows an increase in employment as a whole.**

- In 2012, 58 % of the 25 to 64 year old that did not obtain a vocational training were in employment. Ten years before, it was 51 % (source: *Eurostat, 2013*).
- **45 % of the unemployed have no vocational qualifications.** It is them that are primarily employed in the low-wage sector.
- Over the last years, the share of so-called normal earners among the 15 to 64 year olds did not decrease but increase (from 44% to 49% between 2005 and 2011). On the contrary, the share of the non-working decreased from 31 % to 25 % (source: *Institut der deutschen Wirtschaft, 2013*).
- In Germany, 14 % of the population between 15 and 64 of age are engaged in the low-wage sector. EU countries with smaller low-wage sectors show a much greater number of non-workers (i. e. Italy: only 4 % share of low-wage jobs but 43 % share of non-employed among the 15 to 64 year old) (source: *Institut der deutschen Wirtschaft, 2013*).
- **Employment in the low-wage sector lowers the risk of poverty:** For a person on low pay, the poverty risk is only one quarter of the risk for an unemployed person (poverty risk in 2011 for the unemployed 64 % against 17 % for employees in the low-paid sector, 13 % for the population as a whole) (source: *Institut der deutschen Wirtschaft, 2013*).

**Fact: Social standards in Germany are high. The number of people receiving “top-up” benefits is not an indicator for social dumping or low pay.**

- **Four out of five employed persons in receipt of “top-up” benefits** i.e. those whose income from work is supplemented by *Arbeitslosengeld II*, are **not employed full-time**. More than half (52 %) have a “mini-job”, 30 % are employed part-time. In other words, it is usually not low pay that is being topped up but earned income from employment with limited working time.

- Recently there were around 47,000 single “top-up” recipients in the whole of Germany who were temporarily receiving *Arbeitslosengeld II* despite being in full-time employment: the overwhelming **majority of single full-time employees receiving “top-up” benefits manage to leave the need for assistance behind them within one year**. According to the latest scientific studies, only 15.900 singles with a full-time job temporarily needed supplementary *Arbeitslosengeld II* (source: *IAB*, 2013).
- Due to the additional family entitlements of benefits, a married single earner living in Berlin needs to have an hourly wage of € 14 in order to become completely ineligible for supplementary *Arbeitslosengeld II* (*own calculation*). Therefore, a **universal statutory minimum wage would do nothing to alter the “top-up” phenomenon**.

**Fact: The volume of work as measured by the number of hours worked has increased since the Agenda reforms, not decreased. This is the result of an enhanced integration of women and elderly persons into the labour market as well as the continuous dismantling of unemployment.**

- Since 2005 (with the exception of the crisis 2008/2009) the volume of work has increased (until 2012 by 2.3 billion or 4.2 %) in particular because **flexible forms of employment remove barriers of employment for many previously unemployed**. The trend of declining working hours since reunification has been reversed in the year 2005.
- Mainly responsible for the **rise of the volume of work from 2005 until 2012** is the increase of full-employment by one million to 24.3 million as well as the increase of part-time work by 1.5 million to 12.8 million (*IAB*, 2013). The latter is decisively **due to the increase of women’s participation in the labour market** (increase of women’s employment rate from 60.9 % to 71.5 % from 2000 to 2012) (source: *Eurostat*, 2013).