

DIGITALES ARCHIV

ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
ZBW – Leibniz Information Centre for Economics

Riesenfelder, Andreas; Danzer, Lisa; Wetzel, Petra

Book

Arbeitskräfteüberlassung in Österreich : eine empirische Untersuchung zur Entwicklung der Arbeitskräfteüberlassung im Zeitverlauf und zum Status quo der Arbeitssituation der beschäftigten Personen

Reference: Riesenfelder, Andreas/Danzer, Lisa et. al. (2018). Arbeitskräfteüberlassung in Österreich : eine empirische Untersuchung zur Entwicklung der Arbeitskräfteüberlassung im Zeitverlauf und zum Status quo der Arbeitssituation der beschäftigten Personen. Wien : Verlag des ÖGB GmbH.
hdl:10419/226685.

This Version is available at:
<http://hdl.handle.net/11159/2454>

Kontakt/Contact

ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft/Leibniz Information Centre for Economics
Düsternbrooker Weg 120
24105 Kiel (Germany)
E-Mail: [rights\[at\]zbw.eu](mailto:rights[at]zbw.eu)
<https://www.zbw.eu/econis-archiv/>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Dieses Dokument darf zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Sofern für das Dokument eine Open-Content-Lizenz verwendet wurde, so gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

<https://zbw.eu/econis-archiv/termsfuse>

Terms of use:

This document may be saved and copied for your personal and scholarly purposes. You are not to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public. If the document is made available under a Creative Commons Licence you may exercise further usage rights as specified in the licence.

SOZIALPOLITISCHE STUDIENREIHE

BAND 24

Arbeitskräfteüberlassung in Österreich

Andreas Riesenfelder, Lisa Danzer, Petra Wetzel

Eine empirische Untersuchung zur Entwicklung der Arbeitskräfteüberlassung im Zeitverlauf und zum Status quo der Arbeitssituation der beschäftigten Personen

Inklusive E-Book

IMPRESSUM

Medieninhaber und Herausgeber:
Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz
Stubenring 1, 1010 Wien
© 2018 by Verlag des ÖGB GmbH
Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH
Verlags- und Herstellungsort: Wien
Printed in Austria
ISBN: 978-3-99046-318-5

Die Studie wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz erstellt.

Alle Rechte vorbehalten: Jede Verwertung (auch auszugsweise) ist ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig. Dies gilt insbesondere für jede Art der Vervielfältigung, der Übersetzung, der Mikroverfilmung, der Wiedergabe in Fernsehen und Hörfunk sowie für die Verbreitung und Einspeicherung in elektronische Medien wie z. B. Internet oder CD-Rom.

Bestellinfos: Kostenlos zu beziehen über das Broschürenservice des Sozialministeriums unter der Telefonnummer 0800 20 20 74 oder per E-Mail unter broschuerenservice@sozialministerium.at.

SOZIALPOLITISCHE STUDIENREIHE BAND 24

ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG IN ÖSTERREICH

Andreas Riesenfelder, Lisa Danzer, Petra Wetzel

November 2017

Eine empirische Untersuchung zur Entwicklung der Arbeitskräfteüberlassung im Zeitverlauf und zum Status quo der Arbeitssituation der beschäftigten Personen

VORWORT

VORWORT

Keine andere Branche konnte in den letzten Jahren eine derart starke Expansionsdynamik verzeichnen wie jene der Leiharbeit bzw. Arbeitskräfteüberlassung – daran änderten auch kurzfristige starke Einbußen in den Krisenjahren nichts. Leiharbeit bzw. Arbeitskräfteüberlassung wird seitens der Wirtschaft vor allem geschätzt, weil sie flexible Möglichkeiten zur Abdeckung von Unterschieden in der Auslastung bereitstellt. Um zu verhindern, dass das Flexibilisierungsrisiko auf dem Rücken der ArbeitnehmerInnen ausgetragen wird, einigten sich VertreterInnen der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen bereits Ende der 1980er-Jahre auf ein Arbeitskräfteüberlassungsgesetz.

Nach weiteren jahrelangen Verhandlungen wurde im Jahr 2002 ein Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung abgeschlossen, welcher für ArbeiterInnen unter anderem Fragen der Entlohnung und der Entkoppelung zwischen Arbeitseinsätzen und Anstellung beim Überlasserbetrieb regelt. Im Jahr 2012 wurde das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz schließlich novelliert, womit die LeiharbeiterInnen gegenüber den Stammbeschafteten im Betrieb in puncto betrieblicher Sozialleistungen, Arbeitszeit und Urlaub gleichgestellt wurden. Dank dieser vielfältigen Regulierungsbemühungen verfügt Österreich über eine gesetzliche und kollektivvertragliche Grundlage für die Leiharbeit bzw. Arbeitskräfteüberlassung, welche sich auch EU-weit durchaus sehen lassen kann.

Eine frühere Studie aus dem Jahr 2007 zur Leiharbeit bzw. Arbeitskräfteüberlassung zeigte allerdings recht deutlich auf, dass aufseiten der ArbeitnehmerInnen hohe Arbeitsbelastungen und prekäre Beschäftigungsverläufe mit starken saisonalen Komponenten nicht selten der Fall waren. Mit dieser hier vorliegenden Aktualisierung der Studie zur Leiharbeit bzw. Arbeitskräfteüberlassung soll geprüft werden, inwieweit LeiharbeiterInnen noch immer ArbeitnehmerInnen zweiter Klasse sind bzw. ob der Gap zwischen Kern- und Randbelegschaften mittlerweile verkleinert werden konnte.

Die Studie stellt nicht nur den Status quo aus verschiedenen Blickwinkeln dar, sondern liefert auch erstmals Ergebnisse zur Situation der LeiharbeiterInnen für die letzten 20 Jahre. Neben Analysen zu den rezenten Regelungen zur Leiharbeit bzw. Arbeitskräfteüberlassung werden auch Längsschnitt- und Strukturdatenanalysen getätigt. Zusätzlich kommen LeiharbeiterInnen im Rahmen einer repräsentativen Befragung selbst zu Wort. Ergänzt wird das dadurch entstehende Bild durch Gespräche mit ExpertInnen.

Für das Projektteam

Mag. Andreas Riesenfelder

**ÜBERLICK ÜBER DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE
ABSTRACT**

ÜBERLICK ÜBER DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE

Das Forschungsprojekt basiert auf fünf Arbeitspaketen: Kontextinformationen wurden durch Literatur- und Inhaltsanalysen zu Gesetzestexten und Forschungsberichten sowie durch qualitative Interviews mit BetriebsrätInnen erhoben. Die empirische Arbeit umfasst neben Repräsentativinterviews mit Leiharbeitskräften auch Analysen von einvernehmlichen Auflösungen im Zeitverlauf basierend auf Daten der Gebietskrankenkassen und des Beitragscontrollings zur Auflösungsabgabe sowie umfangreiche Längsschnittanalysen für die Jahre 1997 bis 2016 auf Basis der Arbeitsmarkt- und Erwerbskarrierendatenbank von L&R Sozialforschung.

Im Hinblick auf die Entstehungsgeschichte der Leiharbeit in Österreich ist zuallererst der Beschluss des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) 1988 zum Zwecke des Schutzes der überlassenen Arbeitskräfte als ein wesentlicher Meilenstein hervorzuheben. Nach jahrelangen Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern konnte im Jahr 2002 auch ein Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung abgeschlossen werden, womit insbesondere der Bereich der Entgeltansprüche und der Entgeltfortzahlung in überlassungsfreien Zeiten für ArbeiterInnen geregelt und Rechtsunsicherheiten aufseiten der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen reduziert wurden.

Mit der am 1. 1. 2013 in Kraft getretenen Novelle des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes 2012 wurden EU-weite Vorgaben zum Zwecke der Gleichbehandlung und des Diskriminierungsverbots in österreichisches Recht umgesetzt. Sie betreffen im Wesentlichen Equal Treatment und Equal Payment, konkret eine Gleichstellung bezüglich betrieblicher Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Arbeitszeit, Urlaub und arbeitsfreier Tage, gleichgestellten Zugang zu betrieblichen Sozialleistungen, Schaffung des Zugangs zum Betriebspensionssystem im Beschäftigerbetrieb bei länger als vier Jahre währendem Arbeitseinsatz sowie Berücksichtigung des Günstigkeitsvergleichs im Hinblick auf die Entlohnung.

Ob und inwieweit die Lage der LeiharbeiterInnen seit der Vorgängerstudie (vgl. Enzenhofer/Riesenfelder/Wetzel 2007) unter anderem auch durch die Novellierung eine Verbesserung erfahren hat, wird anhand der empirischen Untersuchungen bearbeitet. Im Folgenden findet sich eine Kurzübersicht über die Hauptergebnisse:

Entwicklung der Leiharbeit

- » Leiharbeit in Österreich erfuhr in den letzten 20 Jahren mehrere Etappen der Ausweitung, unterbrochen von drei Phasen der Rückentwicklung bzw. Stagnation. Insgesamt lässt sich aber ein deutlicher Anstieg feststellen: Weisen die Jahresdurchschnittsanalysen für 1997 noch lediglich etwas mehr als 14.000 LeiharbeiterInnen aus, so sind im Jahresdurchschnitt 2016 bereits gut 63.400 Personen als LeiharbeiterInnen mit Einkommen oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze tätig.
- » Aktuell beträgt der Anteil der Leiharbeit an der Gesamtheit unselbstständiger Beschäftigung oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze 1,8 %.

Merkmale der Leiharbeit – Schwerpunkt gering qualifizierte Tätigkeiten im Produktionsbereich

- » Auch aktuell im Jahr 2016 stellen LeiharbeiterInnen mit einem Arbeitsvertrag als ArbeiterIn den weitaus höchsten Anteil mit rund 77 % unter den Leiharbeitskräften dar. Die Entwicklung ist diesbezüglich allerdings rückläufig (ähnlich wie auf dem Arbeitsmarkt insgesamt), waren im Jahr 1997 doch noch rund 84 % diesem Typ zuordenbar.
- » Die sogenannte Einstiegsfunktion der Leiharbeit findet sich bei 15 % aller LeiharbeiterInnen: In diesen Fällen stellte die Leiharbeit die erste Beschäftigungsform dar. Vor allem unter jüngeren Personen im Alter von bis zu 24 Jahren nimmt die Leiharbeits-tätigkeit überdurchschnittlich häufig eine Einstiegsfunktion ein (32 %).
- » Geschlechtsspezifisch finden sich stark differente Berufsgruppenpräferenzen – und zwar ähnliche wie hinsichtlich der Branchenverteilung: Während sich unter den männlichen Leiharbeitskräften eine starke Konzentration auf den Produk-

tionsbereich findet (74 %), sind die beruflichen Einsatzbereiche von Frauen breiter gestreut.

- » Im Zeitverlauf seit 2006 sind dabei allerdings vor allem Verschiebungen von Leiharbeitskräften aus dem Bereich mittlerer sowie FacharbeiterInnen Tätigkeiten hin zu höher qualifizierten Tätigkeitsfeldern beobachtbar (vgl. Enzenhofer/Riesenfelder/Wetzel 2007).
- » Beinahe ein Drittel der Leiharbeitskräfte fühlt sich sehr oder eher überqualifiziert. Gehäuft findet sich eine Überqualifikation bei Leiharbeitskräften, die in Dienstleistungsberufen beschäftigt sind (54 %).
- » Eine vergleichende Auswertung mit dem beruflichen Tätigkeitsniveau unselbstständig Erwerbstätiger im Jahresdurchschnitt 2016 legt offen: Leiharbeitskräfte weisen deutlich geringere Tätigkeitsniveaus auf als unter den Standardbeschäftigten üblich.
- » Das Bildungsniveau von Leiharbeitskräften mit einem Angestelltenverhältnis liegt deutlich höher als jenes von Angestellten im unselbstständigen Beschäftigungsbereich. Wie auch bereits in der Vorgängerstudie aufgezeigt wurde, liegt auch das Bildungsniveau von Leiharbeitskräften mit ArbeiterInnenstatus deutlich über jenem von unselbstständigen ArbeiterInnen.

Equal Pay mit Einschränkungen

- » Insgesamt kritisiert fast ein Drittel der LeiharbeiterInnen (31 %), dass es für die gleiche Tätigkeit schlechter entlohnt wird als MitarbeiterInnen aus der Stammebelegschaft.
- » Fast jede/r Fünfte ist unzufrieden mit dem eigenen Einkommen.

Geringe Beschäftigungskontinuität, geringes Ausmaß an Erwerbsintegration und hohes Arbeitslosigkeitsrisiko

- » Fast jeder/jede zweite LeiharbeiterIn (49 %) des Jahres 2016 mit einem Arbeitsvertrag als ArbeiterIn kann eine Beschäftigungsdauer beim Überlasserbetrieb (nicht beim Beschäftigerbetrieb!) von 60 Tagen nicht überschreiten. Dies erscheint problematisch und erklärt auch das an anderer Stelle in dieser Studie errechnete geringe Ausmaß

der Erwerbsintegration und das hohe Arbeitslosigkeitsrisiko der Betroffenen. Dieses Ausmaß an kurzen Beschäftigungsdauern stellt ein Merkmal von Prekarität dar.

Entkoppelung von Arbeitseinsätzen und Beschäftigungsverhältnissen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Brückenfunktion der Leiharbeit

- » Einvernehmlichen Auflösungen kommt den Angaben der befragten LeiharbeiterInnen zufolge eine sehr starke Bedeutung zu – nur teilweise finden diese einvernehmlichen Auflösungen auch in beiderseitigem Einvernehmen statt.
- » Diese starke Dominanz einvernehmlicher Auflösungen in der Branche der Arbeitskräfteüberlassung findet sich auch bei der Analyse von Daten der Gebietskrankenkassen und des Beitragscontrollings, waren doch im Jahr 2012 – also vor der Einführung der Auflösungsabgabe – noch 45 % der Abmeldegründe als einvernehmliche Auflösung definiert. Seit 2013 ist mit der Einführung der Auflösungsabgabe ein starker Anstieg von Auflösungen in der Probezeit zu beobachten (2016: 38 %) – ein Trend, der sich bei keiner der verglichenen Branchen findet. Grundsätzlich sollte dieser Abmeldegrund (30/34 – Lösung in der Probezeit) daher im Blick gehalten werden.
- » Die oftmals ins Treffen geführte Brückenfunktion der Leiharbeit erweist sich als nur schwach ausgeprägt: Im letzten Beobachtungsjahr, dem Kalenderjahr 2016, beläuft sich der Anteil an Übergängen aus der Leiharbeit in Standardbeschäftigung auf lediglich rund 21 %. Zudem sinkt das Ausmaß der Brückenfunktion stark mit steigendem Alter (nur 15 % bei ab 50-Jährigen).

Arbeitsbelastungen und Zufriedenheit

- » Typische Merkmale der Einsatzbereiche von Leiharbeit (wie z. B. geringe berufliche Tätigkeitsniveaus) und strukturelle spezifische Leiharbeitsmerkmale (geringe Kontinuität etc.) münden in hohe Belastungen und geringe Arbeitszufriedenheit. So sind beispielsweise rund 36 % der LeiharbeiterInnen der Meinung, dass überlassene Arbeitskräfte immer die schlechtesten Arbeiten machen müssen. 55 % der Leihar-

beiterInnen sind gesundheitlich belastenden Arbeitssituationen ausgesetzt. Fast drei Viertel (73 %) der LeiharbeiterInnen finden keine beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten vor.

- » In der Folge würde mehr als die Hälfte aller LeiharbeiterInnen ein Standardbeschäftigungsverhältnis sehr stark bevorzugen (54 %), weitere 15 % immerhin teilweise.

Betriebsräte

- » Es bestehen starke Wissensdefizite bezüglich Betriebsräten: Auffällig ist der hohe Anteil an LeiharbeiterInnen, die zu der Frage, ob es im Überlasserbetrieb einen Betriebsrat gibt, keine Angabe machen konnten (41 %). In Bezug auf den Beschäftigerbetrieb zeigen sich die Leiharbeitskräfte deutlich besser informiert: So beläuft sich der Anteil an LeiharbeiterInnen, die zu der Frage, ob es im Beschäftigerbetrieb einen Betriebsrat gibt, keine Angabe machen konnten, auf lediglich rund 22 %.
- » Die Interviews mit den LeiharbeiterInnen bringen aber dennoch den zentralen Stellenwert der Betriebsräte zutage. Beispielsweise sind nur 11 % der LeiharbeiterInnen in Überlasserfirmen mit Betriebsrat mit ihrem Lohn/Gehalt unzufrieden – ein Anteil, der in Betrieben ohne Betriebsrat auf ein Drittel ansteigt (32 %), was eindrücklich auf die Wichtigkeit von Betriebsräten für die Einhaltung arbeitsrechtlicher und kollektivvertraglicher Normen verweist. Weiters kennen in Überlasserbetrieben mit Betriebsrat 35 % die Soforthilfe der Produktionsgewerkschaft (PRO-GE), ist kein Betriebsrat gewählt, so beträgt der Anteil 21 %.

Inklusion von LeiharbeiterInnen in die berufliche Weiterbildung und Unterstützung in der Arbeitslosigkeit

- » Der Grad der Bekanntheit des Sozial- und Weiterbildungsfonds (SWF) unter den LeiharbeiterInnen ist eher gering: Rund 35 % der LeiharbeiterInnen haben schon einmal vom SWF gehört. Die Arbeitslosenunterstützung ist dabei unter jenen LeiharbeiterInnen, die den SWF kennen, das bekannteste Förderinstrument (65 %), gefolgt von allgemeinen Bildungsmaßnahmen (62 %) und der Fachkräfteausbildung (56 %).

- » Teilnahmen an beruflicher Weiterbildung, welche in der Arbeitszeit stattfand und/oder zumindest teilweise durch den Überlasserbetrieb finanziert wurde, finden sich nur in sehr geringem Ausmaß: Lediglich 8 % hatten schon einmal an einer solchen beruflichen Weiterbildung teilgenommen, wobei hier starke Abhängigkeiten entlang der beruflichen Tätigkeitsniveaus bestehen. Der Nutzen durch die Weiterbildung wird seitens der LeiharbeiterInnen sehr hoch bewertet.
- » Knapp ein Viertel (24 %) der LeiharbeiterInnen kennt die Soforthilfe der PRO-GE, meist aus den Printmedien oder durch Information seitens der Gewerkschaft oder der Betriebsräte in den Überlasserbetrieben.

ABSTRACT

The research project is based on five work packages: contextual information was gathered through literature and legal text analysis and research reports as well as in qualitative interviews with works council members.

In addition to representative interviews with temporary agency workers, the empirical work also includes analyses of consensual terminations over time, based on the data of regional health insurance providers (*Gebietskrankenkassen*), and of contribution controlling for termination fees, as well as in-depth longitudinal analyses for the period between 1997 and 2016 on the basis of L&R Sozialforschung's labour market and employment careers database.

Regarding the genesis of temporary agency work in Austria, the first major milestone to be emphasized is the enactment of the Temporary Agency Work Act (*Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, AÜG*) in 1988, which aimed to protect leased workers. Years of negotiation between the social partners finally resulted in the signing of a collective agreement for the temporary agency work industry in 2002, which in particular regulated the issues of remuneration claims and continued remuneration in lease-free periods, and reduced legal uncertainties for both employees and employers.

With the amendment of the Temporary Agency Work Act 2012, which entered into force on 1 January 2013, EU-wide equal opportunities and anti-discrimination guidelines were implemented in Austrian law. They mainly concern equal treatment and equal payment, more precisely legal equality regarding in-house conditions of employment, working hours, holidays and non-working days, equal access to in-house corporate social benefits, provide for access to company pension schemes in the employing company in cases of work assignments of more than four years, and introduce the consideration of comparative costs with regard to remuneration.

The present empirical studies address the question whether, and to what extent, the situation of leased employees has improved since the previous study (cf. Enzenhofer/Riesenfelder/Wetzel 2007), for instance as a result of the amendment. Below, we will provide a short summary of the main results:

Development of temporary agency work

- » Over the past 20 years, the temporary agency work sector in Austria has grown in several stages, interrupted by three phases of regression or stagnation. Overall, however, there is significant growth: while the analysis of annual averages only showed a little more than 14,000 temporary agency workers in 1997, the annual average in 2016 is more than 63,400 individuals who work as temporary agency workers with an income above the low income threshold.
- » Currently, the share of temporary agency work in total employment above the low income threshold is 1.8%.

Characteristics of temporary agency work – emphasis on low-skilled labour in production

- » Also in 2016, by far the largest group of temporary agency workers are those with a blue-collar work contract, at roughly 77% of temporary staff. This tendency is however becoming less marked (the same is true for the labour market in general), as, in 1997, roughly 84% could be categorized in this type of employment.
- » The so-called entry function of temporary agency work can be found in 15% of all temporary agency workers: in those cases, temporary agency work was the first form of employment. In particular among younger individuals of up to 24 years, temporary agency work relatively often serves an entry function (32%).
- » There is a marked gender-specific preference for different occupational groups – and they are similar to those regarding sector distribution: while in male temporary agency workers, there is a marked concentration in the production sector (74%), the occupational fields are more varied among women.

- » Over time, however, what is most evident is a shift of leased personnel from the field of medium-level and skilled work towards more highly qualified fields of activity since 2006 (cf. Enzenhofer/Riesenfelder/Wetzel 2007).
- » Nearly a third of temporary agency workers feel they are highly or rather overqualified. There is an accumulation of overqualifications in temporary agency workers working in the service sector (54%).
- » A comparative evaluation of professional levels of activity of employees highlights the fact that temporary agency workers show significantly lower annual levels of activity than standard employees.
- » The level of education of temporary agency workers in white-collar employment is considerably higher than that of white-collar employees in standard employment. As already emphasized in the previous study, the level of education of temporary agency workers with blue-collar status is also significantly higher than that of standard workers.

Equal pay with qualifications

- » Overall, nearly a third of temporary agency workers (31%) criticize that they are paid less than permanent staff for the same job.
- » Nearly one in five of them is unhappy with their own income.

Low continuity of employment, low levels of work integration, and high risk of unemployment

- » Nearly one in two temporary agency workers (49%) in 2016 with a blue-collar contract is unable to stay in employment for more than 60 days in the leasing company (not with the employer!). This appears as problematic, and also explains the low level of work integration and high risk of unemployment calculated elsewhere in this study. This prevalence of short-term employments is a criterion of precarity.

Dissociation of work assignments and employment and bridging function of temporary agency work

- » According to information given by the interviewees in temporary agency work, consensual terminations are an important factor – and these consensual terminations aren't always based on mutual consent.
- » This strong dominance of consensual terminations in the industry of temporary agency work can also be identified in the analysis of the data of regional health insurance providers and contribution controlling; thus, in 2012 – i.e. before the introduction of the termination fee – 45% of deregistration grounds were still defined as consensual termination. Since 2013, with the introduction of the termination fee, we observe a marked increase of terminations within the probation period (2016: 38%) – a trend we do not find in any of the compared industries. As a general rule, this ground for termination (30/34 – termination within probation period) should be monitored.
- » The often-cited bridging function of temporary agency work proves to be relatively rare: in 2016, the last year of observation, the percentage of transitions from temporary agency work into standard employment was only 21%. In addition, the importance of the bridging function decreases with increasing age (only 15% among over-50s).

Work pressures and satisfaction

- » The characteristics of temporary agency work assignments (e.g. low levels of professional activity) and the structurally specific characteristics of temporary agency work (e.g. low continuity etc.) result in high work pressure and low work satisfaction. Thus, for example, roughly 36% of temporary agency workers think that leased staff are always assigned the worst jobs. 55% of temporary agency workers are exposed to work situations involving health risks. Nearly three quarters (73%) of temporary agency workers do not find opportunities for professional development.

- » The result is that more than half of all temporary agency workers state they would very much prefer standard employment (54%), another 15% would at least partly prefer it.

Works councils

- » There are important knowledge deficits regarding works councils: a strikingly high percentage of temporary agency workers were unable to say whether there is a works council in the leasing company (41%). Regarding the employing company, the temporary agency workers turned out to be much better informed: the percentage of temporary agency workers who were unable to say whether there was a works council in the employing business was only about 22%.
- » Nevertheless, the interviews with the temporary agency workers highlight the key value of works councils. For instance only 11% of temporary agency workers in leasing companies with a works council are unhappy with their salary – a percentage that increases to a third (32%) in companies without a works council, which impressively demonstrates the relevance of works councils for the compliance with labour law and collective agreement norms. In addition, in leasing companies with a works council, 35% know the PRO-GE immediate assistance; without an elected works council, this percentage is 21%.

Inclusion of temporary agency workers into professional further education and support during unemployment

- » Name recognition of the Social and Further Education Fund (*Sozial- und Weiterbildungsfonds, SWF*) is rather low among temporary agency workers: roughly 35% of temporary agency workers have heard of the SWF. Unemployment support is the best-known support tool among those temporary agency workers who know the SWF (65%), followed by general education measures (62%) and vocational training (56%).

- » Participation in professional further education that took place during work hours or was at least partly funded by the leasing company is only found to a minor extent: only 8% had already participated in such further education; here, we find a strong dependency on the levels of professional activity. The usefulness of further education is rated very highly by temporary agency workers.
- » Nearly a quarter (24%) of temporary agency workers know the PRO-GE immediate assistance, mostly from print media or via information by trade unions or works councils in the leasing companies.

INHALTSVERZEICHNIS

1	GRUNDSÄTZLICHE BEMERKUNGEN ZUR LEIHARBEIT	43
1.1	Begriffsbestimmung	43
2	ZUR ENTSTEHUNGSGESCHICHTE UND ENTWICKLUNG DES ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNGSGESETZES (AÜG)	47
2.1	Von der Verbotsforderung der ArbeitnehmerInnenvertreterInnen zum sozial- und arbeitsrechtlichen Schutz der LeiharbeiterInnen	47
2.2	Förderung von Flexibilität in Verbindung mit Beschäftigungssicherheit – EU-Leiharbeitsrichtlinie 2008	48
2.3	Novelle des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) 2012	50
2.3.1	Equal Treatment und Diskriminierungsverbot	50
2.3.2	Equal Payment	51
2.3.3	Sozial- und Weiterbildungsfonds	52
2.3.4	Erweiterung der Informationspflichten	53
2.3.5	Weitere Aspekte	54
3	STRUKTUREN DER LEIHARBEITSVERHÄLTNISSE	57
3.1	Entwicklung der Leiharbeit in den Mitgliedstaaten der EU	57
3.2	Entwicklung der Leiharbeit in Österreich für den Zeitraum 1997 bis 2016	61
3.3	Regionalverteilung von Leiharbeitsverhältnissen	68
3.4	Arbeitsverträge von LeiharbeiterInnen	71
3.5	Leiharbeit als Einstieg in den Arbeitsmarkt und Nebentätigkeit/en sowie Nebenbeschäftigung/en	73
3.6	Anzahl der Überlasser- und Beschäftigerbetriebe und Dauer der Beschäftigungsverhältnisse	76

3.7	Branchen der Beschäftigterbetriebe	81
3.8	Berufliche Merkmale und Tätigkeitsprofile	82
3.9	Wöchentliche Arbeits- und Überstunden	90
4	SOZIODEMOGRAFIE DER LEIHARBEITER/INNEN	97
5	ERWERBSEINKOMMEN AUS DER LEIHARBEIT	107
6	BESCHÄFTIGUNGSKONTINUITÄT VON LEIHARBEITSV ERHÄLTNISS EN BEIM ÜBERLASSERBETRIEB	115
7	ERWERBSINTEGRATION DER LEIHARBEITER/INNEN	119
8	SAISONALE ERWERBSCHANCEN UND ARBEITSL OSIGKEITSRISIKEN VON LEIHARBEITER/INNEN	123
8.1	Arbeitslosigkeit aus Sicht der LeiharbeiterInnen	129
9	ABMELDEGRÜNDE IM FALLE EINER BEENDIGUNG EINES LEIHARBEITSV ERHÄLTNISS ES	131
10	VERLÄUFE NACH ENDE DER ARBEITSEINSÄTZE UND DIE PROBLEMATIK DER EINVERNEHMLICHEN AUFLÖSUNGEN	137
10.1	Das Einsatzende beim Beschäftigterbetrieb aus Sicht der LeiharbeiterInnen	137
10.2	Einvernehmliche Vertragsauflösungen	139
10.3	Gestaltung von Stehzeiten zwischen Arbeitseinsätzen	141
11	DIE BRÜCKENFUNKTION DER LEIHARBEIT UND DER WUNSCH VON LEIHARBEITER/INNEN NACH ALTERNATIVEN ARBEITSFORMEN	143

12 MERKMALE DER ARBEITSSITUATION UND ZUFRIEDENHEIT	
MIT DEN ARBEITSBEDINGUNGEN	149
12.1 Körperlich belastende Arbeitsbedingungen	150
12.2 Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten	151
12.3 Arbeitszeitlagen	152
12.4 Erwerbseinkommen	153
12.5 Probleme mit Überlasser- oder Beschäftigterbetrieb	156
12.5.1 Arbeitsklima und Kontakt mit anderen Leiharbeitskräften und MitarbeiterInnen der Stammebelegschaft	157
13 VERTRETUNG DER LEIHARBEITER/INNEN DURCH BETRIEBSRÄTE	159
13.1 Unterstützungsbedarfe der MitarbeiterInnen aus der Sicht des Betriebsrats	163
13.2 LeiharbeiterInnen als Konkurrenz für Stammebelegschaften?	165
14 INKLUSION VON LEIHARBEITER/INNEN IN DIE BERUFLICHE WEITERBILDUNG	169
14.1 Förderung der beruflichen Weiterbildung – der Sozial- und Weiterbildungsfonds	169
14.2 Bekanntheit des SWF und seiner Angebote	172
14.3 Soforthilfe der PRO-GE	174
14.4 Teilnahme an beruflicher Weiterbildung	175
15 RESÜMEE	177
16 METHODISCHE ANMERKUNGEN	179
17 LITERATUR	181

18 GLOSSAR	203
18.1 Übersicht Ländercodes	203
18.2 Herkunftskonzept	204
18.3 Konzeptionelle Aspekte zu den Interviews mit LeiharbeiterInnen	206
19 TABELLENANHANG	209
19.1 Leiharbeit als Einstieg in den Arbeitsmarkt und Nebentätigkeit/en sowie Nebenbeschäftigung/en	209
19.2 Anzahl der Überlasser- und Beschäftigerbetriebe und Dauer der Beschäftigungsverhältnisse	210
19.3 Berufliche Merkmale und Tätigkeitsprofile	211
19.4 Wöchentliche Arbeits- und Überstunden	213
19.5 Erwerbseinkommen	214
19.6 Beschäftigungsdauer beim Überlasserbetrieb	218
19.7 Erwerbsintegration	222
19.8 Arbeitslosigkeit	226
19.9 Das Einsatzende aus Sicht der LeiharbeiterInnen	228
19.10 Brückenfunktion der Leiharbeit	233
19.11 Merkmale der Arbeitssituation und Zufriedenheit mit Arbeitsbedingungen	234
19.12 Vertretung der LeiharbeiterInnen durch Betriebsräte	254
19.13 Inklusion von LeiharbeiterInnen in die berufliche Weiterbildung	257
AUTOR/INNEN	265
BISHER ERSCIENEN IN DIESER REIHE	269

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Dreiecksverhältnis der Arbeitskräfteüberlassung	43
Abbildung 2: Beschäftigtenstand von LeiharbeiterInnen nach Monaten und Geschlecht (Januar 1997 bis März 2017)	62
Abbildung 3: Zufriedenheit mit wöchentlicher Arbeitszeit nach Anzahl an Wochenstunden	95
Abbildung 4: Arbeitsmarktlagen von LeiharbeiterInnen im Monatsverlauf für den Zeitraum 1. 1. 2007 bis 31. 12. 2016	124
Abbildung 5: Arbeitsmarktlagen von Standardbeschäftigten im Monatsverlauf für den Zeitraum 1. 1. 2007 bis 31. 12. 2016	125
Abbildung 6: Arbeitsmarktlagen von LeiharbeiterInnen mit Arbeitsvertrag als ArbeiterIn im Monatsverlauf für den Zeitraum 1. 1. 2007 bis 31. 12. 2016	127
Abbildung 7: Arbeitsmarktlagen von Standardbeschäftigten mit Arbeitsvertrag als ArbeiterIn im Monatsverlauf für den Zeitraum 1. 1. 2007 bis 31. 12. 2016	127
Abbildung 8: Arbeitsmarktlagen von LeiharbeiterInnen mit Arbeitsvertrag als ArbeiterIn aus der Altersgruppe 50+ im Monatsverlauf für den Zeitraum 1. 1. 2007 bis 31. 12. 2016	128
Abbildung 9: Arbeitsmarktlagen von Standardbeschäftigten mit Arbeitsvertrag als ArbeiterIn aus der Altersgruppe 50+ im Monatsverlauf für den Zeitraum 1. 1. 2007 bis 31. 12. 2016	129
Abbildung 10: Bewertung der Musteraussage „Wenn man einmal als LeiharbeiterIn tätig ist, ist es nur schwer möglich, wieder in ein normales Arbeitsverhältnis zu wechseln“ nach Tätigkeitsniveau	148
Abbildung 11: Zutreffen ausgewählter Merkmale der Arbeitssituation	151
Abbildung 12: Zufriedenheit mit ausgewählten Merkmalen der Arbeitssituation	152

Abbildung 13: Bewertung ausgewählter Musteraussagen	155
Abbildung 14: Bekanntheitsgrad der einzelnen Förderinstrumente des SWF im Falle bestehender Kenntnisse des SWF	174
Abbildung 15: Überblick über die Elemente der Studie	179

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1:	Leiharbeit in den Staaten der Europäischen Union	58
Tabelle 2:	Entwicklung der Leiharbeit in den Staaten der Europäischen Union seit 2009	60
Tabelle 3:	Wirtschaftswachstum, Bruttoinlandsprodukt	63
Tabelle 4:	Sachgütererzeugung – reale Veränderung der Wertschöpfung	64
Tabelle 5:	Jahresmittelwerte des Beschäftigtenstands von LeiharbeiterInnen nach Jahren	65
Tabelle 6:	Anteil der Leiharbeit an allen unselbstständigen Beschäftigungsverhältnissen nach Jahren (auf Basis der Jahresmittelwerte der monatlichen Beschäftigtenstände)	67
Tabelle 7:	Bundesländerverteilung von LeiharbeiterInnen anhand der Jahresmittelwerte des Beschäftigtenstands nach Jahren	68
Tabelle 8:	Bundesländerverteilung von Standardbeschäftigten anhand der Jahresmittelwerte des Beschäftigtenstands nach Jahren	70
Tabelle 9:	Arbeitsvertrag von LeiharbeiterInnen und Standardbeschäftigten nach Jahren	72
Tabelle 10:	Berufstätigkeit vor Leiharbeit nach Altersgruppen	73
Tabelle 11:	(Schulische/universitäre) Ausbildung oder Pensionsbezug neben Leiharbeit nach ausgewählten soziodemografischen und berufsspezifischen Merkmalen	75
Tabelle 12:	Anzahl der Überlasserbetriebe nach Geschlecht	77
Tabelle 13:	Arbeitseinsätze bei verschiedenen Beschäftigerbetrieben nach Geschlecht und (schulischer/universitärer) Ausbildung oder Pensionsbezug	78
Tabelle 14:	Durchschnittliche Überlassungs- und Beschäftigungsdauer in Tagen nach Geschlecht	79
Tabelle 15:	Abgeschlossene Überlassungsepisoden nach Geschlecht	80

Tabelle 16:	Jahresdurchschnittsbestand der überlassenen Arbeitskräfte nach Sparten des Beschäftigterbetriebs und Geschlecht	81
Tabelle 17:	Berufe nach AMS-Klassifikation nach beruflichem Status	83
Tabelle 18:	Berufe nach AMS-Klassifikation nach Geschlecht	84
Tabelle 19:	Tätigkeitsniveau nach höchster abgeschlossener Ausbildung	86
Tabelle 20:	Tätigkeitsniveau nach beruflichem Status	87
Tabelle 21:	Entsprechung von Tätigkeitsniveau und beruflicher Bildung nach höchster abgeschlossener Ausbildung	88
Tabelle 22:	Entsprechung von Tätigkeitsniveau und beruflicher Bildung nach Berufsgruppen	89
Tabelle 23:	Vereinbarung über eine bestimmte Tätigkeit im Grundvertrag beim Überlasserbetrieb nach beruflichem Status	90
Tabelle 24:	Anzahl an Wochenstunden im Rahmen der Leiharbeit nach ausgewählten soziodemografischen und berufsspezifischen Merkmalen	91
Tabelle 25:	Leistung von Überstunden im Rahmen der Leiharbeit nach ausgewählten berufsspezifischen Merkmalen	93
Tabelle 26:	Geschlecht von LeiharbeiterInnen und Standardbeschäftigten nach Jahren (Jahresdurchschnittswerte)	98
Tabelle 27:	Geschlecht von LeiharbeiterInnen mit Arbeitsvertrag als ArbeiterIn nach Jahren (Jahresdurchschnittswerte)	99
Tabelle 28:	Altersverteilung der LeiharbeiterInnen nach Jahren (Jahresdurchschnittswerte)	100
Tabelle 29:	Altersverteilung von Standardbeschäftigten nach Jahren (Jahresdurchschnittswerte)	101
Tabelle 30:	Migrationshintergrund der LeiharbeiterInnen nach Jahren (Jahresdurchschnittswerte)	103
Tabelle 31:	Migrationshintergrund der Standardbeschäftigten nach Jahren (Jahresdurchschnittswerte)	104

Tabelle 32:	Höchste abgeschlossene Ausbildung nach ausgewählten soziodemografischen und berufsspezifischen Merkmalen	106
Tabelle 33:	Mindestlohn nach Lohngruppen (2017)	108
Tabelle 34:	Erwerbseinkommen der LeiharbeiterInnen im Jahresdurchschnitt 2016 nach Geschlecht	110
Tabelle 35:	Erwerbseinkommen der Standardbeschäftigten im Jahresdurchschnitt 2016 nach Geschlecht	110
Tabelle 36:	Erwerbseinkommen der LeiharbeiterInnen mit Arbeitsvertrag als ArbeiterIn im Jahresdurchschnitt 2016 nach Altersgruppen	112
Tabelle 37:	Erwerbseinkommen von Standardbeschäftigten mit Arbeitsvertrag als ArbeiterIn im Jahresdurchschnitt 2016 nach Altersgruppen	113
Tabelle 38:	Beschäftigungsdauer von LeiharbeiterInnen und Standardbeschäftigten mit Arbeitsvertrag als ArbeiterIn im Jahr 2016	117
Tabelle 39:	Analyse der Erwerbsintegration von LeiharbeiterInnen und Standardbeschäftigten mit einem Arbeitsvertrag als ArbeiterIn im Jahr 2016	121
Tabelle 40:	Analyse der Differenz des Anteils voll integrierter ArbeiterInnen zwischen Standardbeschäftigten und LeiharbeiterInnen nach Jahren	122
Tabelle 41:	Abmeldegründe bei Abmeldungen von Leiharbeitsverhältnissen (NACE 782) nach Jahren	132
Tabelle 42:	Abmeldegründe bei Abmeldungen von Arbeitsverhältnissen im Einzelhandel (NACE 47) nach Jahren	134
Tabelle 43:	Abmeldegründe bei Abmeldungen von Arbeitsverhältnissen in der Beherbergung und Gastronomie (NACE 55, 56) nach Jahren	134
Tabelle 44:	Abmeldegründe bei Abmeldungen von Arbeitsverhältnissen im Baubereich (NACE 41, 42, 43) nach Jahren	135

Tabelle 45:	Mehrheitlich typischer Verlauf nach Ende eines Arbeitseinsatzes beim Beschäftigterbetrieb	138
Tabelle 46:	Form der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses	139
Tabelle 47:	Analyse der Transitionen im Anschluss an die Beendigung einer Versicherungsperiode als LeiharbeiterIn nach Jahren	145
Tabelle 48:	Bevorzugung eines Standardbeschäftigungsverhältnisses nach ausgewählten Merkmalen	147
Tabelle 49:	Betriebsrat beim Überlasserbetrieb nach Tätigkeitsniveau	159
Tabelle 50:	Betriebsrat beim Beschäftigterbetrieb nach ausgewählten berufsspezifischen Merkmalen	161
Tabelle 51:	Bereitschaft, sich ehrenamtlich als Überlasser-Betriebsrat bzw. -Betriebsrätin oder als Kontakt-Vertrauensperson der Gewerkschaft für andere Leiharbeitskräfte zu engagieren, nach beruflichem Status	162
Tabelle 52:	Bereitschaft, sich ehrenamtlich als Überlasser-Betriebsrat bzw. -Betriebsrätin oder als Kontakt-Vertrauensperson der Gewerkschaft für andere Leiharbeitskräfte zu engagieren, nach beruflichem Tätigkeitsniveau	163
Tabelle 53:	(Schulische/universitäre) Ausbildung oder Pensionsbezug neben Leiharbeit	209
Tabelle 54:	Zusätzliche Erwerbsbeschäftigungen neben Leiharbeit	209
Tabelle 55:	Art der zusätzlichen Erwerbsbeschäftigungen neben Leiharbeitstätigkeit (Mehrfachnennungen möglich)	210
Tabelle 56:	Mehrmalige Beschäftigung beim gleichen Überlasserbetrieb	210
Tabelle 57:	Anzahl der Beschäftigterbetriebe während einer Tätigkeit als LeiharbeiterIn	210
Tabelle 58:	Berufe nach AMS-Klassifikation nach höchster abgeschlossener Ausbildung	211

Tabelle 59:	Berufe nach AMS-Klassifikation nach (schulischer) Ausbildung oder Pensionsbezug	211
Tabelle 60:	Tätigkeitsniveau nach Geschlecht	212
Tabelle 61:	Tätigkeitsniveau nach Berufen nach AMS-Klassifikation	212
Tabelle 62:	Verhältnis von geleisteten Arbeiten zu der im Grundvertrag vereinbarten Tätigkeit	213
Tabelle 63:	Freiwilligkeit von geleisteten Überstunden im Rahmen der Leiharbeit	213
Tabelle 64:	Korrekte Abgeltung der geleisteten Überstunden im Rahmen der Leiharbeit	213
Tabelle 65:	Zufriedenheit mit wöchentlicher Arbeitszeit nach Anzahl an Wochenstunden	214
Tabelle 66:	Erwerbseinkommen der LeiharbeiterInnen nach Jahren	214
Tabelle 67:	Erwerbseinkommen der LeiharbeiterInnen mit Arbeitsvertrag als ArbeiterIn nach Jahren	215
Tabelle 68:	Erwerbseinkommen von Standardbeschäftigten nach Jahren	216
Tabelle 69:	Erwerbseinkommen von Standardbeschäftigten mit Arbeitsvertrag als ArbeiterIn nach Jahren	217
Tabelle 70:	Beschäftigungsdauer von LeiharbeiterInnen nach Jahren	218
Tabelle 71:	Beschäftigungsdauer von LeiharbeiterInnen mit Arbeitsvertrag als ArbeiterIn nach Jahren	219
Tabelle 72:	Beschäftigungsdauer von Standardbeschäftigten nach Jahren	220
Tabelle 73:	Beschäftigungsdauer von Standardbeschäftigten mit Arbeitsvertrag als ArbeiterIn nach Jahren	221
Tabelle 74:	Erwerbsintegration von LeiharbeiterInnen nach Jahren	222
Tabelle 75:	Erwerbsintegration von LeiharbeiterInnen mit einem Arbeitsvertrag als ArbeiterIn nach Jahren	223
Tabelle 76:	Erwerbsintegration von Standardbeschäftigten nach Jahren	224

Tabelle 77:	Erwerbsintegration von Standardbeschäftigten mit Arbeitsvertrag als ArbeiterIn nach Jahren	225
Tabelle 78:	Bewertung der Aussage „LeiharbeiterInnen haben ein hohes Risiko, arbeitslos zu werden“ nach Arbeitslosigkeit	226
Tabelle 79:	Bewertung der Aussage „LeiharbeiterInnen haben ein hohes Risiko, arbeitslos zu werden“ nach beruflichem Tätigkeitsniveau	226
Tabelle 80:	Betroffenheit und Dauer von Arbeitslosigkeit	227
Tabelle 81:	Dauer der Arbeitslosigkeit nach Tätigkeitsniveau	227
Tabelle 82:	Mehrheitlicher Verlauf nach Ende eines Arbeitseinsatzes beim Beschäftigterbetrieb	228
Tabelle 83:	Gründe für die Zustimmung zur einvernehmlichen Auflösung nach Ende des Arbeitseinsatzes (Mehrfachnennungen möglich)	228
Tabelle 84:	Dauer entlohnter Stehzeiten	229
Tabelle 85:	Korrekte Entlohnung der Stehzeiten	229
Tabelle 86:	Aufforderung zu Urlaub, Abbau von Zeitausgleich und Teilnahme an Weiterbildungen während Stehzeiten	229
Tabelle 87:	Mehrheitlicher Verlauf nach Ende eines Arbeitseinsatzes beim Beschäftigterbetrieb nach beruflichem Tätigkeitsniveau	230
Tabelle 88:	Mehrheitlicher Verlauf nach Ende eines Arbeitseinsatzes beim Beschäftigterbetrieb nach Berufsgruppen	230
Tabelle 89:	Krankenstandszeit/en während eines Leiharbeitsverhältnisses	231
Tabelle 90:	Durchschnittliche Dauer der Krankenstandszeit/en nach beruflichem Status	231
Tabelle 91:	Krankenstandszeit/en während Steh- oder Einsatzzeit/en	232
Tabelle 92:	Angebot einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses während Krankenstandszeit/en	232
Tabelle 93:	Annahme des Angebots einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses während Krankenstandszeit/en	232

Tabelle 94:	Transitionen im Anschluss an die Beendigung einer Versicherungsepisode als LeiharbeiterIn nach Altersgruppen, 2016	233
Tabelle 95:	Bevorzugung eines Standardbeschäftigungsverhältnisses	233
Tabelle 96:	Musteraussage „Wenn man einmal als LeiharbeiterIn tätig ist, ist es nur schwer möglich, wieder in ein normales Arbeitsverhältnis zu wechseln“ nach Tätigkeitsniveau	234
Tabelle 97:	Bewertung der Aussage „LeiharbeiterInnen müssen immer die schlechtesten Arbeiten machen“ nach ausgewählten berufsspezifischen Merkmalen	234
Tabelle 98:	Mehrheitlich Schicht-, Abend-, Nacht-, Wochenendarbeit, Arbeit zu Tagesrandzeiten oder geteilten Arbeitszeiten ausgesetzt nach Berufsgruppen	235
Tabelle 99:	Mehrheitlich Schmutz, Hitze oder Kälte ausgesetzt nach Berufsgruppen	236
Tabelle 100:	Mehrheitlich berufliche Entwicklungsmöglichkeiten vorgefunden nach Berufsgruppen	236
Tabelle 101:	Bezahlung entsprach Tätigkeit nach Berufsgruppen	237
Tabelle 102:	Tätigkeitsniveau nach ausgewählten Merkmalen der Arbeitssituation	237
Tabelle 103:	Ausgewählte Merkmale der Arbeitssituation nach beruflichem Status	238
Tabelle 104:	Zufriedenheit mit bestimmten Aspekten der Leiharbeit nach beruflichem Status	239
Tabelle 105:	Zufriedenheit mit Arbeitszeitausmaß (Wochenstunden) nach Berufsgruppen und Tätigkeitsniveau	240
Tabelle 106:	Zufriedenheit mit Lage der Arbeitszeit nach Berufsgruppen und Tätigkeitsniveau	241

Tabelle 107:	Zufriedenheit mit Arbeitsbelastungen nach Berufsgruppen und Tätigkeitsniveau	242
Tabelle 108:	Zufriedenheit mit beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten nach Berufsgruppen und Tätigkeitsniveau	243
Tabelle 109:	Zufriedenheit mit Bezahlung nach Berufsgruppen und Tätigkeitsniveau	244
Tabelle 110:	Zufriedenheit mit dem Arbeitszeitausmaß (Wochenstunden) nach ausgewählten Indikatoren	245
Tabelle 111:	Zufriedenheit mit Bezahlung nach ausgewählten Indikatoren	245
Tabelle 112:	Bewertung der Aussage „LeiharbeiterInnen werden für die gleiche Tätigkeit im Wesentlichen gleich entlohnt wie MitarbeiterInnen der Stammebelegschaft“	246
Tabelle 113:	Bewertung der Aussage „LeiharbeiterInnen werden für die gleiche Tätigkeit im Wesentlichen gleich entlohnt wie MitarbeiterInnen der Stammebelegschaft“ nach Zufriedenheit mit der Bezahlung	246
Tabelle 114:	Wenn der Meinung, dass LeiharbeiterInnen nicht gleich entlohnt werden wie MitarbeiterInnen der Stammebelegschaft: Besser- oder Schlechterstellung der LeiharbeiterInnen?	247
Tabelle 115:	Wenn der Meinung, dass LeiharbeiterInnen nicht gleich entlohnt werden wie MitarbeiterInnen der Stammebelegschaft: Besser- oder Schlechterstellung der LeiharbeiterInnen? – Antworten nach Zufriedenheit mit der Bezahlung	247
Tabelle 116:	Bewertung der Aussage „Nur mit dem Einkommen aus der Leiharbeit kann man nur schwer seinen Lebensunterhalt bestreiten“ nach ausgewählten Indikatoren	248
Tabelle 117:	Regelmäßige Probleme mit Überlasser- und Beschäftigerbetrieb	249

Tabelle 118:	Problemfelder Überlasserbetrieb (Mehrfachnennungen möglich)	249
Tabelle 119:	Problemfelder Beschäftigerbetrieb (Mehrfachnennungen möglich)	249
Tabelle 120:	Bewertung der Aussage „Als LeiharbeiterIn wird man von der Stammebelegschaft in einem Betrieb nicht wertgeschätzt“ nach ausgewählten Indikatoren	250
Tabelle 121:	Kontakt zu ... im Überlasser-, Beschäftigerbetrieb	251
Tabelle 122:	Kontakt zu LeiharbeiterInnen im Beschäftigerbetrieb nach Dauer des Arbeitseinsatzes beim Beschäftigerbetrieb	252
Tabelle 123:	Kontakt zur Stammebelegschaft im Beschäftigerbetrieb nach Dauer des Arbeitseinsatzes beim Beschäftigerbetrieb	252
Tabelle 124:	Kontakt zu LeiharbeiterInnen im Überlasserbetrieb nach Bestehen eines Betriebsrates im Überlasserbetrieb	253
Tabelle 125:	Kontakt zur Stammebelegschaft im Überlasserbetrieb nach Bestehen eines Betriebsrates im Überlasserbetrieb	253
Tabelle 126:	Kontakt zum Betriebsrat beim Überlasserbetrieb	254
Tabelle 127:	Art des Kontakts zum Betriebsrat beim Überlasserbetrieb (Mehrfachnennung möglich)	254
Tabelle 128:	„Hatten Sie im Allgemeinen das Gefühl, dass Sie sich mit allen Anliegen und Fragen an den Betriebsrat beim Überlasserbetrieb wenden können?“	254
Tabelle 129:	Zufriedenheit mit betriebsrätlicher Vertretung im Überlasserbetrieb	255
Tabelle 130:	Kontakt zum Betriebsrat beim Beschäftigerbetrieb	255
Tabelle 131:	Art des Kontakts zum Betriebsrat beim Beschäftigerbetrieb (Mehrfachnennungen möglich)	255

Tabelle 132:	„Hatten Sie im Allgemeinen das Gefühl, dass Sie sich mit allen Anliegen und Fragen an den Betriebsrat beim Beschäftigterbetrieb wenden können?“	256
Tabelle 133:	Zufriedenheit mit betriebsrätlicher Vertretung im Beschäftigterbetrieb	256
Tabelle 134:	Bekanntheit des Sozial- und Weiterbildungsfonds (SWF) nach ausgewählten Indikatoren	257
Tabelle 135:	Wenn Sozial- und Weiterbildungsfonds (SWF) bekannt: Bekanntheit der einzelnen Förderangebote des SWF nach beruflichem Status	257
Tabelle 136:	Wenn Sozial- und Weiterbildungsfonds (SWF) bekannt: Bekanntheit der einzelnen Förderangebote des SWF nach Altersgruppen	258
Tabelle 137:	Wenn Förderangebote des SWF bekannt: Wichtigkeit der Angebote nach beruflichem Status	259
Tabelle 138:	Bekanntheit der Soforthilfe der PRO-GE für LeiharbeiterInnen nach ausgewählten Indikatoren	260
Tabelle 139:	Wenn Soforthilfe der PRO-GE bekannt: Informationsquelle/n zur Soforthilfe der PRO-GE für LeiharbeiterInnen nach ausgewählten Indikatoren (Mehrfachnennungen möglich)	260
Tabelle 140:	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung zumindest teilweise in Arbeitszeit des Leiharbeitsverhältnisses und/oder zumindest teilweise vom Überlasserbetrieb finanziert	261
Tabelle 141:	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach ausgewählten Indikatoren	262
Tabelle 142:	Verwertbarkeit der beruflichen Weiterbildung für die Leiharbeitstätigkeit nach Bedingungen der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung	262

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AKÜ	Arbeitskräfteüberlassung
ALB	Arbeitslosenbestand
APS	Pflichtschule
AÜG	Arbeitskräfteüberlassungsgesetz
BAK	Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung
Bgld.	Burgenland
BIP	Bruttoinlandsprodukt
FH	Fachhochschule
Ktn.	Kärnten
KV	Kollektivvertrag
LAP	Lehrabschlussprüfung
LS	Längsschnittdaten
MP	Meisterprüfung
NÖ	Niederösterreich
OÖ	Oberösterreich
Sbg.	Salzburg
STB	Standardbeschäftigte
Stmk.	Steiermark
SVÄG	Sozialversicherungs-Änderungsgesetz
SWF	Sozial- und Weiterbildungsfonds
UNI	Universität
Vbg.	Vorarlberg
VwGH	Verwaltungsgerichtshof

ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG IN ÖSTERREICH

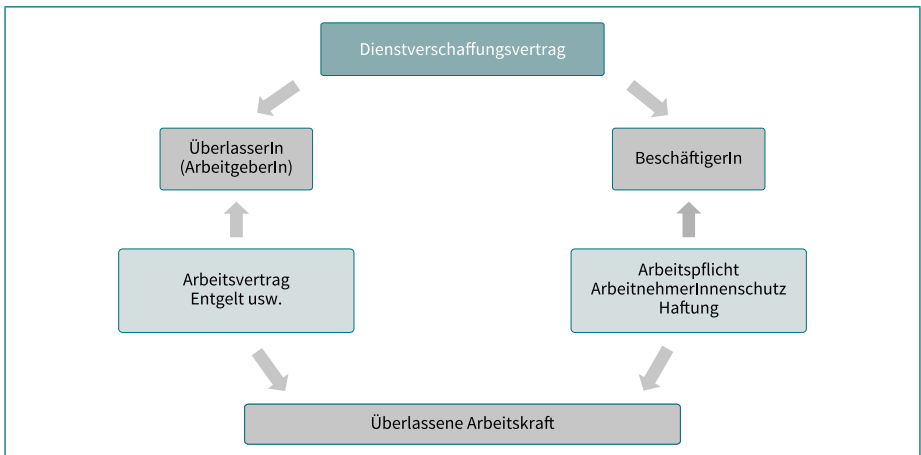
1 GRUNDSÄTZLICHE BEMERKUNGEN ZUR LEIHARBEIT

1.1 Begriffsbestimmung

Der Begriff „Leiharbeit“ bzw. „Arbeitskräfteüberlassung“ wird für eine Beschäftigungsform benutzt, bei der ein/e ArbeitgeberIn eine Arbeitskraft einstellt und sie in weiterer Folge einem anderen Unternehmen gegen Entgelt zur Verfügung stellt.

Im angelsächsischen Raum sind für diese Arbeitsform die Begriffe „agency work“ oder „temporary agency work“ (vgl. z. B. Storrie 2002) in Gebrauch. Im deutschsprachigen Raum wird neben „Leiharbeit“ von „Arbeitskräfteüberlassung“ oder „Zeitarbeit“ gesprochen (vgl. z. B. Wierlemann 1994). Das charakteristische Merkmal der Arbeitskräfteüberlassung, das sie von anderen Beschäftigungskonstellationen unterscheidet, ist das vertragliche Dreiecksverhältnis zwischen einem/einer ÜberlasserIn, der überlassenen Arbeitskraft und einem/einer BeschäftigerIn (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Dreiecksverhältnis der Arbeitskräfteüberlassung



Quelle: L&R Sozialforschung, 2017

Überlassene Arbeitskräfte sind in der Regel ArbeitnehmerInnen, also ArbeiterInnen oder Angestellte. Jedoch ist in Hinblick auf die zunehmende Verbreitung neuer Arbeitsformen zu betonen, dass es sich gemäß § 3 Abs. 4 AÜG dabei auch um „arbeitnehmerähnliche Personen“ handeln kann, also um Personen, die formal auf Werkvertragsbasis oder auf Basis eines freien Dienstvertrags tätig sein können, tatsächlich aber ähnlich wie ArbeitnehmerInnen von ihrem/ihrer VertragspartnerIn wirtschaftlich abhängig und weitgehend fremdbestimmt sind. Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz setzt hier den wahren wirtschaftlichen Gehalt des Vertragsverhältnisses als Kriterium an: Sofern wirtschaftliche Unselbstständigkeit vorliegt, fallen auch Arbeitskräfte, die formal über einen Werkvertrag verfügen, unter das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (vgl. § 4 Abs. 1 AÜG; weiterführend Sacherer 2000, 53 ff.). § 4 Abs. 2 AÜG legt hierfür mehrere Beurteilungskriterien vor, welche nach der Rechtsprechung des VwGH eng und streng auszulegen sind: Das bedeutet, dass bereits bei Zutreffen eines der Merkmale von Arbeitskräfteüberlassung im Sinne des AÜG ausgegangen wird.

ÜberlasserIn („VerleiherIn“) werden jene Unternehmen genannt, die „Arbeitskräfte zur Arbeitsleistung an Dritte vertraglich verpflichten“ (§ 3 Abs. 2 AÜG). Dabei sind die Überlasserbetriebe die ArbeitgeberInnen – bzw. im Falle eines Werkvertrags (s. o.) die AuftraggeberInnen – der überlassenen Arbeitskräfte. Die ArbeitnehmerInnen bzw. arbeitnehmerInnenähnlichen Personen stehen mit ihnen in einem Vertragsverhältnis, d. h., sie schließen ihren Arbeitsvertrag, freien Dienstvertrag oder auch Werkvertrag mit den ÜberlasserInnen ab.

BeschäftigerIn ist, „wer Arbeitskräfte eines Überlassers zur Arbeitsleistung für betriebs-eigene Aufgaben einsetzt“ (§ 3 Abs. 3 AÜG). Es sind hiermit also jene Unternehmen bezeichnet, die – zum Teil vorübergehend – zusätzliches Personal benötigen, ohne dieses jedoch selbst anstellen zu wollen. Die überlassenen ArbeitnehmerInnen stehen in keinerlei arbeitsrechtlichem Vertragsverhältnis zu den BeschäftigerInnen. Nur zwischen ÜberlasserInnen und BeschäftigerInnen besteht ein sogenannter „Dienstverschaf-

fungsvertrag“, in dem sich die ÜberlasserInnen verpflichten, den BeschäftigerInnen geeignete Arbeitskräfte zur Verfügung zu stellen. Allerdings erstreckt sich diese Verpflichtung lediglich auf Arbeitsbereitschaft sowie durchschnittliche berufliche und fachliche Qualifikation. ÜberlasserInnen haften nicht für einen bestimmten Leistungserfolg.

Eine solche Überlassung von Arbeitskräften kann im Inland wie auch grenzüberschreitend stattfinden. Letzteres, die grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung vom Ausland nach Österreich, ist nicht Gegenstand des vorliegenden Berichtes (vgl. dazu beispielsweise Danzer/Riesenfelder/Wetzel 2016), vielmehr werden im Folgenden die Entwicklung der Arbeitskräfteüberlassung in Österreich und die Situation der österreichischen LeiharbeiterInnen analysiert.

2 ZUR ENTSTEHUNGSGESCHICHTE UND ENTWICKLUNG DES ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNGSGESETZES (AÜG)

2.1 Von der Verbotsforderung der ArbeitnehmerInnenvertreterInnen zum sozial- und arbeitsrechtlichen Schutz der LeiharbeiterInnen

Arbeitskräfteüberlassung ist inzwischen in Österreich, wie auch weltweit, eine etablierte Form des flexiblen Personaleinsatzes. Sie bietet Unternehmen flexible Möglichkeiten zur Abdeckung von Auftragsspitzen oder kurzfristigem Personalbedarf, ist zugleich aber für ArbeitnehmerInnen mit mehr oder minder hohen Unsicherheiten und sozialen Risiken verbunden. Das Phänomen der Arbeitskräfteüberlassung ist dabei keineswegs eine junge Erscheinung, sondern der Einsatz überlassener Arbeitskräfte und die Bemühungen um eine rechtliche Gestaltung dieser Arbeitsform reichen zurück bis ins letzte Jahrhundert (siehe beispielsweise Tólos 1999, Wroblewski 2001, Enzenhofer/Riesenfelder/Wetzel 2007). Während bis in die 1980er-Jahre ArbeitnehmerInnenvertreterInnen noch auf ein gänzlich Verbot von Leiharbeit drängten, wurde diese Haltung angesichts der faktischen Verbreitung der Arbeitskräfteüberlassung zusehends vom Bemühen um eine arbeits- und sozialrechtliche Ausgestaltung abgelöst. Fortan lag der Fokus der ArbeitnehmerInnenseite auf dem Bemühen, Leiharbeit „sozialverträglich“ zu gestalten, wozu die Wahrung der Interessen der LeiharbeiterInnen sowie der Schutz der Stammbeschafteten in den Beschäftigertbetrieben zählen. Aufseiten der ArbeitgeberInnenvertreterInnen wurde stets die wirtschaftliche Notwendigkeit der Arbeitskräfteüberlassung betont. Fragen des Marktzuganges (Konzessionierung des lange Zeit freien Gewerbes der Arbeitskräfteüberlassung), Bürokratisierung etc. standen hier im Vordergrund.

Letztlich konnten sich VertreterInnen der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen Ende der 1980er-Jahre einigen, was zum Beschluss des „Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) 1988“ führte. Das AÜG bezweckt den Schutz der überlassenen Arbeits-

kräfte (insbesondere in arbeitsvertraglicher, arbeitnehmerInnenschutz- und sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht), die Vermeidung arbeitsmarktpolitisch nachteiliger Entwicklungen und die Verhinderung einer Beeinträchtigung der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie einer Gefährdung der Arbeitsplätze von ArbeitnehmerInnen im Beschäftigterbetrieb (vgl. § 2 AÜG).

Ungeachtet der gesetzlichen Grundlage wiesen Untersuchungen sowie ExpertInnen auf Problemfelder hin, die zum Bemühen des Abschlusses eines eigenen Kollektivvertrages für die Leiharbeitsbranche beitrugen. Nach jahrelangen Verhandlungen wurde im Jahr 2002 ein Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung abgeschlossen. Dieser schließt Regelungslücken im AÜG, insbesondere im Bereich der Entgelte überlassener Arbeitskräfte, und reduziert Rechtsunsicherheiten auf ArbeitnehmerInnen- wie auf ArbeitgeberInnenseite. Erfasst werden von diesem Kollektivvertrag ArbeiterInnen, während für angestellte überlassene Arbeitskräfte der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte des Gewerbes (Kollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung, in Information und Consulting) gilt.

2.2 Förderung von Flexibilität in Verbindung mit Beschäftigungssicherheit – EU-Leiharbeitsrichtlinie 2008

Während in Österreich seit Ende der 1980er-Jahre eine gesetzliche und seit 2002 eine kollektivvertragliche Grundlage für die Arbeitskräfteüberlassung existiert, stellte sich die regulatorische Situation in anderen Ländern der Europäischen Union sehr unterschiedlich dar (vgl. z. B. Arrowsmith 2006). Staaten wie etwa Schweden oder Portugal führten, so wie Österreich, in den 1990er-Jahren gesetzliche Regelungen ein. Bei anderen Ländern der EU-15-Gruppe (z. B. Niederlande, Belgien) traf dies bereits in den 1960er-/1970er-Jahren zu, im Falle von Griechenland und Finnland hingegen erst im Jahr 2001. In den neuen EU-Mitgliedstaaten (EU-8) wurde Arbeitskräfteüberlassung erst vergleichsweise spät ein Thema, und erste gesetzliche Grundlagen wurden in den Jahren nach

2000 eingeführt. Neben der Frage nach dem grundsätzlichen Vorhandensein einer Regulierung unterschieden sich die nationalstaatlichen Gesetze auch weitgehend in materieller Hinsicht. Manche Länder hatten die Grundsätze des Equal Pay bzw. Equal Treatment verankert, andere nicht, manche regulierten Fragen des Arbeitsvertrages oder die Dauer betrieblicher Einsätze etc. (vgl. z. B. Nienhüser/Matiaske 2003, Vanselow/Weinkopf 2009).

Vor dem Hintergrund der großen Unterschiede in den Mitgliedstaaten beschlossen nach jahrelanger Diskussion 2008 das Europäische Parlament und der Rat der Europäischen Union die Richtlinie 2008/104/EG über Leiharbeit. Ziel der Richtlinie ist es, für den Schutz der LeiharbeiterInnen zu sorgen, die Qualität der Leiharbeit zu verbessern, indem die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von LeiharbeiterInnen gesichert wird, und Leiharbeitsunternehmen als ArbeitgeberInnen anzuerkennen (Artikel 2).

Die Richtlinie schreibt das Prinzip der Nichtdiskriminierung zwischen LeiharbeiterInnen und ArbeitnehmerInnen in Beschäftigterbetrieben fest und gilt für die wichtigsten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Als diese Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen werden in Artikel 3 die durch Gesetz, Verordnung, Verwaltungsvorschrift, Kollektivvertrag und/oder sonstige verbindliche Bestimmungen allgemeiner Art festgelegten Punkte in Bezug auf Dauer der Arbeitszeit, Überstunden, Pausen, Ruhezeiten, Nachtarbeit, Urlaub, arbeitsfreie Tage und Arbeitsentgelt definiert.

Das Prinzip der Gleichbehandlung gilt weiters auch für Schutzvorschriften und den Zugang zu allgemein zugänglichen Leistungen am Arbeitsplatz, wie beispielsweise Kinderbetreuungseinrichtungen und Beförderungsmittel. Auch müssen LeiharbeiterInnen über im entleihenden Unternehmen offene Stellen unterrichtet werden. Weiters sieht die Richtlinie vor, dass die Mitgliedstaaten den Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen für LeiharbeiterInnen vereinfachen.

Vor dem Hintergrund der verschiedenen nationalen rechtlichen Regelungen führte die Richtlinie in den Mitgliedstaaten zu unterschiedlich weit reichenden Umsetzungserfordernissen (vgl. Europäische Kommission 2014). In Österreich wurde die Richtlinie mit der Novelle zum Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) 2012 implementiert, wobei eine weitere Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Fortschritte in der Gleichbehandlung und Gleichstellung überlassener Arbeitskräfte mit den Stammbeschäftigten des Beschäftigerbetriebs im Fokus standen.

2.3 Novelle des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) 2012

In das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz wurden im Zuge der Novellierung Kernelemente der Leiharbeitsrichtlinie eingearbeitet, was vor allem die Gleichbehandlung überlassener Arbeitskräfte mit den Stammbeschäftigten der Beschäftigerbetriebe einschließt sowie Diskriminierungsverbote oder die Etablierung eines Sozial- und Weiterbildungsfonds zur Förderung überlassener Arbeitskräfte (siehe dazu beispielsweise Raschauer/Resch 2014, Specht/Stummer 2014) – Aspekte, welche auch im Rahmen der hier vorliegenden Studie mittels der Befragung von überlassenen Arbeitskräften angesprochen wurden und in den nachfolgenden Kapiteln näher dargestellt sind.

2.3.1 Equal Treatment und Diskriminierungsverbot

Die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für überlassene Arbeitskräfte müssen denjenigen der Stammbeslegschaft im Beschäftigerbetrieb entsprechen, und überlassene Arbeitskräfte haben den gleichen Schutz gegen Diskriminierungen wie StammmitarbeiterInnen. Führt eine Diskriminierung einer überlassenen Arbeitskraft im Beschäftigerbetrieb zur Beendigung der Überlassung und in der Folge zur Kündigung, so haben LeiharbeiterInnen nun das Recht, auf Wiedereinstellung zu klagen und Schadenersatzforderungen gegenüber dem/der BeschäftigerIn und dem/der ÜberlasserIn geltend zu machen.

LeiharbeiterInnen haben nun auch einen gleichgestellten Zugang zu betrieblichen Sozialleistungen des Beschäftigerbetriebs, wie beispielsweise Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmittel.

Seit Jänner 2014 haben überlassene Arbeitskräfte, wenn deren Einsatz im Beschäftigerbetrieb länger als vier Jahre andauert, auch Zugang zu einem gegebenenfalls vorhandenen Betriebspensionssystem im Beschäftigerbetrieb. BeschäftigerInnen müssen in diesem Fall für die Dauer der Beschäftigung die gleichen Beiträge wie für das Stammpersonal entrichten.

Gleichstellung gilt auch in Bezug auf Arbeitszeit, Urlaub und arbeitsfreie Tage. Für LeiharbeiterInnen gelten dieselben gesetzlichen, kollektivvertraglichen oder sonstigen im Beschäftigerbetrieb geltenden verbindlichen Bestimmungen wie für StammmitarbeiterInnen.

2.3.2 Equal Payment

Equal Treatment gilt auch für die Entlohnung und meint in diesem Kontext Equal Payment. Konkret kommt ein „Günstigkeitsvergleich“ zum Tragen, das heißt, dass für LeiharbeiterInnen der bessere Mindestlohn zählt. Wenn der kollektivvertragliche Lohn eines vergleichbaren Stammmitarbeiters bzw. einer vergleichbaren Stammmitarbeiterin über dem AKÜ-KV bzw. KV für Angestellte des Gewerbes liegt, ist der jeweilige günstigere Beschäftiger-KV für die LeiharbeiterInnen anzuwenden (siehe auch Kapitel 5). In einigen Branchen mit relativ hohem Lohnniveau (beispielsweise in der chemischen Industrie, der Metall- und Elektroindustrie)¹ gelten auch sogenannte Referenzzuschläge, welche zu einer Verringerung des Unterschiedes zwischen Mindestlöhnen und tatsächlich ausbezahlten Ist-Löhnen führen sollen.

1 Siehe näher: www.proge.at/servlet/ContentServer?pagename=P01/Page/Index&n=P01_1.4.a&cid=1257346779486.

Überlassene Arbeitskräfte hatten schon vor der Novelle 2012 Anspruch auf ein angemessenes ortsübliches Entgelt, wobei bei der Beurteilung der Angemessenheit für die Dauer der Überlassung auf das im Beschäftigterbetrieb vergleichbaren ArbeitnehmerInnen für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende Entgelt Bedacht zu nehmen war. Mit der Novelle 2012 neu hinzugefügt wurde, dass darüber hinaus auf die im Beschäftigterbetrieb für vergleichbare Arbeitskräfte mit vergleichbarer Tätigkeit geltenden sonstigen verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art Bedacht zu nehmen ist – dies aber nur, wenn der/die ÜberlasserIn keinem Kollektivvertrag unterworfen ist und im Beschäftigterbetrieb auch kein durch Kollektivvertrag, Verordnung oder Gesetz festgelegtes Entgelt gilt. Da im Prinzip flächendeckend Kollektivverträge gelten, wurde damit ein Anspruch der Leiharbeitskräfte auf Gleichstellung mit der Stammbesellschaft in Bezug auf betriebliche Entgeltregelungen wie beispielsweise betriebliche Erfolgsprämien oder Gewinnbeteiligungen nicht realisiert.

Auch wenn damit, wie es gerade auch in den im Rahmen des vorliegenden Projektes geführten ExpertInneninterviews zur Sprache kam, eine maßgebliche Lücke im Equal Payment besteht, so weist Österreich doch insgesamt eine relativ günstige Regelung auf. In Deutschland beispielsweise sieht das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz mittels der Reform aus dem Jahr 2017 (Stand 21. 2. 2017)² das Prinzip des gleichen Lohnes für LeiharbeiterInnen und Stammbesellschaft erst spätestens nach neun Monaten Beschäftigung der überlassenen Arbeitskräfte vor, was unter bestimmten Bedingungen auf bis zu 15 Monate verlängert werden kann.³

2.3.3 Sozial- und Weiterbildungsfonds

Die EU-Richtlinie sieht Förderungen des Zugangs von LeiharbeiterInnen zu Fort- und Weiterbildungsangeboten vor, um deren berufliche Entwicklung und Beschäfti-

.....

2 Siehe www.gesetze-im-internet.de, www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2016/kw38-de-arbeitnehmerueberlassung/459196.

3 Günstigere Regelungen können tarifvertraglich vereinbart werden.

gungsfähigkeit zu stärken. In Österreich bestand bereits seit 2007 eine kollektivvertraglich geregelte Unterstützung der Weiterbildung für LeiharbeiterInnen (vgl. z. B. Riesenfelder/Wetzel 2009).

Seit der Novelle 2012 wurde nun ein Fondsmodell implementiert. Zweck des Fonds ist es, LeiharbeiterInnen während Stehzeiten, also überlassungsfreien Zeiten, Unterstützung durch die Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen oder durch finanzielle Zuschüsse zu bieten. Auch können Leistungen an Überlasserbetriebe zur Verlängerung der Beschäftigungsdauer erbracht werden (siehe dazu näher Kapitel 14).

Finanziert wird der Fonds aus Mitteln der Arbeitsmarktpolitik und aus Beiträgen der gewerblichen ArbeitskräfteüberlasserInnen aus dem In- wie Ausland für überlassene ArbeiterInnen (ab 2013) und überlassene Angestellte (ab 2017) in Höhe von 0,6 % der Beitragsgrundlage im Jahr 2015 und 0,8 % der Beitragsgrundlage ab dem Jahr 2016. Zuletzt, im Rahmen des Sozialversicherungs-Änderungsgesetzes 2017 (SVÄG 2017), wurde aufgrund der finanziellen Reserven des Fonds eine vorübergehende Beitragsenkung auf zunächst 0,35 % bzw. ab dem 2. Quartal 2019 auf 0,5 % beschlossen (vgl. www.swf-akue.at, siehe auch Kapitel 14).

2.3.4 Erweiterung der Informationspflichten

Weitere Neuerungen des AÜG 2012 umfassten etwa erweiterte Informationspflichten gegenüber den Leiharbeitskräften. Für die Beendigung eines Arbeitseinsatzes beim Beschäftigerbetrieb, der mindestens drei Monate gedauert hat, gilt nun eine Vorankündigungspflicht. LeiharbeiterInnen müssen über das Ende der Überlassung zwei Wochen im Vorhinein informiert werden. Den Interviews mit BetriebsrätInnen zufolge ist dieser Teil der Neuerungen des AÜG 2012 aber mit deutlichen Schwächen behaftet, weil der Informationspflicht in vielen Fällen nicht nachgekommen wird. Argumentiert wird etwa in folgender Weise:

„Das ist in meinen Augen der schlechteste Teil vom ganzen Gesetz. Weil die Leiharbeitsfirmen draufgekommen sind, dass sie es den Leuten nicht sagen müssen, weil es gibt ja keinerlei Sanktionen. Und darüber hinaus ist bekannt, dass manche Zeitarbeitsfirmen die 14 Tage Vorwarnfrist ausnützen, um gleich einmal die Kündigung auszusprechen. Obwohl das dann ja total fristwidrig ist. [...] Der Paragraph wäre gut, wenn die Beschäftigterbetriebe von der Verantwortung mit ins Boot geholt worden wären.“ (ExpertInneninterview Betriebsrat Überlasserbetrieb)

Zu den Informationspflichten kann auch die Ausschreibungspflicht frei werdender Arbeitsplätze in Beschäftigterbetrieben gezählt werden, welche so zu erfolgen hat, dass überlassene Arbeitskräfte dazu Zugang haben.

Erweitert wurden auch die Informationspflichten des Beschäftigterbetriebs gegenüber dem/der ÜberlasserIn. Ersterer hat über die wesentlichen Umstände im Hinblick auf die Überlassung zu informieren, wozu unter anderem die benötigten Qualifikationen, kollektivvertragliche Einstufungen und die im Beschäftigterbetrieb geltenden wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zählen.

2.3.5 Weitere Aspekte

Die EU-Richtlinie spricht von „vorübergehenden“ Überlassungen, ohne dies näher zu definieren, was letztlich zu einer Diskussion darüber geführt hat, ob bei Überlassungen zwischen „vorübergehend“ und „dauerhaft“ zu differenzieren wäre (vgl. z. B. Schindler 2014). Österreich sieht keine zeitlichen Beschränkungen der Überlassungsdauer vor. In Deutschland ist hingegen in der jüngsten AÜG-Novelle 2017 eine Höchstüberlassungsdauer eingeführt worden. Dazu hielt die deutsche Bundesregierung im Gesetzesentwurf fest: „Zur Kernfunktion der Arbeitnehmerüberlassung gehört, dass sie vorübergehend erfolgt. Der dauerhafte Einsatz von LeiharbeiterInnen kann hingegen zu der Verdrängung von StammarbeiterInnen im Einsatzbetrieb führen. Dem soll künftig

gesetzlich entgegengewirkt werden. Hierzu wird eine Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten eingeführt.⁴ Eine solche Höchstüberlassungsdauer war in Deutschland bereits früher im Gesetz verankert (ab 1997 im Ausmaß von zwölf Monaten) und wurde im Zuge der Hartz-Gesetzgebung Ende des Jahres 2003 aufgehoben. Die aktuelle Novellierung führt also zu einer Wiedereinführung einer Höchstüberlassungsdauer, welche nun 18 Monate beträgt.⁵ Allerdings erlaubt eine Tariföffnungsklausel eine Ausweitung der Überlassungshöchstdauer, was beispielsweise seitens der Tarifpartner der Metall- und Elektroindustrie bereits genutzt wurde. Dieser Tarifvertrag sieht vor, dass basierend auf konkreten betrieblichen Vereinbarungen eine maximale Überlassungsdauer von 48 Monaten möglich ist.⁶ Andernfalls, also wenn keine spezifischen betrieblichen Vereinbarungen bestehen, ist im Tarifvertrag festgelegt, dass der/die ArbeitgeberIn dem/der LeiharbeiterIn nach 24 Monaten eine Übernahme anbieten muss. Vereinbart wurde weiters, dass LeiharbeiterInnen nicht auf dauerhaft angelegten Arbeitsplätzen eingesetzt werden dürfen. Hintergrund dafür ist, dass die Wiedereinführung der Höchstüberlassungsdauer zu Kritik von verschiedenen Seiten geführt hat,⁷ die im Wesentlichen auf die Gefahr eines „Drehtüreffektes“ verweist: Eine maximale Überlassungsdauer, die sich zudem auf die Arbeitskraft und nicht auf den Arbeitsplatz bezieht, führe dazu, dass eine Leiharbeitskraft vor dem Erreichen der Höchstüberlassungsdauer einfach durch eine andere ausgetauscht werde.

Ein verpflichtendes Übernahmeangebot nach einer bestimmten Überlassungsdauer, wie im zuvor genannten Tarifvertrag festgelegt, wurde auch in Österreich seitens der ArbeitnehmerInnenvertreterInnen im Zuge der Novellierung des AÜG 2012 angeregt,⁸ jedoch nicht realisiert.

4 18/9232 – Gesetzesentwurf: Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze – 20. 7. 2016.

5 Werden die gesetzlichen oder tarifvertraglichen Dauern überschritten, gilt das Arbeitsverhältnis zwischen Zeitarbeitsunternehmen und LeiharbeiterIn als unwirksam, und es kommt ein Arbeitsverhältnis zwischen BeschäftigterIn und ArbeitnehmerIn zustande.

6 Vgl. <https://www.igmetall.de/leiharbeit-24953.htm>.

7 Vgl. z. B. www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2016/kw38-de-arbeitnehmerueberlassung/459196.

8 Siehe Stellungnahme des BAK zum Gesetzesentwurf AÜG, 10/SN-366/ME XXIV. GP.

Eine nach wie vor ebenfalls ungelöste Herausforderung stellt die Entkopplung von Arbeitseinsätzen und Beschäftigungsverhältnissen dar. Der Kollektivvertrag für Leiharbeit sieht hierzu zwar vor, dass aufgrund der Beendigung einer Überlassung (und vier Arbeitstage danach) nicht gekündigt werden darf. In der Praxis werden jedoch teilweise einvernehmliche Kündigungen vereinbart, wobei dies teils auch gegen den Willen der LeiharbeiterInnen stattfindet (siehe dazu Kapitel 10.2). Im Zuge der Novellierung des AÜG 2012 wurde daher vonseiten der ArbeitnehmerInnen ein zusätzliches gesetzliches Verbot einvernehmlicher Lösungen im unmittelbaren Zusammenhang mit der Beendigung einer Überlassung gefordert.

Ungeachtet dessen kann festgehalten werden, dass Österreich seit vielen Jahren über eine gesetzliche und kollektivvertragliche Grundlage für die Arbeitskräfteüberlassung verfügt, welche auch sukzessive weiterentwickelt wurde. Inwiefern damit Equal Treatment für die LeiharbeiterInnen auch in der Praxis tatsächlich realisiert ist und welche Veränderungen sich im Verlauf der letzten Jahre beobachten lassen, thematisieren die folgenden Kapitel entlang unterschiedlicher Indikatoren.

3 STRUKTUREN DER LEIHARBEITSVERHÄLTNISSE

3.1 Entwicklung der Leiharbeit in den Mitgliedstaaten der EU

Nicht nur wegen der spezifischen Ausrichtung der Leiharbeit im Sinne eines Dreiecksverhältnisses zwischen Überlasserbetrieb, LeiharbeiterIn und Beschäftigterbetrieb, sondern auch aufgrund unterschiedlicher nationaler Erfassungsmethoden ist es nur sehr eingeschränkt möglich, zuverlässige EU-weite Beschäftigungsdaten vorzulegen. Den Eurostat SBS (Structural Business Statistics) zufolge waren im Jahr 2011 EU-weit rund 3,9 Millionen Arbeitskräfte im Rahmen der Leiharbeit tätig, wobei in dieser Zählung keine Daten für Kroatien, Griechenland, Irland und Malta erhoben werden konnten (siehe Eurofound 2016). Die Angaben der EU-weiten Vertretung der Überlasserbetriebe CIETT hingegen weisen, basierend auf einer anderen Erfassungsmethode, für das Jahr 2011 rund 4 Millionen LeiharbeiterInnen gemessen als Vollzeitäquivalente in der EU aus (siehe CIETT 2015).

Augenfällige Unterschiede zwischen den Angaben von Eurostat und CIETT finden sich auch in den Daten zur Leiharbeit in Europa auf Basis von Vollzeitäquivalenten für das Jahr 2013. Neben fehlenden Angaben in den Eurostat-Daten für Frankreich, Griechenland, Irland, Malta und Slowenien ist auch davon auszugehen, dass die Eurostat-Werte für das UK – aufgrund national unterschiedlicher Erfassungsmethoden – stark unterschätzt werden. Darüber hinaus finden sich deutliche Differenzen in den Statistiken für Belgien, Frankreich, Deutschland und die Niederlande.

Tabelle 1: Leiharbeit in den Staaten der Europäischen Union

Country	Eurostat (SBS): temporary employment agency activities/number of employees in FTEs, 2013	CIETT: daily average number of agency workers in FTEs, 2013
AT	58,127	74,000*
BE	97,188	83,000
BG	2,643	10,000
CY	635	n.a.
CZ	44,132	46,000
DE	708,612	839,000
DK	16,655	17,000
EE	5,913	4,000
EL	584**	5,000
ES	145,285	81,000
FI	34,128	28,000
FR	n.a.***	510,000
HR	4,441	8,000
HU	44,789	74,000
IE	n.a.	26,000
IT	176,362	277,000
LT	2,848	2,000**
LU	8,767	6,000
LV	765	200**
MT	n.a.	n.a.
NL	381,202	211,000
PL	59,725	185,000
PT	66,116	80,000
RO	19,666	20,000
SE	51,756	70,000
SK	5,671	19,000**
SL	n.a.	5,000*
UK	612,434	1,156,000****

n.a. = not available.

* 2011 data; ** 2012 data; *** The FTE data on temporary agency workers for France as provided by Eurostat are obviously not correct: For 2013, Eurostat reports a number of employees (FTEs) of 42,940. Compared with other sources and an overall employment figure produced by Eurostat for the same year (718,392), the FTE data are hardly likely; **** Data refer to the number of agency workers 'on any given day'.

Quelle: Eurofound (2016): Representativeness of the European social partner organisations: Temporary agency work sector

Mit ähnlichen Unschärfen haben auch die rezentesten EU-weiten Daten zur Leiharbeit für die Jahre 2013 bis 2014 zu kämpfen (siehe Eurofound 2016). Trotz dieser Schwächen können allerdings einige Muster herausgearbeitet werden. So finden sich beispielsweise deutliche Unterschiede zwischen westeuropäischen Ländern und zentral- und osteuropäischen Ländern bzw. auch südeuropäischen Ländern. Die höchsten Anteile an Leiharbeitsverhältnissen bestehen in den Niederlanden (3,3 %), in Belgien (2,3 %) sowie in Deutschland, Frankreich und Luxemburg (alle über 1,5 %).

Die stärksten absoluten Zuwächse im Zeitvergleich 2009 bis 2013/2014 entfallen auf Deutschland (+29 %) und Länder, in denen Leiharbeit ein noch vergleichsweise junges Phänomen ist (vgl. Arrowsmith 2006) – dazu zählen Polen (+48 %), Ungarn (+53 %), Rumänien (+74,5 %) sowie die Slowakei (+34 %). Neben Deutschland sind Dänemark (+25 %), Österreich (+15 %), Schweden (+18 %) und Belgien (+6 %) als jene westeuropäischen Staaten herauszustreichen, die im Untersuchungszeitraum einen Zuwachs aufweisen.

Tabelle 2: Entwicklung der Leiharbeit in den Staaten der Europäischen Union seit 2009

Country	2009		2013–2014		Proportion of agency workers in total workforce (%)	
	Total employment	FTE employment	Total employment	FTE employment	2009	2013–2014
AT	56,882	51,185	65,327	63,450**	1.6	1.8
BE	77,957*	n.a.	82,854	n.a.	2.1	2.3
BG	999	988	2,772	2,699	0.04	0.12
CY	90	90	413	413	0.0	0.1
CZ	n.a.	n.a.	223,808	n.a.	n.a.	4.2 (est.)
DE	632,377	n.a.	814,580	n.a.	1.5	1.9
DK	17,863	15,312	22,477	18,040	0.6	1.0
EE	2,696	2,602	6,218	5,913	0.7	1.5
EL	n.a.	n.a.	12-13,000	6,000	n.a.	0.1–0.2
ES	428,564	82,435	495,675	95,343	0.43	0,55
FI	n.a.	28,052	n.a.	34,616	1.0	1.3
FR	2,000,000	527,147	2,000,000	509,885	1.86	1.78
HR	3,500 (est.)	3,450 (est.)	6,000 (est.)	5,910	0.3	0.4
HU	79,085	n.a.	120,704	102,900	2.1	3.1
IE	6,400	n.a.	6,200	n.a.	0.3	0.3
IT	220,273	164,141	192,479	167,316	1.0	0.9
LT	1,314	1,208	2,545	2,376	0.1	0.2
LU	5,884	4,592	6,226	4,934	1.76	1.65
LV	402	334	1,036	812	0.0	0.1
MT	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
NL	711,274	134,400	700,711	119,000	2.6	3.3
PL	377,100	n.a.	559,500	209,000 (est.)	0.4	1.2
PT	2,549***	2,549 ***	9,425*	9,425*	0.1	0.3
RO	29,926*	13,965*	52,214	16,207	0.5	0.9
SE	51,470	n.a.	60,768	n.a.	1.26	1.4
SI	n.a.	n.a.	12,331	n.a.	n.a.	1.5
SK	37,074	n.a.	49,993	n.a.	1.9	2.5
UK****	237,300	n.a.	327,700	n.a.	0.9	1.2

n.a. = not available; * 2010–2011; ** 2012; *** 2001; **** Figures and percentages are from the ONS LFS survey and indicate the number of employees across the UK who reported that their job was temporary because they were 'agency temping' (2009) or 'working for an employment agency' (2014).

Quelle: Eurofound (2016): Representativeness of the European social partner organisations: Temporary agency work sector

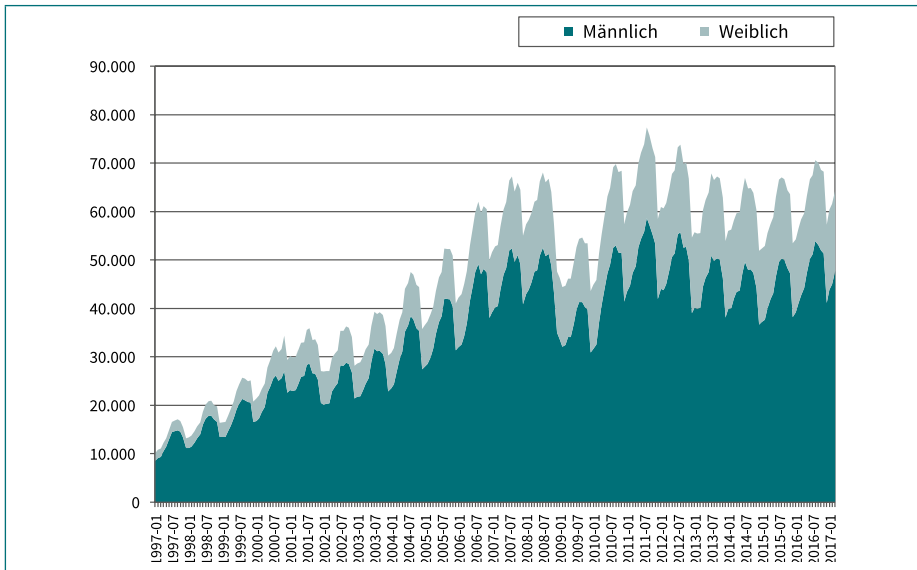
3.2 Entwicklung der Leiharbeit in Österreich für den Zeitraum 1997 bis 2016

Erfreulicherweise können für Österreich zuverlässige und langfristige Daten zu Entwicklung und Struktur der Leiharbeit vorgelegt werden. Datengrundlage sind Tageskalenderdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger, welche von L&R Sozialforschung einem Aufbereitungsverfahren unterzogen wurden.

Bei Betrachtung der Monatsstichtagsdaten zur Leiharbeit wird ersichtlich, dass es in den letzten 20 Jahren mehrere Etappen der Ausweitung gab, unterbrochen von Phasen der Rückentwicklung und Stagnation. Die erste Etappe der Ausweitung entfällt auf den Zeitraum 1997 bis 2001. Waren im Januar 1997 noch lediglich etwas mehr als 10.000 LeiharbeiterInnen beim Hauptverband der Sozialversicherungsträger mit Erwerbseinkommen oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze registriert, so belief sich deren Zahl im Januar 2001 auf mehr als 30.000 Versicherte, ist also auf den dreifachen Wert gestiegen (siehe Abbildung 2).

Nach drei Jahren mit vergleichsweise geringer Zuwachsdynamik ist für den Zeitraum 2004 bis 2007 wieder ein deutlich stärkerer Aufwärtstrend erkennbar. Ausgehend vom Januar 2004 mit knapp 31.000 Versicherten endet diese Phase mit gut 57.000 Versicherten im Januar 2008, somit mit einem Plus von 84 %. Die Auswirkungen der Krise schlagen sich in der Folgezeit auch sehr deutlich im Wirtschaftsfeld der Leiharbeit nieder und finden erst mit dem Jahr 2010 ihr Ende. Im Januar 2010 beläuft sich der Versichertenstand in der Branche auf knapp 45.000 Personen, ein Jahr danach, im Januar 2012, werden knapp 61.000 LeiharbeiterInnen gezählt. In den Folgejahren zeigen sich leichte Einbußen, welche mit dem Jahr 2016 wiederum ihr Ende finden. Für das Jahr 2016 ist erneut eine leicht positive Dynamik zu erkennen, welche bis Ende der im Rahmen dieser Studie analysierten Aufzeichnungen im März 2017 anhält.

Abbildung 2: Beschäftigtenstand von LeiharbeiterInnen nach Monaten und Geschlecht (Januar 1997 bis März 2017)



Quelle: L&R Database „AKÜ LS“, 2017

Mit diesen aufgezeigten Entwicklungstrends spiegelt die Branche der Leiharbeit sehr deutlich die Entwicklung des Wirtschaftswachstums in Österreich wider. Die Daten zum Bruttoinlandsprodukt in Tabelle 3 etwa weisen für die Jahre 2001 bis 2003 deutlich geringere Steigerungsraten als in den Vorjahren auf und lagen im Bereich von maximal 1,7%. Das Krisenjahr 2009 schlägt sogar mit einer Reduktion von -3,8% gegenüber dem Vorjahr zu Buche, flankiert von den beiden ebenfalls sehr schwachen Jahren 2008 mit +1,5% und 2010 mit +1,9%. Parallel zur Flaute im Bereich der Leiharbeit während der Jahre 2013 bis 2015 zeigt auch das BIP nur sehr geringe Wachstumsraten von 0,1% bis 1,0%. Leiharbeit spürt somit, wie es einer der im Rahmen der qualitativen Interviews befragten Betriebsräte formuliert, „das Atmen des Arbeitsmarktes in einer sehr starken Weise“.

Tabelle 3: Wirtschaftswachstum, Bruttoinlandsprodukt

	Wirtschaftswachstum (reale Veränderung des BIP in %)	BIP real (Index 1995 = 100)	BIP nominell (in Mrd. Euro)	Nominelle Veränderung des BIP in %
1995	-	100,0	176,18	-
1996	2,4	102,4	182,13	3,4
1997	2,2	104,7	188,31	3,4
1998	3,6	108,4	195,83	4,0
1999	3,6	112,3	203,42	3,9
2000	3,4	116,1	213,20	4,8
2001	1,4	117,6	220,10	3,2
2002	1,7	119,6	226,30	2,8
2003	0,8	120,5	231,00	2,1
2004	2,7	123,7	241,51	4,5
2005	2,1	126,4	253,01	4,8
2006	3,4	130,6	266,48	5,3
2007	3,6	135,3	282,35	6,0
2008	1,5	137,4	291,93	3,4
2009	-3,8	132,2	286,19	-2,0
2010	1,9	134,7	294,63	2,9
2011	2,8	138,5	308,63	4,8
2012	0,7	139,5	317,06	2,7
2013	0,1	139,6	322,88	1,7
2014	0,6	140,4	330,42	2,4
2015	1,0	141,8	339,90	2,9
2016	1,5	144,0	349,34	2,8
2017	2,4	147,4	363,12	3,9
2018	2,0	150,4	376,46	3,7

Quelle: Konjunkturprognose des Österreichischen Institutes für Wirtschaftsforschung (WIFO); Stand: Juni 2017; <http://wko.at/statistik/prognose/prognose.pdf>

Diese Funktion der Leiharbeit als Puffer im Falle von Über- und Unterauslastungsepisoden wird noch ein Stück deutlicher, wenn auf die Wertschöpfung im Segment der Sach-

gütererzeugung fokussiert wird. Das Krisenjahr 2009 schlägt hier noch einmal stärker mit einem Minus der Wertschöpfung von 14,7 % zu Buche (siehe Tabelle 4), ebenso die Einbrüche der Jahre 2001 bis 2003 mit einem Minus von bis zu 1,4 % und ebenso die eher durchwachsenen Jahre 2013 bis 2015 mit Zuwachsraten zwischen 0,3 % und 1,8 %.

Tabelle 4: Sachgütererzeugung – reale Veränderung der Wertschöpfung

	Zahl der Beschäftigten (in 1.000)	Zahl der Beschäftigten (Veränderung in %)	Wertschöpfung real (Veränderung in %)	Wertschöpfung real (Index 1995 = 100)
1995	647.880			100
1996	630.970	-2,6	1,3	101,3
1997	626.570	-0,7	3,2	104,5
1998	627.800	0,2	2,6	107,3
1999	625.240	-0,4	4,4	112
2000	624.340	-0,1	6,4	119,2
2001	627.420	0,5	3,0	122,8
2002	611.950	-2,5	-1,4	121
2003	608.440	-0,6	0,6	121,8
2004	601.730	-1,1	3,1	125,5
2005	603.450	0,3	4,3	131
2006	603.850	0,1	7,6	140,9
2007	616.880	2,2	7,6	151,6
2008	625.540	1,4	1,3	153,5
2009	598.770	-4,3	-14,7	130,9
2010	588.220	-1,8	7,5	140,7
2011	599.160	1,9	6,8	150,2
2012	608.180	1,5	2,4	153,8
2013	604.240	-0,6	0,3	154,3
2014	605.860	0,3	1,6	156,8
2015	610.240	0,7	1,8	159,6
2016	616.340	1,0	1,6	162,2
2017	624.970	1,4	4,8	169,9
2018	631.220	1,0	4,0	176,7

Quelle: Konjunkturprognose des Österreichischen Institutes für Wirtschaftsforschung (WIFO); Stand: Juni 2017; <http://wko.at/statistik/prognose/prognose.pdf>

Unabhängig von den verschiedenen Phasen, welche die Leiharbeit in den letzten 20 Jahren durchlaufen hat, muss noch einmal herausgestrichen werden, dass dieses Wirtschaftsfeld in ebendiesem Zeitraum sehr starke Zuwächse erfahren hat. Weisen die Jahresdurchschnittsanalysen für 1997 noch lediglich etwas mehr als 14.000 LeiharbeiterInnen aus, so sind im Jahresdurchschnitt 2016 bereits gut 63.400 Personen als LeiharbeiterInnen mit Einkommen oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze tätig (siehe Tabelle 5).

Dies entspricht ungefähr einer Verfünffachung der Jahresdurchschnittswerte von 1997 in der Branche. Die oben konstatierte Stagnation in den Jahren 2002/2003, die Krise 2009 und die zögerliche Entwicklung der Jahre 2013 bis 2015 zeigen sich auch bei Betrachtung der Jahresmittelwerte des Beschäftigungsstands in der Leiharbeit im Vergleich mit dem Vorjahr.

Tabelle 5: Jahresmittelwerte des Beschäftigtenstands von LeiharbeiterInnen nach Jahren

Jahr	Beschäftigte	Entwicklung gegenüber dem Vorjahr
1997	14.031	-
1998	17.549	+25,1 %
1999	21.685	+23,6 %
2000	28.176	+29,9 %
2001	32.111	+14,0 %
2002	31.513	-1,9 %
2003	34.216	+8,6 %
2004	40.235	+17,6 %
2005	44.934	+11,7 %
2006	53.362	+18,8 %
2007	59.986	+12,4 %
2008	61.315	+2,2 %
2009	49.103	-19,9 %

Jahr	Beschäftigte	Entwicklung gegenüber dem Vorjahr
2010	59.803	+21,8 %
2011	68.561	+14,6 %
2012	66.064	-3,6 %
2013	61.546	-6,8 %
2014	60.551	-1,6 %
2015	60.145	-0,7 %
2016	63.406	+5,4 %

Quelle: L&R Database „AKÜ LS“, 2017

Die steigende Bedeutung der Leiharbeit wird auch ersichtlich, wenn Jahresdurchschnittswerte des Anteils an LeiharbeiterInnen an allen unselbstständig Beschäftigten oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze berechnet werden. Den Ergebnissen zufolge belief sich der Anteilswert der Leiharbeit im Jahr 1997 noch auf lediglich 0,5 % und stieg bis zum Jahr 2011 auf rund 2 %, das entspricht einer Vervierfachung. In den folgenden Jahren sind ähnlich wie in den Jahren 2002 und 2009 wieder leichte Rückgänge zu verzeichnen, die mit dem Jahr 2015 und einem Anteilswert von 1,7 % ihr Ende finden. 2016 war erstmals seit 2011 wieder ein Aufwärtstrend gegeben. In diesem letzten Beobachtungsjahr beläuft sich der Anteilswert der Leiharbeit auf rund 1,8 %. Bei Differenzierung nach dem Geschlecht lässt sich auch ein Unterschied in den Anteilswerten zwischen Männern und Frauen aufzeigen. Zuletzt im Jahr 2016 beträgt der Anteil der Leiharbeitsverhältnisse bei den Männern rund 2,4 %, bei den Frauen hingegen nur 1,0 %, das entspricht einem Verhältnis von etwa 2,5 zu 1. Im ersten Analysejahr, dem Jahr 1997, war die Differenz zwischen den Geschlechtern sogar noch stärker ausgeprägt: Der Anteil unter den Männern belief sich auf 0,8 %, unter den Frauen auf 0,2 %, das entspricht einem Verhältnis von 4 zu 1.

Tabelle 6: Anteil der Leiharbeit an allen unselbstständigen Beschäftigungsverhältnissen nach Jahren (auf Basis der Jahresmittelwerte der monatlichen Beschäftigtenstände)

Jahr	Männlich	Weiblich	Gesamt
1997	0,8 %	0,2 %	0,5 %
1998	0,9 %	0,2 %	0,6 %
1999	1,1 %	0,3 %	0,8 %
2000	1,4 %	0,4 %	1,0 %
2001	1,5 %	0,5 %	1,1 %
2002	1,5 %	0,5 %	1,0 %
2003	1,6 %	0,6 %	1,1 %
2004	1,8 %	0,6 %	1,3 %
2005	2,0 %	0,7 %	1,4 %
2006	2,3 %	0,8 %	1,7 %
2007	2,5 %	1,0 %	1,8 %
2008	2,5 %	1,0 %	1,8 %
2009	2,0 %	0,9 %	1,5 %
2010	2,5 %	1,0 %	1,8 %
2011	2,8 %	1,1 %	2,0 %
2012	2,6 %	1,1 %	1,9 %
2013	2,4 %	1,0 %	1,8 %
2014	2,3 %	1,0 %	1,7 %
2015	2,3 %	1,0 %	1,7 %
2016	2,4 %	1,0 %	1,8 %

Prozentbasis: unselbstständige Beschäftigung ohne geringfügige Beschäftigung, aber inklusive freier Dienstverhältnisse.

Quelle: L&R Database „AKÜ LS“, 2017

3.3 Regionalverteilung von Leiharbeitsverhältnissen

Analysen der Regionalverteilung der LeiharbeiterInnen können mittels Analyse von Hauptverbandsdaten zu den Dienstgeberkonten der Überlasserbetriebe getätigt werden. Bereits auf den ersten Blick zeigen sich starke regionale Schwerpunktsetzungen.

Demnach liegt aktuell, im Jahresdurchschnitt 2016, das Bundesland Oberösterreich mit rund 31 % an erster Stelle, gefolgt von Wien mit rund 24 % und Niederösterreich mit rund 20 % (siehe Tabelle 7). Relativ wenige Überlasserbetriebe haben ihren Standort hingegen im Burgenland (0,3 %) und in Tirol (0,8 %). Die übrigen Bundesländer Kärnten, Salzburg, Steiermark und Vorarlberg sind mit Anteilswerten zwischen 2,3 % und 10,6 % im Mittelfeld zu finden.

Tabelle 7: Bundesländerverteilung von LeiharbeiterInnen anhand der Jahresmittelwerte des Beschäftigtenstands nach Jahren

Jahr	Bgld.	Ktn.	NÖ	OÖ	Sbg.	Stmk.	Tirol	Vbg.	Wien	Gesamt
1997	0,3 %	5,2 %	11,8 %	33,1 %	2,7 %	18,1 %	1,3 %	1,2 %	26,3 %	100 %
1998	0,2 %	5,7 %	13,0 %	34,0 %	3,3 %	15,9 %	1,2 %	1,3 %	25,3 %	100 %
1999	0,4 %	6,9 %	15,3 %	31,0 %	3,6 %	14,6 %	0,8 %	1,4 %	26,1 %	100 %
2000	0,3 %	6,6 %	18,1 %	29,1 %	3,3 %	14,9 %	0,8 %	1,1 %	25,9 %	100 %
2001	0,3 %	5,9 %	15,7 %	28,2 %	3,1 %	13,2 %	0,7 %	1,3 %	31,7 %	100 %
2002	0,3 %	5,8 %	14,6 %	27,9 %	3,7 %	13,0 %	0,7 %	2,1 %	31,9 %	100 %
2003	0,4 %	6,2 %	14,7 %	28,2 %	4,1 %	11,9 %	0,7 %	3,2 %	30,6 %	100 %
2004	0,4 %	6,2 %	18,4 %	28,4 %	4,2 %	10,7 %	0,9 %	3,0 %	27,9 %	100 %
2005	0,4 %	6,8 %	17,8 %	28,8 %	3,5 %	11,2 %	0,9 %	2,7 %	27,9 %	100 %
2006	0,3 %	6,5 %	17,9 %	29,4 %	3,3 %	10,9 %	0,9 %	2,8 %	27,9 %	100 %
2007	0,2 %	6,8 %	18,0 %	29,6 %	3,5 %	10,9 %	1,2 %	2,8 %	27,1 %	100 %
2008	0,3 %	6,6 %	17,5 %	29,4 %	3,8 %	11,0 %	1,1 %	2,7 %	27,6 %	100 %
2009	0,4 %	5,9 %	18,0 %	28,1 %	5,9 %	9,8 %	1,1 %	2,5 %	28,3 %	100 %
2010	0,3 %	5,7 %	19,9 %	27,8 %	5,4 %	9,3 %	1,2 %	2,5 %	27,9 %	100 %

Jahr	Bgld.	Ktn.	NÖ	OÖ	Sbg.	Stmk.	Tirol	Vbg.	Wien	Gesamt
2011	0,3 %	4,9 %	20,3 %	29,0 %	5,2 %	10,1 %	1,0 %	2,2 %	26,8 %	100 %
2012	0,4 %	4,8 %	20,0 %	29,5 %	5,6 %	10,8 %	1,0 %	2,1 %	25,6 %	100 %
2013	0,3 %	4,6 %	21,2 %	28,4 %	5,8 %	10,4 %	0,9 %	2,4 %	25,8 %	100 %
2014	0,3 %	4,6 %	21,9 %	28,7 %	6,0 %	9,5 %	1,0 %	2,6 %	25,4 %	100 %
2015	0,3 %	4,6 %	20,9 %	30,5 %	6,4 %	9,3 %	0,9 %	2,5 %	24,7 %	100 %
2016	0,3 %	4,5 %	19,9 %	30,8 %	6,5 %	10,6 %	0,8 %	2,3 %	24,4 %	100 %

Quelle: L&R Database „AKÜ LS“, 2017

Bei Gegenüberstellung der Regionalverteilung der Arbeitgeberbetriebe von LeiharbeiterInnen (siehe Tabelle 7) mit jenen von Standardbeschäftigten in Österreich (siehe Tabelle 8) werden die Schwerpunktsetzungen der Branche sichtbar. Wiederum am Beispiel der Jahresdurchschnittsdaten 2016 zeigt sich, dass die Leiharbeit in Oberösterreich deutlich überrepräsentiert ist (30,8 % vs. 17,4 % bei Standardbeschäftigten), ebenso in Niederösterreich mit einem Anteilswert von 19,9 % vs. 16,1 %. Unterrepräsentiert ist hingegen die Branche der Arbeitskräfteüberlassung im Burgenland (0,3 % vs. 2,3 %) und in Tirol (0,8 % vs. 8,3 %).

Betrachten wir den Zeitverlauf der letzten 20 Jahre, so lassen sich zwei Bundesländer identifizieren, in welchen der Anteilswert der Leiharbeit deutlich zugenommen hat: In Niederösterreich war im Jahresdurchschnitt 1997 noch lediglich ein Anteilswert von 12 % gegeben, im Jahr 2016 belief sich dieser bereits auf rund 20 %. Starke Zuwächse hat weiters das Bundesland Salzburg zu verzeichnen – mit Anteilswerten von 2,7 % im Jahr 1997 und rund 7 % im Jahr 2016 (siehe Tabelle 7). Stark rückläufige Anteilswerte zeigen sich hingegen im Falle der Steiermark mit Anteilswerten von rund 18 % im Jahr 1997 und rund 11 % im Jahr 2016.

Tabelle 8: Bundesländerverteilung von Standardbeschäftigten anhand der Jahresmittelwerte des Beschäftigtenstands nach Jahren

Jahr	Bgld.	Ktn.	NÖ	OÖ	Sbg.	Stmk.	Tirol	Vbg.	Wien	Gesamt
1997	2,1 %	5,3 %	16,2 %	16,2 %	7,4 %	11,9 %	7,5 %	4,2 %	29,2 %	100 %
1998	2,1 %	5,3 %	16,3 %	16,3 %	7,4 %	12,0 %	7,5 %	4,2 %	28,9 %	100 %
1999	2,1 %	5,3 %	16,4 %	16,3 %	7,4 %	12,0 %	7,6 %	4,2 %	28,6 %	100 %
2000	2,1 %	5,3 %	16,4 %	16,4 %	7,5 %	12,1 %	7,7 %	4,3 %	28,3 %	100 %
2001	2,1 %	5,3 %	16,4 %	16,5 %	7,5 %	12,2 %	7,7 %	4,3 %	27,9 %	100 %
2002	2,2 %	5,3 %	16,3 %	16,6 %	7,6 %	12,2 %	7,9 %	4,3 %	27,7 %	100 %
2003	2,2 %	5,3 %	16,3 %	16,8 %	7,6 %	12,2 %	7,9 %	4,2 %	27,3 %	100 %
2004	2,2 %	5,4 %	16,5 %	16,9 %	7,6 %	12,3 %	8,0 %	4,2 %	26,9 %	100 %
2005	2,2 %	5,4 %	16,6 %	17,0 %	7,6 %	12,3 %	8,0 %	4,2 %	26,7 %	100 %
2006	2,2 %	5,4 %	16,5 %	17,0 %	7,7 %	12,3 %	8,0 %	4,2 %	26,7 %	100 %
2007	2,2 %	5,4 %	16,4 %	17,0 %	7,7 %	12,4 %	8,0 %	4,2 %	26,6 %	100 %
2008	2,2 %	5,4 %	16,4 %	17,1 %	7,7 %	12,4 %	8,0 %	4,2 %	26,6 %	100 %
2009	2,2 %	5,3 %	16,4 %	17,2 %	7,7 %	12,3 %	8,1 %	4,2 %	26,7 %	100 %
2010	2,2 %	5,3 %	16,3 %	17,1 %	7,7 %	12,3 %	8,1 %	4,2 %	26,7 %	100 %
2011	2,3 %	5,3 %	16,3 %	17,2 %	7,7 %	12,4 %	8,1 %	4,2 %	26,6 %	100 %
2012	2,3 %	5,2 %	16,2 %	17,2 %	7,7 %	12,4 %	8,2 %	4,2 %	26,6 %	100 %
2013	2,3 %	5,2 %	16,2 %	17,2 %	7,6 %	12,4 %	8,3 %	4,2 %	26,7 %	100 %
2014	2,3 %	5,1 %	16,1 %	17,3 %	7,5 %	12,4 %	8,3 %	4,3 %	26,7 %	100 %
2015	2,3 %	5,1 %	16,2 %	17,3 %	7,5 %	12,4 %	8,3 %	4,3 %	26,6 %	100 %
2016	2,3 %	5,1 %	16,1 %	17,4 %	7,5 %	12,4 %	8,3 %	4,3 %	26,6 %	100 %

Quelle: L&R Database „AKÜ LS“, 2017

3.4 Arbeitsverträge von LeiharbeiterInnen

Grundsätzlich sind die im Rahmen der Arbeitskräfteüberlassung angebotenen Arbeitsbereiche sehr unterschiedlichen Tätigkeitsniveaus zuordenbar. Diese reichen von einfachen Hilfstätigkeiten bis hin zu hochkomplexen spezialisierten Arbeiten im White-Collar-Bereich. Dies darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass – trotz rückläufiger Trends – noch immer der weitaus größte Teil der LeiharbeiterInnen mit einem Arbeitsvertrag als ArbeiterIn tätig ist. Waren im Jahr 1997 einer Analyse von aufbereiteten Tageskalenderdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger zufolge noch rund 84 % der LeiharbeiterInnen als ArbeiterInnen beschäftigt, so beläuft sich im Jahr 2016 der Anteil auf rund 77 %, ist also um rund 7 Prozentpunkte gesunken (siehe Tabelle 9).

Stellen wir den Trends zur Arbeitskräfteüberlassung die Entwicklung im Bereich der Standardbeschäftigung⁹ gegenüber, so wird die starke Konzentration in der Branche auf ArbeiterInnen auf Anhieb deutlich: Unter Standardbeschäftigten beträgt der Anteil im Jahresdurchschnitt 2016 rund 39 %. Im Gegensatz hierzu fällt der Anteilswert in der Leiharbeit mit rund 77 % um ganze 38 Prozentpunkte höher aus.

Der Trend der rückläufigen Entwicklung des Anteils der ArbeiterInnen in der Leiharbeit ist in ähnlicher Form und sogar noch etwas stärker ausgeprägt im Bereich der Standardbeschäftigung zu beobachten. In diesem Feld ist für den Zeitraum 1997 bis 2016 ein Rückgang um rund 8 Prozentpunkte zu verzeichnen (46,3 % im Jahr 1997 und 38,7 % im Jahr 2016). Somit ist der Rückgang von Arbeitsverträgen des Typs ArbeiterIn nicht als branchenspezifisches Merkmal des Feldes der Leiharbeit anzusehen.

9 Unter Standardbeschäftigten werden im Rahmen dieser Studie alle unselbstständig beschäftigten Personen mit Einkommen oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze erfasst, welche weder im Rahmen eines freien Dienstvertrags nach § 4 Abs. 4 ASVG tätig sind noch hinsichtlich des Dienstgeberkontos der ÖNACE 7820 (befristete Überlassung von Arbeitskräften) zuzurechnen sind.

Tabelle 9: Arbeitsvertrag von LeiharbeiterInnen und Standardbeschäftigten nach Jahren

Jahr	LeiharbeiterInnen			Standardbeschäftigte		
	ArbeiterIn	Angestellte/r	Gesamt	ArbeiterIn	Angestellte/r	Gesamt
1997	83,6 %	16,4 %	100 %	46,3 %	53,7 %	100 %
1998	82,5 %	17,5 %	100 %	45,8 %	54,2 %	100 %
1999	81,4 %	18,6 %	100 %	45,2 %	54,8 %	100 %
2000	80,3 %	19,7 %	100 %	44,7 %	55,3 %	100 %
2001	73,0 %	27,0 %	100 %	44,0 %	56,0 %	100 %
2002	75,1 %	24,9 %	100 %	43,5 %	56,5 %	100 %
2003	77,0 %	23,0 %	100 %	43,3 %	56,7 %	100 %
2004	78,4 %	21,6 %	100 %	43,1 %	56,9 %	100 %
2005	77,7 %	22,3 %	100 %	42,6 %	57,4 %	100 %
2006	77,8 %	22,2 %	100 %	42,3 %	57,7 %	100 %
2007	77,9 %	22,1 %	100 %	42,0 %	58,0 %	100 %
2008	76,1 %	23,9 %	100 %	41,6 %	58,4 %	100 %
2009	71,9 %	28,1 %	100 %	40,5 %	59,5 %	100 %
2010	76,1 %	23,9 %	100 %	40,1 %	59,9 %	100 %
2011	76,5 %	23,5 %	100 %	40,1 %	59,9 %	100 %
2012	74,9 %	25,1 %	100 %	39,9 %	60,1 %	100 %
2013	74,6 %	25,4 %	100 %	39,5 %	60,5 %	100 %
2014	74,3 %	25,7 %	100 %	39,3 %	60,7 %	100 %
2015	75,9 %	24,1 %	100 %	39,0 %	61,0 %	100 %
2016	77,3 %	22,7 %	100 %	38,7 %	61,3 %	100 %

Quelle: L&R Database „AKÜ LS“, 2017

3.5 Leiharbeit als Einstieg in den Arbeitsmarkt und Nebentätigkeit/en sowie Nebenbeschäftigung/en

Inwiefern fungiert die Leiharbeitstätigkeit als Einstieg in den Arbeitsmarkt? Die Befragungsergebnisse der Repräsentativinterviews zeigen diesbezüglich, dass für 15 % mit der Aufnahme eines Leiharbeitsverhältnisses zugleich auch der Einstieg in den Arbeitsmarkt erfolgte, dass also zuvor noch keiner anderweitigen Beschäftigung nachgegangen wurde (siehe Tabelle 10). Erwartungsgemäß hat die Einstiegsfunktion vor allem bei jüngeren Personen bis 24 Jahre eine überdurchschnittliche Relevanz (32 %). Von einer Verfestigung atypischer Erwerbsformen muss in jenen Fällen gesprochen werden, bei denen trotz fortgeschrittenen Lebensalters dennoch keiner anderen Erwerbsform als jener der Leiharbeit nachgegangen wurde. Dies betrifft immerhin rund 11 % der 35- bis 49-jährigen LeiharbeiterInnen und rund 7 % der ab 50-jährigen LeiharbeiterInnen.

Tabelle 10: Berufstätigkeit vor Leiharbeit nach Altersgruppen

Alter	Ja		Nein		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Bis 24 Jahre	39	68,4 %	18	31,6 %	57	100 %
25 bis 34 Jahre	107	83,6 %	21	16,4 %	128	100 %
35 bis 49 Jahre	126	88,7 %	16	11,3 %	142	100 %
Ab 50 Jahren	66	93,0 %	5	7,0 %	71	100 %
Gesamt	338	84,9 %	60	15,1 %	398	100 %

n = 401, n miss = 3.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Um nachfolgend Ergebnisse aus den Repräsentativinterviews zur Struktur der Leiharbeitsverhältnisse im richtigen Kontext verorten zu können, wurden die Personen auch zu etwaigen Nebentätigkeiten befragt. Die RespondentInnen wurden dabei gebeten, einerseits anzugeben, ob sie neben ihrer Leiharbeitstätigkeit im entsprechenden Kalen-

derjahr¹⁰ auch einer schulischen oder universitären Ausbildung nachgingen oder in Pension waren und ob sie andererseits auch andere unselbstständige oder selbstständige Beschäftigungsverhältnisse innehatten.

Wird der Blick zuerst auf Nebentätigkeiten in Form von Pensionsbezügen oder (schulischen/universitären) Ausbildungen gelegt, so zeigt sich, dass aktuell etwas mehr als ein Fünftel der Leiharbeitskräfte einer solchen weiteren Tätigkeit nachgeht (Anteil 22 %, siehe Tabelle 11). Bei genauerer Betrachtung zeigt sich, dass rund 13 % der Leiharbeitskräfte auch eine schulische und 8 % eine universitäre Ausbildung absolvierten. Lediglich ein geringer Anteil von 1,3 % war in Pension (siehe Tabelle 53).

Unterschiede ergeben sich dabei nach dem Ausbildungsniveau und damit zusammenhängend nach dem Alter der LeiharbeiterInnen sowie der Art des Arbeitsvertrags: So gehen Leiharbeitskräfte mit Matura oder einem höheren Bildungsniveau häufiger einer (schulischen/universitären) Ausbildung nach oder sind in Pension, jene mit einem Lehrabschluss dagegen seltener. Entsprechend dem höheren Bildungsniveau von jüngeren Leiharbeitskräften bis 24 Jahre finden sich auch in dieser Altersgruppe häufiger Leiharbeitskräfte, die nebenbei eine schulische oder universitäre Ausbildung absolvieren, unter Leiharbeitskräften mittleren Alters (zwischen 35 und 49 Jahren) dagegen seltener. Zusätzlich finden sich auch entsprechend dem höheren Bildungsniveau unter den Leiharbeitskräften mit Angestelltenstatus (siehe hierzu auch Kapitel 4) in dieser Gruppe ebenfalls deutlich häufiger Nebentätigkeiten dieser Art (35 %) als bei Leiharbeitskräften mit ArbeiterInnenstatus – insbesondere wird dabei überdurchschnittlich häufig eine universitäre Ausbildung absolviert (rund 21 %). Darüber hinaus ergeben sich auch Differenzen nach Geschlecht und Alter der Leiharbeitskräfte: Frauen besuchen überproportional häufig

10 Die Ergebnisse der Repräsentativinterviews beziehen sich immer auf ein Kalenderjahr. Dies ist bei der großen Mehrheit der Personen das Jahr 2016 (92 % der Interviews). In Einzelfällen waren die InterviewpartnerInnen nur kurze Zeiten als Leiharbeitskraft im Jahr 2016 tätig, sodass als Referenzjahr alternativ das Jahr 2015 gewählt wurde (siehe hierzu auch Kapitel 18.3).

eine universitäre Ausbildung neben ihrer Leiharbeiterinnentätigkeit (16 %), seltener als ihre männlichen Kollegen dagegen eine schulische Ausbildung (4,3 %).

Tabelle 11: (Schulische/universitäre) Ausbildung oder Pensionsbezug neben Leiharbeit nach ausgewählten soziodemografischen und berufs-spezifischen Merkmalen

		Ja		Nein		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Geschlecht	Weiblich	20	21,7 %	72	78,3 %	92	100 %
	Männlich	62	21,8 %	223	78,2 %	285	100 %
	Gesamt	82	21,8 %	295	78,2 %	377	100 %
Alter, gruppiert	Bis 24 Jahre	25	43,9 %	32	56,1 %	57	100 %
	25 bis 34 Jahre	29	23,6 %	94	76,4 %	123	100 %
	35 bis 49 Jahre	18	13,3 %	117	86,7 %	135	100 %
	Ab 50 Jahren	10	16,1 %	52	83,9 %	62	100 %
	Gesamt	82	21,8 %	295	78,2 %	377	100 %
Höchste Ausbildung*	Max. Pflichtschule	4	13,8 %	25	86,2 %	29	100 %
	Lehre, Meisterprüfung	24	11,9 %	178	88,1 %	202	100 %
	Mittlere Schule	6	24,0 %	19	76,0 %	25	100 %
	Matura	26	41,9 %	36	58,1 %	62	100 %
	UNI, FH, Akademie	19	41,3 %	27	58,7 %	46	100 %
	Gesamt	79	21,7 %	285	78,3 %	364	100 %
Arbeitsvertrag	(Überwiegend) ArbeiterIn	53	18,0 %	241	82,0 %	294	100 %
	(Überwiegend) Angestellte/r	29	34,9 %	54	65,1 %	83	100 %
	Gesamt	82	21,8 %	295	78,2 %	377	100 %

n = 401, n miss = zwischen 37 und 24.

* Bezieht sich auf abgeschlossene Ausbildungen.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Werden nun weiters zusätzliche Erwerbsverhältnisse von Leiharbeitskräften betrachtet, also unselbstständige und selbstständige Beschäftigungen neben der Leiharbeitstätigkeit, gab immerhin rund ein Viertel (24 %) an, auch einer oder mehreren anderweitigen Beschäftigungen nachgegangen zu sein (siehe Tabelle 54). Manche Leiharbeitskräfte gingen neben solchen zusätzlichen Erwerbsbeschäftigungen auch noch einer (schulischen) Ausbildung nach oder waren in Pension (rund 5 % aller LeiharbeiterInnen).

Bei diesen zusätzlichen Beschäftigungsverhältnissen handelte es sich zumeist um unselbstständige Tätigkeiten: 19 % der Leiharbeitskräfte gingen auch einer unselbstständigen Beschäftigung nach, weitere 6 % auch einer selbstständigen Tätigkeit (siehe Tabelle 55). In seltenen Fällen übten die RespondentInnen dabei neben ihrer Leiharbeitstätigkeit sowohl eine unselbstständige als auch eine selbstständige Erwerbsarbeit aus (vier Personen).

Die Dauer dieser Beschäftigungsverhältnisse im Kalenderjahr variiert dabei sehr stark: Während davon betroffene Leiharbeitskräfte im Schnitt für fünf Monate unselbstständig beschäftigt waren, beläuft sich dieser Zeitraum bei selbstständigen Tätigkeiten auf rund acht Monate bei Betrachtung des Mittelwertes und zehn Monate unter Bezugnahme des Medians – wenngleich in dieser Gruppe die Anzahl der Fälle mit lediglich 24 Personen sehr gering ist.

3.6 Anzahl der Überlasser- und Beschäftigerbetriebe und Dauer der Beschäftigungsverhältnisse

Eine Unterbrechung des Leiharbeitsverhältnisses bei einem Überlasserbetrieb mit späterer Rückkehr zum/zur gleichen ArbeitgeberIn ist durchaus üblich: Mehr als ein Drittel der Leiharbeitskräfte berichtet von dieser Praxis (rund 36 %, siehe Tabelle 56). Dabei ergeben sich keine nennenswerten Unterschiede nach etwaigen soziodemografischen oder berufsspezifischen Merkmalen. Im Zeitverlauf zeigt sich allerdings diesbezüglich

eine deutliche Zunahme, lag doch der Anteil an Leiharbeitskräften, die bei demselben Überlasserbetrieb wiederholt tätig waren, im Jahr 2009 noch bei lediglich rund 19 % (vgl. Riesenfelder/Wetzel 2010).

Gleichzeitig sind hinsichtlich der Anzahl der Überlasserbetriebe auch Wechselprozesse im Verlauf eines Jahres nachvollziehbar: So waren immerhin 15 % der Leiharbeitskräfte bei mehr als einem Überlasserbetrieb beschäftigt (siehe Tabelle 12). Frauen weisen dabei, wie auch bereits in der Vorgängerstudie 2007 angemerkt wurde (vgl. Enzenhofer/Riesenfelder/Wetzel 2007), insgesamt eine etwas stabilere Beschäftigungssituation auf, mit einem deutlich geringeren Anteil an mehreren Überlasserbetrieben im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen (7 % zu rund 18 %).

Tabelle 12: Anzahl der Überlasserbetriebe nach Geschlecht

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ein Überlasserbetrieb	93	93,0 %	248	82,4 %	341	85,0 %
Mehr als ein Überlasserbetrieb	7	7,0 %	53	17,6 %	60	15,0 %
Gesamt	100	100 %	301	100 %	401	100 %

n = 401.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Auch bezüglich der Frage nach der Anzahl der Beschäftigerbetriebe, die durch den Überlasserbetrieb¹¹ vermittelt wurden, lassen sich Arbeitsplatzwechselprozesse beobachten: Immerhin etwas mehr als ein Fünftel der Leiharbeitskräfte (22 %) gab an, Einsätze bei verschiedenen Beschäftigerfirmen gehabt zu haben (siehe Tabelle 13). Auf Frauen trifft dies mit einem Anteil von lediglich 11 % erneut seltener zu als auf ihre männlichen Kollegen (rund 26 %). Zusätzlich gaben auch Leiharbeitskräfte, die neben der Leiharbeit

11 Im Zuge der Repräsentativinterviews wurde auf Hauptüberlasser- und Hauptbeschäftigerbetriebe fokussiert, also jene Betriebe, bei denen die Leiharbeitskräfte im Kalenderjahr am längsten beschäftigt bzw. tätig waren (siehe hierzu auch Kapitel 18.3).

einer (schulischen/universitären) Ausbildung nachgingen oder in Pension waren, häufiger an, an mehrere BeschäftigterInnen verliehen worden zu sein (38 %).

Tabelle 13: Arbeitseinsätze bei verschiedenen Beschäftigerbetrieben nach Geschlecht und (schulischer/universitärer) Ausbildung oder Pensionsbezug

		Ja		Nein		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Geschlecht	Weiblich	11	11,0 %	89	89,0 %	100	100 %
	Männlich	77	25,6 %	224	74,4 %	301	100 %
	Gesamt	88	21,9 %	313	78,1 %	401	100 %
(Schulische/universitäre) Ausbildung oder Pensionsbezug	Ja	31	37,8 %	51	62,2 %	82	100 %
	Nein	52	17,6 %	243	82,4 %	295	100 %
	Gesamt	83	22,0 %	294	78,0 %	377	100 %

n = 401, Ausbildung: n miss = 24.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Die Anzahl der Beschäftigerbetriebe¹² beläuft sich dabei im Durchschnitt auf vier Betriebe bei Betrachtung des Mittelwertes und drei Betriebe unter Bezugnahme des Medians. Im Vergleich zu den Daten von Leiharbeitsverhältnissen aus dem Jahr 2006 sind aktuell Arbeitseinsätze bei mehreren Beschäftigerbetrieben etwas seltener zu beobachten: So verzeichnete damals mehr als ein Drittel der Leiharbeitskräfte mehrere BeschäftigerInnen beim Überlasserbetrieb, um rund 11 Prozentpunkte mehr als in den aktuellen Daten (vgl. Enzenhofer/Riesenfelder/Wetzel 2007). Zusätzlich lag auch die Anzahl der Beschäftigerbetriebe damals deutlich höher: So waren in der Vorgängerstudie um rund 7 Prozentpunkte mehr Leiharbeitskräfte bei drei und mehr Beschäftigerbetrieben tätig, als dies aktuell der Fall ist (rund 14 %, siehe Tabelle 57 und Enzenhofer/Riesenfelder/Wetzel 2007).

12 Berechnung unter Ausschluss jener Leiharbeitskräfte, die beim Überlasserbetrieb lediglich bei einer Firma Arbeitseinsätze hatten.

Über die Dauer von Überlassungseinsätzen und Beschäftigungsverhältnissen bei Überlasserbetrieben gibt die Statistik zur Arbeitskräfteüberlassung im Inland des Sozialministeriums Auskunft. Laut diesen Daten lag die durchschnittliche Überlassungsdauer zuletzt¹³ bei rund 69 Tagen, die durchschnittliche Beschäftigungsdauer bei Überlasserbetrieben für beendete Beschäftigungsverhältnisse bei rund 202 Tagen (siehe Tabelle 14). Frauen weisen dabei im Schnitt etwas kürzere Überlassungs- (minus 15 Tage) und etwas längere Beschäftigungsdauern (plus 21 Tage) auf als ihre männlichen Kollegen.

Tabelle 14: Durchschnittliche Überlassungs- und Beschäftigungsdauer in Tagen nach Geschlecht

	Überlassungsdauer	Beschäftigungsdauer
Frauen	58,5	218,4
Männer	73,5	197,4
Gesamt	69,3	202,3

Quelle: BMASK (2016): Statistik zur Arbeitskräfteüberlassung im Inland für den Erhebungszeitraum vom 1. 7. 2015 bis 30. 6. 2016

Ein differenzierter Blick auf die Anzahl der abgeschlossenen Überlassungsepisoden, gruppiert nach ihrer Dauer, legt dabei zusätzlich eine starke Konzentration auf kurze Episoden offen: So weisen rund 68 % der abgeschlossenen Überlassungsepisoden eine Dauer von lediglich bis zu einem Monat auf (siehe Tabelle 15). Auf Frauen trifft dies mit einem Anteil von rund 77 % nochmals verstärkt zu.

13 Basierend auf abgeschlossenen Überlassungsepisoden im Erhebungszeitraum vom 1. 7. 2015 bis 30. 6. 2016.

Tabelle 15: Abgeschlossene Überlassungsepisoden nach Geschlecht

	Frauen		Männer		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Bis zu einem Monat	71.935	76,5 %	155.982	64,0 %	227.917	67,5 %
Ein bis drei Monate	8.081	8,6 %	40.463	16,6 %	48.544	14,4 %
Drei bis sechs Monate	5.414	5,8 %	21.861	9,0 %	27.275	8,1 %
Sechs bis zwölf Monate	4.419	4,7 %	14.387	5,9 %	18.806	5,6 %
Zwölf bis 36 Monate	3.582	3,8 %	9.244	3,8 %	12.826	3,8 %
Mehr als 36 Monate	598	0,6 %	1.801	0,7 %	2.399	0,7 %
Gesamt	94.029	100 %	243.738	100 %	337.767	100 %

Quelle: BMASK (2016): Statistik zur Arbeitskräfteüberlassung im Inland für den Erhebungszeitraum vom 1. 7. 2015 bis 30. 6. 2016

Längsschnittanalysen zur Beschäftigungsdauer von Leiharbeitskräften im Vergleich zu Standardbeschäftigten verstärken diesen Eindruck noch: Dabei ergibt sich ein hohes Ausmaß an kurzen Beschäftigungsdauerwerten bei LeiharbeiterInnen, was bei einer Beschäftigungsform grundsätzlich als Merkmal von Prekarität zu verstehen ist. Die Analysen ergeben, dass beinahe jeder/jede zweite LeiharbeiterIn (49 %) des Jahres 2016 mit einem Arbeitsvertrag als ArbeiterIn eine Beschäftigungsdauer von 60 Tagen beim Überlasserbetrieb nicht überschreitet (siehe Kapitel 6).

Die im Zuge der Repräsentativinterviews erhobene Dauer der Leiharbeit sowie des Arbeitseinsatzes können dabei an dieser Stelle nicht mit dieser Datenlage verglichen werden, da erstens jeweils lediglich auf den sogenannten Hauptüberlasser- und Hauptbeschäftigerbetrieb fokussiert wurde, also jene Betriebe, bei denen die Leiharbeitskräfte im Kalenderjahr am längsten beschäftigt oder tätig waren. Zweitens ergaben sich während der Interviews Hinweise auf deutliche „Schätzfehler“ durch die RespondentInnen, da „Beschäftigungslücken“ jeweils unterschiedlich mit in die Zeitangaben einfließen. Allenfalls ergeben die Daten zusätzlich Hinweise darauf, dass Leiharbeitskräfte, die einer Hilfstätigkeit nachgehen, im Durchschnitt häufig kürzere Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitseinsätze aufweisen als andere KollegInnen.

3.7 Branchen der Beschäftigerbetriebe

Eine Analyse der Branchenverteilung der Beschäftigerbetriebe zeigt insbesondere bei Männern eine Konzentration auf relativ wenige Sparten. Aus AÜG-Statistiken des Sozialministeriums für den Erhebungszeitraum 1. 7. 2015 bis 30. 6. 2016 geht hervor, dass rund 34 % der Männer in den Bereichen Gewerbe und Handwerk Arbeitseinsätze haben, weitere 46 % in der Industrie, nur jeweils 7 % im Handel und im Transport- und Verkehrswesen.

Weibliche Leiharbeiterinnen werden hingegen breiter gestreut eingesetzt: Im selben Zeitraum finden rund 16 % der Frauen Beschäftigung im Bereich Gewerbe und Handwerk, weitere 43 % im Bereich der Industrie und rund 13 % im Handel sowie weitere 8 % im Bereich Tourismus und Freizeitwirtschaft sowie Information und Consulting.

Tabelle 16: Jahresdurchschnittsbestand der überlassenen Arbeitskräfte nach Sparten des Beschäftigerbetriebs und Geschlecht

	Sparte laut Wirtschaftskammersystematik	Jahresdurchschnittsbestand*	Anteilswert*
Gesamt	Gewerbe, Handwerk	20.475	30,1 %
	Industrie	30.652	45,0 %
	Handel	5.704	8,4 %
	Bank und Versicherung	774	1,1 %
	Transport, Verkehr	4.179	6,1 %
	Tourismus und Freizeitwirtschaft	2.256	3,3 %
	Information und Consulting	3.642	5,3 %
	Sonstige Interessenvertretungen	2.326	3,4 %
	Gesamt	68.109	100 %

	Sparte laut Wirtschaftskammersystematik	Jahresdurchschnittsbestand*	Anteilswert*
Männer	Gewerbe, Handwerk	17.951	34,4 %
	Industrie	23.804	45,6 %
	Handel	3.615	6,9 %
	Bank und Versicherung	346	0,7 %
	Transport, Verkehr	3.504	6,7 %
	Tourismus und Freizeitwirtschaft	995	1,9 %
	Information und Consulting	2.397	4,6 %
	Sonstige Interessenvertretungen	1.174	2,2 %
	Gesamt	52.192	100 %
Frauen	Gewerbe, Handwerk	2.523	15,9 %
	Industrie	6.848	43,0 %
	Handel	2.089	13,1 %
	Bank und Versicherung	428	2,7 %
	Transport, Verkehr	675	4,2 %
	Tourismus und Freizeitwirtschaft	1.261	7,9 %
	Information und Consulting	1.245	7,8 %
	Sonstige Interessenvertretungen	1.152	7,2 %
	Gesamt	15.917	100 %

* Enthält Mehrfachzählungen, die Summe der Anteilswerte übersteigt den Wert von 100 %, da Arbeitskräfte in mehreren Sparten überlassen werden können.

Quelle: BMASK (2016): Statistik zur Arbeitskräfteüberlassung im Inland für den Erhebungszeitraum vom 1. 7. 2015 bis 30. 6. 2016; eigene Berechnungen

3.8 Berufliche Merkmale und Tätigkeitsprofile

Vor dem Hintergrund der im Kapitel zuvor skizzierten Branchenverteilung der Beschäftigterbetriebe zeigt sich entlang der beruflichen Tätigkeiten der LeiharbeiterInnen erwartungsgemäß eine starke Fokussierung auf Produktionsberufe: Beinahe zwei Drittel aller LeiharbeiterInnen (64 %) sind diesem Berufsfeld zuzuordnen (siehe Tabelle 17). Dies trifft mit einem Anteil von 74 % nochmals verstärkt auf LeiharbeiterInnen mit ArbeiterInnenstatus zu, während angestellte Leiharbeitskräfte häufiger dem Handels- und Verkehrsbereich, technischen Berufen und dem Bereich der MandatarInnen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe zuordenbar sind.

Tabelle 17: Berufe nach AMS-Klassifikation nach beruflichem Status

		(Überwiegend) ArbeiterIn	(Überwiegend) Angestellte/r	Gesamt
Land- und forstwirtschaftliche Berufe	Anteil	1,0 %	0,0 %	0,8 %
Produktionsberufe in Bergbau, Industrie und Gewerbe	Anteil	74,0 %	27,3 %	63,7 %
Handels- und Verkehrsberufe	Anteil	5,1 %	12,5 %	6,8 %
Dienstleistungsberufe	Anteil	10,6 %	8,0 %	10,0 %
Technische Berufe	Anteil	4,8 %	18,2 %	7,8 %
MandatarInnen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	Anteil	3,9 %	31,8 %	10,0 %
Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	Anteil	0,6 %	2,3 %	1,0 %
Gesamt	Anteil	100 %	100 %	100 %
	Fälle	311	88	399

n = 401, n miss = 2.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Auch geschlechtsspezifisch finden sich stark differente Berufsgruppenpräferenzen – und zwar ähnliche, wie sie bereits hinsichtlich der Branchenverteilung nach Geschlecht festgestellt wurden (siehe Kapitel 3.7): Während sich unter den männlichen Leiharbeitskräften eine starke Konzentration auf den Produktionsbereich findet (74 %), sind die beruflichen Einsatzbereiche von Frauen breiter gestreut (siehe Tabelle 18). Weibliche Leiharbeitskräfte sind häufiger als ihre männlichen Kollegen in Dienstleistungsberufen, im Bereich der MandatarInnen, Büro-, Rechts- und Verwaltungsberufe sowie in Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufen zu finden.

Tabelle 18: Berufe nach AMS-Klassifikation nach Geschlecht

		Weiblich	Männlich	Gesamt
Land- und forstwirtschaftliche Berufe	Anteil	1,0 %	0,7 %	0,8 %
Produktionsberufe in Bergbau, Industrie und Gewerbe	Anteil	34,0 %	73,6 %	63,7 %
Handels- und Verkehrsberufe	Anteil	9,0 %	6,0 %	6,8 %
Dienstleistungsberufe	Anteil	24,0 %	5,4 %	10,0 %
Technische Berufe	Anteil	6,0 %	8,4 %	7,8 %
MandatarInnen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	Anteil	22,0 %	6,0 %	10,0 %
Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	Anteil	4,0 %	0,0 %	1,0 %
Gesamt	Anteil	100 %	100 %	100 %
	Fälle	100	299	399

n = 401, n miss = 2.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Differenziert nach dem Bildungsniveau der Leiharbeitskräfte sind weiters Tertiärabschlüsse seltener im Produktionsbereich zu finden, häufiger dagegen in Dienstleistungsberufen sowie im Bereich der MandatarInnen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe (siehe Tabelle 58). Zusätzlich ergibt sich für technische Berufe ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Leiharbeitskräften, die neben der Leiharbeit einer (schulischen/universitären) Ausbildung nachgehen oder in Pension sind (siehe Tabelle 59).

Im Zuge der Repräsentativinterviews wurde bezüglich des beruflichen Tätigkeitsniveaus der Leiharbeitskräfte zwischen nachfolgenden Kategorien unterschieden:

- » Hilfstätigkeit – keine Anlernzeit oder Anlernzeit bis zu einer Woche: Bau- oder FabrikhilfsarbeiterIn, BedienerIn, MitfahrerIn, PortierIn, TelefonistIn
- » angelernte Tätigkeit – Anlernzeit eine Woche bis drei Monate: MaschinenarbeiterIn, MontiererIn, Hausgehilfe/-gehilfin, BriefträgerIn, Schreibkraft, angelernter/angelernte VerkäuferIn
- » mittlere Tätigkeit und FacharbeiterInnen-tätigkeit – LAP als Voraussetzung: einfacher/einfache BuchhalterIn, qualifizierter/qualifizierte SekretärIn, gelernter/gelernte VerkäuferIn, Diplom-KrankenpflegerIn, KindergärtnerIn, Polizeibeamte/-beamtin, Schalterbeamte/-beamtin

- » höhere Tätigkeit: KreditberaterIn, ProgrammiererIn, SachbearbeiterIn, ReferentIn, LehrerIn, medizinisch-technische/r AssistentIn
- » hoch qualifizierte Tätigkeit und führende Tätigkeit: AbteilungsleiterIn, AmtsleiterIn, SystemanalytikerIn, ChefingenieurIn, ReferentIn mit Hochschulausbildung, UniversitätslehrerIn

Aufgrund der zu geringen Fallzahlen in den höher qualifizierten Tätigkeitsbereichen wurden für nachfolgende Analysen die letzten beiden Kategorien zusammengefasst. Leiharbeitskräfte finden sich nun – wie auch bereits in der Vorstudie (vgl. Enzenhofer/Riesenfelder/Wetzel 2007) – zumeist im Bereich von Hilfstätigkeiten (25 %), angelernten Tätigkeiten (33 %) sowie mittleren und FacharbeiterInnen-tätigkeiten (31 %) (siehe Tabelle 20). Im Zeitverlauf seit 2006 sind dabei allerdings vor allem Verschiebungen von Leiharbeitskräften aus dem Bereich der mittleren sowie FacharbeiterInnen-tätigkeiten hin zu höher qualifizierten Tätigkeitsfeldern beobachtbar (vgl. Enzenhofer/Riesenfelder/Wetzel 2007).

Eine vergleichende Auswertung mit dem beruflichen Tätigkeitsniveau aller unselbstständig Erwerbstätigen im Jahresdurchschnitt 2016 legt zusätzlich große Unterschiede offen: So ist mehr als die Hälfte der Leiharbeitskräfte im Bereich von Hilfstätigkeiten und angelernten Tätigkeiten beschäftigt (58 %), während dies nur auf rund ein Viertel der unselbstständig Erwerbstätigen zutrifft (24 %) (vgl. Statistik Austria 2017). Unselbstständig Beschäftigte dominieren demgegenüber im Bereich der mittleren und FacharbeiterInnen-tätigkeiten sowie hoch qualifizierten Tätigkeiten mit Anteilen von 47 % und 29 % im Vergleich zu 31 % und 11 % unter den Leiharbeitskräften. Obwohl demnach Leiharbeitskräfte im Vergleich zur Vorstudie mit Daten zu Leiharbeitskräften aus dem Jahr 2006 aktuell häufiger hoch qualifizierten Tätigkeiten nachgehen, liegt dieser Anteil doch deutlich unter jenem der unselbstständig Erwerbstätigen. Das Ergebnis der Vorstudie, dass Leiharbeitskräfte mit nur geringen Abweichungen ähnliche Tätigkeitsniveaus aufweisen wie unselbstständig Beschäftigte (vgl. Enzenhofer/Riesenfelder/Wetzel 2007), muss daher an dieser Stelle für die aktuellen Daten revidiert werden. Vielmehr weisen

Leiharbeitskräfte nun deutlich geringere Tätigkeitsniveaus auf als unter den Standardbeschäftigten üblich. Dies kann sich mitunter aus dem deutlich höheren Anteil an ArbeiterInnen unter den Leiharbeitskräften im Vergleich zu Standardbeschäftigten ergeben (siehe hierzu auch Kapitel 3.4), da sich Unterschiede in den beruflichen Tätigkeiten der Leiharbeitskräfte unter anderem auch nach dem Bildungsniveau und damit zusammenhängend nach der Art des Arbeitsvertrages ergeben: Leiharbeitskräfte mit maximal Pflichtschulabschluss gehen dabei häufiger einer Hilfsfähigkeit nach (64 %), jene mit einem Lehraabschluss sind häufiger im Bereich mittlerer Tätigkeitsniveaus (FacharbeiterInnen) zu verorten (38 %) und Leiharbeitskräfte mit tertiärem Schulabschluss häufiger im Bereich hoch qualifizierter Tätigkeiten (39 %) (siehe Tabelle 19). Dementsprechend gehen Leiharbeitskräfte mit einem Angestelltenverhältnis – entsprechend ihrer höheren Ausbildung (siehe hierzu auch Kapitel 4) – mit einem Anteil von 34 % überdurchschnittlich häufig hoch qualifizierten Tätigkeiten nach und mit rund 14 % seltener einer Hilfsfähigkeit als Leiharbeitskräfte mit ArbeiterInnenstatus (siehe Tabelle 20).

Tabelle 19: Tätigkeitsniveau nach höchster abgeschlossener Ausbildung

		Max. APS	Lehre, MP	Mittlere Schule	Matura	UNI, FH, Akademie	Gesamt
Hilfsfähigkeit	Anteil	63,6 %	16,2 %	30,8 %	33,9 %	30,6 %	25,9 %
Angelernte Tätigkeit	Anteil	36,4 %	40,3 %	26,9 %	24,2 %	12,2 %	32,9 %
Mittlere Tätigkeit und FacharbeiterInnen-tätigkeit	Anteil	0,0 %	38,0 %	34,6 %	24,2 %	18,4 %	29,8 %
Höhere Tätigkeit bzw. hoch qualifizierte Tätigkeit und führende Tätigkeit	Anteil	0,0 %	5,6 %	7,7 %	17,7 %	38,8 %	11,4 %
Gesamt	Anteil	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
	Fälle	33	216	26	62	49	386

n = 401, n miss = 15.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 20: Tätigkeitsniveau nach beruflichem Status

		(Überwiegend) Arbeiterin	(Überwiegend) Angestellte/r	Gesamt
Hilfstätigkeit	Anteil	28,6 %	13,6 %	25,3 %
Angelernte Tätigkeit	Anteil	36,7 %	18,2 %	32,6 %
Mittlere Tätigkeit und FacharbeiterInnentätigkeit	Anteil	29,9 %	34,1 %	30,8 %
Höhere Tätigkeit bzw. hoch qualifizierte Tätigkeit und führende Tätigkeit	Anteil	4,8 %	34,1 %	11,3 %
Gesamt	Anteil	100 %	100 %	100 %
	Fälle	311	88	399

n = 401, n miss = 2.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Aber auch das Geschlecht wirkt sich stark auf das Tätigkeitsprofil von Leiharbeitskräften aus: So sind Frauen überdurchschnittlich häufig im Bereich von Hilfstätigkeiten zu verorten (Anteil 43 %) (siehe Tabelle 60). Zusätzlich sind natürlich auch der Beruf und das Tätigkeitsniveau stark miteinander verbunden. So treten hoch qualifizierte Tätigkeiten selten im Bereich von Produktions- und Dienstleistungsberufen auf, überdurchschnittlich häufig dagegen in technischen Berufen sowie im Bereich der MandatarInnen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe (siehe Tabelle 61).

Generell verweisen die Ergebnisse auch darauf, dass nicht unbedingt von einer zum Tätigkeitsprofil passenden Qualifikation auszugehen ist: Beinahe ein Drittel der Leiharbeitskräfte fühlt sich sehr oder eher überqualifiziert, weitere rund 6 % sehr oder eher unterqualifiziert (siehe Tabelle 21). Lediglich rund 61 % der Leiharbeitskräfte gaben an, ihr Tätigkeitsniveau entspreche ihrer beruflichen Bildung. Verglichen mit Daten zur Situation der Leiharbeitskräfte im Jahr 2009 hat sich dieser Anteil an Personen mit einer Entsprechung zwischen Tätigkeitsniveau und beruflicher Bildung kaum verändert (vgl. Riesenfelder/Wetzel 2010).

Unterschiede hinsichtlich der Entsprechung von Tätigkeitsniveau und beruflicher Bildung ergeben sich dabei nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung sowie nach

den Berufsgruppen, in denen die Leiharbeitskräfte tätig sind. AbsolventInnen einer tertiären Ausbildung gaben dabei häufiger eine Überqualifikation an (53 %), Leiharbeitskräfte aus dem unteren Ausbildungssegment, die maximal über einen Pflichtschulabschluss verfügen, berichten demgegenüber häufiger von Unterqualifikation (rund 16 %) (siehe Tabelle 21). Zusätzlich findet sich eine Überqualifikation gehäuft auch bei Leiharbeitskräften, die in Dienstleistungsberufen tätig sind (54 %) (siehe Tabelle 22).

Einer Studie zur Entwicklung der formalen Überqualifizierung in Österreich zufolge ist dabei das Risiko, überqualifiziert beschäftigt zu sein, unter anderem auch bei Leiharbeitskräften deutlich höher als bei fix angestellten Arbeitskräften: „Randbelegschaften haben mithin ein größeres Risiko als Stammbeslegschaften, einen Ausbildungsabschluss mitzubringen, der über dem Anforderungsniveau des ausgeübten Berufes liegt“ (Huemmer/Bock-Schappelwein 2017, 88). Problematisch seien diese Überqualifikationen nicht nur auf einer persönlichen Ebene aus Sicht des/der Betroffenen, sondern auch aus einer volkswirtschaftlichen Perspektive, da die „formale Überqualifizierung eine ineffiziente Mittelverwendung im Bildungssystem und nicht optimal genutzte Wertschöpfungspotenziale“ (vgl. ebenda, in Anlehnung an Reichelt/Vicari 2014, 2) darstellt.

Tabelle 21: Entsprechung von Tätigkeitsniveau und beruflicher Bildung nach höchster abgeschlossener Ausbildung

	(Eher) unterqualifiziert		Tätigkeitsniveau entspricht beruflicher Bildung		(Eher) überqualifiziert		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Max. Pflichtschule	5	15,6 %	24	75,0 %	3	9,4 %	32	100 %
Lehre, Meisterprüfung	11	5,2 %	143	67,5 %	58	27,4 %	212	100 %
Mittlere Schule	1	4,0 %	11	44,0 %	13	52,0 %	25	100 %
Matura	4	6,5 %	33	53,2 %	25	40,3 %	62	100 %
UNI, FH, Akademie	3	6,1 %	20	40,8 %	26	53,1 %	49	100 %
Gesamt	24	6,3 %	231	60,8 %	125	32,9 %	380	100 %

n = 401, n miss = 21.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 22: Entsprechung von Tätigkeitsniveau und beruflicher Bildung nach Berufsgruppen

	(Eher) unterqualifiziert		Tätigkeitsniveau entspricht beruflicher Bildung		(Eher) überqualifiziert		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Land- und forstwirtschaftliche Berufe*	1	50,0 %	1	50,0 %	0	0,0 %	2	100 %
Produktionsberufe in Bergbau, Industrie und Gewerbe	18	7,2 %	158	63,2 %	74	29,6 %	250	100 %
Handels- und Verkehrsberufe	0	0,0 %	16	61,5 %	10	38,5 %	26	100 %
Dienstleistungsberufe	3	8,1 %	14	37,8 %	20	54,1 %	37	100 %
Technische Berufe	1	3,2 %	25	80,6 %	5	16,1 %	31	100 %
MandatarInnen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	2	5,0 %	22	55,0 %	16	40,0 %	40	100 %
Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe*	0	0,0 %	3	75,0 %	1	25,0 %	4	100 %
Gesamt	25	6,4 %	239	61,3 %	126	32,3 %	390	100 %

n = 401, n miss = 11.

* Angaben aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Wie stellt sich nun das Verhältnis zwischen den Arbeitseinsätzen zu den im Grundvertrag mit dem Überlasserbetrieb vereinbarten Tätigkeiten dar? Im Allgemeinen konnten 3,7 % der Leiharbeitskräfte gar keine Angabe zur Frage machen, ob im Grundvertrag eine bestimmte Tätigkeit vereinbart wurde (siehe Tabelle 23). Im Vergleich zu Daten aus dem Jahr 2009 hat sich dieser Anteil allerdings um die Hälfte reduziert (vgl. Riesenfelder/Wetzel 2010). Beinahe zwei Drittel der Leiharbeitskräfte hatten demgegenüber eine spezifische Tätigkeit im Grundvertrag mit dem Überlasserbetrieb vereinbart (Anteil rund 64 %), was einer Zunahme von 10 Prozentpunkten im Vergleich zum Jahr 2009 entspricht (vgl. Riesenfelder/Wetzel 2010). Unterschiede ergeben sich dabei nach dem beruflichen Status: So haben LeiharbeiterInnen mit Angestelltenstatus mit einem Anteil von 78 %

häufiger eine Tätigkeit im Grundvertrag vermerkt als Leiharbeitskräfte mit ArbeiterInnenstatus (Anteil 59 %).

Tabelle 23: Vereinbarung über eine bestimmte Tätigkeit im Grundvertrag beim Überlasserbetrieb nach beruflichem Status

	(Überwiegend) ArbeiterIn		(Überwiegend) Angestellte/r		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Keine Angabe	13	4,2 %	2	2,3 %	15	3,7 %
Ja	178	56,9 %	67	76,1 %	245	61,1 %
Nein	122	39,0 %	19	21,6 %	141	35,2 %
Gesamt	313	100 %	88	100 %	401	100 %

n = 401.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Erfordern die Arbeitseinsätze nun in der Regel ein höheres, ähnlich hohes oder niedrigeres Qualifikationsniveau als im Grundvertrag vereinbart? Die aktuellen Daten legen dabei ein ähnliches Ergebnis offen wie bereits im Jahr 2009 (vgl. Riesenfelder/Wetzel 2010): Immerhin 6 % der Leiharbeitskräfte, die eine bestimmte Tätigkeit im Grundvertrag vereinbart hatten, gaben an, ihre Arbeitseinsätze würden ein niedrigeres Qualifikationsniveau erfordern, weitere rund 7 % stuften das erforderliche Qualifikationsniveau ihrer Arbeitseinsätze demgegenüber als höher ein (siehe Tabelle 62).

3.9 Wöchentliche Arbeits- und Überstunden

Beinahe die Hälfte der Leiharbeitskräfte weist ein wöchentliches Stundenausmaß von 21 bis 38,5 Stunden auf (siehe Tabelle 24). Immerhin 40 % arbeiten (mehr als) Vollzeit mit mehr als 38,5 wöchentlichen Arbeitsstunden, und weitere 11 % sind lediglich bis zu 20 Stunden beschäftigt. Allerdings ergeben sich hierbei starke Abhängigkeiten von soziodemografischen und beruflichen Merkmalen. Leiharbeitskräfte, die in Dienstleistungsberufen (42 %) oder Handels- und Verkehrsberufen (30 %) beschäftigt sind, verzeichnen häufiger ein geringes wöchentliches Stundenausmaß von bis zu 20 Stunden,

während dies auf Produktionsberufe nur selten zutrifft (4 %). Damit zusammenhängend verzeichnen auch weibliche Leiharbeitskräfte (rund 24 %) häufiger ein solch geringes Stundenausmaß als ihre männlichen Kollegen, die – wie im vorigen Kapitel 3.8 beschrieben – stark auf Produktionsberufe konzentriert sind. Zusätzlich finden sich auch unter Leiharbeitskräften mit Matura (24 %) oder universitärer Ausbildung (27 %), Leiharbeitskräften, die nebenbei eine (schulische/universitäre) Ausbildung absolvieren oder eine Pension beziehen (31 %) und/oder Hilfstätigkeiten ausüben (25 %) sowie Leiharbeitskräften mit Angestelltenstatus (21 %) erhöhte Anteile an Personen mit einem Wochenstundenausmaß von lediglich bis zu 20 Stunden.

Tabelle 24: Anzahl an Wochenstunden im Rahmen der Leiharbeit nach ausgewählten soziodemografischen und berufsspezifischen Merkmalen

		Wochenstunden Leiharbeit				
		Bis 20 Stunden	21 bis 38,5 Stunden	Mehr als 38,5 Stunden	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Geschlecht	Weiblich	23,5 %	52,0 %	24,5 %	100 %	98
	Männlich	7,4 %	47,8 %	44,8 %	100 %	299
	Gesamt	11,3 %	48,9 %	39,8 %	100 %	397
Höchste Ausbildung*	Max. Pflichtschule	6,1 %	48,5 %	45,5 %	100 %	33
	Lehre, Meisterprüfung	4,7 %	50,2 %	45,1 %	100 %	215
	Mittlere Schule	11,5 %	50,0 %	38,5 %	100 %	26
	Matura	23,8 %	47,6 %	28,6 %	100 %	63
	UNI, FH, Akademie	27,1 %	47,9 %	25,0 %	100 %	48
	Gesamt	11,2 %	49,4 %	39,5 %	100 %	385
Niveau der Tätigkeit	Hilfstätigkeit	25,3 %	46,5 %	28,3 %	100 %	99
	Angelernte Tätigkeit	6,2 %	51,2 %	42,6 %	100 %	129
	Mittlere Tätigkeit und FacharbeiterInnentätigkeit	9,8 %	46,3 %	43,9 %	100 %	123
	Höhere Tätigkeit bzw. hoch qualifizierte Tätigkeit und führende Tätigkeit	0,0 %	56,8 %	43,2 %	100 %	44
	Gesamt	11,4 %	49,1 %	39,5 %	100 %	395

		Wochenstunden Leiharbeit				
		Bis 20 Stunden	21 bis 38,5 Stunden	Mehr als 38,5 Stunden	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Beruflicher Status	(Überwiegend) ArbeiterIn	8,7 %	49,4 %	41,9 %	100 %	310
	(Überwiegend) Angestellte/r	20,7 %	47,1 %	32,2 %	100 %	87
	Gesamt	11,3 %	48,9 %	39,8 %	100 %	397
Beruf	Land- und forstwirtschaftliche Berufe	(0,0 %)	(33,3 %)	(66,7 %)	100 %	3
	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie und Gewerbe	4,3 %	53,0 %	42,7 %	100 %	253
	Handels- und Verkehrsberufe	29,6 %	33,3 %	37,0 %	100 %	27
	Dienstleistungsberufe	42,1 %	28,9 %	28,9 %	100 %	38
	Technische Berufe	9,7 %	54,8 %	35,5 %	100 %	31
	MandatarInnen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	17,9 %	53,8 %	28,2 %	100 %	39
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	(0,0 %)	(25,0 %)	(75,0 %)	100 %	4
	Gesamt	11,4 %	49,1 %	39,5 %	100 %	395
(Schulische/ universitäre) Ausbildung oder Pension	Ja	31,3 %	36,3 %	32,5 %	100 %	80
	Nein	6,8 %	53,2 %	39,9 %	100 %	293
	Gesamt	12,1 %	49,6 %	38,3 %	100 %	373

n = 401, n miss = zwischen 4 und 28; Angaben in Klammern aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt interpretierbar.

* Bezieht sich auf abgeschlossene Ausbildungen.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Überstunden gehören für die Mehrheit der Leiharbeitskräfte dabei zum Arbeitsalltag. Im Konkreten gaben immerhin 67 % der LeiharbeiterInnen an, immer mal wieder Überstunden (das heißt mehr als 38,5 Wochenstunden) zu leisten (siehe Tabelle 25). Leiharbeitskräfte, die entweder einer Hilfstätigkeit nachgehen oder in Dienstleistungsberufen tätig sind, sind davon mit einem Anteil von rund 51 % und 33 % allerdings deutlich seltener betroffen.

Im Vergleich zu Ergebnissen von Leiharbeitskräften im Jahr 2009 ist der Anteil an Leiharbeitskräften, die von Überstunden betroffen sind, doch deutlich gestiegen, und zwar

um rund 25 Prozentpunkte (vgl. Riesenfelder/Wetzel 2010). Aktuell sind damit Leiharbeitskräfte im Vergleich zu unselbstständig Erwerbstätigen übermäßig häufig von Mehr- und Überstunden betroffen, lag der entsprechende Anteil unter den unselbstständig Erwerbstätigen¹⁴ im Jahr 2016 doch nur bei rund 21 % (vgl. Statistik Austria 2017).

Tabelle 25: Leistung von Überstunden im Rahmen der Leiharbeit nach ausgewählten berufsspezifischen Merkmalen

		Überstunden/Mehrstunden					
		Ja		Nein		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Niveau der Tätigkeit	Hilfstätigkeit	51	50,5 %	50	49,5 %	101	100 %
	Angelernte Tätigkeit	96	73,8 %	34	26,2 %	130	100 %
	Mittlere Tätigkeit und FacharbeiterInnen-tätigkeit	85	69,1 %	38	30,9 %	123	100 %
	Höhere Tätigkeit bzw. hoch qualifizierte Tätigkeit und führende Tätigkeit	35	77,8 %	10	22,2 %	45	100 %
	Gesamt	267	66,9 %	132	33,1 %	399	100 %
Beruf	Land- und forstwirtschaftliche Berufe	(2)	(66,7 %)	(1)	(33,3 %)	3	100 %
	Produktionsberufe in Bergbau, Industrie und Gewerbe	188	74,0 %	66	26,0 %	254	100 %
	Handels- und Verkehrsberufe	19	70,4 %	8	29,6 %	27	100 %
	Dienstleistungsberufe	13	32,5 %	27	67,5 %	40	100 %
	Technische Berufe	22	71,0 %	9	29,0 %	31	100 %
	MandatarInnen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	22	55,0 %	18	45,0 %	40	100 %
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	(2)	(50,0 %)	(2)	(50,0 %)	4	100 %
	Gesamt	268	67,2 %	131	32,8 %	399	100 %

n = 401, n miss = 2; Angaben in Klammern aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt interpretierbar.

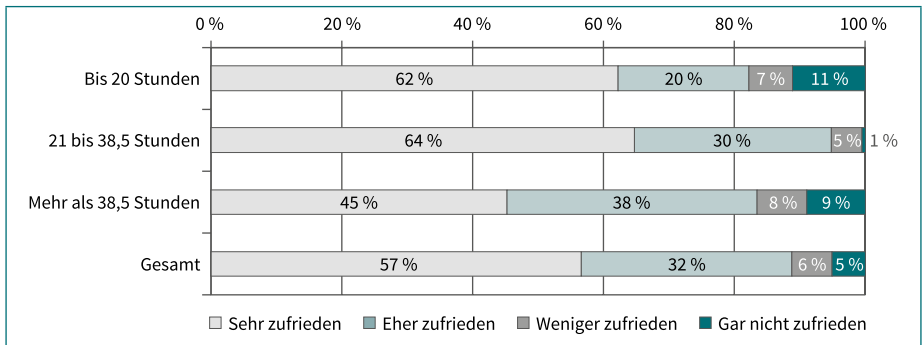
Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

14 Die Angaben beziehen sich auf Personen, die in der Referenzwoche gearbeitet haben.

Die Ableistung der Überstunden erfolgte dabei nicht immer auf eigenen Wunsch: Immerhin etwas mehr als ein Fünftel der Leiharbeitskräfte (21 %), die im Kalenderjahr Überstunden machten (oder rund 14 % aller Befragten), gaben an, dies nicht gewollt getan zu haben (siehe Tabelle 63). Obwohl die Abgeltung der von den Leiharbeitskräften geleisteten Überstunden zumeist korrekt erfolgte, verwiesen doch immerhin 12 % auf Probleme diesbezüglich (siehe Tabelle 64). Die im Rahmen der Repräsentativinterviews in offener Form erfragten Begründungen für etwaige regelmäßige Problembereiche mit Überlasserbetrieben und Beschäftigerfirmen greifen diese Thematiken ebenfalls auf: So beziehen sich die meisten Angaben zu Problemfeldern mit Überlasserbetrieben im Kontext der Arbeitszeit auf erzwungene Überstunden (rund 2 % aller Befragten) und Angaben zu nicht oder nicht korrekt geleisteten Entgelten auf die Frage der Abgeltung von Über- und Mehrstunden (3,5 % aller Befragten) (siehe hierzu auch Kapitel 12.5 und die Tabellen 118 und 119).

Im Allgemeinen scheinen die Leiharbeitskräfte mit dem Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit zufrieden zu sein: Lediglich 11 % gaben an, damit sehr oder eher unzufrieden zu sein (siehe Abbildung 3 bzw. Tabelle 65). Vor allem scheinen dabei Leiharbeitskräfte weniger mit ihrem Arbeitszeitausmaß zufrieden, deren wöchentliche Arbeitszeit mehr als 38,5 Stunden oder lediglich bis zu 20 Stunden betrug: In diesen beiden Gruppen finden sich mit Anteilen von 9 % und 11 % im Vergleich zu 5 % im Durchschnitt deutlich mehr Leiharbeitskräfte, die mit ihrem Arbeitszeitausmaß gar nicht zufrieden sind.

Abbildung 3: Zufriedenheit mit wöchentlicher Arbeitszeit nach Anzahl an Wochenstunden



n = 401, n miss = 6.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

4 SOZIODEMOGRAFIE DER LEIHARBEITER/INNEN

In der Branche der Leiharbeit besteht ein starker Schwerpunkt im Bereich männlicher Arbeitnehmer. Aktuell – im Jahr 2016 – sind rund drei Viertel aller LeiharbeiterInnen (75 %) Männer (siehe Tabelle 26), wobei in den letzten 20 Jahren doch deutliche Verschiebungen stattgefunden haben: Zu Beginn unserer Aufzeichnungen belief sich der Männeranteil noch auf rund 86 %, fiel also noch um rund 11 Prozentpunkte höher aus.

Dieser in der Leiharbeit festgestellte Trend der steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen ist allerdings kein Spezifikum der Leiharbeit, sondern findet sich auch in der Vergleichsgruppe der Standardbeschäftigten: Auch hier erfuhr der Frauenanteil – allerdings geringer ausgeprägt – Zuwächse im Verlauf der letzten 20 Jahre, konkret zeigte sich ein Anstieg von rund 45 % auf rund 47 %.

Tabelle 26: Geschlecht von LeiharbeiterInnen und Standardbeschäftigten nach Jahren (Jahresdurchschnittswerte)

Jahr	LeiharbeiterInnen			Standardbeschäftigte		
	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt
1997	86,1 %	13,9 %	100 %	55,4 %	44,6 %	100 %
1998	84,6 %	15,4 %	100 %	54,4 %	45,6 %	100 %
1999	82,4 %	17,6 %	100 %	53,9 %	46,1 %	100 %
2000	80,0 %	20,0 %	100 %	53,5 %	46,5 %	100 %
2001	78,2 %	21,8 %	100 %	53,0 %	47,0 %	100 %
2002	77,7 %	22,3 %	100 %	52,8 %	47,2 %	100 %
2003	78,4 %	21,6 %	100 %	53,4 %	46,6 %	100 %
2004	79,0 %	21,0 %	100 %	53,7 %	46,3 %	100 %
2005	79,0 %	21,0 %	100 %	53,6 %	46,4 %	100 %
2006	77,9 %	22,1 %	100 %	53,5 %	46,5 %	100 %
2007	76,9 %	23,1 %	100 %	53,5 %	46,5 %	100 %
2008	76,1 %	23,9 %	100 %	53,3 %	46,7 %	100 %
2009	74,1 %	25,9 %	100 %	52,7 %	47,3 %	100 %
2010	74,2 %	25,8 %	100 %	52,5 %	47,5 %	100 %
2011	74,5 %	25,5 %	100 %	52,6 %	47,4 %	100 %
2012	74,1 %	25,9 %	100 %	52,7 %	47,3 %	100 %
2013	73,6 %	26,4 %	100 %	52,6 %	47,4 %	100 %
2014	72,9 %	27,1 %	100 %	52,6 %	47,4 %	100 %
2015	73,5 %	26,5 %	100 %	52,5 %	47,5 %	100 %
2016	74,6 %	25,4 %	100 %	52,6 %	47,4 %	100 %

Quelle: L&R Database „AKÜ LS“, 2017

Die starke Präsenz von Männern unter den LeiharbeiterInnen zeigt sich noch deutlicher, wenn auf den Bereich der Personen mit ArbeiterInnenstatus fokussiert wird: Aktuell sind mehr als vier Fünftel (82 %, siehe Tabelle 27) dieser Erwerbsgruppe männlichen Geschlechts.

Tabelle 27: Geschlecht von LeiharbeiterInnen mit Arbeitsvertrag als ArbeiterIn nach Jahren (Jahresdurchschnittswerte)

Jahr	Männlich	Weiblich	Gesamt
1997	92,9 %	7,1 %	100 %
1998	91,8 %	8,2 %	100 %
1999	90,2 %	9,8 %	100 %
2000	87,5 %	12,5 %	100 %
2001	87,1 %	12,9 %	100 %
2002	86,5 %	13,5 %	100 %
2003	86,4 %	13,6 %	100 %
2004	86,9 %	13,1 %	100 %
2005	87,0 %	13,0 %	100 %
2006	85,7 %	14,3 %	100 %
2007	84,6 %	15,4 %	100 %
2008	84,8 %	15,2 %	100 %
2009	84,4 %	15,6 %	100 %
2010	82,6 %	17,4 %	100 %
2011	82,5 %	17,5 %	100 %
2012	82,7 %	17,3 %	100 %
2013	82,2 %	17,8 %	100 %
2014	81,2 %	18,8 %	100 %
2015	81,2 %	18,8 %	100 %
2016	82,0 %	18,0 %	100 %

Quelle: L&R Database „AKÜ LS“, 2017

Im Hinblick auf das Alter der LeiharbeiterInnen zeigen sich deutliche Verschiebungen in den letzten 20 Jahren, ist doch der Anteil der Älteren stark gestiegen, während der Anteil junger LeiharbeiterInnen sichtbar zurückgegangen ist. Belief sich der Anteil von LeiharbeiterInnen mit einem Lebensalter von 50 und mehr Jahren im Jahr 1997 noch auf rund 6 %, so war im Jahresdurchschnitt 2016 diese Altersgruppe bereits auf 15,1 % angewachsen. Im Gegenzug ist der Anteil junger Erwachsener bis 24 Jahre von 25 % auf 18 % zurückgegangen, der Anteil der 25- bis 34-Jährigen von 39 % auf 33 %.

Ein Vergleich mit Altersanalysen zu Standardbeschäftigten des Jahres 2016 zeigt auch bei diesen eine Ausweitung des Anteils der Arbeitskräfte ab 50 in den letzten 20 Jahren, wengleich der Zuwachs bei Weitem nicht so stark ausfällt. Davon ist abzuleiten, dass die grundsätzlich jüngere Altersstruktur in der Leiharbeit sich in den letzten Jahren an die Altersstruktur in der Standardbeschäftigung angenähert hat, wobei noch immer deutliche Unterschiede zwischen den beiden Wirtschaftsbereichen zu finden sind.

Tabelle 28: Altersverteilung der LeiharbeiterInnen nach Jahren (Jahresdurchschnittswerte)

Jahr	Bis 24 Jahre	25–34 Jahre	35–49 Jahre	Ab 50 Jahren	Gesamt
1997	24,7 %	38,8 %	30,7 %	5,8 %	100 %
1998	23,6 %	38,0 %	32,3 %	6,1 %	100 %
1999	24,7 %	36,1 %	32,6 %	6,6 %	100 %
2000	24,9 %	34,3 %	33,4 %	7,3 %	100 %
2001	24,2 %	33,8 %	33,8 %	8,2 %	100 %
2002	24,1 %	32,7 %	34,4 %	8,8 %	100 %
2003	24,0 %	31,9 %	34,8 %	9,2 %	100 %
2004	24,5 %	31,5 %	35,0 %	9,0 %	100 %
2005	24,4 %	31,2 %	35,1 %	9,4 %	100 %
2006	24,2 %	30,9 %	35,2 %	9,6 %	100 %
2007	24,1 %	31,1 %	34,8 %	10,0 %	100 %
2008	23,2 %	31,3 %	34,6 %	10,9 %	100 %
2009	21,1 %	31,9 %	35,3 %	11,8 %	100 %
2010	22,0 %	31,7 %	34,8 %	11,5 %	100 %
2011	22,2 %	31,9 %	33,7 %	12,2 %	100 %
2012	21,0 %	32,7 %	33,4 %	12,9 %	100 %
2013	20,4 %	33,0 %	33,4 %	13,3 %	100 %
2014	20,2 %	33,6 %	33,0 %	13,2 %	100 %
2015	19,3 %	33,5 %	33,0 %	14,1 %	100 %
2016	18,3 %	33,3 %	33,4 %	15,1 %	100 %

Quelle: L&R Database „AKÜ LS“, 2017

Tabelle 29: Altersverteilung von Standardbeschäftigten nach Jahren (Jahresdurchschnittswerte)

Jahr	Bis 24 Jahre	25–34 Jahre	35–49 Jahre	Ab 50 Jahren	Gesamt
1997	14,4 %	32,2 %	39,2 %	14,2 %	100 %
1998	13,7 %	32,3 %	39,8 %	14,2 %	100 %
1999	13,4 %	32,0 %	40,3 %	14,3 %	100 %
2000	13,1 %	31,2 %	41,3 %	14,4 %	100 %
2001	13,1 %	29,9 %	42,2 %	14,7 %	100 %
2002	12,8 %	28,8 %	43,3 %	15,1 %	100 %
2003	12,6 %	27,5 %	44,2 %	15,7 %	100 %
2004	12,3 %	26,2 %	45,1 %	16,3 %	100 %
2005	12,3 %	25,4 %	45,5 %	16,8 %	100 %
2006	12,1 %	25,0 %	45,7 %	17,2 %	100 %
2007	12,0 %	25,0 %	45,3 %	17,8 %	100 %
2008	11,6 %	24,8 %	45,1 %	18,5 %	100 %
2009	11,4 %	24,5 %	45,0 %	19,1 %	100 %
2010	11,2 %	24,5 %	45,0 %	19,4 %	100 %
2011	11,1 %	24,7 %	44,1 %	20,1 %	100 %
2012	10,9 %	24,8 %	43,2 %	21,2 %	100 %
2013	10,8 %	24,7 %	42,4 %	22,1 %	100 %
2014	10,6 %	24,8 %	41,9 %	22,8 %	100 %
2015	10,3 %	24,9 %	40,8 %	24,0 %	100 %
2016	9,8 %	24,7 %	40,1 %	25,3 %	100 %

Quelle: L&R Database „AKÜ LS“, 2017

Analysen der Herkunftsstruktur zeigen zwei Hauptergebnisse: Grundsätzlich fällt der Anteil von MigrantInnen unter LeiharbeiterInnen um vieles höher aus als unter Standardbeschäftigten: Aus Daten des Jahresdurchschnitts 2016 etwa geht hervor, dass rund 45 % der LeiharbeiterInnen Migrationshintergrund aufweisen, wobei unter den Herkunftsländern die Gruppe der 12 neuen EU-Mitgliedstaaten deutlich voranliegt (rund 18 %), gefolgt vom ehemaligen Jugoslawien und seinen Nachfolgestaaten (rund 11 %).

Standardbeschäftigte haben im Vergleich hierzu lediglich einen Anteil von rund 24 % an MigrantInnen im Jahr 2016 aufzuweisen, wobei auch hier die 12 neuen EU-Mitgliedstaaten sowie das ehemalige Jugoslawien und seine Nachfolgestaaten die größten Gruppen der Herkunftsländer darstellen.

Das zweite Hauptergebnis bezieht die zeitliche Komponente mit ein: In den letzten 20 Jahren ist der Anteil an MigrantInnen in der Leiharbeit viel stärker gestiegen als bei den Standardbeschäftigungsverhältnissen: Waren 1997 noch lediglich 18 % der LeiharbeiterInnen nicht österreichischer Herkunft, so belief sich der Anteil 20 Jahre später bereits auf die besagten 45 %, was dem 2,5fachen Wert entspricht. Bei den Standardbeschäftigungsverhältnissen war hingegen 1997 ein Anteilswert von 13 % zu sehen und 2016 ein Anteil von 24 %, somit lediglich das 1,8fache.

Tabelle 30: Migrationshintergrund der LeiharbeiterInnen nach Jahren
(Jahresdurchschnittswerte)

Jahr	Öster- reich	EU-14/ EFTA	Jugosl. Nachf.	EU- NMS-12	Sonst. Europa	Türkei	Anderes	Gesamt
1997	81,6 %	1,1 %	7,4 %	3,4 %	0,1 %	4,1 %	2,4 %	100 %
1998	79,4 %	1,2 %	7,9 %	4,1 %	0,1 %	4,6 %	2,8 %	100 %
1999	77,3 %	1,7 %	8,8 %	4,6 %	0,1 %	5,0 %	2,5 %	100 %
2000	76,1 %	2,1 %	9,4 %	4,7 %	0,1 %	5,1 %	2,4 %	100 %
2001	76,7 %	2,4 %	9,0 %	4,7 %	0,1 %	4,7 %	2,3 %	100 %
2002	74,0 %	3,1 %	10,1 %	4,6 %	0,2 %	5,6 %	2,5 %	100 %
2003	71,7 %	5,1 %	10,5 %	4,5 %	0,2 %	5,4 %	2,5 %	100 %
2004	70,1 %	7,3 %	10,3 %	4,2 %	0,2 %	5,2 %	2,6 %	100 %
2005	69,3 %	8,2 %	10,0 %	4,1 %	0,3 %	5,3 %	2,8 %	100 %
2006	68,0 %	8,6 %	10,0 %	4,1 %	0,6 %	5,8 %	2,9 %	100 %
2007	67,1 %	9,1 %	10,1 %	4,3 %	0,6 %	5,9 %	2,9 %	100 %
2008	66,3 %	10,0 %	9,8 %	4,4 %	0,8 %	5,6 %	3,1 %	100 %
2009	66,4 %	9,9 %	9,9 %	4,8 %	0,7 %	5,2 %	3,2 %	100 %
2010	64,6 %	9,3 %	11,1 %	4,9 %	0,8 %	6,0 %	3,3 %	100 %
2011	62,5 %	9,1 %	10,9 %	7,2 %	0,8 %	6,0 %	3,4 %	100 %
2012	60,9 %	8,6 %	10,3 %	10,8 %	0,8 %	5,4 %	3,3 %	100 %
2013	59,8 %	8,0 %	10,2 %	13,0 %	0,7 %	5,0 %	3,3 %	100 %
2014	58,9 %	7,4 %	10,3 %	14,5 %	0,7 %	4,9 %	3,4 %	100 %
2015	57,2 %	6,9 %	10,7 %	16,1 %	0,7 %	5,0 %	3,4 %	100 %
2016	55,0 %	6,5 %	10,6 %	18,1 %	0,7 %	5,0 %	4,0 %	100 %

Quelle: L&R Database „AKÜ LS“, 2017

Tabelle 31: Migrationshintergrund der Standardbeschäftigten nach Jahren
(Jahresdurchschnittswerte)

Jahr	Öster- reich	EU-14/ EFTA	Jugosl. Nachf.	EU- NMS-12	Sonst. Europa	Türkei	Anderes	Gesamt
1997	86,8 %	1,3 %	6,5 %	2,1 %	0,1 %	2,3 %	0,9 %	100 %
1998	86,6 %	1,4 %	6,5 %	2,1 %	0,1 %	2,3 %	1,0 %	100 %
1999	86,3 %	1,5 %	6,6 %	2,2 %	0,1 %	2,4 %	1,0 %	100 %
2000	85,8 %	1,6 %	6,8 %	2,2 %	0,1 %	2,5 %	1,1 %	100 %
2001	85,4 %	1,7 %	6,9 %	2,3 %	0,1 %	2,5 %	1,1 %	100 %
2002	85,2 %	1,8 %	6,9 %	2,4 %	0,1 %	2,5 %	1,2 %	100 %
2003	84,9 %	2,0 %	6,9 %	2,5 %	0,1 %	2,4 %	1,2 %	100 %
2004	84,4 %	2,3 %	6,9 %	2,6 %	0,1 %	2,4 %	1,2 %	100 %
2005	84,0 %	2,5 %	6,8 %	2,8 %	0,2 %	2,4 %	1,3 %	100 %
2006	83,4 %	2,8 %	6,9 %	2,9 %	0,2 %	2,5 %	1,4 %	100 %
2007	82,9 %	3,1 %	6,9 %	3,1 %	0,2 %	2,5 %	1,4 %	100 %
2008	82,2 %	3,3 %	6,9 %	3,3 %	0,2 %	2,6 %	1,5 %	100 %
2009	82,0 %	3,5 %	6,8 %	3,4 %	0,3 %	2,5 %	1,5 %	100 %
2010	81,5 %	3,6 %	6,8 %	3,6 %	0,3 %	2,6 %	1,6 %	100 %
2011	80,5 %	3,8 %	6,8 %	4,3 %	0,3 %	2,6 %	1,7 %	100 %
2012	79,4 %	3,9 %	6,7 %	5,2 %	0,3 %	2,6 %	1,7 %	100 %
2013	78,5 %	4,0 %	6,7 %	5,9 %	0,4 %	2,6 %	1,8 %	100 %
2014	77,6 %	4,1 %	6,7 %	6,7 %	0,4 %	2,6 %	1,9 %	100 %
2015	76,9 %	4,2 %	6,8 %	7,2 %	0,4 %	2,6 %	1,9 %	100 %
2016	76,1 %	4,2 %	6,9 %	7,7 %	0,4 %	2,6 %	2,1 %	100 %

Quelle: L&R Database „AKÜ LS“, 2017

Fragen zur höchsten abgeschlossenen Ausbildung von LeiharbeiterInnen können nachfolgend nur im Rahmen der Repräsentativinterviews untersucht werden. Wird dabei zuerst der aktuelle Bildungsstand von Leiharbeitskräften mit jenem aus der Vorgängerstudie verglichen, ergeben sich im Zeitverlauf doch deutliche Unterschiede: So sind im Vergleich zu den Ergebnissen zum Bildungsstand von Leiharbeitskräf-

ten des Jahres 2006 aktuell deutlich weniger Personen mit maximal Pflichtschulabschluss zu finden (rund -7 Prozentpunkte), UniversitätsabsolventInnen haben demgegenüber im Zeitverlauf zugenommen (rund +6 Prozentpunkte) (siehe Tabelle 32; vgl. auch Enzenhofer/Riesenfelder/Wetzel 2007).

Wird nun in einem nächsten Schritt das Bildungsniveau von Leiharbeitskräften in Österreich jener Teilgruppe aus der Gesamtbevölkerung, die im Jahr 2016 unselbstständig erwerbstätig ist, gegenübergestellt, ergeben sich weiter Differenzen. Dabei spielt allerdings die Unterscheidung zwischen ArbeiterInnen und Angestellten eine große Rolle, da Letztere sowohl unter den Leiharbeitskräften als auch unter den unselbstständig Erwerbstätigen über ein deutlich höheres Bildungsniveau verfügen.

Unter den Leiharbeitskräften mit Angestelltenstatus finden sich dabei im Vergleich zu den unselbstständig Beschäftigten mit Angestelltenverhältnis überdurchschnittlich häufig Personen mit Matura (rund +4 Prozentpunkte) bzw. universitärem Abschluss (rund +8 Prozentpunkte) (siehe Statistik Austria 2017). Das Bildungsniveau von Leiharbeitskräften mit Angestelltenstatus liegt damit deutlich höher als jenes von Angestellten im unselbstständigen Beschäftigungsbereich.

Bei Betrachtung von Leiharbeitskräften mit ArbeiterInnenstatus im Vergleich zu unselbstständig beschäftigten ArbeiterInnen ergibt sich ein deutlich niedrigerer Anteil an Personen, die maximal über Pflichtschulabschluss verfügen (rund -17 Prozentpunkte). Überdurchschnittlich häufig sind demgegenüber LehrabschlussabsolventInnen (+7 Prozentpunkte) sowie Personen mit universitären Abschlüssen (+5 Prozentpunkte) zu finden (siehe Statistik Austria 2017).

Wie auch bereits in der Vorgängerstudie postuliert wurde, liegt somit auch das Bildungsniveau von Leiharbeitskräften mit ArbeiterInnenstatus deutlich über jenem von unselbstständigen ArbeiterInnen.

Darüber hinaus ergeben sich bezüglich des Ausbildungsstandes von Leiharbeitskräften auch Unterschiede nach soziodemografischen Merkmalen: So verfügen weibliche LeiharbeiterInnen seltener über einen Lehraabschluss, häufiger dagegen über eine universitäre Ausbildung. Jüngere Personen bis 24 Jahre haben zudem häufiger Matura.

Tabelle 32: Höchste abgeschlossene Ausbildung nach ausgewählten soziodemografischen und berufsspezifischen Merkmalen

		Höchste abgeschlossene Ausbildung						
		Max. APS	Lehre, MP	Mittlere Schule	Matura	UNI, FH*	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Beruflicher Status	(Überwiegend) ArbeiterIn	9,9 %	63,5 %	6,9 %	12,8 %	6,9 %	100 %	304
	(Überwiegend) Angestellte/r	3,6 %	28,6 %	6,0 %	28,6 %	33,3 %	100 %	84
	Gesamt	8,5 %	55,9 %	6,7 %	16,2 %	12,6 %	100 %	388
Geschlecht	Weiblich	13,3 %	39,8 %	8,2 %	17,3 %	21,4 %	100 %	98
	Männlich	6,9 %	61,4 %	6,2 %	15,9 %	9,7 %	100 %	290
	Gesamt	8,5 %	55,9 %	6,7 %	16,2 %	12,6 %	100 %	388
Alter	Bis 24 Jahre	5,6 %	44,4 %	9,3 %	31,5 %	9,3 %	100 %	54
	25 bis 34 Jahre	8,7 %	54,0 %	1,6 %	17,5 %	18,3 %	100 %	126
	35 bis 49 Jahre	7,9 %	61,4 %	7,9 %	10,7 %	12,1 %	100 %	140
	Ab 50 Jahren	11,8 %	57,4 %	11,8 %	13,2 %	5,9 %	100 %	68
	Gesamt	8,5 %	55,9 %	6,7 %	16,2 %	12,6 %	100 %	388

n = 401, n miss = 13.

* Inklusive Akademie.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

5 ERWERBSEINKOMMEN AUS DER LEIHARBEIT

Der Entgeltanspruch der überlassenen Arbeitskräfte kennt zwei Formen: den Grundanspruch und den Überlassungsanspruch, auch Einsatzentgelt genannt. Die Arbeitskräfte haben einen „Grundanspruch“ gegenüber dem/der ÜberlasserIn. Dieser hat laut § 10 AÜG ortsüblich und angemessen zu sein. Für gewerbliche Überlassungsunternehmen hat die kollektivvertragliche Regelung Gültigkeit. Damit sind drei verschiedene Kriterien genannt (angemessen, ortsüblich, kollektivvertraglich), deren Verhältnis zueinander laut Sacherer (2000, 90) nicht klar definiert ist. Der Gesetzestext lautet:

„§ 10. (1) Die Arbeitskraft hat Anspruch auf ein angemessenes, ortsübliches Entgelt, das mindestens einmal monatlich auszuzahlen und schriftlich abzurechnen ist. Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, denen der Überlasser unterworfen ist, bleiben unberührt. Bei der Beurteilung der Angemessenheit ist für die Dauer der Überlassung auf das im Beschäftigerbetrieb vergleichbaren Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche Entgelt Bedacht zu nehmen. [...]“

Während der Überlassung steht den Arbeitskräften Einsatzentgelt (Überlassungsanspruch) zu. Dieses unterliegt dem für den/die BeschäftigerIn geltenden Kollektivvertrag bzw. orientiert sich an den dort für vergleichbare Tätigkeiten üblichen Entgelten. Sinn dieser Regelung ist es, die Bezahlung der überlassenen Arbeitskräfte mit jenen der Stammebelegschaft abzustimmen und somit zu unterbinden, dass mittels Arbeitskräfteüberlassung die Arbeitsbedingungen im Beschäftigerbetrieb unterlaufen werden. Sollte der Überlassungsanspruch niedriger ausfallen als der Grundanspruch, bleibt es beim vereinbarten bzw. angemessenen bzw. kollektivvertraglich geregelten Grundanspruch. Das heißt, dass der Grundanspruch während einer Überlassung niemals unterschritten werden kann, eine Überlassung kann nur zu einem höheren Entgelt führen. Auch der Kollektivvertrag hält dies in Abschnitt IX Z 3 ausdrücklich fest:

„Für die Dauer der Überlassung besteht Anspruch auf den im Beschäftigerbetrieb vergleichbaren Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlenden kollektivvertraglichen Lohn (ggf. Satzung, Mindestlohntarif, Gesetz, Verordnung usw.), wenn dieser höher ist als der [...] Mindestlohn/Grundlohn.“

Für eine Reihe von Branchen ist im Kollektivvertrag eine Überzahlung über die jeweiligen Beschäftigterkollektivverträge vorgesehen, um eine Annäherung an die tatsächlich üblichen Ist-Löhne im Beschäftigerbetrieb zu erreichen (Abschnitt IX Z 3). Ist der ortsübliche Lohn im Beschäftigerbetrieb zudem durch eine Betriebsvereinbarung oder sonstige betriebliche Vereinbarung geregelt, werden die Zuschläge weiter erhöht. Als weitere Absicherung der Arbeitskräfte regelt der Kollektivvertrag in Abschnitt IX auch Mindestlöhne, die während allfälliger Stehzeiten gebühren. Sie gelten auch für Arbeitskräfte, die unmittelbar beim Überlasserbetrieb beschäftigt sind und nicht überlassen werden.

„Während einer überlassungsfreien Zeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Bezahlung von täglich 7,7 Stunden des Durchschnittsentgelts der letzten 13 Wochen. Bestand während der letzten 12 Monate bzw. seit Beginn der Beschäftigung eine Teilzeit-Beschäftigung, so ist der entsprechende Anteil (7,7 Stundenentgelte geteilt durch 38,5 und vervielfacht mit der durchschnittlichen Wochenstundenzahl der letzten 12 Monate, einschließlich Mehrarbeit) zu bezahlen.“

Der aktuelle Stand der Mindestlöhne nach Lohngruppen ist in Tabelle 33 dargestellt.

Tabelle 33: Mindestlohn nach Lohngruppen (2017)

Lohngruppe	Mindestlohn
BG (Beschäftigungsgruppe) F TechnikerIn	17,53 €
BG E Qualifizierte/r FacharbeiterIn	14,24 €
BG D FacharbeiterIn	12,38 €
BG C Qualifizierte/r ArbeitnehmerIn	11,05 €
BG B Angelernte/r ArbeitnehmerIn	9,83 €
BG A Ungelernte/r ArbeitnehmerIn (im ersten Jahr der Betriebszugehörigkeit)	9,30 €

Quelle: Gewerkschaft PRO-GE (2017): Kollektivvertrag für Arbeitskräfteüberlassung, Stand 1. 1. 2017

Als Datenbasis für die im Folgenden dargestellten Ergebnisse der Analysen zum Erwerbseinkommen aus der Leiharbeit wurden administrative Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger aufbereitet und analysiert, womit die Auswertungen auf einer Vollerhebung basieren. Die Zahlenangaben entsprechen monatlichen Bruttolöhnen inklusive Sonderzahlungen.

Grundsätzlich werden die Einkommensanalysen in diesem Abschnitt zeigen, dass das hohe Maß an Prekarität der Arbeitsverhältnisse, welches auf Ebene der Beschäftigungskontinuität, der Erwerbsintegration, der saisonalen Schwankungen und der Arbeitslosigkeitsrisiken konstatiert wird, im Bereich der monatlichen Erwerbseinkommen keine direkte Entsprechung findet. Aktuelle Erwerbseinkommen von LeiharbeiterInnen sind somit letztlich auch als Folge des Kollektivvertrags für Arbeitskräfteüberlassung, welcher im Wesentlichen seit 1. 3. 2002 seine Geltung hat, hinsichtlich einzelner Teilgruppen durchaus vergleichbar mit der Erwerbsform der Standardbeschäftigung. Dies bedeutet allerdings nicht, dass Probleme des Lohn- und Sozialdumpings im Falle der Leiharbeit kein Thema sind, sie werden lediglich durch die statistischen Einkommensanalysen nicht erfasst. In den Interviews mit LeiharbeiterInnen berichtet fast jede/r Zehnte von nicht oder nicht korrekt geleisteten Entgelten durch den Überlasserbetrieb (siehe Kapitel 12 f.). Das bedeutet weiters nicht, dass LeiharbeiterInnen in allen Fällen ein Auslangen mit ihrem Einkommen finden: Für gut ein Viertel aller Befragten bedeutet die gegebene Einkommenssituation, dass sie mit ihrem Erwerbseinkommen aus der Leiharbeit nur schwer ihren Lebensunterhalt bestreiten können (siehe ebenda).

Ein direkter Vergleich der Erwerbseinkommen von LeiharbeiterInnen mit jenen von Standardbeschäftigten würde obigen Befund, wonach eine Entsprechung von Einkommen von LeiharbeiterInnen und Standardbeschäftigten besteht, klar widerlegen, zeigen sich doch am Beispiel des Jahres 2016 im oberen Einkommensbereich sehr deutliche Differenzen zwischen den beiden Erwerbsgruppen: Wiesen nur 22,6 % der LeiharbeiterInnen ein Monatseinkommen von mehr als 3.000 Euro auf, so war dies bei der Vergleichsgruppe der Standardbeschäftigten bei rund 39 % der Fall (siehe Tabellen 34 und 35).

Tabelle 34: Erwerbseinkommen der LeiharbeiterInnen im Jahresdurchschnitt 2016 nach Geschlecht

	Bis 500 €	501 € bis 1.000 €	1.001 € bis 1.500 €	1.501 € bis 2.000 €	2.001 € bis 2.500 €	2.501 € bis 3.000 €	Über 3.000 €	Gesamt
Männlich	0,1 %	1,6 %	3,0 %	8,5 %	29,3 %	32,9 %	24,6 %	100 %
Weiblich	0,3 %	5,0 %	11,2 %	16,5 %	31,1 %	19,3 %	16,6 %	100 %
Gesamt	0,2 %	2,5 %	5,1 %	10,5 %	29,7 %	29,4 %	22,6 %	100 %

Quelle: L&R Database „AKÜ LS“, 2017

Tabelle 35: Erwerbseinkommen der Standardbeschäftigten im Jahresdurchschnitt 2016 nach Geschlecht

	Bis 500 €	501 € bis 1.000 €	1.001 € bis 1.500 €	1.501 € bis 2.000 €	2.001 € bis 2.500 €	2.501 € bis 3.000 €	Über 3.000 €	Gesamt
Männlich	0,3 %	2,8 %	4,2 %	7,8 %	14,2 %	17,7 %	53,1 %	100 %
Weiblich	0,6 %	9,4 %	17,0 %	19,7 %	16,7 %	12,7 %	23,9 %	100 %
Gesamt	0,4 %	5,9 %	10,2 %	13,4 %	15,3 %	15,4 %	39,4 %	100 %

Quelle: L&R Database „AKÜ LS“, 2017

Noch größere Differenzen finden sich etwa im Krisenjahr 2009, in dem lediglich rund 10 % der LeiharbeiterInnen, hingegen rund 29 % der Standardbeschäftigten dem Einkommenssegment über 3.000 Euro zuzurechnen waren (siehe hierzu im Anhang die Tabellen 66 und 68). Allerdings ist dieser direkte Vergleich zwischen den beiden Erwerbsformen insofern zu hinterfragen, als dabei nicht berücksichtigt wird, dass unter LeiharbeiterInnen aktuell, das heißt im Jahr 2016, rund 77 % als ArbeiterInnen tätig sind, unter Standardbeschäftigten hingegen lediglich rund 39 %.

Weiterführende Einkommensanalysen fokussieren daher zwecks Vergleichbarkeit bei beiden Erwerbsformen (Leiharbeit und Standardbeschäftigung) auf die Gruppe der ArbeiterInnen. Wird die Gruppe der ArbeiterInnen mit monatlichen Arbeitseinkommen von 2.500 Euro und mehr in den Blick genommen, so zeigt sich hier doch ein deutlicher Aufholprozess in der Branche der Arbeitskräfteüberlassung während der letzten Jahre.

Waren im Jahr 2006 noch lediglich rund 12 % der LeiharbeiterInnen im Gegensatz zu 23 % der Standardbeschäftigten dieser Gehaltsgruppe zuzurechnen, so hatte im Jahr 2016 die Leiharbeit mit einem Anteil von rund 50 % unter den besser verdienenden ArbeiterInnen höhere Werte als standardbeschäftigte ArbeiterInnen mit einem Anteil von rund 44 % (siehe hierzu im Anhang die Tabellen 67 und 69). ArbeiterInnen-Einkommen der Leiharbeit sind somit aktuell den Einkommen von ArbeiterInnen aus Standardbeschäftigungsverhältnissen durchaus gleichgestellt. Ein Blick auf die unteren Einkommensbereiche bis 1.000 Euro zeigt allerdings auch mögliche Ursachen dieses Annäherungsprozesses: Einkommen dieses Ausmaßes sind unter standardbeschäftigten ArbeiterInnen mit rund 8 % im Jahr 2016 deutlich häufiger zu finden als unter LeiharbeiterInnen mit Arbeitsverträgen als ArbeiterIn; in diesem Feld beläuft sich der Anteil dieses Einkommenssegments auf rund 2 %. Trends dieser Art deuten auf relativ ungleiche Verteilungen von Arbeitszeiten und konkret Teilzeitbeschäftigten in beiden Wirtschaftssegmenten hin: Es ist davon auszugehen, dass Teilzeitbeschäftigte in der Leiharbeit vergleichsweise seltener zu finden sind als unter Standardbeschäftigten. Anhand der vorliegenden Daten des Hauptverbandes kann diese These allerdings nicht verifiziert werden.

Eine genderspezifische Analyse – diesmal unter Einbeziehung der Angestellten – zeigt, dass das Einkommen aus Leiharbeit durch starke Differenzen zwischen Frauen und Männern geprägt ist. Am Beispiel der Einkommen des Jahres 2016 im Segment über 2.500 Euro etwa wird ersichtlich, dass rund 58 % der Männer, hingegen nur 36 % der Frauen zum Segment der Besserverdienenden zu zählen sind (siehe Tabelle 34). Dieses genderspezifische Ergebnis bewegt sich grundsätzlich in ähnlichen Dimensionen wie im Falle der Standardbeschäftigung, wird im Unterschied zu dieser aber in erster Linie auf unterschiedliche Einsatzbereiche zurückzuführen sein, erst in zweiter Linie wird dies durch Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse in der Leiharbeit bedingt sein (siehe Kapitel 3.9 sowie Tabelle 24). So sind die Einsatzfelder der Frauen stärker auf Hilfstätigkeiten konzentriert, jene der Männer eher auf Facharbeiten (siehe Kapitel 3.8

sowie Tabelle 60). Die hier aufgezeigten starken geschlechtsspezifischen Differenzen zeigen sich übrigens auch in früheren Beobachtungsjahren ohne nennenswerte Abweichungen.

Ältere LeiharbeiterInnen sind, was das Einkommen betrifft, zwar nicht durch gesteigerte Prekarität gekennzeichnet, nichtsdestotrotz ist in der Leiharbeit aber im Unterschied zur Standardbeschäftigung auch nicht das Senioritätsprinzip im Sinne eines Gehaltszuwachses mit steigendem Alter zu finden. So beläuft sich der Anteil von Besserverdienenden, d. h. ArbeiterInnen mit Monatseinkommen im Jahr 2016 von über 2.500 Euro, unter LeiharbeiterInnen abhängig von der Altersgruppe auf Anteilswerte zwischen 49 % und 51 %, variiert also relativ gering (siehe Tabelle 36). Im Bereich von standardbeschäftigten ArbeiterInnen ist hingegen ein deutlicher Trend des Zuwachses mit steigendem Lebensalter zu sehen. Ausgehend von bis 24-jährigen ArbeiterInnen beläuft sich der Anteil an Besserverdienenden auf rund 33 %, bei 25- bis 49-jährigen ArbeiterInnen auf rund 45 % und bei ArbeiterInnen ab 50 Jahren auf rund 47 % (siehe Tabelle 37). Steigendes Arbeitslosigkeitsrisiko wird bei Standardbeschäftigten somit wenigstens zum Teil durch etwas höhere Erwerbseinkommen abgefedert. Grund für diese Unterschiede je nach Altersgruppen dürfte vor allem die Dauer der Betriebszugehörigkeit sein, welche bei LeiharbeiterInnen aufgrund der um vieles höheren Fluktuation deutlich kürzer ausfällt.

Tabelle 36: Erwerbseinkommen der LeiharbeiterInnen mit Arbeitsvertrag als ArbeiterIn im Jahresdurchschnitt 2016 nach Altersgruppen

Alter	Bis 500 €	501 € bis 1.000 €	1.001 € bis 1.500 €	1.501 € bis 2.000 €	2.001 € bis 2.500 €	2.501 € bis 3.000 €	Über 3.000 €	Gesamt
Bis 24 Jahre	0,3 %	3,3 %	4,2 %	10,2 %	33,0 %	30,3 %	18,8 %	100 %
25-34 Jahre	0,1 %	2,2 %	3,9 %	10,3 %	33,5 %	32,1 %	17,9 %	100 %
35-49 Jahre	0,2 %	1,7 %	3,8 %	10,8 %	35,0 %	32,0 %	16,6 %	100 %
Ab 50 Jahren	0,2 %	2,1 %	5,2 %	10,5 %	31,3 %	33,5 %	17,1 %	100 %
Gesamt	0,2 %	2,2 %	4,1 %	10,5 %	33,6 %	32,0 %	17,5 %	100 %

Quelle: L&R Database „AKÜ LS“, 2017

Tabelle 37: Erwerbseinkommen von Standardbeschäftigten mit Arbeitsvertrag als ArbeiterIn im Jahresdurchschnitt 2016 nach Altersgruppen

Alter	Bis 500 €	501 € bis 1.000 €	1.001 € bis 1.500 €	1.501 € bis 2.000 €	2.001 € bis 2.500 €	2.501 € bis 3.000 €	Über 3.000 €	Gesamt
Bis 24 Jahre	0,5 %	8,7 %	11,3 %	21,2 %	25,8 %	20,1 %	12,5 %	100 %
25-34 Jahre	0,3 %	7,2 %	10,1 %	16,7 %	21,2 %	20,8 %	23,7 %	100 %
35-49 Jahre	0,4 %	7,8 %	12,3 %	16,0 %	18,5 %	18,4 %	26,6 %	100 %
Ab 50 Jahren	0,7 %	7,7 %	12,0 %	14,8 %	17,8 %	17,9 %	29,2 %	100 %
Gesamt	0,5 %	7,7 %	11,6 %	16,5 %	19,8 %	19,1 %	25,0 %	100 %

Quelle: L&R Database „AKÜ LS“, 2017

6 BESCHÄFTIGUNGSKONTINUITÄT VON LEIHARBEITSVERHÄLTNISSSEN BEIM ÜBERLASSERBETRIEB

Nach Ende eines Arbeitseinsatzes steht der Überlasserbetrieb vor der Aufgabe, den/die LeiharbeiterIn im Rahmen sogenannter entlohnter Stehzeiten weiter zu beschäftigen und weitere zukünftige Arbeitseinsätze vorzubereiten. Auf diese Weise sollte es möglich sein, unterschiedliche Arbeitseinsätze zu einem längeren Beschäftigungsverhältnis im Überlasserbetrieb zu kombinieren und für jeden/jede LeiharbeiterIn stabile Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen – so die Theorie.

In der Praxis gelingt diese Entkopplung von Arbeitseinsatz und Beschäftigungsverhältnis allerdings nicht flächendeckend. Wie auch die Interviews im Rahmen dieser Studie zeigen, ist sogar in vielen Fällen eine anderslautende Praxis der Fall (siehe Kapitel 10.1), und dies trotz gesetzlicher und kollektivvertraglicher Regelungen, sieht doch das AÜG vor, dass die Kündigungsfrist in jedem Fall mindestens zwei Wochen zu betragen hat und nicht durch andere Regelungen herabgesetzt werden kann (vgl. § 10 Abs. 5 AÜG). Der Kollektivvertrag wiederum schreibt unter Abschnitt IV Z 3 vor, dass eine Kündigung „nicht wegen des Endes einer Überlassung und frühestens am fünften Arbeitstag nach deren Ende“ erfolgen darf.

Der Leiharbeit wird in der Folge in der Fachliteratur oftmals eine geringe Beschäftigungskontinuität (vgl. Haller/Jahn 2014, Papouschek 2016, Specht 2010) zugeschrieben. Zur Überprüfung dieser These sollen in diesem Kapitel flächendeckende und langjährige Tageskalenderdaten von LeiharbeiterInnen aus dem Datenpool des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger aufbereitet und mittels einer Analyse jener von Standardbeschäftigten einer vergleichenden Untersuchung unterzogen werden. Im Rahmen eines ersten Schrittes wurden, um dem allgemein stärker werdenden Trend der Fragmentierung von Erwerbsverhältnissen Rechnung zu tragen, die Versicherungs-episoden weiter aufbereitet, indem bei jeder untersuchten Person kurze Erwerbslücken

bereinigt und direkte Übergänge von einer Beschäftigung zu einer darauffolgenden Beschäftigung desselben Typs zusammengeführt wurden. Der entsprechende Algorithmus setzte auf einer Sieben-Tage-Regel auf: Liegen zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen nicht mehr als sieben Tage, so wird die Beschäftigungsdauer weiter aufsummiert.

Bereits ein erster Blick auf die Analyseergebnisse der so bereinigten Beschäftigungsdauern von LeiharbeiterInnen verglichen mit jenen von Standardbeschäftigten legt die großen Unterschiede zwischen den beiden Erwerbsformen dar: Während im Jahresdurchschnitt 2016 rund 34 % der LeiharbeiterInnen nicht mehr als 30 Tage beim Überlasserbetrieb beschäftigt waren (siehe Tabelle 70), beläuft sich dieser Anteil im Falle von Standardbeschäftigten auf rund 23 % (siehe Tabelle 72), somit ist bei LeiharbeiterInnen dieses kurze Segment um 44 % stärker ausgeprägt. Gegenteiliges zeigt der mittel- bis längerfristige Bereich einer Beschäftigungsdauer von 181 Tagen und mehr. Hier beläuft sich der Anteil unter LeiharbeiterInnen auf lediglich rund 28 %, bei Standardbeschäftigten auf immerhin rund 46 %, was dem 1,6fachen Wert entspricht.

Wie im Rahmen der anderen Längsschnittanalysen gilt es allerdings auch im Fall der Analysen zur Beschäftigungsdauer zu berücksichtigen, dass zwei sehr unterschiedliche Tätigkeitsfelder verglichen wurden, beläuft sich doch der Anteil von Arbeitskräften mit ArbeiterInnenstatus unter den LeiharbeiterInnen auf rund 77 % (Jahresdurchschnittswerte 2016), unter den Standardbeschäftigten hingegen auf nur rund 39 %. Aus diesem Grund werden weiterführende Analysen zur Beschäftigungsdauer aus beiden Gruppen mit alleinigem Fokus auf ArbeiterInnen durchgeführt.

Den Ergebnissen der Untersuchung mit Schwerpunkt ArbeiterInnen zufolge bleibt die enorme Differenz im Ausmaß der Beschäftigungsdauer zwischen den beiden Beschäftigungsformen in sehr ähnlichem Umfang bestehen. Im Jahr 2016 beläuft sich der Anteil

von kurzen Beschäftigungsverhältnissen mit einer Dauer bis 30 Tage unter als ArbeiterInnen tätigen LeiharbeiterInnen auf rund 35 %, unter als ArbeiterInnen tätigen Standardbeschäftigten hingegen auf lediglich rund 24 %, was einem Verhältnis von 1 zu 1,45 entspricht (siehe Tabelle 38); unter LeiharbeiterInnen sind kurze Beschäftigungsverhältnisse somit um rund 45 % häufiger.

Betrachten wir auf der anderen Seite längerfristige Beschäftigungsverhältnisse im Bereich von 181 Tagen und mehr, so machen diese in der Gruppe der ArbeiterInnen im Bereich Leiharbeit 2016 einen Anteil von rund 26 % aus, in der Beschäftigungsform der Standardbeschäftigung einen Anteil von immerhin rund 41 %, das entspricht einem Verhältnis von 1 zu 1,59, womit der Gap zwischen den beiden Beschäftigungsformen sogar noch größer wird als bei Einbezug des Vertragsverhältnisses der Angestellten.

Tabelle 38: Beschäftigungsdauer von LeiharbeiterInnen und Standardbeschäftigten mit Arbeitsvertrag als ArbeiterIn im Jahr 2016

	Bis 30 Tage	31 bis 60 Tage	61 bis 90 Tage	91 bis 180 Tage	181 Tage und mehr	Gesamt
LeiharbeiterInnen	34,6 %	14,8 %	9,2 %	15,6 %	25,9 %	100 %
Standardbeschäftigte	23,8 %	8,3 %	6,6 %	20,2 %	41,2 %	100 %

Quelle: L&R Database „AKÜ LS“, 2017

Ein hohes Ausmaß an kurzen Beschäftigungsverhältnissen ist bei einer Beschäftigungsform grundsätzlich als Merkmal von Prekarität zu verstehen: Fast jeder/jede zweite LeiharbeiterIn (49 %) des Jahres 2016 mit einem Arbeitsvertrag als ArbeiterIn kann eine Beschäftigungsdauer beim Überlasserbetrieb (nicht beim Beschäftigerbetrieb!) von 60 Tagen nicht überschreiten. Dies erscheint problematisch und erklärt auch das an anderer Stelle in dieser Studie errechnete geringe Ausmaß an Erwerbsintegration und das hohe Arbeitslosigkeitsrisiko der Betroffenen.

Wie hat sich dieser Wert während der letzten Jahre entwickelt? Betrachten wir die Kalenderjahre 1997 bis 2016, so ist das Aufkommen kurzer Beschäftigungsdauern bei LeiharbeiterInnen relativ konstant mit nur leichten Verschiebungen: Der Anteil bewegt sich (wiederum bei Fokus auf ArbeiterInnen) zwischen rund 52 % und 56 % für die Jahre 1997 bis 2006 und zwischen 49 % und 52 % für die Jahre 2008 bis 2016, hat also im langjährigen Durchschnitt geringe Rückgänge zu verzeichnen (siehe hierzu im Anhang Tabelle 71).

7 ERWERBSINTEGRATION DER LEIHARBEITER/INNEN

Werden die unterschiedlichen Funktionen der Leiharbeit diskutiert, so taucht häufig an erster Stelle die Abdeckung von Spitzenauslastungen auf. Wird ein Arbeitseinsatz mit dem Ziel der Abdeckung von Spitzenauslastung beim Beschäftigterbetrieb beendet, so stellt sich die Frage, wie gut die Entkopplung von Arbeitseinsatz beim Beschäftigterbetrieb und Beschäftigung beim Überlasserbetrieb gelingt, um eine kontinuierliche Beschäftigung von LeiharbeiterInnen zu ermöglichen. Wie die Interviews mit den Beschäftigten belegen (siehe Kapitel 10.1), entspricht dieses Idealmodell leider nicht in der Mehrzahl der Fälle der Realität. Daraus resultiert ein Ansatz, der seitens der Beschäftigten durch das Primat der Flexibilität gekennzeichnet ist. Dieses Erfordernis der Flexibilität bleibt für die betroffenen Arbeitskräfte allerdings nicht ohne Folgen, sondern schlägt im Hinblick auf die Beschäftigungsstabilität der LeiharbeiterInnen negativ zu Buche. Deutlich sichtbar werden die Effekte eines Zwangs zur Flexibilität, wenn über längere Zeitperioden – hier Kalenderjahre – die Erwerbsintegration von LeiharbeiterInnen errechnet wird. Zur Beurteilung der Erwerbsintegration wurden Versicherungsdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger von L&R Sozialforschung im Rahmen von Sonderauswertungen aufbereitet und einer Klassifikation durch Zuordnung zu vier Erwerbsintegrationsgraden unterworfen. Der Status „voll integriert“ ist gleichzusetzen mit einer Erwerbsintegration im betreffenden Kalenderjahr von mehr als 95 %. Dies bedeutet, dass eine Person im Beobachtungszeitraum eines Kalenderjahres während mehr als 95 % der Tage, somit während mehr als 347 Tagen ein vollversichertes selbstständiges oder unselbstständiges Erwerbsverhältnis zu verzeichnen hat. Dementsprechend weist eine Person mit einer Erwerbsintegration von bis zu 33 % an weniger als 120 Tagen des Jahres ein vollversichertes Erwerbsverhältnis auf.

Für LeiharbeiterInnen zeigen die Ergebnisse der Sonderauswertungen insbesondere auch im Vergleich mit standardbeschäftigten Personen einen relativ geringen Integrationsgrad im Erwerbssystem, wengleich positiv anzumerken ist, dass der Integrations-

grad in den letzten Jahren gestiegen ist. Für das Kalenderjahr 1997 lässt sich aufzeigen, dass lediglich rund 32 % der LeiharbeiterInnen voll integriert waren, d. h. an mindestens 96 % der Tage des Jahres 1997 erwerbstätig waren (siehe Tabelle 74). Im Verlauf der folgenden 20 Jahre ist ein Anstieg in zwei Wellen zu beobachten: Mit dem Jahr 2000 lässt sich eine Verbesserung der Erwerbsauslastung mit einem Anteil von rund 46 % an voll integrierten LeiharbeiterInnen nachweisen, die zweite Welle startet mit dem Jahr 2011. Im Jahr 2016 waren schließlich rund 44 % der LeiharbeiterInnen als voll erwerbsintegriert zu klassifizieren, bei rund 14 % war der Erwerbsintegrationsgrad hingegen nur bescheiden mit Zeitanteilen bis zu 33 %.

Trotz dieses Anstiegs von mehr als 12 Prozentpunkten im Zeitraum von 1997 bis 2016 besteht dennoch eine sehr große Differenz zwischen der Erwerbsintegration von LeiharbeiterInnen und jener von Standardbeschäftigten – also Personen mit unselbstständigen vollversicherten Erwerbsverhältnissen in anderen Wirtschaftsfeldern. Den Sonderauswertungen zufolge beläuft sich der Anteil an voll in das Erwerbssystem integrierten Standardbeschäftigten im Jahr 1997 auf rund 74 %, im Jahr 2016 auf rund 75 %, ist also relativ konstant mit zwischenzeitlichen Hochlagen in den Jahren 2004 bis 2007 und entsprechenden Anteilen an voll Integrierten von rund 77 % (siehe Tabelle 76). Nur marginal in das Erwerbssystem integriert waren demgegenüber nur 8 % im Jahr 1997 bzw. 7 % im Jahr 2016.

Aktuell – d. h. im Jahr 2016 – sind somit lediglich 44 % der LeiharbeiterInnen als voll in das Erwerbssystem integriert einzustufen, hingegen rund 75 % der Standardbeschäftigten, was eine Differenz von rund 31 Prozentpunkten bedeutet. In einem nächsten Schritt soll dieser Gruppenvergleich zwischen LeiharbeiterInnen und Standardbeschäftigten noch präzisiert und auf die spezifische Struktur der Einsatzbereiche der Leiharbeit Rücksicht genommen werden, sind doch im Jahr 2016 rund 77 % der LeiharbeiterInnen dem Arbeitsvertrag „ArbeiterIn“ zuzuordnen, hingegen lediglich rund 39 % der Standardbeschäftigten.

Bei Einschränkung der Sonderauswertungen zur Erwerbsintegration auf die Gruppe der ArbeiterInnen reduzieren sich die Gruppendifferenzen etwas, sie sind jedoch immer noch sehr stark ausgeprägt. Den Analysen zufolge beläuft sich der Anteil an im Kalenderjahr 2016 voll in das Erwerbssystem integrierten LeiharbeiterInnen mit Arbeitsvertrag als ArbeiterIn auf rund 37 %.

Im Gegensatz dazu sind rund 62 % der Standardbeschäftigten mit Arbeitsvertrag als ArbeiterIn als voll integriert zu klassifizieren, was einer Differenz von rund 25 Prozentpunkten entspricht (siehe Tabelle 39 und im Anhang die Tabellen 75 bis 77). Dieses hohe Ausmaß an Unterschiedlichkeit in der Erwerbsintegration zwischen ArbeiterInnen in Leiharbeit und ArbeiterInnen in Standardbeschäftigung stellt einen der Angelpunkte der in dieser Studie an mehreren Stellen angesprochenen Prekarität der Leiharbeit dar.

Tabelle 39: Analyse der Erwerbsintegration von LeiharbeiterInnen und Standardbeschäftigten mit einem Arbeitsvertrag als ArbeiterIn im Jahr 2016

	Anteil Erwerb 1–33 %	Anteil Erwerb 34–66 %	Anteil Erwerb 67–95 %	Voll integriert	Gesamt
LeiharbeiterIn	15,8 %	21,6 %	25,6 %	37,0 %	100 %
Standardbeschäftigte/r	10,4 %	10,6 %	16,8 %	62,2 %	100 %

Quelle: L&R Database „AKÜ LS“, 2017

Nicht unerwähnt darf aber der Umstand bleiben, dass die Analyseergebnisse des Jahres 2016 mit den rund 25 Prozentpunkten Differenz an voll integrierten ArbeiterInnen Anlass zu vorsichtigem Optimismus geben, waren im Verlauf der letzten 20 Jahre doch schon weit größere Abstände zwischen den beiden Erwerbsgruppen zu messen. In den Jahren 1997 bis 2010 etwa betrug der Abstand noch bis zu 36 Prozentpunkte, beginnend mit dem Jahr 2011 sank die Differenz schließlich auf 25 bis 28 Prozentpunkte (siehe Tabelle 40). Möglich wäre, dass die AÜG-Novelle 2012 diesbezüglich positive Auswirkun-

gen gezeigt hat oder dass die jahrelange Arbeit der BetriebsrätInnen positiven Niederschlag gefunden hat. Diese leichte Annäherung der beiden Gruppen ist übrigens nicht auf schleichende Erosionen im Bereich der Standardbeschäftigungsverhältnisse zurückzuführen, ist in diesem Bereich doch eine relativ starke Konstanz gegeben – zwischen 62 % und einem Maximum von 65 % an voll integrierten Personen.

Tabelle 40: Analyse der Differenz des Anteils voll integrierter ArbeiterInnen zwischen Standardbeschäftigten und LeiharbeiterInnen nach Jahren

Jahr	Anteil voll integrierter LeiharbeiterInnen mit Vertragsstatus „ArbeiterIn“	Anteil voll integrierter Standardbeschäftigter mit Vertragsstatus „ArbeiterIn“	Differenz des Anteils voll integrierter Personen STB vs. AKÜ
1997	27,9 %	63,1 %	35,2 PP
1998	29,9 %	63,1 %	33,2 PP
1999	27,4 %	63,0 %	35,6 PP
2000	30,4 %	63,3 %	32,9 PP
2001	31,5 %	63,9 %	32,4 PP
2002	28,0 %	64,0 %	36,0 PP
2003	28,5 %	63,5 %	35,0 PP
2004	28,9 %	64,1 %	35,2 PP
2005	30,3 %	64,1 %	33,8 PP
2006	31,8 %	64,1 %	32,3 PP
2007	35,9 %	65,1 %	29,2 PP
2008	35,3 %	64,2 %	28,9 PP
2009	29,5 %	62,3 %	32,8 PP
2010	30,0 %	62,6 %	32,6 PP
2011	35,2 %	62,4 %	27,2 PP
2012	34,4 %	62,1 %	27,7 PP
2013	35,5 %	61,6 %	26,1 PP
2014	36,4 %	61,4 %	25,0 PP
2015	36,4 %	61,8 %	25,4 PP
2016	37,0 %	62,2 %	25,2 PP

PP = Prozentpunkte

Quelle: L&R Database „AKÜ LS“, 2017

8 SAISONALE ERWERBSCHANCEN UND ARBEITSLOSIGKEITSRISIKEN VON LEIHARBEITER/INNEN

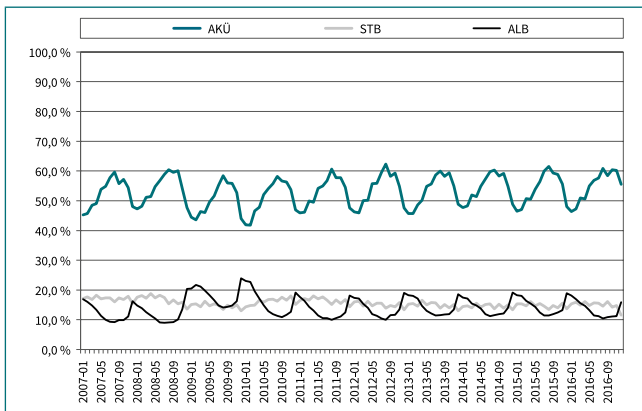
Im Rahmen dieses Kapitels sollen Monatsverläufe in den Erwerbslagen von LeiharbeiterInnen analysiert und jenen von Standardbeschäftigten gegenübergestellt werden. Wie im folgenden Text herausgearbeitet wird, ist die Beschäftigungsauslastung von LeiharbeiterInnen relativ prekär und wird zudem auch durch starke saisonale Einflüsse bestimmt.

Das zugrunde liegende Untersuchungsdesign muss sich zunächst mit der Fragestellung befassen, wie Erwerbsgruppen wie LeiharbeiterInnen und Standardbeschäftigte zeitübergreifend typisiert werden können, um so auch längerfristige Vorkarrieren vor Eintritt in eine Beschäftigung sowie Nachkarrieren nach Austritt aus einem Beschäftigungsverhältnis abbilden zu können. Nach Tests unterschiedlicher Szenarien wurde schließlich eine Anordnung gewählt, der zufolge jede Beschäftigungsepisode durch einen einjährigen Vor- und Nachbeobachtungszeitraum erweitert wurde. Innerhalb dieser dadurch entstehenden Beobachtungsfenster werden die Erwerbslagen der beiden Untersuchungsgruppen (LeiharbeiterInnen und Standardbeschäftigte) analysiert und den Hauptkategorien Leiharbeit, Standardbeschäftigung, andere atypische bzw. neue Erwerbsformen, Bezug von Transferleistungen aus der Arbeitslosenversicherung und sonstige Zeiten zugeordnet.

Bereits ein erster Überblick über die monatsbezogenen Verläufe der Arbeitsmarktlagen der LeiharbeiterInnen zeigt, dass bei dieser Gruppe von ArbeitnehmerInnen keineswegs von einer Vollbeschäftigung ausgegangen werden kann. Vielmehr sind saisonal schwankende Beschäftigungslagen auszumachen, sodass in der Folge lediglich zwischen 45 % und 60 % der Tage tatsächlich einer Beschäftigung als LeiharbeiterIn zuzuordnen sind (siehe Abbildung 4). In den anderen Fällen müssen LeiharbeiterInnen auf den Bezug von Transferleistungen aus der Arbeitslosenversicherung zurückgreifen,

dies in ebenfalls saisonal stark wechselnder Form, allerdings gegenläufig zur Beschäftigung als LeiharbeiterIn. In den Monaten um den Jahreswechsel kann der Anteil an Bezügen von Arbeitslosengeld durchaus bis zu 20 % erreichen, in den Sommermonaten geht dieses Segment hingegen auf etwa 10 % zurück. Die dritte im Rahmen dieser Studie analysierte Komponente besteht aus Beschäftigungsverhältnissen des Typs Standardbeschäftigung. Augenfällig ist, dass es LeiharbeiterInnen offensichtlich nicht möglich ist, in jenen Zeiten, in denen das Beschäftigungsangebot aus dem Bereich der Leiharbeit dürtiger wird (also während der Wintermonate), in entsprechend stärkerem Maße auf Standardbeschäftigungsverhältnisse zurückzugreifen. Vielmehr bleibt das Ausmaß des Aufkommens von Standardbeschäftigungsverhältnissen relativ konstant und bewegt sich um Anteilswerte zwischen 15 % und 18 %. Die fehlenden Anteilswerte auf die Gesamtheit von 100 % werden aus Gründen der Übersichtlichkeit in der folgenden Grafik nicht ausgewiesen. Diese Differenz, welche zwischen 8 % und 10 % beträgt, setzt sich beispielsweise aus Tagen der Elternkarenz, der Ausbildung, des Pensionsbezugs oder erwerbsferner Zeiten zusammen.

Abbildung 4: Arbeitsmarktlagen von LeiharbeiterInnen im Monatsverlauf für den Zeitraum 1. 1. 2007 bis 31. 12. 2016

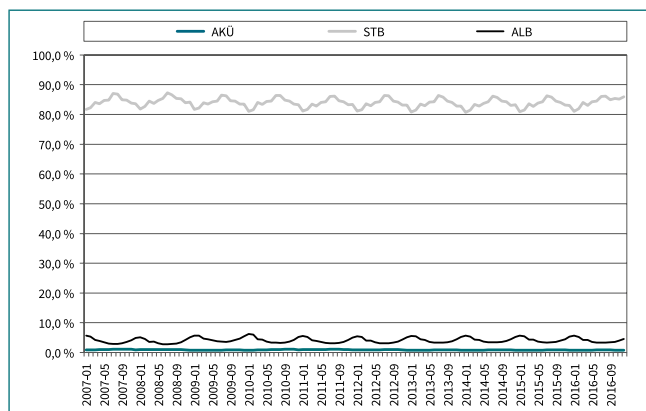


Quelle: L&R Database „AKÜ LS“, 2017

Interessant sind nun die Ergebnisse der vergleichenden Analyse der Arbeitsmarktlagen von Standardbeschäftigten. Nach demselben Klassifikationsverfahren wie im Falle der LeiharbeiterInnen wurden nun Personen in Standardbeschäftigungsverhältnissen durch einen sechsmonatigen Vor- und Nachbeobachtungszeitraum zeitübergreifend typisiert, um so auch längerfristige Vorkarrieren vor Eintritt in eine Standardbeschäftigung sowie Nachkarrieren nach Austritt aus einem Standardbeschäftigungsverhältnis abbilden zu können.

Das Ergebnis zeigt auch bei den Standardbeschäftigten saisonale Einflüsse, allerdings fallen diese sichtbar geringer aus als bei der Gruppe der LeiharbeiterInnen. Ganz besonders augenfällig ist allerdings das bei Standardbeschäftigten viel höhere Ausmaß der Integration in das Erwerbssystem. Mit Anteilswerten (je nach Monat) zwischen 81 % und 87 % an Beschäftigungsverhältnissen des Typs Standardbeschäftigung ist dies zwar nicht einer vollen Integration gleichzusetzen, hebt sich aber sehr deutlich von den oben beschriebenen Anteilswerten der LeiharbeiterInnen ab, die zwischen 45 % und 60 % im Rahmen der Leiharbeit beschäftigt sind (siehe Abbildung 5).

Abbildung 5: Arbeitsmarktlagen von Standardbeschäftigten im Monatsverlauf für den Zeitraum 1. 1. 2007 bis 31. 12. 2016



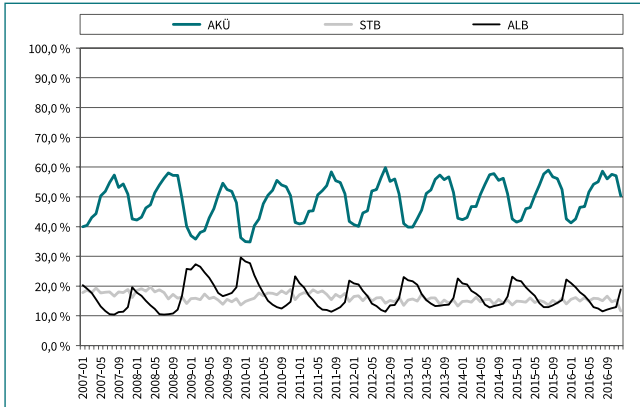
Quelle: L&R Database „AKÜ LS“, 2017

Sichtbar ist auch das im Vergleich zu den LeiharbeiterInnen deutlich niedrigere Maß an Bezügen einer Transferleistung aus der Arbeitslosenversicherung, welches Monatswerte zwischen 3 % und 6 % ausmacht.

Die Aussagekraft obiger Analysen ist allerdings einzuschränken, da im Falle von Leiharbeit und Standardbeschäftigungsverhältnissen zwei sehr unterschiedliche Tätigkeitsfelder verglichen werden, beläuft sich doch der Anteil von Arbeitskräften mit ArbeiterInnenstatus unter den LeiharbeiterInnen auf rund 77 % (Jahresdurchschnittswerte 2016), unter den Standardbeschäftigten hingegen nur auf rund 39 %. Aus diesem Grund werden die Analysen der Arbeitsmarktlagen in weiterer Folge in beiden Gruppen (LeiharbeiterInnen und Standardbeschäftigte) nur für Personen mit Vertragsstatus „ArbeiterIn“ vorgenommen. Die Ergebnisse sind den nächsten beiden Abbildungen 6 und 7 zu entnehmen.

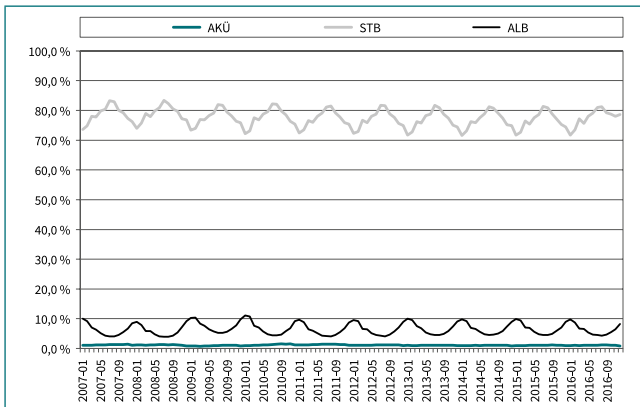
Wie zu erwarten war, sinkt durch den Fokus auf ArbeiterInnen in beiden Gruppen die Erwerbsauslastung, weiters steigt die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit. Nicht zuletzt hat in beiden Gruppen das Ausmaß der saisonalen Amplitude in der Beschäftigung und Arbeitslosigkeit einen sichtbaren Anstieg zu verzeichnen. Grundsätzlich aber bleiben die Unterschiede zwischen den beiden Erwerbsgruppen (LeiharbeiterInnen und Standardbeschäftigte) in hohem Maße bestehen. So bewegt sich die Erwerbsauslastung durch Leiharbeit als ArbeiterIn je nach Jahreszeit und Beobachtungsjahr zwischen 42 % und 58 %, jene durch Standardbeschäftigung zwischen 72 % und 82 %. Im Gegenzug sind bei LeiharbeiterInnen Arbeitslosigkeitsrisiken zwischen 12 % und 22 % gegeben, bei Standardbeschäftigten hingegen lediglich zwischen 4 % und 10 %. Resümierend ist zu konstatieren, dass LeiharbeiterInnen im Vergleich zu Standardbeschäftigten erstens von einer deutlich niedrigeren und stärker saisonal schwankenden Erwerbsauslastung betroffen sind und zweitens höheren Arbeitslosigkeitsrisiken ausgesetzt sind, welche ebenfalls eine starke saisonale Komponente aufweisen und darüber hinaus ein Mehrfaches der Arbeitslosigkeitsrisiken von Standardbeschäftigten ausmachen.

Abbildung 6: Arbeitsmarktlagen von LeiharbeiterInnen mit Arbeitsvertrag als ArbeiterIn im Monatsverlauf für den Zeitraum 1. 1. 2007 bis 31. 12. 2016



Quelle: L&R Database „AKÜ LS“, 2017

Abbildung 7: Arbeitsmarktlagen von Standardbeschäftigten mit Arbeitsvertrag als ArbeiterIn im Monatsverlauf für den Zeitraum 1. 1. 2007 bis 31. 12. 2016

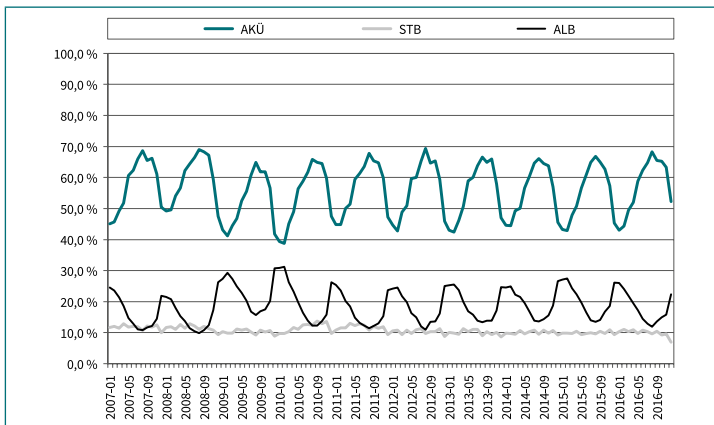


Quelle: L&R Database „AKÜ LS“, 2017

Zuletzt soll im Rahmen der Untersuchung der Arbeitsmarktlagen im Monatsverlauf der Vergleich noch weiter geschärft werden, indem in beiden Gruppen (LeiharbeiterInnen und Standardbeschäftigte) nicht nur auf ArbeiterInnen fokussiert wird, sondern aus dem Bereich der ArbeiterInnen ältere Personen mit einem Lebensalter ab 50 Jahren extrahiert werden. Diese Population der ArbeiterInnen der Altersgruppe 50+ soll wiederum eine Gegenüberstellung erfahren.

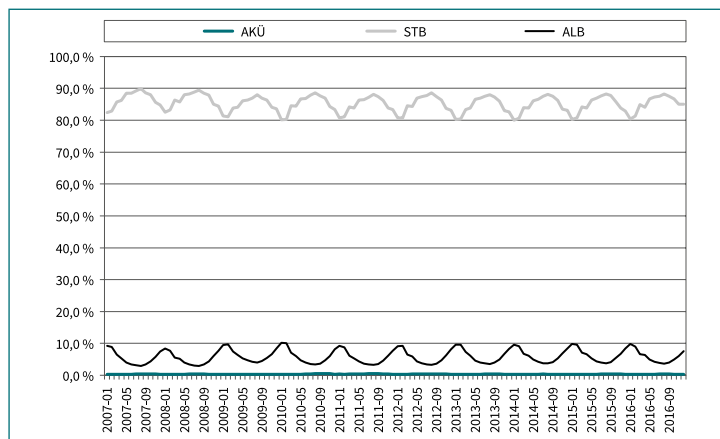
Den Ergebnissen zufolge ist für den Bereich der Leiharbeit zu konstatieren, dass die saisonalen Einflüsse auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit noch einmal deutlich stärker ausfallen – mit Amplituden von 20 Prozentpunkten im Bereich der Leiharbeit und 12 bis 14 Prozentpunkten im Bereich des Bezugs von Arbeitslosengeld (siehe Abbildung 8). Für den Bereich der Standardbeschäftigung ist dies nicht der Fall: Hier betragen die Amplituden um die 8 bis 9 Prozentpunkte, im Bereich des Bezugs von Arbeitslosengeld um die 4 bis 6 Prozentpunkte (siehe Abbildung 9).

Abbildung 8: Arbeitsmarktlagen von LeiharbeiterInnen mit Arbeitsvertrag als ArbeiterIn aus der Altersgruppe 50+ im Monatsverlauf für den Zeitraum 1. 1. 2007 bis 31. 12. 2016



Quelle: L&R Database „AKÜ LS“, 2017

Abbildung 9: Arbeitsmarktlagen von Standardbeschäftigten mit Arbeitsvertrag als ArbeiterIn aus der Altersgruppe 50+ im Monatsverlauf für den Zeitraum 1. 1. 2007 bis 31. 12. 2016



Quelle: L&R Database „AKÜ LS“, 2017

8.1 Arbeitslosigkeit aus Sicht der LeiharbeiterInnen

Wie aus den obigen Analysen deutlich wird (siehe Kapitel 7) ist die volle, d. h. ganzjährige Integration in das Erwerbssystem bei LeiharbeiterInnen in vielen Fällen nicht gegeben. Dies spiegelt sich auch in den Interviews mit Leiharbeitskräften wider: In 44 % der Fälle gab es Phasen von Arbeitslosigkeit (siehe die Tabellen 80 ff.), und dies ohne nennenswerte Unterschiede beispielsweise nach Berufsgruppen, Branchen oder Tätigkeitsniveaus, was auf ein insgesamt relativ hohes Arbeitslosigkeitsrisiko in der Branche hindeutet.

Mehrheitlich – in 44 % der Fälle – handelt es sich dabei um eine Arbeitslosigkeitsdauer im gesamten Kalenderjahr im Ausmaß von bis zu drei Monaten. Ein weiteres Viertel war insgesamt zwischen drei und sechs Monaten arbeitslos gemeldet und 30 % ein halbes

Jahr oder länger. Lange Arbeitslosigkeitsphasen trafen dabei – durchaus analog zu den Arbeitslosigkeitsrisiken auf dem gesamten Arbeitsmarkt – verstärkt Personen, die Hilfstätigkeiten ausübten. Im Falle einer Arbeitslosigkeit summierte sich diese bei mehr als der Hälfte (57 %) auf ein halbes Jahr oder länger. Im Vergleich dazu war die Arbeitslosigkeitsdauer bei FacharbeiterInnen am kürzesten: „Nur“ 13 % waren länger als ein halbes Jahr ohne Beschäftigung, in der Mehrheit der Fälle (bei 58 %) betrug die gesamte Dauer maximal drei Monate.

Dieses Ausmaß an Betroffenheit von Arbeitslosigkeit schlägt sich auch in einem entsprechenden Meinungsbild unter LeiharbeiterInnen nieder. So stimmen der Aussage „LeiharbeiterInnen haben ein hohes Risiko, arbeitslos zu werden“ 72 % aller befragten Leiharbeitskräfte sehr/eher zu. Bei Personen, die konkret selbst von Arbeitslosigkeit betroffen waren, und jenen, die Hilfstätigkeiten ausüben, vertreten gar 80 % diese Meinung, aber auch rund zwei Drittel der anderen Befragten teilen diese Ansicht.

9 ABMELDEGRÜNDE IM FALLE EINER BEENDIGUNG EINES LEIHARBEITSVERHÄLTNISES

Wie im Rahmen dieser Studie an anderer Stelle herausgearbeitet wurde, ist die Branche der Arbeitskräfteüberlassung durch extrem dynamische Beschäftigungsverläufe charakterisiert, eine Situation, welche aufseiten der Beschäftigten nicht nur eine im Vergleich mit Standardbeschäftigten reduzierte Erwerbsintegration zur Folge hat, sondern auch mit vergleichsweise hohen Arbeitslosigkeitsrisiken verbunden ist.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welche Beendigungsarten bei Leiharbeitsverhältnissen vorliegen und wie sich dies in den letzten Jahren verändert hat. Zur Beantwortung dieser Frage wurden Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger, des ELDA Competence Centers der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse (ELDA CC der OÖ GKK), der Niederösterreichischen Gebietskrankenkasse (NÖGKK) und des Programms bzw. Innovationsprojekts „Beitragscontrolling“ (BEICON) des Sozialministeriums zusammengeführt und von L&R Sozialforschung einer Aufbereitung und Analyse unterzogen.

Grundsätzlich muss – so eines der zentralen Ergebnisse – die Branche der Leiharbeit als ein Wirtschaftsbereich mit starker Dominanz einvernehmlicher Lösungen beschrieben werden. Dies ist besonders deutlich für die Jahre vor der Auflösungsabgabe sichtbar, somit bis Ende des Jahres 2012. So betrug in der Leiharbeit im Jahr 2012 der Anteil einvernehmlicher Auflösungen noch rund 45 % (siehe Tabelle 41). Verglichen damit sind die Anteile im Einzelhandel mit rund 34 % (siehe Tabelle 42), im Bereich Beherbergung und Gastronomie mit rund 41 % (siehe Tabelle 43) und im Baubereich mit rund 26 % (siehe Tabelle 44) deutlich niedriger.

Tabelle 41: Abmeldegründe bei Abmeldungen von Leiharbeitsverhältnissen (NACE 782) nach Jahren

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
00 Sonstige Gründe mit Ende BV	34,6 %	32,8 %	33,8 %	26,7 %	13,9 %	13,1 %	0,6 %
01 Kündigung durch DienstgeberIn	10,4 %	9,8 %	8,9 %	17,3 %	6,5 %	5,8 %	4,9 %
02 Kündigung durch DienstnehmerIn	4,9 %	5,9 %	5,1 %	15,6 %	12,0 %	11,6 %	11,5 %
03 Einvernehmliche Lösung	41,6 %	45,2 %	45,2 %	30,6 %	32,9 %	33,9 %	31,6 %
04 Zeitablauf	2,1 %	2,0 %	1,9 %	4,1 %	4,7 %	5,2 %	5,4 %
07 Karenz nach MSchG 1979/VKG	0,2 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %
12 Ummeldung	3,0 %	0,7 %	1,5 %	1,5 %	3,0 %	1,1 %	5,7 %
16 Pensionierung	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %
30/34 Lösung in der Probezeit	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,7 %	24,5 %	26,6 %	37,8 %
98 Anderer Grund	3,1 %	3,2 %	3,1 %	3,2 %	2,3 %	2,3 %	2,1 %
99 Keine Angabe	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Gesamt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

n = 128.989 für das Jahr 2016; MSchG 1979 = Mutterschutzgesetz 1979; VKG = Väter-Karenzgesetz.

Quelle: Daten zur Auflösungsabgabe von ELDA CC, NÖGKK und BMASK; eigene Analysen, 2017

Dieses starke Aufkommen von einvernehmlichen Auflösungen in der Leiharbeit ist aus Sicht der im Rahmen dieser Studie befragten BetriebsrätInnen als branchenspezifisches Charakteristikum einzuordnen (siehe hierzu auch Kapitel 10.2): Mittels einvernehmlicher Beendigungen der Arbeitsverhältnisse ist es dem Überlasserbetrieb in jenen Fällen, in denen auf eine Beendigung eines Arbeitseinsatzes kein weiterer passender Auftrag für die Person akquiriert werden konnte, möglich, ein Beschäftigungsverhältnis mit sofortiger Wirkung zu beenden, womit die Kosten einer Weiterbeschäftigung während Stehzeiten für die Dauer der 5-tägigen Entkoppelungsfrist und die daran anschließende mindestens 14-tägige Kündigungsfrist vermieden werden können.

Seit dem 1. 1. 2013 ist für die Auflösung von arbeitslosenversicherungspflichtigen Dienstverhältnissen eine Auflösungsabgabe zu entrichten, und zwar in der Höhe von 113 Euro (2013) bis hin zu 124 Euro (2017), um primär die Finanzierbarkeit von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Personen ab 50 Jahren zu unterstützen. Diese Neuerung in den Rahmenbedingungen blieb nicht ohne Folgen, kam es von 2012 auf 2013 doch zu

merklichen Verschiebungen innerhalb der Verteilung der Abmeldegründe in der Branche der Arbeitskräfteüberlassung. Dies ist in Tabelle 41 deutlich sichtbar: Der Anteil einvernehmlicher Lösungen, der im Jahr 2012 noch rund 45 % betrug, sank mit dem Jahr 2013 auf rund 31 %. Dafür erfuhr die Kündigung durch den/die DienstnehmerIn eine sehr deutliche Steigerung auf den doppelten bis dreifachen Anteilswert. Im Jahr 2013 belief sich der Anteil dieses Abmeldegrundes in der Leiharbeit auf rund 16 %, im Vorjahr noch lediglich auf rund 5 %.

Sehr deutliche Auswirkungen hatte die Einführung der Auflösungsabgabe für die Branche der Arbeitskräfteüberlassung auch in einem anderen Segment: Auflösungen in der Probezeit (Codes 30 und 34) sind beginnend mit dem Jahr 2014 auf Anteilswerte gestiegen, wie sie in keinem der drei anderen Wirtschaftsfelder auch nur annähernd zu finden sind. Zuletzt im Jahr 2016 wies die Arbeitskräfteüberlassung einen Anteil an Lösungen in der Probezeit von rund 38 % auf (siehe Tabelle 41). Zum Vergleich seien die Anteile im Einzelhandel mit rund 10 % (siehe Tabelle 42), in der Beherbergung und Gastronomie mit rund 7 % (siehe Tabelle 43) und im Baubereich mit rund 4 % (siehe Tabelle 44) erwähnt. Über die Gründe, warum Auflösungen in der Probezeit in der Leiharbeit einen derart starken Boom erfuhren, können zum gegenwärtigen Zeitpunkt nur Vermutungen angestellt werden. Denkbar ist beispielsweise, dass erst mit Einführung der Auflösungsabgabe eine Motivation zur Zuordnung der Abmeldungen zu dem Bereich der Lösung in der Probezeit gegeben war, weil damit nicht nur die Entkoppelungs- und Kündigungsfristen nicht mehr zu berücksichtigen sind, sondern auch die Auflösungsabgabe nicht zu entrichten ist. Diese These wird auch dadurch unterstützt, dass im Jahr 2014 zum einen das Segment „00 Sonstige Gründe mit Ende BV“ gegenüber 2013 eine starke Reduktion um 13 Prozentpunkte erfuhr und zum anderen das Segment „01 Kündigung durch DienstgeberIn“ einen Rückgang um rund 11 Prozentpunkte. Zusammengerechnet entspricht dies in etwa dem Zuwachs des Segments „30/34 Lösung in der Probezeit“ von 2013 auf 2014. Grundsätzlich sollte daher der Abmeldegrund „30/34 Lösung in der Probezeit“ bei späteren Analysen im Blick behalten werden.

Tabelle 42: Abmeldegründe bei Abmeldungen von Arbeitsverhältnissen im Einzelhandel (NACE 47) nach Jahren

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
00 Sonstige Gründe mit Ende BV	11,5 %	11,9 %	10,4 %	9,1 %	4,1 %	2,5 %	0,7 %
01 Kündigung durch DienstgeberIn	9,2 %	9,1 %	7,9 %	9,5 %	8,4 %	8,0 %	7,3 %
02 Kündigung durch DienstnehmerIn	11,1 %	11,9 %	11,2 %	15,2 %	14,0 %	13,2 %	13,5 %
03 Einvernehmliche Lösung	32,4 %	33,9 %	33,8 %	26,6 %	29,4 %	29,6 %	29,7 %
04 Zeitablauf	17,7 %	17,5 %	16,8 %	20,2 %	19,7 %	19,9 %	19,9 %
07 Karenz nach MSchG 1979/VKG	4,2 %	3,9 %	4,1 %	3,7 %	4,2 %	5,2 %	5,7 %
12 Ummeldung	6,0 %	4,8 %	8,8 %	8,2 %	6,2 %	7,5 %	5,9 %
16 Pensionierung	1,9 %	1,9 %	2,0 %	2,3 %	1,8 %	1,6 %	2,0 %
30/34 Lösung in der Probezeit	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,1 %	7,1 %	8,0 %	9,8 %
98 Anderer Grund	6,0 %	5,1 %	5,0 %	5,1 %	5,0 %	4,4 %	5,6 %
99 Keine Angabe	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Gesamt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

n = 115.633 für das Jahr 2016; MSchG 1979 = Mutterschutzgesetz 1979; VKG = Väter-Karenzgesetz.

Quelle: Daten zur Auflösungsabgabe von ELDA CC, NÖGKK und BMASK; eigene Analysen, 2017

Tabelle 43: Abmeldegründe bei Abmeldungen von Arbeitsverhältnissen in der Beherbergung und Gastronomie (NACE 55, 56) nach Jahren

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
00 Sonstige Gründe mit Ende BV	7,4 %	7,2 %	6,7 %	6,1 %	2,2 %	1,8 %	0,6 %
01 Kündigung durch DienstgeberIn	7,0 %	6,6 %	6,0 %	6,1 %	5,2 %	5,0 %	4,5 %
02 Kündigung durch DienstnehmerIn	6,6 %	6,8 %	6,5 %	10,7 %	10,0 %	9,8 %	9,8 %
03 Einvernehmliche Lösung	38,1 %	39,3 %	40,5 %	26,3 %	27,8 %	27,8 %	27,8 %
04 Zeitablauf	33,8 %	33,3 %	33,6 %	43,6 %	43,5 %	43,5 %	43,3 %
07 Karenz nach MSchG 1979/VKG	0,8 %	0,7 %	0,8 %	0,7 %	0,8 %	0,9 %	1,0 %
12 Ummeldung	1,5 %	1,7 %	1,7 %	2,3 %	2,0 %	2,4 %	2,3 %
16 Pensionierung	0,4 %	0,3 %	0,3 %	0,4 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %
30/34 Lösung in der Probezeit	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,1 %	4,6 %	5,1 %	6,9 %
98 Anderer Grund	4,4 %	4,0 %	3,8 %	3,8 %	3,5 %	3,4 %	3,5 %
99 Keine Angabe	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Gesamt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

n = 290.388 für das Jahr 2016; MSchG 1979 = Mutterschutzgesetz 1979; VKG = Väter-Karenzgesetz.

Quelle: Daten zur Auflösungsabgabe von ELDA CC, NÖGKK und BMASK; eigene Analysen, 2017

Tabelle 44: Abmeldegründe bei Abmeldungen von Arbeitsverhältnissen im Baubereich (NACE 41, 42, 43) nach Jahren

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
00 Sonstige Gründe mit Ende BV	5,0 %	5,1 %	4,3 %	3,6 %	1,8 %	1,6 %	0,6 %
01 Kündigung durch DienstgeberIn	48,2 %	43,7 %	44,5 %	43,8 %	42,6 %	41,7 %	39,1 %
02 Kündigung durch DienstnehmerIn	6,2 %	6,9 %	6,1 %	7,5 %	6,6 %	6,3 %	6,9 %
03 Einvernehmliche Lösung	21,7 %	24,4 %	26,2 %	23,1 %	26,9 %	28,6 %	29,5 %
04 Zeitablauf	9,6 %	9,6 %	9,8 %	10,6 %	10,8 %	10,8 %	11,0 %
07 Karenz nach MSchG 1979/VKG	0,4 %	0,4 %	0,5 %	0,4 %	0,4 %	0,5 %	0,6 %
12 Ummeldung	3,0 %	3,8 %	2,9 %	3,1 %	3,0 %	2,9 %	2,8 %
16 Pensionierung	1,1 %	1,1 %	1,0 %	1,1 %	0,9 %	0,8 %	0,9 %
30/34 Lösung in der Probezeit	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	2,6 %	2,9 %	4,3 %
98 Anderer Grund	4,7 %	4,9 %	4,7 %	6,9 %	4,3 %	3,9 %	4,3 %
99 Keine Angabe	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Gesamt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

n = 176.714 für das Jahr 2016; MSchG 1979 = Mutterschutzgesetz 1979; VKG = Väter-Karenzgesetz.

Quelle: Daten zur Auflösungsabgabe von ELDA CC, NÖGKK und BMASK; eigene Analysen, 2017

10 VERLÄUFE NACH ENDE DER ARBEITSEINSÄTZE UND DIE PROBLEMATIK DER EINVERNEHMLICHEN AUFLÖSUNGEN

10.1 Das Einsatzende beim Beschäftigterbetrieb aus Sicht der LeiharbeiterInnen

Im Kapitel zuvor wurde gezeigt, dass vor allem einvernehmliche Auflösungen von Dienstverhältnissen in der Branche der Arbeitskräfteüberlassung eine im Vergleich zu anderen Branchen hohe Bedeutung haben. Im Rahmen der Interviews mit den LeiharbeiterInnen wurde der Ablauf am Ende eines Arbeitseinsatzes in einem Beschäftigterbetrieb näher untersucht. Bei 75 % der Befragten kam es im Jahresverlauf zu einem Einsatzende, bei 16 % der LeiharbeiterInnen lag ein ganzjähriger Einsatz im Beschäftigterbetrieb vor, und 9 % wollten sich nicht zur Frage äußern. Die folgenden Analysen beziehen sich somit auf jene 75 % der LeiharbeiterInnen, die eine Beendigung eines Arbeitseinsatzes hatten bzw. die entsprechenden Fragen beantworteten.

Der mehrheitlich typische Verlauf nach Ende eines Arbeitseinsatzes fällt dabei, so zeigen die Ergebnisse, recht unterschiedlich aus (siehe Tabelle 45). Jede vierte überlassene Arbeitskraft wechselt typischerweise nahtlos zum nächsten Einsatz. Fast jede/r Fünfte (siehe Tabelle 87 f.) wird vom Beschäftigterbetrieb in die Stammebelegschaft übernommen, was bei der Berufsgruppe der MandatarInnen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe (38 %) und damit in Verbindung stehend bei höher qualifizierten Tätigkeiten (30 %) überdurchschnittlich oft zutrifft. Etwa gleich viele Personen nennen „sonstige“ Umstände, wie beispielsweise den Konsum von Urlaub.¹⁵ Bei einer relativ kleinen Gruppe (4 %) erfolgt ein Wechsel in eine entlohnte Stehzeit. In weiterer Folge kommt es bei der relativen Mehrheit der Befragten (35 %) üblicherweise zu einer sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Überlasserbetrieb. Personen, die Hilfstätigkeiten aus-

15 Inwiefern dies in beiderseitigem Einverständnis erfolgte oder ob der Urlaub einseitig durch den/die ÜberlasserIn verordnet wurde, wurde in den Interviews nicht näher erfragt.

üben, sind dabei so stark betroffen wie keine andere Gruppe. Hier geben 52 % eine sofortige Beendigung an.

Insgesamt erfolgten die Beendigungen meist auf Basis einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsvertrages (47 % aller Beendigungen bzw. 16 % gemessen an allen Verlaufsformen am Ende eines Arbeitseinsatzes – siehe Tabelle 82 f.). Damit spiegelt sich die hohe Bedeutung einvernehmlicher Auflösungen wie im Kapitel zuvor diskutiert auch in der Frage des Verlaufs nach einem Einsatzende wider. Rund 25 % der Beendigungen werden durch den/die ArbeitnehmerIn selbst oder den Überlasserbetrieb getätigt. Gemessen an allen Verläufen nach Einsatzende entspricht dies einem Anteil von je knapp 10 %.

Dieses Ergebnis zeigt im Zeitverlauf kaum Abweichungen (vgl. Riesenfelder/Wetzel 2010). Auch in der Befragung von LeiharbeiterInnen im Jahr 2009 endeten 38 % der Arbeitseinsätze mit einer Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, mehrheitlich durch einvernehmliche Auflösungen (53 %) und in 27 % der Fälle aufgrund von Kündigung durch den/die ArbeitgeberIn. Die Frage der Entkoppelung von Arbeitseinsätzen und Beschäftigungsverhältnissen ist, wie die vorliegenden Ergebnisse zeigen, daher von unverminderter Relevanz.

Tabelle 45: Mehrheitlich typischer Verlauf nach Ende eines Arbeitseinsatzes beim Beschäftigerbetrieb

	Anzahl	Anteil
Sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim Überlasserbetrieb	105	34,8 %
Sofortiger Wechsel zum nächsten Einsatz	76	25,2 %
Übernahme durch den Beschäftigerbetrieb	55	18,2 %
Sonstiges (etwa Urlaub)	54	17,9 %
Entlohnte Stehzeit	12	4,0 %
Gesamt	302	100 %

n = 335, n miss = 33.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 46: Form der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses

	Anzahl	Anteil
Kündigung durch Überlasserbetrieb	25	23,8 %
Kündigung durch ArbeitnehmerIn	28	26,7 %
Einvernehmliche Auflösung	49	46,7 %
Keine Angabe	3	2,9 %
Gesamt	105	100 %

n = 105.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

10.2 Einvernehmliche Vertragsauflösungen

Obwohl der Kollektivvertrag für Leiharbeit vorsieht, dass aufgrund der Beendigung einer Überlassung (und vier Arbeitstage danach) nicht gekündigt werden darf (erst danach beginnt die Kündigungsfrist, die je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit zwischen zwei und sieben Wochen beträgt), kommt es – laut Angaben der LeiharbeiterInnen (siehe Kapitel 10.1) – dennoch teils zu sofortigen Kündigungen durch den/die ÜberlasserIn. In der Praxis wird mitunter auch versucht, die Kündigungsbestimmungen durch einvernehmliche Auflösungen zu umgehen.

Wie bereits in der Studie 2010 (vgl. Riesenfelder/Wetzel 2010) gezeigt wurde, erfolgen einvernehmliche Auflösungen dabei nicht immer auf tatsächlichen Wunsch der LeiharbeiterInnen. Vielmehr werden sie mitunter auch gegen den Willen oder aufgrund mangelnder Rechtsinformationen der Betroffenen durchgesetzt. Auch die hier vorliegende Befragung bestätigt dies erneut, auch wenn der Anteil rückläufig ist. Damals, 2010, wurde ein Wert von 39 % fragwürdiger einvernehmlicher Auflösungen ermittelt. Nun liegt dieser Anteil bei 26 %. Diese 26 % errechnen sich, indem von allen sofortigen Beendigungen in Form einer einvernehmlichen Auflösung jene abgezogen werden, bei denen dies laut Interviews auf eigenen Wunsch geschehen ist (beispielsweise aufgrund einer beruflichen Neuorientierung oder einer neuen Arbeitsstelle). Bei den restlichen Perso-

nen kann die Freiwilligkeit infrage gestellt werden. Dabei handelt es sich um Personen, die in den Interviews angaben, dass keine andere Option bestand und sie dieses Vorgehen als rechtmäßig betrachteten (25 % der genannten Gründe für eine Zustimmung) oder dass die einvernehmliche Auflösung von Beginn an mit dem/der ÜberlasserIn vereinbart war, also eine befristete Beschäftigungsdauer für den Zeitraum der Überlassung abgemacht wurde (17 %). In Einzelfällen (unter 10 %) wird auch von der Ausübung von Druck durch den/die ÜberlasserIn berichtet sowie von der Zustimmung zu einer einvernehmlichen Auflösung aufgrund einer Wiedereinstellungszusage. Die Möglichkeiten, dagegen rechtlich vorzugehen, so erläutern die im Rahmen des Projektes befragten BetriebsrätInnen, sind in der Praxis sehr limitiert, da der Nachweis der Ausübung von Druck oder der Vorspiegelung falscher Tatsachen kaum zu erbringen ist. Einer der im Rahmen der Studie befragten ExpertInnen formuliert die Problematik folgendermaßen:

„Es ist legal in Österreich, dass du das [Vereinbarung einer einvernehmlichen Vertragsauflösung] machen darfst. Und es sind mündige Bürger [die Leiharbeitskräfte]. Und mehr, als es zu sagen, kann ich nicht tun. [...] Und wenn ich jeder Arbeitskraft nachrennen tät mit der Aufforderung: ‚Mach keine Einvernehmliche!‘, dann täte ich nichts anderes den ganzen Tag. Und man kann mit Leuten eine halbe Stunde reden, und dann ruft der dich an und sagt dir: ‚Ich hab sie jetzt doch unterschrieben.‘“ (ExpertInneninterview Betriebsrat)

Einvernehmliche Auflösungen von Dienstverhältnissen sind auch im Kontext von Krankenständen ein Thema, weil Überlasserbetriebe dadurch Entgeltfortzahlungen vermeiden können. Vorweg ist auszuführen, dass rund die Hälfte aller Leiharbeitskräfte mindestens einmal im Kalenderjahr im Krankenstand war (49 %), beinahe ein Fünftel der Befragten sogar mehrmals (18 %). Größtenteils entfielen diese Krankenstandszeiten ausschließlich auf Einsatzzeiten (94 %) und dauerten im Median zwei Wochen. In diesen Krankenstandszeiten erhielt gut jede zehnte Leiharbeitskraft ein Angebot zur einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses (13 %). Dies entspricht dem Anteil, der bereits in der Befragung von LeiharbeiterInnen aus dem Jahr 2010 ermittelt wurde (vgl.

Riesenfelder/Wetzel 2010), und verweist damit darauf, dass diese Praxis in den letzten Jahren keine Veränderung erfahren hat. Unterschiedlich fällt in der aktuellen Befragung jedoch der Anteil jener LeiharbeiterInnen aus, die dieses Angebot auch angenommen haben. Mit 56 % sind es nun deutlich weniger als noch in der Studie von 2010 (72 %), was auf einen verbesserten Informationsstand der Leiharbeitskräfte hindeuten könnte. Wurde einer einvernehmlichen Auflösung zugestimmt, so wird seitens der betroffenen Leiharbeitskräfte vornehmlich mangelndes Wissen um rechtliche Alternativen als Grund angegeben (sechs von 14 Personen). Die Betroffenen argumentierten vor allem damit, dass sie sich nicht anders zu helfen gewusst und keine andere Möglichkeit gesehen hätten. Weitere fünf Personen gaben an, dass dies mit dem/der ÜberlasserIn so ausgeht und die Auflösung auch für sie die beste Option gewesen wäre, beispielsweise aus gesundheitlichen Gründen. Aber auch von ausgeübtem Druck durch den/die ArbeitgeberIn wurde von drei Personen berichtet: So sollten durch die Annahme des Angebots letztlich Streitereien und Konflikte vermieden werden.

10.3 Gestaltung von Stehzeiten zwischen Arbeitseinsätzen

Stehzeiten zwischen Arbeitseinsätzen bei Beschäftigerbetrieben sind mehr oder minder unabdingbar mit der Beschäftigungssystematik der Leiharbeit verbunden. Zur Absicherung der Arbeitskräfte sieht der Kollektivvertrag besondere Kündigungsfristen vor (siehe das Kapitel zuvor) und regelt auch, dass während Stehzeiten Mindestlöhne gebühren. LeiharbeiterInnen haben Anspruch auf Bezahlung von täglich 7,7 Stunden basierend auf einem Stundensatz in der Höhe des Durchschnittsentgeltes der letzten 13 Wochen. Im Falle einer Teilzeitbeschäftigung ist ein entsprechender Anteil zu bezahlen.

Bei der Betrachtung des mehrheitlich typischen Verlaufs nach Ende eines Arbeitseinsatzes beim Beschäftigerbetrieb (siehe das Kapitel zuvor) nimmt der Übergang in eine entlohnte Stehzeit mit einem Anteil von 4 % jedoch keinen großen Stellenwert ein. Die generelle Betroffenheit von Stehzeiten fällt allerdings höher aus. Bezogen auf das

gesamte Kalenderjahr hatten 13 % der Befragten auch entlohnte Stehzeiten, die über den Jahresverlauf im Mittel zwei Wochen betragen, also relativ kurz ausfielen (siehe auch Tabelle 84). Weder bezüglich der Betroffenheit von Stehzeiten noch in Bezug auf deren Dauer bestehen statistisch signifikante Unterschiede nach Subgruppen. Die Ergebnisse entsprechen dabei jenen der LeiharbeiterInnenbefragung aus dem Jahr 2009 (vgl. Riesenfelder/Wetzel 2010). Auch in der Frage der korrekten Entlohnung von Stehzeiten können keine Veränderungen gegenüber 2009 gemessen werden: Gaben im Jahr 2009 32 % der Befragten mit Stehzeiten an, dass diese nicht korrekt entlohnt wurden, so sind es nun 11 %, die eine korrekte Entlohnung verneinen, und weitere 21 % geben an, dass die Entlohnung nur teilweise korrekt war. In Summe sind es also erneut gut 30 %, bei denen es zu Unregelmäßigkeiten bei der Entlohnung der Stehzeiten kam.

Stehzeiten können – sofern dies im Einvernehmen zwischen ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn erfolgt – für Urlaubstage und/oder Zeitausgleich genutzt werden und sollen auch für den Besuch von Fort- und Weiterbildungsangeboten herangezogen werden (siehe auch Kapitel 14). Letzteres, eine Aufforderung des Überlasserbetriebs zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen, traf so gut wie nie zu. Gerade einmal 6 % der Personen mit Stehzeiten geben an, dass sie vom Überlasserbetrieb zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen aufgefordert wurden. Von diesen insgesamt drei Personen hat letztlich nur eine Person tatsächlich an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen. Deutlich häufiger erfolgte mit je 40 % die Aufforderung, Urlaub oder Zeitausgleich zu nehmen.¹⁶

16 Inwiefern dieser Aufforderung nachgekommen wurde und ob dies freiwillig erfolgte, wurde im Rahmen der Erhebung nicht näher thematisiert.

11 DIE BRÜCKENFUNKTION DER LEIHARBEIT UND DER WUNSCH VON LEIHARBEITER/INNEN NACH ALTERNATIVEN ARBEITSFORMEN

Unter den aus Sicht der ArbeitnehmerInnen positiven Aspekten der Leiharbeit rangiert die sogenannte Sprungbrettfunktion der Leiharbeit seit Jahren an vorderster Stelle. So formuliert beispielsweise der Verband Österreichs Personaldienstleister unter seinen Top-Themen: „Sprungbrettfunktion Zeitarbeit: ‚Labour Market Transition‘“.¹⁷

Eine Studie zu Wahrnehmung, Praxis und Trends in 17 Ländern basierend auf einer Befragung von 13.298 Unternehmen und Fachkräften in 17 Ländern wiederum kommt zu folgendem Schluss: „Knapp 1/4 der Fachkräfte wurde im Anschluss an ihren Einsatz im Rahmen der Zeitarbeit bzw. Interimsmanagement eine Festanstellung angeboten.“¹⁸ Von vorhergehenden Ergebnissen heben sich die Aussagen des Economic Report von CIETT (vgl. CIETT 2016) deutlich ab, wird in dieser Publikation doch für Österreich der Anteilswert jener Personen, die nach Ende einer Beschäftigung als LeiharbeiterInnen in Beschäftigung gleich welcher Art abgehen, mit rund 59 % angegeben.

Diese durchaus unterschiedlichen Einschätzungen motivieren dazu, im Rahmen dieser Studie das Ausmaß der Brückenfunktion auf Basis exakter Längsschnittdaten von Versicherungskarrieren zu berechnen. Hierfür wurden Tageskalenderdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger einem detaillierten Aufbereitungsverfahren unterzogen. Den Ergebnissen zufolge sind die Chancen eines Übergangs von Leiharbeit in Standardbeschäftigung relativ gering.

Im letzten der Analyse zugrunde liegenden Kalenderjahr, dem Jahr 2016, belief sich der Anteilswert der Übergänge in Standardbeschäftigung auf rund 21 % und war somit deutlich geringer als das Risiko des Übergangs in Arbeitslosigkeit mit rund 28 % oder

17 <https://www.personaldienstleister.at/>.

18 www.pagepersonnel.de/sites/pagepersonnel.de/files/minisite/global-temp-survey-2014/pdf/PP_CEA_INFOGRAPHIC_GTS%20GLOBAL_DE.pdf.

in eine weitere Episode der Leiharbeit mit rund 36 % (siehe Tabelle 47). Übergänge in gesicherte erwerbsferne Positionen, wie beispielsweise Bezug von Wochengeld oder Kinderbetreuungsgeld oder Bezug einer Alterspension, finden sich mit rund 2 % relativ selten, häufiger sind hingegen Übergänge in sonstige erwerbsferne Positionen zu finden – mit einem Anteil von rund 8 %.

Der Tiefststand der Brückenfunktion während der Jahre 1997 bis 2016 entfällt übrigens auf das Jahr 2009 mit einem Anteil von rund 17 %, was offensichtlich auf die Wirtschaftskrise zurückzuführen ist. In diesem Jahr ging mit rund 33 % der im Vergleich höchste Anteil der LeiharbeiterInnen nach Beendigung des Leiharbeitsverhältnisses in die Arbeitslosigkeit über.

Tabelle 47: Analyse der Transitionen im Anschluss an die Beendigung einer Versicherungsperiode als LeiharbeiterIn nach Jahren

Jahr	STB inkl. Lehre	SB	Sonst. atyp. Besch.	AL	OLF gesichert	OLF Sonstiges	Leiharbeit	Gesamt
1997	20,5 %	0,9 %	1,6 %	25,1 %	1,0 %	13,8 %	37,2 %	100 %
1998	21,4 %	0,9 %	2,0 %	24,1 %	0,9 %	12,3 %	38,3 %	100 %
1999	23,4 %	0,9 %	2,6 %	21,3 %	1,0 %	14,3 %	36,5 %	100 %
2000	22,9 %	1,2 %	2,7 %	20,2 %	1,3 %	14,5 %	37,2 %	100 %
2001	22,4 %	1,5 %	2,8 %	24,0 %	2,8 %	14,0 %	32,6 %	100 %
2002	19,7 %	1,5 %	2,7 %	26,8 %	3,7 %	12,5 %	33,1 %	100 %
2003	18,8 %	1,5 %	2,6 %	27,2 %	3,0 %	12,5 %	34,2 %	100 %
2004	18,9 %	1,6 %	3,0 %	26,6 %	2,3 %	12,7 %	35,5 %	100 %
2005	19,0 %	1,4 %	2,9 %	27,1 %	1,8 %	11,8 %	35,8 %	100 %
2006	21,2 %	1,3 %	3,1 %	25,6 %	1,8 %	11,6 %	35,3 %	100 %
2007	22,8 %	1,3 %	3,0 %	24,9 %	1,8 %	12,0 %	34,2 %	100 %
2008	22,5 %	1,3 %	3,5 %	28,4 %	2,0 %	11,5 %	30,7 %	100 %
2009	17,4 %	1,3 %	4,1 %	33,2 %	2,1 %	10,3 %	31,6 %	100 %
2010	21,7 %	1,2 %	3,8 %	27,1 %	1,8 %	10,1 %	34,3 %	100 %
2011	23,3 %	1,1 %	3,5 %	27,0 %	1,8 %	11,2 %	32,1 %	100 %
2012	21,5 %	1,0 %	3,8 %	28,0 %	1,8 %	12,1 %	31,8 %	100 %
2013	21,6 %	1,1 %	3,9 %	29,0 %	1,9 %	12,2 %	30,5 %	100 %
2014	22,0 %	1,1 %	4,4 %	28,4 %	1,7 %	11,5 %	31,0 %	100 %
2015	21,4 %	1,2 %	4,6 %	27,8 %	1,6 %	10,7 %	32,6 %	100 %
2016	21,4 %	1,3 %	4,2 %	27,5 %	1,6 %	8,4 %	35,8 %	100 %

STB = Standardbeschäftigung; SB = selbstständige Beschäftigung; AL = Arbeitslosigkeit; OLF (out of labour force) gesichert = Bezüge von Wochengeld, Karenzurlaubsgeld, Kinderbetreuungsgeld, Zeiten des Präsenz- oder Zivildienstes, Bezug einer Alterspension.

Quelle: L&R Database „AKÜ LS“, 2017

Wie altersspezifische Analysen zeigen, sinkt das Ausmaß der Brückenfunktion relativ deutlich bei älteren LeiharbeiterInnen: Übergänge in Standardbeschäftigung lassen sich aktuell, d. h. im Jahr 2016, nur bei rund 14 % der ab 50-Jährigen finden (siehe Tabelle 94).

Im Zuge der Repräsentativinterviews wurde der Frage nachgegangen, inwieweit Leiharbeitskräfte den Wunsch hegen, im Rahmen eines Standardbeschäftigungsverhältnisses und somit als Teil der Kernbelegschaft tätig zu werden. Dabei zeigte sich, dass dieser Wunsch einen großen Stellenwert einnimmt: Mehr als die Hälfte aller LeiharbeiterInnen würden ein Standardbeschäftigungsverhältnis sehr stark bevorzugen (54 %), weitere rund 15 % immerhin teilweise (siehe Tabelle 95).

Unterschiede ergeben sich dabei zum einen nach der Frage, ob im Zuge der Leiharbeits-tätigkeit mehrheitlich berufliche Entwicklungsmöglichkeiten vorgefunden wurden. Leiharbeitskräfte, die dies bejahten, verneinten mit einem Anteil von 43 % die Frage nach der Bevorzugung eines Standardbeschäftigungsverhältnisses häufiger (siehe Tabelle 48). Zum anderen wirken sich auch die Fragen nach einer korrekten Entlohnung sowie dem Vorhandensein von Arbeitslosigkeitsepisoden aus: Leiharbeitskräfte, die das Gefühl hatten, ihre Bezahlung entspreche dem Tätigkeitsniveau beim Beschäftigterbetrieb, und Leiharbeitskräfte, die nicht arbeitslos waren, verneinten dabei die Frage nach der Bevorzugung eines Standardbeschäftigungsverhältnisses ebenfalls häufiger (34 % und 40 %).

Nicht unwesentlich ist, dass der Wunsch von LeiharbeiterInnen nach alternativen Erwerbsformen im Vergleich zur Vorstudie von 2007 (vgl. Enzenhofer/Riesenfelder/Wetzel 2007) noch stärker geworden ist. Äußerten sich damals rund 56 % der LeiharbeiterInnen in dieser Richtung („ja, sehr“ oder „ja, eher“), so sind es aktuell rund 69 %, die („ja, sehr“ oder „ja, teilweise“) ein Standardbeschäftigungsverhältnis bevorzugen würden.

Tabelle 48: Bevorzugung eines Standardbeschäftigungsverhältnisses nach ausgewählten Merkmalen

		Bevorzugung eines Standardbeschäftigungsverhältnisses							
		Ja, sehr		Ja, teilweise		Nein		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Mehrheitlich Möglichkeit zur berufliche Ent- wicklung vorgefunden	Ja	43	42,6 %	15	14,9 %	43	42,6 %	101	100 %
	Nein	165	58,5 %	41	14,5 %	76	27,0 %	282	100 %
	Gesamt	208	54,3 %	56	14,6 %	119	31,1 %	383	100 %
Bezahlung entsprach Tätigkeit	Ja	160	50,6 %	48	15,2 %	108	34,2 %	316	100 %
	Nein	45	70,3 %	9	14,1 %	10	15,6 %	64	100 %
	Gesamt	205	53,9 %	57	15,0 %	118	31,1 %	380	100 %
Arbeitslos	Ja	111	65,7 %	24	14,2 %	34	20,1 %	169	100 %
	Nein	97	45,1 %	32	14,9 %	86	40,0 %	215	100 %
	Gesamt	208	54,2 %	56	14,6 %	120	31,3 %	384	100 %

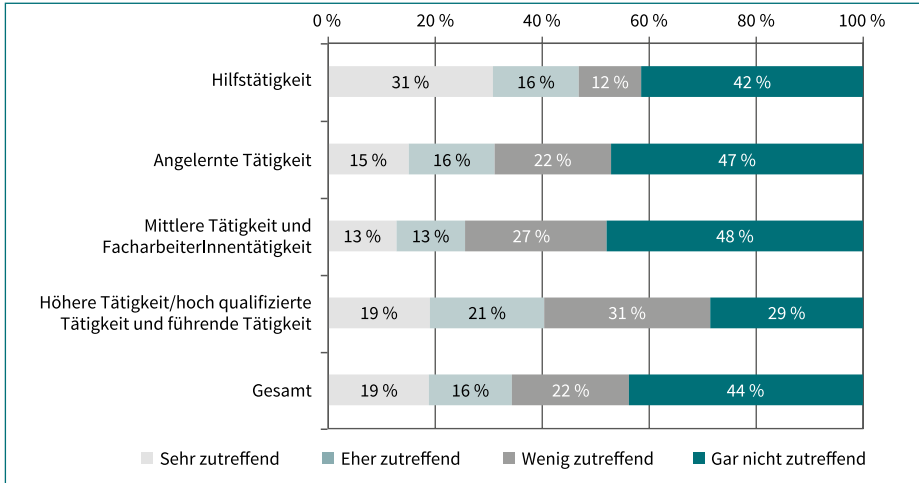
n = 401, n miss = zwischen 17 und 21.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Zusätzlich wurde den RespondentInnen auch eine Musteraussage zur Brückenfunktion der Leiharbeit zur persönlichen Bewertung vorgelegt. Dabei geht es um die Problematik der Verfestigung von Leiharbeitskräften in ihrer Rolle als Teil einer Randbelegschaft in Form des Satzes: „Wenn man einmal als LeiharbeiterIn tätig ist, ist es nur schwer möglich, wieder in ein normales Arbeitsverhältnis zu wechseln.“

Aus Sicht der Leiharbeitskräfte stellt dies – unter Bezugnahme auf die sehr ähnlich ausfallenden Ergebnisse der Studie zur Situation von Leiharbeitskräften im Jahr 2009 (vgl. Riesenfelder/Wetzel 2010) – auch aktuell noch ein ernstzunehmendes Problem dar, stimmte doch etwas mehr als ein Drittel der Leiharbeitskräfte (34 %) dieser Aussage sehr oder eher zu (siehe Abbildung 10 sowie Tabelle 96). Unterschiede ergeben sich dabei nach dem Tätigkeitsniveau: So stimmen Leiharbeitskräfte, die einer Hilfstätigkeit nachgehen, dieser Musteraussage überdurchschnittlich häufig sehr zu (31 %).

Abbildung 10: Bewertung der Musteraussage „Wenn man einmal als LeiharbeiterIn tätig ist, ist es nur schwer möglich, wieder in ein normales Arbeitsverhältnis zu wechseln“ nach Tätigkeitsniveau



n = 401, n miss = 12.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

12 MERKMALE DER ARBEITSSITUATION UND ZUFRIEDENHEIT MIT DEN ARBEITSBEDINGUNGEN

Laut dem österreichischen Arbeitsklima-Index weisen LeiharbeiterInnen eine geringe Arbeitszufriedenheit auf: „LeiharbeiterInnen sind klar unzufriedener mit ihren Rechten, mit ihrer sozialen Position, mit ihren Aufstiegschancen und mit ihren Chancen auf dem Arbeitsmarkt“ als andere Beschäftigte.¹⁹

Im Rahmen der vorliegenden Befragung wurden Einschätzungen und die Zufriedenheit entlang ausgewählter Indikatoren der Arbeitssituation erhoben, und es wurde um Bewertungen von Musteraussagen gebeten. Das Ergebnis zeigt, dass knapp 36 % der befragten LeiharbeiterInnen der Meinung sind, dass überlassene Arbeitskräfte „immer die schlechtesten Arbeiten machen“ müssen (siehe Tabelle 97). Damit hat sich das Meinungsbild im Vergleich zur Befragung von LeiharbeiterInnen im Jahr 2009 nicht verändert (siehe Riesenfelder/Wetzel 2010). Diese Einschätzung, wie auch die Beurteilung spezifischer Aspekte der Tätigkeitssituation, wird dabei wesentlich von der konkreten beruflichen Tätigkeit und dem ausgeübten Tätigkeitsniveau geprägt. Besonders oft empfinden Personen in Dienstleistungsberufen (beispielsweise Gastronomie), die im Vergleich überdurchschnittlich häufig Hilfstätigkeiten ausüben, die Arbeit als LeiharbeiterIn mit der Zuweisung der „schlechtesten Arbeiten“ verbunden. Rund 62 % stimmen dieser Aussage sehr/eher zu. In den anderen Berufsgruppen ist dieser Anteil mit +/- einem Drittel signifikant niedriger. Am seltensten beurteilen Personen, die höher qualifizierte Tätigkeiten ausüben – was vor allem auf die Berufsgruppe der MandatarInnen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe sowie auf technische Berufe zutrifft –, die Aussage als korrekt. Dieses Ergebnis lässt vermuten, dass es weniger die Leiharbeitstätigkeit an sich ist, sondern vielmehr eben die konkrete berufliche Tätigkeit, welche zu einer mehr oder minder positiven Einschätzung der Arbeitssituation führt.

.....
¹⁹ www.arbeitsklima.at, Newsletter 3/2013.

Dieses Bild verdichtet sich entlang ausgewählter Indikatoren zur Arbeitssituation (siehe Tabelle 98 ff.). Das Zutreffen spezifischer Arbeitszeitlagen, gesundheitlich belastende Arbeitssituationen und das Nicht-Vorhandensein beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten allgemein stehen nach den vorliegenden Ergebnissen immer in einem starken Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit und dem ausgeübten Tätigkeitsniveau. Da allerdings ein im Vergleich zur unselbstständig erwerbstätigen Gesamtbevölkerung überproportional hoher Anteil von LeiharbeiterInnen in eher gering qualifizierten Tätigkeitsbereichen eingesetzt wird (siehe Kapitel 4.8), muss die Gruppe der LeiharbeiterInnen folglich als insgesamt häufig mit belastenden Arbeitsbedingungen konfrontiert gesehen werden.

12.1 Körperlich belastende Arbeitsbedingungen

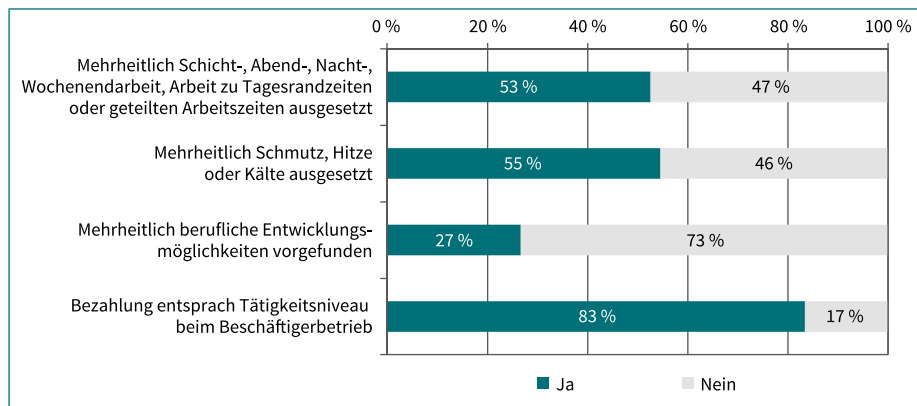
Zwei Drittel der im Produktionsbereich tätigen LeiharbeiterInnen (versus 55 % insgesamt) sind bei ihrer Arbeit gesundheitlich belastenden Arbeitssituationen (Schmutz, Hitze oder Kälte) ausgesetzt. Da in dieser Berufsgruppe verstärkt Männer mit einem beruflichen Status als Arbeiter zu finden sind, zeigen sich entlang der Indikatoren beruflicher Status und Geschlecht entsprechend überdurchschnittliche Betroffenheitswerte.

Eine Gegenüberstellung mit den Ergebnissen der Arbeitskräfteerhebung 2013 zu arbeitsbezogenen Gesundheitsproblemen (vgl. Statistik Austria 2014) verdeutlicht dabei die recht starke Betroffenheit der LeiharbeiterInnen. Nach den Ergebnissen der Arbeitskräfteerhebung arbeiteten von allen unselbstständig Beschäftigten in manuellen Tätigkeitsbereichen unter 50 % unter dem Einfluss von Lärm, Staub und Hitze, und rund 30 % waren bei ihrer Arbeit Kälte ausgesetzt.

Treffen diese spezifischen Arbeitsbedingungen zu, so sinkt der Anteil der LeiharbeiterInnen, die mit ihren Arbeitsbelastungen insgesamt zufrieden sind. 73 % zeigen sich damit sehr/eher zufrieden, während in der Gruppe jener, die keinem Schmutz, keiner

Hitze oder Kälte ausgesetzt sind, 88 % sehr/eher zufrieden sind. Insgesamt ist damit jede/r Fünfte mit den gegebenen Arbeitsbelastungen unzufrieden.

Abbildung 11: Zutreffen ausgewählter Merkmale der Arbeitssituation



n = 401, n miss = zwischen 2 und 9.

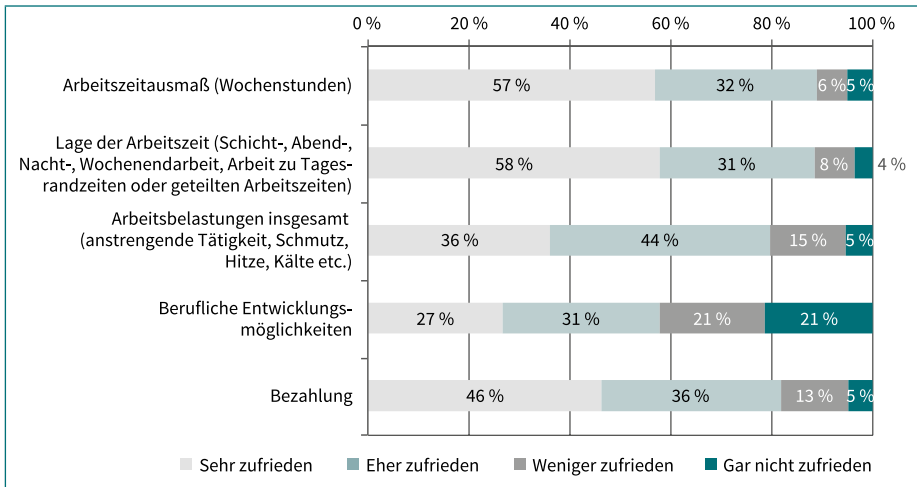
Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

12.2 Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten

Die Zufriedenheit mit den Arbeitsbelastungen sinkt auch, wenn die LeiharbeiterInnen keine beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für sich sehen. In diesen Fällen ist jede/r Vierte mit der gesamten Arbeitsbelastung weniger/gar nicht zufrieden. Generell ist die Frage beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten für LeiharbeiterInnen schwierig. Bereits die Befragung von LeiharbeiterInnen im Jahr 2009 zeigte, dass zwei Drittel keine entsprechenden Möglichkeiten sehen (vgl. Riesenfelder/Wetzel 2010). Die aktuellen Ergebnisse verweisen hier auf eine mehr oder minder unveränderte Situation: Fast drei Viertel (73 %) finden keine Entwicklungsmöglichkeiten vor (siehe Tabelle 100), und die Mehrheit davon ist damit nicht zufrieden (55 % vs. 15 % in der Gruppe mit Entwicklungsmöglichkeiten). Vor allem im gering qualifizierten Bereich liegen keine Entwicklungsmöglichkeiten vor (Hilfstätigkeiten 90 %), was mit steigendem Tätigkeitsniveau rück-

läufig ist. Aber auch noch die Hälfte der für höher und hoch qualifizierte Aufgaben eingesetzten Personen sehen keine Perspektiven. Dieser starke Unterschied nach Tätigkeitsniveau hat zur Folge, dass berufliche Entwicklungsmöglichkeiten noch am ehesten in technischen Berufen und im Bereich der MandatarInnen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe wahrgenommen werden.

Abbildung 12: Zufriedenheit mit ausgewählten Merkmalen der Arbeitssituation



n = 401; n miss = zwischen 2 und 55.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

12.3 Arbeitszeitlagen

Eine in vielerlei Hinsicht schwierige Situation kann sich durch spezifische Arbeitszeitlagen (Schicht-, Abend-, Nacht-, Wochenendarbeit, Arbeit zu Tagesrandzeiten oder geteilten Arbeitszeiten) ergeben. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann in solchen Fällen besonders herausfordernd sein, oder es kann durch unregelmäßige Arbeitszeiten beispielsweise auch zu gesundheitlichen Belastungen kommen.

Insgesamt treffen – wie bereits in der Befragung 2009 – solche Arbeitszeitlagen für gut die Hälfte (53 %) der LeiharbeiterInnen zu und damit häufiger als für unselbstständig Beschäftigte insgesamt, bei welchen laut Arbeitskräfteerhebung 2016²⁰ maximal gut ein Drittel (Samstagsarbeit) von solchen Sonderformen der Arbeitszeit betroffen ist. Wie auf dem gesamten Arbeitsmarkt sind LeiharbeiterInnen in Produktions-, Dienstleistungs-, Handels- und Verkehrsberufen stärker davon betroffen als beispielsweise jene in Büroberufen, wo „nur“ jede/r vierte Befragte solche Arbeitszeitlagen vorfindet. Die Zufriedenheit mit der gegebenen Arbeitszeitlege fällt dabei höher aus, wenn keine dieser spezifischen Arbeitszeitmodelle zutreffen (95 % sehr/eher zufrieden versus 83 % bei Zutreffen). Ähnlich hoch ist der Anteil der LeiharbeiterInnen, die mit ihrem wöchentlichen Arbeitszeitausmaß sehr/eher zufrieden sind (89 %), wobei hier je nach konkreter Stundenzahl und Rahmenbedingungen einige Differenzierungen zu beobachten sind. So sinkt die Zufriedenheit vor allem bei jenen deutlich, die unfreiwillig Über-/Mehrstunden leisten müssen (66 %) und bei denen die geleisteten Über-/Mehrstunden nicht (immer) korrekt abgegolten werden (70 %). Bei der wöchentlichen Stundenanzahl an sich zeigt sich interessanterweise, dass sowohl jene mit einer hohen Stundenzahl (38,5 Stunden oder mehr) als auch jene mit relativ wenig Wochenstunden (bis 20 Stunden) unzufriedener sind als die Personen, deren Arbeitszeit dazwischen liegt (siehe Kapitel 3.9 sowie Tabelle 65). Würden also die einen LeiharbeiterInnen gerne mehr arbeiten, wären die anderen über eine Arbeitszeitreduktion froh.

12.4 Erwerbseinkommen

Die Unzufriedenheit unter LeiharbeiterInnen ist also – entlang der hier erfassten Merkmale – hinsichtlich der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten am höchsten (42 %), gefolgt von den Arbeitsbelastungen insgesamt (20 %). An dritter Stelle folgt das Lohn- und Gehaltsniveau (zu den Erwerbseinkommen aus Leiharbeit siehe Kapitel 5). Hier

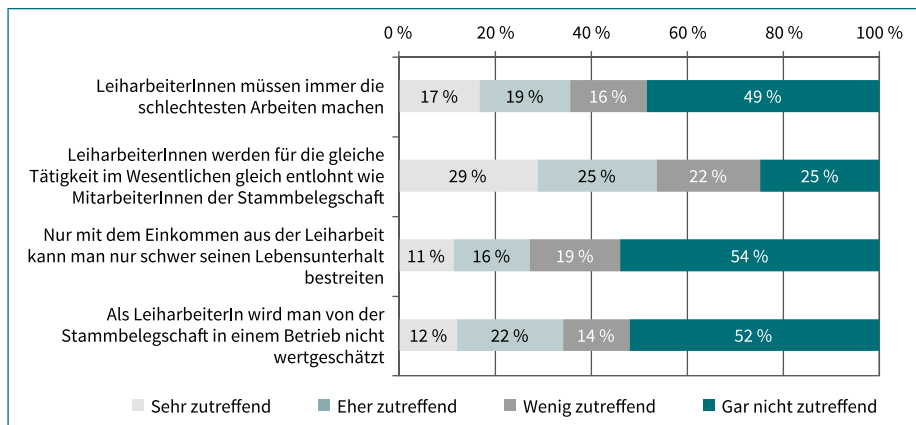
20 Vgl. www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/erwerbsstatus/index.html.

äußert sich mit 18 % auch fast jede/r Fünfte als weniger/gar nicht zufrieden – ein Anteil, der gegenüber 2010 (25 %) damit nur leicht gesunken ist. Erwartungsgemäß ist die Unzufriedenheit mit dem Lohn- und Gehaltsniveau sehr hoch, wenn Überstunden nicht korrekt abgegolten werden (56 %). Die Unzufriedenheit zeigt sich aber vor allem auch bei jenen, die angeben, dass ihre Bezahlung nicht dem ausgeübten Tätigkeitsniveau beim Beschäftigterbetrieb entsprach (62 % vs. 10 % derer, bei denen die Bezahlung mit dem Tätigkeitsniveau korrespondiert hat). Dies betrifft insgesamt 17 % aller Befragten in verschiedenen Berufen, Tätigkeitsniveaus, Branchen etc., d. h., es lassen sich in den Interviews keine bestimmten Felder erkennen, in denen überproportional oft die Bezahlung nicht dem ausgeübten Tätigkeitsniveau entsprach. Während berufs-, tätigkeits- oder branchenspezifische Merkmale in der Frage der Bewertung der Bezahlung insgesamt keinen Unterschied machen, wird zugleich die Bedeutung von Betriebsräten sichtbar. „Nur“ 11 % der LeiharbeiterInnen in Überlasserfirmen mit Betriebsrat sind mit ihrem Lohn/Gehalt unzufrieden – ein Anteil, der in Betrieben ohne Betriebsrat auf ein Drittel ansteigt (32 %), was eindrücklich auf die Wichtigkeit von Betriebsräten für die Einhaltung arbeitsrechtlicher und kollektivvertraglicher Normen verweist.

Die eigenen Erfahrungen bei der Korrektheit der Bezahlung und der Zufriedenheit mit dem Lohn- bzw. Gehaltsniveau beeinflussen nicht zuletzt das einschlägige Meinungsbild. So halten gut zwei Drittel (68 %) derer, die mit ihrer Bezahlung weniger/gar nicht zufrieden sind, die Aussage „LeiharbeiterInnen werden für die gleiche Tätigkeit im Wesentlichen gleich entlohnt wie ArbeitnehmerInnen auf normalen Arbeitsplätzen“ für nicht zutreffend. Aber auch 42 % der Personen, die mit ihrem Lohn- und Gehaltsniveau zufrieden sind, stimmen der Aussage nicht zu. Insgesamt glaubt damit annähernd die Hälfte der LeiharbeiterInnen (46 %) nicht, dass Equal Payment von Leih- und StammmitarbeiterInnen in Österreich realisiert ist. Dieser Anteil liegt damit nur geringfügig unter dem ermittelten Wert der Erhebung des Jahres 2009 (54 %, vgl. Riesenfelder/Wetzel 2010). In der überwiegenden Mehrzahl sehen die Befragten dabei erwartungsgemäß eine finanzielle Benachteiligung gegenüber MitarbeiterInnen der Stammbesellschaft (67 %).

Gemessen an allen 400 Befragten entspricht dies einem Anteil von fast einem Drittel (31 %). Bei jenen, die mit ihrer eigenen Bezahlung weniger/gar nicht zufrieden sind, meinen sogar 90 %, Einkommensnachteile gegenüber der Stammebelegschaft zu haben.

Abbildung 13: Bewertung ausgewählter Musteraussagen



n = 401; n miss = zwischen 13 und 30.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Für gut ein Viertel aller Befragten bedeutet die gegebene Einkommenssituation, dass sie mit ihrem Erwerbseinkommen aus der Leiharbeit nur schwer ihren Lebensunterhalt bestreiten können (27 % stimmen der Aussage sehr/eher zu). Dabei erweisen sich allerdings allgemeine Arbeitsmarktmerkmale als noch erklärungsrelevanter als spezifische leiharbeitsbezogene Indikatoren. Vor allem Teilzeitbeschäftigung (bis 20 Stunden) führt zu finanziellen Engräumen: 59 % der teilzeitbeschäftigten LeiharbeiterInnen stimmen der Aussage „Mit dem Einkommen aus der Leiharbeit kann man nur schwer seinen Lebensunterhalt bestreiten“ sehr/eher zu.

Da Teilzeitbeschäftigung vergleichsweise stark in Dienstleistungsberufen und im gering qualifizierten Tätigkeitssegment zu finden ist, zeigen die Ergebnisse auch nach Berufs-

gruppen und Tätigkeitsniveaus entsprechend höhere Betroffenheitswerte (siehe Tabelle 116). Im Kontext leiharbeitsbezogener Merkmale weisen die Ergebnisse darauf hin, dass Diskontinuität und Kurzfristigkeit von Beschäftigungsverhältnissen verstärkt zu Schwierigkeiten beim Auskommen mit dem Einkommen führt. Hatten die Befragten Arbeitseinsätze bei verschiedenen Beschäftigerbetrieben, dies mit einer vergleichsweise kurzen Dauer und/oder waren sie bei ein und demselben Überlasserbetrieb mehrmals mit Unterbrechungen beschäftigt, ist jeweils ein überdurchschnittlicher Anteil mit Einkommenschwierigkeiten konfrontiert.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die LeiharbeiterInnen ihren Arbeitsalltag damit durchaus als vom Equal-Treatment- und Equal-Payment-Prinzip abweichend erleben. Die Ergebnisse der hier erfragten Indikatoren zeigen, sofern vergleichbar mit der Befragung des Jahres 2009, kaum bemerkenswerte positive Tendenzen (vgl. Riesenfelder/Wetzel 2010), was auf die Notwendigkeit weiterer kontinuierlicher Kontroll-, Informations- und Beratungstätigkeiten verweist.

12.5 Probleme mit Überlasser- oder Beschäftigerbetrieb

Ergänzend zu den Einschätzungen zur Arbeitssituation und den Arbeitsbedingungen wurden die InterviewpartnerInnen auch gebeten anzugeben, inwiefern es zu regelmäßigen Problemen mit dem Überlasser- und/oder Beschäftigerbetrieb kommt.

Die Ergebnisse zeigen erstens, dass sich das Vorhandensein von solchen Problemen im Zeitverlauf nicht verändert hat (vgl. Riesenfelder/Wetzel 2010), und zweitens, dass dies nach wie vor verstärkt die Überlasserbetriebe betrifft. 16 % der Befragten geben an, dass sie regelmäßig Probleme mit dem Überlasserbetrieb haben, und bei rund 11 % betrifft dies (auch) die Beschäftigerbetriebe. Solche Schwierigkeiten treten dabei nicht gehäuft in bestimmten Subgruppen von LeiharbeiterInnen auf, sondern Personen mit unterschiedlichen Merkmalen (beruflicher Status, Berufsgruppen etc.) berichten davon.

Treten Probleme beim Überlasserbetrieb auf (16 % aller Befragten), so betrifft dies vor allem das Entgelt (siehe Tabelle 118). Was die in offener Form erfragten Begründungen für die Probleme betrifft, so berichten 56 % (oder 9 % aller Befragten) von nicht oder nicht korrekt geleisteten Entgelten, wobei insbesondere die Abgeltung von Über- und Mehrstunden relativ häufig genannt wird. Probleme im Kontext der Arbeitszeit benennen gut 20 %. Hier wird in erster Linie von erzwungenen Überstunden und insgesamt fehlerhaften Zeitaufzeichnungen berichtet. „Sonstige Probleme“ umfassen eine Reihe unterschiedlicher Problemlagen, zu denen vor allem Schwierigkeiten mit dem Arbeitsvertrag zählen, weil etwa gar kein Arbeitsvertrag ausgestellt wurde oder die Inhalte von den Vereinbarungen abweichen. Daneben werden vereinzelt auch Probleme beim Zugang zu Urlaub angeführt, und es wird die Verweigerung der Einsichtnahme in arbeitsvertragliche Unterlagen kritisiert (n = 3) oder auf die Übermittlung von falschen Informationen zum Arbeitseinsatz beim Überlasserbetrieb (n = 3) verwiesen.

Kommt es aufseiten des Beschäftigerbetriebs zu Schwierigkeiten, so berichten die davon betroffenen Personen (rund 11 % der Befragten) vor allem von gesundheitlich belastenden Arbeitsbedingungen oder mangelnden Sicherheitsvorkehrungen wie etwa Schutzausrüstung etc. (32 %) (siehe Tabelle 119). Ebenso viele (30 %) verweisen auf ein schwieriges Arbeitsklima (Mobbing, herablassender Umgang etc.). Weitere 17 % hatten Probleme im Kontext von Arbeitszeitfragen. Sie waren kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeiten unterworfen, durften keinen Urlaub antreten oder mussten gegen ihren Willen Überstunden leisten.

12.5.1 Arbeitsklima und Kontakt mit anderen Leiharbeitskräften und MitarbeiterInnen der Stammebelegschaft

Zuvor wurde darauf hingewiesen, dass manche LeiharbeiterInnen das Arbeitsklima im Beschäftigerbetrieb als Problem erleben. Im Rahmen der Befragung wurden alle Personen um eine Einschätzung der Aussage „Als LeiharbeiterIn wird man von der Stamm-

belegschaft in einem Betrieb nicht wertgeschätzt“ gebeten. Ein Drittel (34 %) stimmt dieser Aussage zu, fühlt sich also im Beschäftigterbetrieb nicht von den KollegInnen der Stammebelegschaft wertgeschätzt (siehe Abbildung 13 sowie Tabelle 120). Dies empfinden verstärkt jene, die im Verlauf eines Jahres bei verschiedenen Beschäftigterbetrieben zum Einsatz kamen (52 %), während LeiharbeiterInnen, die ausschließlich in einem Betrieb im Einsatz waren, dies zu einem geringeren Anteil bejahen (29 %). Die Einbindung in das kollegiale Gefüge wird also durchaus erwartungsgemäß durch den – mitunter kurzfristigen – Einsatz in unterschiedlichen Betrieben erschwert und gelingt bei längeren Einsatzdauern besser – so wie insgesamt der Kontakt mit den MitarbeiterInnen mit steigender Einsatzdauer tendenziell zunimmt. Insgesamt ist zugleich die kollegiale Einbindung im Beschäftigterbetrieb höher als im Überlasserbetrieb. So hat ein Viertel der Leiharbeitskräfte keinen Kontakt zu anderen LeiharbeiterInnen beim Überlasserbetrieb und jede/r Fünfte zu StammmitarbeiterInnen. Für diesen Kontakt der LeiharbeiterInnen miteinander und Austausch untereinander nehmen BetriebsrätInnen eine wichtige integrative Rolle ein, zeigen doch die Ergebnisse, dass bei Bestehen eines Betriebsrates ein häufigerer Kontakt vorliegt (siehe Tabelle 124).

13 VERTRETUNG DER LEIHARBEITER/INNEN DURCH BETRIEBSRÄTE

Im Zuge der Repräsentativinterviews wurden Leiharbeitskräfte zu ihrer Vertretung durch einen Betriebsrat befragt, und zwar sowohl beim Überlasser- als auch beim Beschäftigerbetrieb. Bei Betrachtung der Überlasserbetriebe fällt zuallererst der hohe Anteil an LeiharbeiterInnen auf, nämlich 41 %, die zu der Frage, ob es im Überlasserbetrieb einen Betriebsrat gibt, keine Angabe machen konnten (siehe Tabelle 49). In der Studie mit Daten zu Leiharbeitskräften aus dem Jahr 2009 lag dieser Anteil noch bei 35 % (vgl. Riesenfelder/Wetzel 2010). Starke Unterschiede ergeben sich dabei nach dem Tätigkeitsniveau der Leiharbeitskräfte: So schrumpft der Anteil an Personen, die diese Frage nicht beantworten konnten, bei Betrachtung jener LeiharbeiterInnen mit einer höher qualifizierten Tätigkeit um rund die Hälfte auf rund 21 %. Etwas mehr als ein Drittel der Leiharbeitskräfte bejahte die Frage nach der Existenz eines Betriebsrates im Überlasserbetrieb (35 %). Davon hatten wiederum bereits 39 % auch Kontakt zum Betriebsrat, und zwar zumeist persönlichen (83 %) (siehe Tabellen 126 und 127).

Tabelle 49: Betriebsrat beim Überlasserbetrieb nach Tätigkeitsniveau

	Ja	Nein	Weiß nicht	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Hilfstätigkeit	28,3 %	28,3 %	43,4 %	100 %	99
Angelernte Tätigkeit	33,8 %	25,4 %	40,8 %	100 %	130
Mittlere Tätigkeit und FacharbeiterInnentätigkeit	35,0 %	17,5 %	47,5 %	100 %	120
Höhere Tätigkeit/hoch qualifizierte Tätigkeit und führende Tätigkeit	50,0 %	29,5 %	20,5 %	100 %	44
Gesamt	34,6 %	24,2 %	41,2 %	100 %	393

n = 401; n miss = 8.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Das Vertrauen in und die Zufriedenheit mit der betriebsrätlichen Vertretung ist als relativ hoch einzustufen: So gaben 69 % der Leiharbeitskräfte, bei denen ein Betriebsrat im

Überlasserbetrieb existiert, an, sehr bzw. eher das Gefühl zu haben, sich mit allen Fragen und Anliegen an den Betriebsrat wenden zu können; weitere 52 % gaben an, sehr bzw. eher zufrieden mit der betriebsrätlichen Vertretung zu sein (siehe Tabelle 128 und 129). Bei letzterem Punkt gab allerdings auch rund ein Drittel an (34 %), dies nicht beurteilen zu können, was erneut auf doch größere Wissensdefizite in Bezug auf die betriebsrätliche Vertretung im Überlasserbetrieb unter den Leiharbeitskräften hindeutet.

Bei Betrachtung der Fragen zur betriebsrätlichen Vertretung bezogen auf den Beschäftigterbetrieb erweisen sich die Leiharbeitskräfte deutlich besser informiert. So beläuft sich der Anteil an LeiharbeiterInnen, die zu der Frage, ob es im Beschäftigterbetrieb einen Betriebsrat gibt, keine Angabe machen konnten, auf lediglich rund 22 % (siehe Tabelle 50). Unterschiede ergeben sich dabei insbesondere nach dem Tätigkeitsniveau der Leiharbeitskräfte und der Anzahl der Beschäftigterbetriebe im Kalenderjahr: LeiharbeiterInnen, die einer Hilfstätigkeit nachgehen und/oder bei drei und mehr Beschäftigterbetrieben tätig waren, wissen häufiger nicht über die Existenz eines Betriebsrates Bescheid (38 % und 43 %). Hilfsarbeitskräfte bejahen dabei zusätzlich auch seltener die Frage nach einem Betriebsrat im Beschäftigterbetrieb. Zusätzlich scheinen Leiharbeitskräfte mit einem Angestelltenverhältnis besser informiert zu sein: Sie geben mit einem Anteil von lediglich rund 12 % deutlich seltener an, diese Frage nicht beantworten zu können.

Insgesamt verfügt bei 60 % der Leiharbeitskräfte der Beschäftigterbetrieb über einen Betriebsrat. Davon hatten bereits 55 % auch Kontakt zum Betriebsrat, welcher – ähnlich den Überlasserbetrieben – wiederum zumeist persönlich erfolgte (97 %) (siehe Tabelle 130 und 131).

Tabelle 50: Betriebsrat beim Beschäftigterbetrieb nach ausgewählten berufsspezifischen Merkmalen

		Betriebsrat im Beschäftigterbetrieb				
		ja	Nein	Weiß nicht	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Tätigkeitsniveau	Hilfstätigkeit	42,0 %	20,0 %	38,0 %	100 %	100
	Angelernte Tätigkeit	63,3 %	17,2 %	19,5 %	100 %	128
	Mittlere Tätigkeit und FacharbeiterInnen-tätigkeit	67,2 %	19,7 %	13,1 %	100 %	122
	Höhere Tätigkeit bzw. hoch qualifizierte Tätigkeit und führende Tätigkeit	72,7 %	15,9 %	11,4 %	100 %	44
	Gesamt	60,2 %	18,5 %	21,3 %	100 %	394
Anzahl der Beschäftigterbetriebe, gruppiert	Ein Beschäftigterbetrieb	64,9 %	17,9 %	17,2 %	100 %	308
	Zwei Beschäftigterbetriebe	55,9 %	17,6 %	26,5 %	100 %	34
	Drei und mehr Beschäftigterbetriebe	35,2 %	22,2 %	42,6 %	100 %	54
	Gesamt	60,1 %	18,4 %	21,5 %	100 %	396
Beruflicher Status	(Überwiegend) ArbeiterIn	57,6 %	18,1 %	24,3 %	100 %	309
	(Überwiegend) Angestellte/r	69,0 %	19,5 %	11,5 %	100 %	87
	Gesamt	60,1 %	18,4 %	21,5 %	100 %	396

n = 401; n miss = 7 und 5.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Das Vertrauen in und die Zufriedenheit mit der betriebsrätlichen Vertretung sind dabei erneut als relativ hoch einzustufen: 69 % der Leiharbeitskräfte, bei denen ein Betriebsrat im Beschäftigterbetrieb existiert, gaben an, sehr bzw. eher das Gefühl zu haben, sich mit allen Fragen und Anliegen an den Betriebsrat wenden zu können; weitere 58 % waren sehr bzw. eher zufrieden mit der betriebsrätlichen Vertretung (siehe Tabellen 132 und 133). Bei letzterem Punkt gaben allerdings erneut immerhin 27 % an, dies nicht beurteilen zu können. Obwohl demnach Leiharbeitskräfte bezüglich der Betriebsräte im Beschäftigterbetrieb besser informiert zu sein scheinen und auch bereits häufiger ein persönlicher Kontakt hergestellt werden konnte, legen die Daten doch auch hier einen Informationsbedarf offen.

Im Zuge des Frageblocks zu den Betriebsräten wurde auch die Bereitschaft der Leiharbeitskräfte, sich ehrenamtlich als Überlasser-Betriebsrat bzw. -Betriebsrätin oder Kontakt-Vertrauensperson der Gewerkschaft für andere Leiharbeitskräfte zu engagieren, erhoben. Dabei ergeben sich große Unterschiede je nach beruflichem Status sowie Tätigkeitsniveau: Während sich diese Aufgabe beinahe ein Drittel der Angestellten vorstellen könnte (32 %), trifft dies lediglich auf 19 % der ArbeiterInnen zu (siehe Tabelle 51). Zusätzlich signalisierten auch Personen, die einer Hilfstätigkeit nachgehen, mit einem Anteil von lediglich 10 % ein vergleichsweise geringes Interesse daran (siehe Tabelle 52).

Tabelle 51: Bereitschaft, sich ehrenamtlich als Überlasser-Betriebsrat bzw. -Betriebsrätin oder als Kontakt-Vertrauensperson der Gewerkschaft für andere Leiharbeitskräfte zu engagieren, nach beruflichem Status

	Ja		Nein		Weiß nicht		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
(Überwiegend) ArbeiterIn	55	18,9 %	191	65,6 %	45	15,5 %	291	100 %
(Überwiegend) Angestellte/r	27	32,1 %	52	61,9 %	5	6,0 %	84	100 %
Gesamt	82	21,9 %	243	64,8 %	50	13,3 %	375	100 %

n = 401, n miss = 26.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 52: Bereitschaft, sich ehrenamtlich als Überlasser-Betriebsrat bzw. -Betriebsrätin oder als Kontakt-Vertrauensperson der Gewerkschaft für andere Leiharbeitskräfte zu engagieren, nach beruflichem Tätigkeitsniveau

	Ja		Nein		Weiß nicht		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Hilfstätigkeit	9	9,8 %	70	76,1 %	13	14,1 %	92	100 %
Angelernte Tätigkeit	30	24,6 %	69	56,6 %	23	18,9 %	122	100 %
Mittlere Tätigkeit und FacharbeiterInnenentätigkeit	33	28,2 %	72	61,5 %	12	10,3 %	117	100 %
Höhere Tätigkeit bzw. hoch qualifizierte Tätigkeit und führende Tätigkeit	10	23,8 %	30	71,4 %	2	4,8 %	42	100 %
Gesamt	82	22,0 %	241	64,6 %	50	13,4 %	373	100 %

n = 401, n miss = 28.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

13.1 Unterstützungsbedarfe der MitarbeiterInnen aus der Sicht des Betriebsrats

LeiharbeiterInnen seien über ihre Rechte und Pflichten oftmals zu wenig informiert, so lautet eine der seitens der BetriebsrätInnen häufig ausgesprochene Beobachtung. Insbesondere seien hiervon Fachkräfte mit Arbeitsverträgen als ArbeiterIn und hier wiederum jene Personen betroffen, die Pflichtschulabschluss aufweisen und im Bereich der Lohngruppen A oder B tätig sind. Unter den wichtigsten Unterstützungsbedarfen wird die Einhaltung korrekter Entlohnung oft an erster Stelle genannt, sei es die korrekte Einstufung in das Schema der Lohngruppen oder die Einrechnung von Montagezulagen, Erschwernis- und Gefahrenzulagen (SED-Zulage). Einer der ExpertInnen formuliert dies folgendermaßen:

„Für uns als Betriebsrat ist es wichtig, alles zu kontrollieren, die Aufträge, die Überlassungsmittelung. [...] Oft ist die Lohngruppe A die liebste Einstufung der Zeitarbeitsfirmen.“

Aber wie der Kollege [...] sagt, ist A der typische Apfelputzer, der putzt den Apfel und legt ihn in eine Kiste. Wenn der die Kisten zählen muss, dann ist schon B die korrekte Einstufung. Und in der Industrie gibt's ganz wenig A-Einstufungen. Bei der Stichtagserhebung zur Zeitarbeitsbranche sieht man aber schon, wie viele Mitarbeiter in der Gruppe A eingestuft sind. Voriges Jahr bei den Verhandlungen zum Kollektivvertrag haben wir es zusammengebracht, dass die Lohngruppe A in den nächsten paar Jahren aufgelöst wird. In vier Jahren soll es diese Gruppe nicht mehr geben. [...] Das ist ein toller Erfolg.“
(ExpertInneninterview Betriebsrat)

Ein zweiter großer Aufgabenbereich ist die Unterstützung und Kontrolltätigkeit im Falle der Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Vor allem das Thema „eilvernehmliche Auflösungen“ beschäftigt in fast jedem Überlasserbetrieb die BetriebsrätInnen, seltener die nicht gerechtfertigte Auflösung von Arbeitsverhältnissen im Krankheitsfall. Wird im Anschluss an die Beendigung eines Arbeitseinsatzes bei fehlenden Aufträgen dem/der LeiharbeiterIn eine eilvernehmliche Auflösung mit sofortiger Wirkung erfolgreich unterbreitet, so erspart sich ein Überlasserbetrieb die Lohnfortzahlung während der folgenden Stehzeit für die Dauer der nächsten fünf Tage (Entkoppelungsgebot) plus der regulären Kündigungsfrist von mindestens 14 Tagen bei Arbeitsverträgen als ArbeiterIn.

Unter Einberechnung aliquoter Sonderzahlungen bleibt dem Überlasserbetrieb somit ein Betrag in der Größenordnung von um die 2.000 Euro in der Kassa. Aus Sicht eines im Rahmen der ExpertInneninterviews befragten Überlasserbetriebsrates stellt sich das Problem wie folgt dar:

„Das Problem ist ja, dass Leiharbeiter auf jede eilvernehmliche Auflösung eingehen, weil ihnen gesagt wird, wenn du nicht unterschreibst, dann nehme ich dich nicht mehr. Ich sage aber immer zu meinen Leuten, seid nicht dumm, weil du verdienst in der Zeit nur das AMS-Geld, und das ist dann das, wenn Leiharbeit eine prekäre Geschichte wird. [...] Man muss immer bedenken, was das wirklich finanziell heißt für einen Leiharbeiter,

wenn der die Einvernehmliche unterschreibt. Wenn ich von 10 Euro Stundenlohn ausgehe, sind das 1.500 Euro, auf die er verzichtet, mit drei Wochen Entlohnung, 1,5 Urlaubstagen, aliquot Urlaubs- und Weihnachtsgeld und Arbeitssuchtagen.“ (ExpertInneninterview Betriebsrat)

Grundsätzlich bleibt den Überlasser-BetriebsrätInnen keine Handhabe zur Eindämmung dieser häufig ausgeübten Praxis, abgesehen von der Information der betroffenen LeiharbeiterInnen über ihre finanziellen Nachteile. Allein die Chance, bei neuen Aufträgen wieder kontaktiert zu werden, dürfte allerdings viele LeiharbeiterInnen davon abhalten, die eigenen Rechte einzufordern.

„Also ich könnte verhindern, dass meine Leute die einvernehmliche Kündigung unterschreiben, indem ich ihnen [...] die Kugelschreiber wegnehme. Anders geht's nicht. Ja, ich kann einen Leiharbeiter darauf hinweisen, dass es schlecht ist für ihn, dass er drei Wochen verliert. Aber ich kann ihn nicht daran hindern, das zu unterschreiben.“ (ExpertInneninterview Betriebsrat)

13.2 LeiharbeiterInnen als Konkurrenz für Stammebelegschaften?

Knapp 30 Jahre nach Inkrafttreten des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes und rund 15 Jahre nach Abschluss des Kollektivvertrags für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung muss davon ausgegangen werden, dass in einer Reihe von Beschäftigerbetrieben LeiharbeiterInnen noch immer als Konkurrenz für die Stammebelegschaft wahrgenommen werden. In der Folge bekommen LeiharbeiterInnen die Unterschiede zwischen Kern- und Randbelegschaften zu spüren. Dies äußert sich etwa in einer Ungleichbehandlung, was die Arbeitsbelastung, die Arbeitssicherheit, betriebliche Entgeltbestandteile wie Erfolgsprämien oder auch nur die soziale Integration in die Belegschaft betrifft. Ein Überlasser-Betriebsrat stellt die Folgen dieser Konkurrenzsituation folgendermaßen dar:

„Nach wie vor ist die Konkurrenz in vielen Betrieben noch sehr groß, weil die Kernbelegschaft um ihre Jobs zittert. Wobei das doch unbegründet ist, weil der Beschäftigterbetrieb holt sich die Leiharbeiter ja doch nur wegen der Abdeckung der Spitzen dazu. [...] Zum Teil werden die Leiharbeiter auch gemobbt, oder bei einer Einschulung auf einer Maschine gibt's dann eine falsche Auskunft oder gar keine. Das ist jedenfalls ein schwieriges Thema. [...] Aber es gibt ja auch total gute Betriebsräte, die bei einem Firmenfest unsre Leiharbeiter einbinden.“ (ExpertInneninterview Betriebsrat)

Im Hinblick auf die grundsätzliche Positionierung der Leiharbeit kommt den Beschäftigter-BetriebsrätInnen eine wichtige Rolle zu. Besteht von dieser Seite aus ein Verständnis für die Rolle der LeiharbeiterInnen, so steigt die Chance, dass LeiharbeiterInnen eine faire Gleichbehandlung gegenüber der Stammbeslegschaft erfahren und in Bezug auf ihre Rechte als ArbeitnehmerInnen vertreten werden. In solchen Fällen klappt auch die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat in den Überlasserbetrieben besser, und LeiharbeiterInnen können gezielt über ihre Rechte aufgeklärt werden oder auch im Anlassfall beispielsweise in Fragen nicht korrekt berechneter Gehälter oder Gehaltsbestandteile, wie Montage- oder Gefahrenzulagen, unterstützt werden. Ein Überlasser-Betriebsrat beschreibt diese wichtige Rolle der Beschäftigter-BetriebsrätInnen folgendermaßen:

„Ja, es gibt die Betriebskaiser, da ist man als Zeitarbeiter-Betriebsrat nicht erwünscht, weil der vertritt seine Leute und hat auch Angst, dass man sich einmischt. Aber es gibt auch positive Beispiele, wo die Zusammenarbeit funktioniert. Dank der Aufklärung von der PRO-GE ist Zeitarbeit immer wieder ein Thema. Wir stellen uns da vor und sagen, dass wir keine Gegner sind, dass wir uns gemeinsam um die Leute kümmern sollen. [...] Problemfelder gibt's eher bei den kleinen Betrieben mit 70 bis 200 Leuten. Die haben häufig keinen Betriebsrat. Und da ist alles abhängig von dem zuständigen Personalisten oder Geschäftsführer, dass der dir eine Möglichkeit gibt, seinen Mitarbeiter zu betreuen. [...] Wenn das nicht geht, dann bleibt nur mehr die Möglichkeit, die Mitarbeiter anzuschreiben oder SMS zu schicken.“ (ExpertInneninterview Betriebsrat)

Die Arbeitskräfteüberlassung mit ihrer spezifischen Form des Arbeitseinsatzes beim Beschäftigterbetrieb stellt die Überlasser-BetriebsrätInnen vor besondere Herausforderungen, sind die Arbeitskräfte doch oftmals bei den verschiedensten KundInnen an deren jeweiligen Standorten tätig und durch den Betriebsrat nur eingeschränkt zu erreichen. Die persönliche Kontaktaufnahme durch den Betriebsrat stellt demnach eher die Ausnahme dar, alternative Kommunikationskanäle wie SMS, WhatsApp, fernmündliche Gespräche oder die Aussendung von Informationsbroschüren müssen alternativ eingesetzt werden.

Abgesehen davon, dass es nicht einmal garantiert ist, dass Überlasser-BetriebsrätInnen aktuelle Kontaktdaten der LeiharbeiterInnen zur Verfügung stehen, wurden im Rahmen der qualitativen Interviews mit BetriebsrätInnen die Erfolgchancen dieser Kommunikationskanäle sehr skeptisch bewertet. In diesem Zusammenhang wird angemerkt, dass an der persönlichen Kontaktaufnahme kein Weg vorbeiführe, was wiederum auch bedeutet, dass sehr viele Reisekilometer zurückzulegen sind.

Weiters darf aber auch nicht außer Acht gelassen werden, dass diese Vor-Ort-Besuche in Beschäftigterbetrieben gewisse Selektionseffekte aufweisen, werden doch in der Regel vor allem jene Beschäftigterbetriebe aufgesucht, in denen ein kooperationsbereiter Beschäftigter-Betriebsrat seine Arbeit verrichtet. In der Folge besteht die Gefahr, dass LeiharbeiterInnen, die zu kleineren Unternehmen und Gewerbebetrieben, in denen es seltener einen Betriebsrat gibt, entliehen werden, tendenziell in geringerem Maße via persönliche Kontaktaufnahme angesprochen werden. Einer der ExpertInnen auf Betriebsratsebene formuliert diese Problematik folgendermaßen:

„Also einen direkten Kontakt [mit den LeiharbeiterInnen] halten, das ist sehr schwierig. Weil ich sag, mein Betriebsgelände hat keinen Zaun rundherum. [...] Das Gelände fängt beim Neusiedlersee an und hört beim Bodensee auf, und irgendwo dazwischen sind meine Arbeiter. Und ich schaue natürlich zuerst in die Betriebe hinein, wo ich mehrere drinnen

hab als irgendwo in einem Tal in Tirol, wo ein Schlosser von mir tätig ist. Daher ist es für mich auch sehr wichtig, dass ich Kontakt zu den Beschäftiger-Betriebsräten habe. Und man merkt auch, das Netzwerk wird tagtäglich besser. Zum Beispiel ruft mich der Betriebsrat von [Beschäftigterbetrieb] an und sagt mir, schau dir bitte bei dem Mitarbeiter den Lohnzettel an und den Zeitzettel, ich glaube, da passt was nicht. [...] Und umgekehrt mache ich das auch, wenn ich zum Beispiel merk, die Leiharbeiter haben nur eine Gästekarte für die Kantine bekommen, warum müssen die auf einmal 6,90 Euro statt 2,50 Euro zahlen? Dann ruf ich beim Betriebsrat an, und dann wird das in Ordnung gebracht.“ (ExpertInneninterview Betriebsrat)

14 INKLUSION VON LEIHARBEITER/INNEN IN DIE BERUFLICHE WEITERBILDUNG

14.1 Förderung der beruflichen Weiterbildung – der Sozial- und Weiterbildungsfonds

Zur Förderung beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten und zur Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit gilt die Teilnahme an beruflichen Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen als zentral. Verschiedene empirische Befunde verweisen jedoch darauf, dass die Partizipation an Weiterbildung innerhalb der unselbstständig Beschäftigten entlang unterschiedlicher Indikatoren divergent ausfällt und gerade sogenannte atypisch Beschäftigte eher benachteiligt sind. Dies gilt nicht zuletzt auch speziell für die Gruppe der LeiharbeiterInnen, deren Inklusion in die berufliche Weiterbildung sowie das entsprechende Engagement aufseiten der Überlasser- und Beschäftigerbetriebe als eher gering ausgeprägt skizziert werden (vgl. z. B. Bellmann/Grunau/Leber 2015, Schindler/Schönbauer 2013, Riesenfelder/Wetzel 2009). Erklärungsrelevant wirkt etwa, dass sich Investitionen in die Qualifizierung von LeiharbeiterInnen aufgrund des oft temporären Charakters dieser Beschäftigungsform sowie deren Verortung in der Randbelegschaft aus Beschäftigten- wie auch ArbeitgeberInnensicht wenig lohnen.

Um den diagnostizierten Benachteiligungen entgegenzuwirken, sieht die EU-Richtlinie zur Leiharbeit die Einführung von spezifischen Unterstützungen vor, welche in Österreich in Form der Einrichtung des Sozial- und Weiterbildungsfonds (SWF) implementiert wurden (siehe www.swf-akue.at, auch Kapitel 2.3.3).

Aufgabe des SWF ist es, ArbeiterInnen (ab dem Jahr 2017 auch Angestellte) gewerblicher Arbeitskräfteüberlassungs-Unternehmen während eines aufrechten Arbeitsverhältnisses wie auch im Fall von Arbeitslosigkeit zu unterstützen. Dazu bietet der SWF unterschiedliche Fördermöglichkeiten an:

- » Allgemeine Bildungsmaßnahmen (ABM), die auf eine Verbesserung der Einsatzfähigkeit der LeiharbeiterInnen zielen. Seit Beginn des Jahres 2017 können diese Ausbildungen auch mit Bildungskarenz, Bildungsteilzeit bzw. mit dem Fachkräftestipendium kombiniert werden.
- » Fachkräfteausbildungen (FKA) ermöglichen die Absolvierung von Lehrgängen für die Vorbereitung auf die außerordentliche Lehrabschlussprüfung.
- » Arbeitslosenunterstützung (ALU) können jene erhalten, die mindestens zwei Monate durchgehend bei einem gewerblichen Arbeitskräfteüberlasser beschäftigt waren und innerhalb einer Woche Arbeitslosigkeit kein neues sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis begründen konnten. Voraussetzung ist weiters, dass diese Personen weder selbst gekündigt haben noch berechtigt entlassen wurden oder unberechtigt vorzeitig ausgetreten sind. Es gebührt eine einmalige Zahlung in Höhe von 260 Euro (im Falle einer geringfügigen Beschäftigung in Höhe von 65 Euro). Kann auch innerhalb eines Monats ab dem arbeitsrechtlichen Ende kein neues sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis begründet werden, kann eine weitere einmalige Zahlung in derselben Höhe bezogen werden. Insgesamt – bei Erfüllung der Voraussetzungen – kann die ALU mehrmals pro Jahr in Anspruch genommen werden.
- » Das Überbrückungsgeld (ÜG) richtet sich an Überlasserbetriebe, welche während der Stehzeiten 115,5 % der Bruttolohnkosten bis zur Höhe der Höchstbeitragsgrundlage für maximal zehn Arbeitstage gefördert erhalten. Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis vor der Stehzeit mindestens einen Beschäftigungsmonat ange-dauert hat und nach Ende der zu fördernden Stehzeit für zumindest einen Monat (Behalte-monat) aufrecht bleibt.
- » Einarbeitungsbeihilfen (EB) können gewährt werden, wenn nach einer absolvierten Fachkräfteausbildung noch ein Mangel an Berufserfahrung besteht. In diesen Fällen kann dem AKÜ-Unternehmen eine Einarbeitungsbeihilfe für maximal drei Monate gewährt werden.

Finanziert wird der Fonds aus Mitteln der Arbeitsmarktpolitik und aus Beiträgen der gewerblichen Arbeitskräfteüberlasser für überlassene ArbeiterInnen (ab 2013) und überlassene Angestellte (ab 2017) (siehe auch Kapitel 2.3.3). Die Beitragseinnahmen des Fonds stiegen seit dem Jahr 2013 (3.137.359 Euro) um über das 4fache an und beliefen sich im Jahr 2016 auf 13.380.144 Euro.²¹ Dem stehen Ausgaben für die oben genannten Leistungen in Höhe von zuletzt (2016) 7.595.558 Euro gegenüber. Der größte Anteil entfällt auf allgemeine Bildungsmaßnahmen (rund 50 %), gefolgt von Arbeitslosenunterstützungen (rund 28 %), Mittel für Fachkräfteausbildungen (knapp 20 %) und den Leistungen an die AKÜ-Unternehmen.²²

Dabei, so zeigen die ExpertInneninterviews, dürfte nur ein Bruchteil der Überlasserbetriebe auf die Unterstützungsmöglichkeiten zurückgreifen. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Zum einen leidet die Nutzung des SWF darunter, dass aufseiten der Überlasserbetriebe oft wenig Sensibilität für das Thema Weiterbildung von LeiharbeiterInnen vorhanden ist. Dies mag auch damit zu tun haben, dass die Weiterbildung von LeiharbeiterInnen mit wenigen Ausnahmen seitens der Überlasserbetriebe nicht als Chance für eine Verbesserung des Portfolios wahrgenommen wird – im Gegenteil: Bei einer Leiharbeitskraft, die ihr Kompetenzprofil durch eine Weiterbildung erweitert hat, steigt die Chance, dass sie vom Beschäftigerbetrieb übernommen bzw. abgeworben wird. Daher müssten Weiterbildungen von Leiharbeitskräften in der Folge vor allem kostenneutral und in den unproduktiven Stehzeiten erfolgen.

Zum anderen dürfte es auch nicht einfach sein, im Kontext der Einsätze der LeiharbeiterInnen bei dem Beschäftigerbetrieb eine zeitliche Abstimmung zwischen den möglichen Kurszeiten und allfälligen Stehzeiten von LeiharbeiterInnen zu erzielen. Dies wird unter anderem auch dadurch mitbedingt sein, dass der 14-tägigen Vorwarnfrist

21 Siehe schriftliche Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Nr. 9416/J des Abgeordneten Mag. J. Loacker und KollegInnen durch Bundesminister Alois Stöger, 9005/AB, vom 28. 7. 2016; schriftliche Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Nr. 13214/J des Abgeordneten Mag. J. Loacker und KollegInnen durch Bundesminister Alois Stöger, 12652/AB, vom 18. 7. 2017.

22 Siehe Fußnote 21.

keineswegs flächendeckend nachgekommen wird. Das folgende Zitat umreißt die mehrdimensionalen Ursachen für die geringe Nutzung von Weiterbildung für Leiharbeitskräfte:

„Wenn man die 14 Tage Vorwarnfrist nutzen würde, dann bringt man es in den 14 Tagen auch zusammen, dass ein Kurs startet. Und dann kann die Stehzeit mit dem Kurs überbrückt werden. Das kostet auch den Betrieb nichts, weil der Fonds die Stehzeit bis zu einer Woche zahlt und den Kurs sowieso. Aber das wird einfach nicht genutzt, weil die meisten Leiharbeitsbetriebe sagen, das ist ihnen zu viel Aufwand. [...] Da kommt einfach das alte Denken aus der Leiharbeit heraus: Ich verdiene mit meinen verkauften Stunden, und wenn ich die Leiharbeitskraft nicht einsetzen kann, dann schicke ich sie zum AMS.“ (ExpertInneninterview Betriebsrat)

Insgesamt verfügt der Fonds wegen der geringen Nutzung über ansehnliche finanzielle Reserven, was im Jahr 2017 zu einer sozialpartnerschaftlich vereinbarten vorübergehenden Beitragsreduktion für die ArbeitgeberInnen führte. Eine umfassende Evaluierung des SWF ist für das Jahr 2018 vorgesehen. Im vorliegenden Projekt wurde auf die Frage der Bekanntheit des SWF und seiner Angebote fokussiert. Fragen der Inanspruchnahme der Leistungen wurden nicht bearbeitet.

14.2 Bekanntheit des SWF und seiner Angebote

Der Sozial- und Weiterbildungsfonds SWF wurde im Jahr 2013 gegründet. Zum Zeitpunkt der Befragung im Jahr 2017 muss sein Bekanntheitsgrad unter den LeiharbeiterInnen als eher bescheiden beurteilt werden (siehe Tabelle 134 ff.). Gerade mal gut ein Drittel (35 %) der befragten LeiharbeiterInnen gibt an, schon einmal vom SWF gehört zu haben. In verschiedenen Subgruppen lassen sich hier keine nennenswerten Unterschiede feststellen. Dies gilt in Abhängigkeit vom Vorhandensein von Betriebsräten ebenso wie beispielsweise nach beruflichen Tätigkeiten oder Qualifikationsniveaus.

Einigermaßen überraschend ist, dass ArbeiterInnen mit 36 % den SWF nicht zu einem signifikant höheren Anteil kennen als Angestellte (32 %), welche erst seit dem Jahr 2017 adressiert werden. Die einzig nennenswerte Ausnahme zeigt sich entlang des Alters der LeiharbeiterInnen, wobei es ältere Personen sind, d. h. jene ab 50 Jahren, die mit einem Anteil von 51 % überproportional oft den SWF kennen. Dies könnte mit dem überdurchschnittlichen Arbeitslosigkeitsrisiko in dieser Altersgruppe und in der Folge mit der möglicherweise verstärkten Bedeutung der Arbeitslosenunterstützung des Fonds in Zusammenhang stehen.

Die Arbeitslosenunterstützung ist dabei unter jenen LeiharbeiterInnen, die den SWF kennen, das bekannteste Förderinstrument (siehe Abbildung 14). Knapp zwei Drittel wissen darüber Bescheid, nahezu ebenso viele Personen kennen die Möglichkeit der Förderung von allgemeinen Bildungsmaßnahmen, gut 50 % haben schon von der Möglichkeit der Fachkräfteausbildung gehört und etwas weniger als die Hälfte vom Überbrückungsgeld.

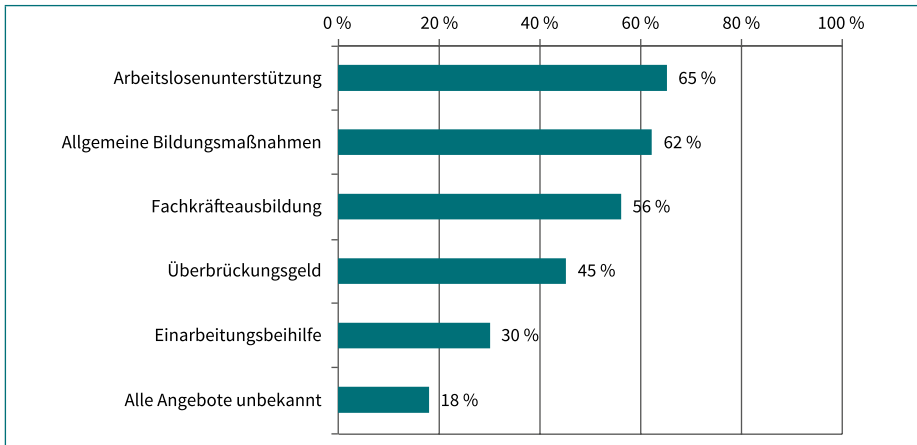
Gemessen an allen 400 Befragten entspricht dies einem Bekanntheitsgrad der einzelnen Förderangebote von +/-20 %. Fast jede/r Fünfte (18 %) kennt zwar den SWF, aber nicht dessen spezifische Fördermöglichkeiten.

Jene, welche die einzelnen Förderangebote kennen, wurden auch um eine Einschätzung der Wichtigkeit dieser Angebote gebeten. Sofern die Befragten eine diesbezügliche Einschätzung abgeben konnten,²³ erhielten alle Instrumente ein sehr positives Feedback: Rund 80 % beurteilen die einzelnen Angebote des SWF als sehr/eher wichtig.

Wie zuvor erwähnt, ist für das Jahr 2018 eine umfassende Evaluierung des SWF geplant. Die hier vorliegenden Ergebnisse deuten auf einen relativ geringen Bekanntheitsgrad des SWF und seiner Angebote unter den LeiharbeiterInnen hin. Sind die Fördermaßnahmen jedoch bekannt, so werden sie zu einem hohen Anteil als wichtige Angebote gesehen.

.....
23 Je nach Förderangebot trauen sich zwischen 10 % und 15 % der Befragten keine Einschätzung zu.

Abbildung 14: Bekanntheitsgrad der einzelnen Förderinstrumente des SWF im Falle bestehender Kenntnisse des SWF



n = 138.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

14.3 Soforthilfe der PRO-GE

Die Produktionsgewerkschaft PRO-GE bietet ihren Mitgliedern im Falle der Arbeitslosigkeit eine gewerkschaftliche Soforthilfe. Mitglieder, die Anspruch auf eine Arbeitslosenunterstützung aus dem SWF haben, erhalten diese Unterstützung sofort in bar ausbezahlt, und die PRO-GE übernimmt die Antragstellung beim SWF.

Knapp ein Viertel (24 %) der LeiharbeiterInnen kennt die Soforthilfe der PRO-GE, meist aus den Printmedien (46 %) oder durch Informationen seitens der Gewerkschaft und/oder des Betriebsrats (45 %) (siehe Tabelle 138 f.).

Die bedeutsame Rolle von Betriebsräten für die Information der LeiharbeiterInnen wird an dieser Frage sehr deutlich: Besteht in einem Überlasserbetrieb ein Betriebsrat, was 35 % der Befragten für ihren Überlasserbetrieb bejahen, so kennen 35 % die Soforthilfe

der PRO-GE. Besteht kein Betriebsrat, sinkt dieser Anteil auf 21 %. Hingegen zeigt der Informationsstand im Kontext mit dem Vorhandensein eines Betriebsrats in Beschäftigerbetrieben keine signifikanten Unterschiede, was darauf hindeuten könnte, dass diese Betriebsräte keine vergleichbaren Informationstätigkeiten für LeiharbeiterInnen umsetzen.

Weitere Unterschiede im Informationsstand sind vor dem Hintergrund zu sehen, dass es sich um ein Service der PRO-GE handelt. LeiharbeiterInnen, die im Bereich Industrie, Gewerbe und Handwerk tätig sind, erweisen sich mit 27 % als deutlich besser informiert als jene, die in anderen Branchen eingesetzt werden (12 %), und ArbeiterInnen kennen mit einem Anteil von ebenfalls 27 % die Soforthilfe wesentlich öfter als Angestellte mit rund 11 %.

14.4 Teilnahme an beruflicher Weiterbildung

Wie bereits festgehalten wurde, ist die Einbindung von LeiharbeiterInnen in berufliche Weiterbildung eher gering. Schindler/Schönbauer (2014) zeigten beispielsweise auf Basis einer Befragung von BetriebsrätInnen, dass diese zu über 50 % die Ansicht vertreten, dass überlassene Arbeitskräfte im Vergleich zur Stammbesellschaft bei Weiterbildungsmaßnahmen benachteiligt werden. Riesenfelder/Wetzel (2009) kamen auf Basis einer österreichweiten Befragung von LeiharbeiterInnen auf eine Quote von 13 % LeiharbeiterInnen, die an beruflicher Weiterbildung teilnahmen, die zumindest teilweise in der Arbeitszeit des Leiharbeitsverhältnisses stattfand und/oder zumindest teilweise vom Überlasserbetrieb finanziert wurde.

Die hier vorliegenden Befragungsergebnisse weisen – entgegen den durchaus intensivierte Bemühungen auf Ebene der Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten – in Richtung einer Bedeutungsabnahme beruflicher Weiterbildung von LeiharbeiterInnen. Im Jahr 2016 hat mit 8 % weniger als jeder/jede zehnte LeiharbeiterIn an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen, die zumindest teilweise in der Arbeitszeit des Leih-

arbeitsverhältnisses stattfand und/oder zumindest teilweise vom Überlasserbetrieb finanziert wurde (siehe Tabelle 140 ff.).

Differenzen bestehen im Kontext des beruflichen Tätigkeitsniveaus. Während nur 2 % der LeiharbeiterInnen, die eine Hilfstätigkeit ausüben, an einer Weiterbildung teilgenommen haben, liegt der Anteil bei jenen in höher und hoch qualifizierten Tätigkeitsbereichen bei rund 13 %. Eine ebenso hohe Teilnahmequote von 13 % verzeichnen LeiharbeiterInnen, die parallel in einer schulischen oder universitären Ausbildung sind. Diese Gruppe scheint damit auch im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit vergleichsweise bildungsnahe zu agieren und kann verstärkt auf arbeitgeberInnenseitige Unterstützung zählen. Damit einhergehend fällt die Weiterbildungsteilnahme auch im Vergleich der Alterskohorten bei den Jüngsten (bis 24 Jahre) mit einer Quote von 14 % höher aus als bei den Älteren.

Berufliche Weiterbildungsteilnahmen im Jahr 2016, unabhängig von der Arbeitszeit und/oder Finanzierung durch den Überlasserbetrieb, treffen für ca. doppelt so viele Personen zu. Die Teilnahmequote erhöht sich in dieser weiteren Perspektive auf 15 %, wobei sich dieselben Zusammenhänge wie zuvor zeigen: LeiharbeiterInnen auf höher qualifizierten Positionen (25 %), jene, die neben der Leiharbeit eine Schule oder ein Studium absolvieren (42 %) und jüngere Personen (29 %) weisen deutlich überdurchschnittliche Weiterbildungsteilnahmequoten auf.

Der durch die Weiterbildung erlangte Nutzen für die Leiharbeitstätigkeit ist dabei sehr hoch, wenn die Weiterbildungen zumindest teilweise in der Arbeitszeit des Leiharbeitsverhältnisses stattfanden und/oder zumindest teilweise vom Überlasserbetrieb finanziert wurden. Die in dieser Konstellation bestehende enge Verbindung von Weiterbildung und beruflicher Tätigkeit führt dazu, dass 94 % einen sehr/eher hohen Nutzen für ihre Arbeit sehen. Fand die Weiterbildungsteilnahme hingegen außerhalb der beruflichen Tätigkeit als LeiharbeiterIn statt, konnten dadurch „nur“ 35 % einen Nutzen für ihre berufliche Leiharbeitstätigkeit ausmachen.

15 RESÜMEE

Eine Gesamtschau der empirischen Ergebnisse zeigt, dass trotz der Bemühungen der letzten Jahre die Arbeitssituation der LeiharbeiterInnen in Österreich kaum Verbesserungen erfahren hat.

Sichtbar wird dies etwa anhand der in den letzten Jahren relativ konstant verlaufenden und im Vergleich zur Standardbeschäftigung um vieles kürzer ausfallenden Beschäftigungsdauern (siehe Kapitel 6) oder der im Verlauf der letzten Jahre unverändert starken saisonalen Einflüsse auf die Erwerbslage (siehe Kapitel 8).

Hinzu kommt die auch aktuell starke Dominanz der einvernehmlichen Auflösungen in der Leiharbeit (siehe Kapitel 9), welche im Branchenvergleich einzigartig ist und mehrheitlich nicht auf Eigeninitiative der Arbeitskräfte zustande kommt (siehe Kapitel 10.2). Bedenklich ist in diesem Zusammenhang auch der enorme Anstieg des Anteils von Auflösungen in der Probezeit seit der Einführung der Auflösungsabgabe (siehe Kapitel 9).

In der Folge besteht unter LeiharbeiterInnen aktuell noch stärker der Wunsch, in ein Standardbeschäftigungsverhältnis zu wechseln, als es im Rahmen der vorhergehenden Studie zur Leiharbeit (vgl. Enzenhofer/Riesenfelder/Wetzel 2007) geäußert wurde. Äußerten damals rund 56 % diesen Wunsch, so sind es derzeit rund 69 % (siehe Kapitel 11). Dies mag auch damit zu tun haben, dass mehr als ein Drittel (36 %) der LeiharbeiterInnen der Ansicht ist, dass „überlassene Arbeitskräfte immer die schlechtesten Arbeiten machen müssen“ (siehe Kapitel 12). In der Folge sind 55 % der LeiharbeiterInnen gesundheitlich belastenden Arbeitssituationen ausgesetzt. Als problematisch ist auch zu bewerten, dass annähernd die Hälfte der LeiharbeiterInnen (46 %) die Ansicht vertritt, dass Equal Payment von Leih- und StammmitarbeiterInnen in Österreich nicht realisiert ist (siehe Kapitel 12.4).

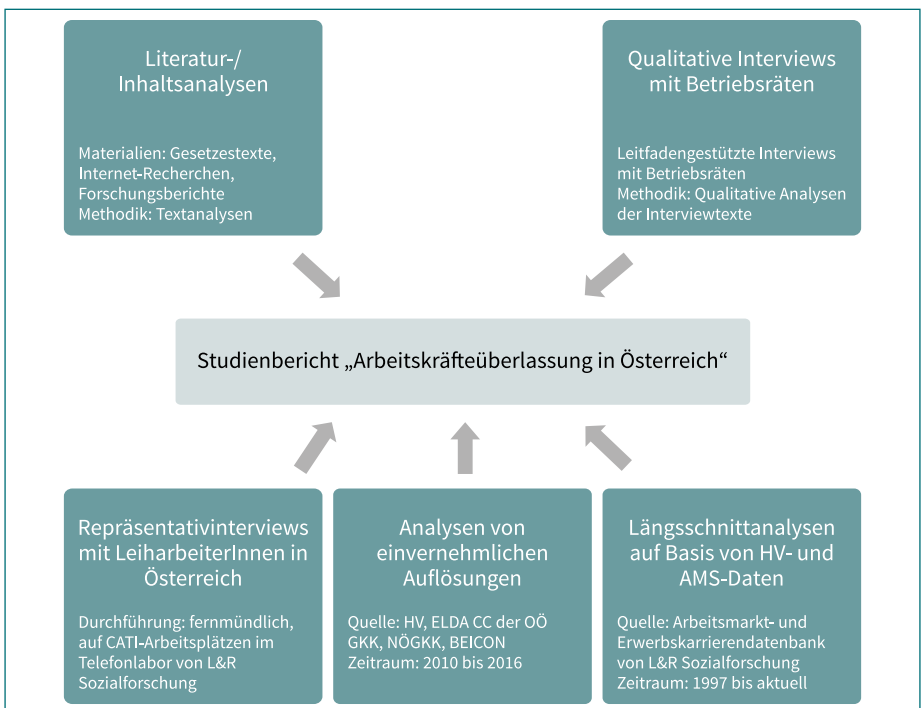
Fast drei Viertel (73 %) der LeiharbeiterInnen finden keine beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten vor (siehe Kapitel 12.2). In diesem Zusammenhang verwundert es auch nicht, dass der Bekanntheitsgrad des Sozial- und Weiterbildungsfonds (SWF) unter LeiharbeiterInnen relativ gering ist, gibt doch lediglich rund ein Drittel (35 %) an, von diesem gehört zu haben (siehe Kapitel 14.2). Ähnlich verhält es sich mit der Soforthilfe der Gewerkschaft PRO-GE: Lediglich knapp ein Viertel (24 %) der LeiharbeiterInnen kennt dieses Angebot (siehe Kapitel 14.3).

Einen Grund zu vorsichtigem Optimismus liefert hingegen der Umstand, dass die überaus deutlich ausgeprägte Differenz in der Erwerbsintegration zwischen LeiharbeiterInnen und Standardbeschäftigten (beide Gruppen mit Verträgen als ArbeiterIn) im Verlauf der letzten 20 Jahre etwas zurückgegangen ist – ein Umstand, der nicht auf eine schleichende Erosion im Bereich der Standardbeschäftigung zurückzuführen ist, sondern tatsächlich durch Verbesserungsprozesse bei LeiharbeiterInnen bedingt ist (siehe Kapitel 7).

16 METHODISCHE ANMERKUNGEN

Das Forschungsprojekt basiert auf fünf Arbeitspaketen: Kontextinformationen wurden durch Literatur- und Inhaltsanalysen zu Gesetzestexten und Forschungsberichten und qualitative Interviews mit BetriebsrätInnen (n = 7) erhoben. Die empirische Arbeit umfasst Repräsentativinterviews mit Leiharbeitskräften (n = 401), Analysen von einvernehmlichen Auflösungen im Zeitverlauf – basierend auf Daten der Gebietskrankenkassen und des Beitragscontrollings zur Auflösungsabgabe – und umfangreiche Längsschnittanalysen auf Basis der Arbeitsmarkt- und Erwerbskarrierendatenbank von L&R Sozialforschung.

Abbildung 15: Überblick über die Elemente der Studie



Quelle: L&R Sozialforschung, 2017

17 LITERATUR

Alewell, Dorothea (2006): Zeitarbeit und Interimsmanagement in Deutschland. Ein empirischer und institutioneller Vergleich. In: Schmalenbachs Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung, Jg. 58, Nr. 12., 990–1012

Alewell, Dorothea/Bähring, Katrin/Thommes, Kirsten (2005): Institutional structures of the flexible assignment of personnel between enterprises. An economic comparison of temporary agency work, interim management and consulting. In: Management Revue, Vol. 16, No. 4., 475–493

Alewell, Dorothea/Friedrich, Colette/Güth, Werner/Kuklys, Wiebke (2007): Fair wages and multiple fairness standards. A lab study of co-employment of hired and rented hands. In: Schmalenbachs Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung, Vol. 59, No. January., 2–28

Alewell, Dorothea/Friedrich, Colette/Güth, Werner/Kuklys, Wiebke (2005): Fair wages and the co-employment of hired and rented hands. An experimental study. Mannheim

Almus, Matthias/Egeln, Jürgen/Lechner, Michael/Pfeiffer, Friedhelm/Spengler, Hannes (1998): Die gemeinnützige Arbeitnehmerüberlassung in Rheinland-Pfalz. Eine ökonometrische Analyse des Wiedereingliederungserfolgs. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 31, H. 3., 558–574

Andersson, Pernilla/Wadensjö, Eskil (2004): Other forms of employment. Temporary employment agencies and self-employment. IZA discussion paper Nr. 1166. Bonn

Andersson, Pernilla/Wadensjö, Eskil (2004): Temporary employment agencies. A route for immigrants to enter the labour market? IZA discussion paper Nr. 1090. Bonn

Antoni, Manfred/Jahn, Elke J. (2006): Arbeitnehmerüberlassung: Boomende Branche mit hoher Fluktuation. IAB-Kurzbericht Nr. 14/2006

Antoni, Manfred/Jahn, Elke J. (2006): Do changes in regulation affect employment duration in temporary work agencies? IAB Discussion Paper Nr. 18/2006. Nürnberg

Arrowsmith, James (2006): Temporary agency work in an enlarged European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin

Arrowsmith, James (2008): Temporary agency work and collective bargaining in the EU. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin

Aust, Andreas/Holst, Hajo (2006): Von der Ignoranz zur Organisierung? Gewerkschaftliche Strategien im Umgang mit atypisch Beschäftigten am Beispiel von Callcentern und Leiharbeit. In: Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management, Jg. 13, H. 4., 291–313

Autor, David H./Houseman, Susan N. (2005): Do temporary help jobs improve labor market outcomes for low-skilled workers? Evidence from random assignments. Upjohn Institute staff working paper Nr. 05-124. Kalamazoo

Autor, David/Houseman, Susan (2005): Temporary agency employment as a way out of poverty? Upjohn Institute staff working paper Nr. 05-123. Kalamazoo

AUVA (2004): AUVA Aktion „Leiharbeiter leben gefährlich“. Hintergrundinformation. Zeitarbeiter leben mit vierfachem Unfallrisiko; Download unter <http://www.auva.at/mediaDB/71074.PDF>

Bassler, S. (1997): Arbeitskräfteüberlassung/Leasingarbeit. Arbeit auf Abruf. In: Gstöttner-Hofer, G. et al. (Hg.): Was ist morgen noch normal? Gewerkschaften und atypische Arbeitsverhältnisse. Wien, 201–208

Bellmann, Lutz (2004): Zur Entwicklung der Leiharbeit in Deutschland. Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel. In: Sozialer Fortschritt, Jg. 53, H. 6., 135–142

Bellmann, Lutz/Promberger, Markus (2002): Zum betrieblichen Einsatz von Leiharbeit. Erste Ergebnisse einer Pilotstudie. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 55, H. 8., 484–487

Bellmann, Lutz/Grunau, Philipp/Leber, Ute (2015): Beteiligung atypisch Beschäftigter an beruflicher Weiterbildung. In: Severing, Eckart/Baethge, Martin (Hg.): Sicherung des Fachkräftepotenzials durch Nachqualifizierung. Befunde – Konzepte – Forschungsbedarf. Bielefeld, 37–51

Bergström, Ola/Storrie, Donald (Hg.) (2003): Contingent employment in Europe and the United States. Cheltenham u. a.: Elgar

Bertelsmann-Stiftung/Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg/MacKinsey and Company (Hg.) (2002): Die Personal-Service-Agentur (PSA). Konzeption und Diskussion eines neuen arbeitsmarktpolitischen Instruments. Gütersloh

bm:bwk (2004): OECD-Länderprüfung über Erwachsenenbildung I. Hintergrundbericht Österreich, Langfassung. Wien

BMASK (2016): Statistik zur Arbeitskräfteüberlassung im Inland für den Erhebungszeitraum vom 1. 7. 2015 bis 30. 6. 2016. Wien

Bolder, Axel/Naevecke, Stefan/Schulte, Sylvia (2005): Türöffner Zeitarbeit? Kompetenz und Erwerbsverlauf in der Praxis der Leiharbeit. Soziale Chancen Nr. 03. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

Bothfeld, Silke/Kaiser, Lutz (2003): Befristung und Leiharbeit: Brücken in reguläre Beschäftigung? In: WSI-Mitteilungen, Jg. 56, H. 8., 484–493

Bredhorn, Dennis (2003): Betriebsverfassungsrechtliche Aspekte bei der Arbeitnehmerüberlassung. In: Personalwirtschaft. Magazin für Human Resources, Jg. 30, H. 4., 64–67

Brückmüller, Georg (2017): Zeitarbeit in Österreich: Veränderungen seit der Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie. In: Schwaab, Marcus-Oliver/Durian, Ariane: Zeitarbeit. Chancen – Erfahrungen – Herausforderungen. Wiesbaden, 309–319

Brüning, Gerhild (2002): Benachteiligte in der Weiterbildung. In: Brüning, Gerhild/Kuwan, Helmut (Hg.): Benachteiligte und Bildungsferne – Empfehlungen für die Weiterbildung. Bielefeld, 7–117

Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg (2005): Zeitarbeit. Abstieg, Einstieg, Aufstieg? In: Uni Berufswahl-Magazin, Jg. 29, H. 4., 58–63

Bundesregierung/Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2005): Zehnter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – AÜG. In: Deutscher Bundestag. Drucksachen, Dr. 15/6008, 30. 9. 2005

Burda, Michael C./Kvasnicka, Michael (2005): Zeitarbeit in Deutschland. Trends und Perspektiven. Sonderforschungsbereich Ökonomisches Risiko, Discussion paper Nr. 2005-048. Berlin

Burda, Michael C./Kvasnicka, Michael (2006): Zeitarbeit in Deutschland. Trends und Perspektiven. In: Perspektiven der Wirtschaftspolitik, Bd. 7, H. 2., 195–225

Burgess, John/Connell, Julia/Rasmussen, Erling (2005): Temporary agency work and precarious employment. A review of the current situation in Australia and New Zealand. In: Management Revue, Vol. 16, No. 3., 351–369

Buscher, Herbert S. (2007): Leiharbeit – ein Schmuttelkind des deutschen Arbeitsmarktes? In: Wirtschaft im Wandel, Jg. 13, H. 2., 47–53

CIETT (2000): Orchestrating the Evolution of Private Employment Agencies towards a Stronger Society. Rotterdam

CIETT (2002): Rationale of Agency Work – European Labour Suppliers und Demanders' Motives to engage in Agency Work. Rotterdam

CIETT (2009): The agency work industry around the world. Main statistics. Brussels

CIETT (2015): Economic Report. Brussels

CIETT (2016): Economic Report. Brussels

Danzer, Lisa/Riesenfelder, Andreas/Wetzel, Petra (2016): Entsendungen und Überlassungen nach Österreich, Lohndumping: Quantitative und qualitative Entwicklungen. Unveröffentl. Bericht im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Deutscher Gewerkschaftsbund (2009): Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) zum geplanten Elften Leiharbeitsbericht der Bundesregierung. Berlin

Dewender, Sascha (2004): Betriebsfremde Arbeitnehmer in der Betriebsverfassung unter besonderer Berücksichtigung der unechten Leiharbeitnehmer. Europäische Hochschulschriften, Reihe 2, Rechtswissenschaft, Nr. 3841. Frankfurt am Main u. a.: Lang

Dey, Matthew/Houseman, Susan/Polivka, Anne (2006): Manufacturers' outsourcing to employment services. Upjohn Institute staff working paper Nr. 07-132. Kalamazoo

Dietz, Heiko (2004): Marktnahe Arbeitsformen. Eine ökonomisch-rechtliche Analyse. Berlin: Wissenschaftlicher Verlag Berlin

Dudenhöffer, Ferdinand/Büttner, Carina (2006): Der Wettbewerbsfaktor Zeitarbeit in der Automobilindustrie. In: Ifo-Schnelldienst. Wochenberichte, Jg. 59, H. 9., 30–36

Enzenhofer, Edith/Riesenfelder, Andreas/Wetzel, Petra (2007): Arbeitskräfteüberlassung in Österreich. Endbericht an das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

Eurofound (2016): Representativeness of the European social partner organisations: Temporary agency work sector

Europäische Akademie für Wirtschaft und Personaldienstleistungen (2006): Zeitarbeit in Europa; <http://www.eawp.de> (Stand 2006)

Europäische Kommission (2014): Bericht der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über die Anwendung der Richtlinie 2008/104/EG über Leiharbeit, COM(2014) 176 final

European Commission (2009): Monthly monitor on the EU employment situation and social outlook – April 2009, Brussels

Fertig, Michael/Kluve, Jochen (2006): Alternative Beschäftigungsformen in Deutschland. Effekte der Neuregelung von Zeitarbeit, Minijobs und Midijobs. In: Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, Jg. 75, H. 3., 97–117

Fink, M. (2003): Sozialstaat und atypische Beschäftigung. In: Rosenberger, S./Tálos, E. (Hg.): Sozialstaat. Wien, 135–149

Fink, M./Riesenfelder A./Tálos, E. (2003): Schöne neue Arbeitswelt? Geringfügige Beschäftigung und freie Dienstverhältnisse: Phänomene und Regelungen in Österreich, Deutschland, Großbritannien und Dänemark. In: Zeitschrift für Sozialreform 2/2003, 271–312

Firlei, K. (1987): Flucht aus dem Arbeitsrecht. In: Das Recht der Arbeit, 37. Jg., Nr. 4/5, 271–289, sowie Nr. 6, 411–422

Forde, C./Slater, G./Green, F. (2008): Agency work in the UK: what do we know? CERIC Policy Report no. 2, University of Leeds

Freudenthaler, E./Gschwandtner, Z./Pichler, W. (1992): Menschenmarkt. Zur Praxis der Leiharbeit in Salzburg. Studie der AK Salzburg. Salzburg

Friedrich, Colette/Martin, Simone (2004): Personalwirtschaftliche Wirkungen von Zeitarbeit. Eine theoretische Analyse des Kooperations- und Leistungsverhaltens des Einsatzes von Leih- im Vergleich zu Normalarbeitnehmern. In: Zeitschrift für Personalforschung, H. 2., 207–221

Frühstück, E./Geschwinde E./Gregoritsch, P./Lehner, U./Löffler R./Schönig, H.-J./Wagner-Pinter, M. (2000): Wie dynamisch ist der österreichische Arbeitsmarkt?

Galais, Nathalie (2003): Anpassung bei Zeitarbeitnehmern. Eine Längsschnittstudie zu individuellen Determinanten der Übernahme und des Wohlbefindens. Nürnberg: Mielentz

Garhammer, Manfred (2002): Temporary agency work. National reports: Germany. Dublin

Garhammer, Manfred (2002): Zeitarbeit – ein Muster für die Arbeits- und Betriebsorganisation der Zukunft? In: Berliner Journal für Soziologie, Bd. 12, H. 1., 109–126

Geppert, W. (1977): Die gewerbsmäßig betriebene Arbeitskräfteüberlassung im Spannungsfeld von Verbot und Neuordnung. Schriftenreihe der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Band 3. Wien

Geppert, W. (1982): Warum die Leiharbeit verboten werden muss. In: Arbeit & Wirtschaft 6/1982, 38–42

Gewerkschaft PRO-GE (2017): Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung. Stand 1. 1. 2017; <http://www.kollektivvertrag.at/kv/arbeitskraefteueberlasser-arb/arbeitskraefteueberlasser-rahmen/4237100>

Haller, Peter/Jahn, Elke (2014): Zeitarbeit in Deutschland. Hohe Dynamik und kurze Beschäftigungsdauern. In: IAB-Kurzbericht 13/2014, 1–12

Heinrich, Carolyn J./Mueser, Peter R./Troske, Kenneth R. (2002): Welfare to temporary work. Implications for labor market outcomes. IZA discussion paper Nr. 584. Bonn

Hess, Doris/Kaps, Petra/Mosley, Hugh (2006): Implementations- und Wirkungsanalyse der Personal-Service-Agentur. In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, Jg. 75, H. 3., 9–31

Heywood, John S./Siebert, W. Stanley/Wie, Xiangdong (2006): Examining the determinants of agency work. Do family friendly practices play a role? IZA discussion paper Nr. 2413. Bonn

Hofer, K. M. (1991): Würdelos: Erfahrungen eines Leiharbeiters. Wien

Holst, Hajo/Nachtwey, Oliver/Dörre, Klaus (2009): Funktionswandel von Leiharbeit. Neue Nutzungsstrategien und ihre Arbeits- und mitbestimmungspolitischen Folgen. Frankfurt am Main

Holzinger, E. (2001): Atypische Beschäftigung in Österreich. AMS Report 19, Wien

Houseman, Susan N./Kalleberg, Arne L./Erickcek, George A. (2003): The role of temporary agency employment in tight labor markets. In: Industrial and labor relations review, Vol. 57, No. 1., 105–127

Huemer, Ulrike/Bock-Schappelwein, Julia (2017): Formal überqualifiziert? Eine Analyse der Verwertbarkeit der formalen Ausbildung am österreichischen Arbeitsmarkt.

In: Schlögl, Peter/Stock, Michaela/Moser, Daniela/Schmid, Kurt/Gramlinger, Franz (Hg.) (2017): Berufsbildung, eine Renaissance? Motor für Innovation, Beschäftigung, Teilhabe, Aufstieg, Wohlstand. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, 79–91

Ichino, Andrea/Mealli, Fabrizia/Nannicini, Tommaso (2006): From temporary help jobs to permanent employment. What can we learn from matching estimators and their sensitivity? IZA discussion paper Nr. 2149. Bonn

Institut des Sciences du Travail, Louvain (Bearb.) (2004): Die institutionelle Repräsentativität der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen im Leiharbeitssektor. Zusammenfassung. Louvain

Jahn, Elke J. (2004): Leiharbeit – für Arbeitslose (k)eine Perspektive? In: Aaken, A. van/Grözinger, G. (Hg.): Ungleichheit und Umverteilung. Marburg: Metropolis-Verlag, 215–236

Jahn, Elke J. (2004): Personal-Service-Agenturen. Design und Implementation. In: Vogel, B. (Hg.): Leiharbeit: neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform. Hamburg: VSA-Verlag, 61–84

Jahn, Elke J. (2005): Personal-Service-Agenturen. Start unter ungünstigen Voraussetzungen. In: IAB Forum Nr. 1., 14–17

Jahn, Elke J. (2005): Was macht den Unterschied? Determinanten der Nachfrage nach Leiharbeit in Deutschland und den Niederlanden. In: Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management, Jg. 12, H. 4., 393–423

Jahn, Elke J. (2006): Entwicklung und regionale Verbreitung der Leiharbeit. In: Punkt. Das Magazin aus Berlin für den EU-Arbeitsmarkt und die Förderung durch den Europäischen Sozialfonds, Jg. 15, H. 77, 10–11

Jahn, Elke J. (2007): Phönix aus der Asche? Entwicklung der Leiharbeit in Deutschland. In: Münchhausen, G. von (Hg.): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit: Potenziale und Grenzen. Bielefeld: Bertelsmann, 21–44

Jahn, Elke J./Antoni, Manfred (2006): Zeitarbeit: Kräftiges Wachstum, aber kurze Beschäftigungsdauer. In: Bundesarbeitsblatt, H. 12, 4–9

Jahn, Elke J./Windsheimer, Alexandra (2004): Personal-Service-Agenturen – Teil I. In der Fläche schon präsent. IAB-Kurzbericht Nr. 01/2004. Nürnberg

Jahn, Elke J./Windsheimer, Alexandra (2004): Personal-Service-Agenturen – Teil II. Erste Erfolge zeichnen sich ab. IAB-Kurzbericht Nr. 02/2004. Nürnberg

Jahn, Elke J./Wolf, Katja (2005): Flexibilität des Arbeitsmarktes: Entwicklung der Leiharbeit und regionale Disparitäten. IAB-Kurzbericht Nr. 14/2005. Nürnberg

Jahn, Elke/Rudolph, Helmut (2002): Zeitarbeit – Teil I. Auch für Arbeitslose ein Weg mit Perspektive. IAB-Kurzbericht Nr. 20/2002. Nürnberg

Jahn, Elke/Rudolph, Helmut (2002): Zeitarbeit – Teil II. Völlig frei bis streng geregelt: Variantenvielfalt in Europa. IAB-Kurzbericht Nr. 21/2002. Nürnberg

Johst, Dana (2000): Angebot an Personaldienstleistungen in Deutschland. Eine theoretische und empirische Analyse. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 220, H. 2., 165–190

Juffinger, S. (2000): Leiharbeit in Tirol. Chance oder Ausbeutung? Studie der AK Tirol. Innsbruck

Kaiser, Lutz C. (2003): Entstandardisierte Erwerbsmuster im europäischen Vergleich. Eine empirische Analyse für fünf Länder unter besonderer Berücksichtigung von Deutschland. Bochum

Kämmerer, Jörn Axel/Thüsing, Gregor (2005): Leiharbeit und Verfassungsrecht. Zum Gleichbehandlungsgebot von Stammebelegschaft und Leiharbeitnehmern sowie zur Errichtung von Personal-Service-Agenturen durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht Nr. 239. Berlin u. a.: Duncker und Humblot

Keller, Berndt/Seiffer, Hartmut (2005): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin

Kerschbaumer, Arno/Ithaler, Daniel/Paier, Dietmar (2006): Berufliche Weiterbildung in Wien. Endbericht im Auftrag des waff. Graz

Klös, Hans-Peter (2000): Zeitarbeit – Entwicklungstrends und arbeitsmarktpolitische Bedeutung. In: IW-Trends, Jg. 27, H. 1., 5–21

Koch, Manfred (2007): Letzter Ausweg Leiharbeit? Die prekäre Wirklichkeit einer flexiblen Beschäftigungsform. Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund. Beiträge aus der Forschung Nr. 154; Fair statt prekär. Dortmund

Kraemer, Klaus/Speidel, Frederic (2004): Prekäre Leiharbeit. Zur Integrationsproblematik einer atypischen Beschäftigungsform. In: Vogel, B. (Hg.): Leiharbeit: neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform. Hamburg: VSA-Verlag, 119–153

Kvasnicka, Michael (2005): Does temporary agency work provide a stepping stone to regular employment? Sonderforschungsbereich Ökonomisches Risiko. Discussion paper Nr. 2005-031. Berlin

Kvasnicka, Michael/Werwatz, Axel (2003): Arbeitsbedingungen und Perspektiven von Zeitarbeitern. In: DIW-Wochenbericht, Jg. 70, Nr. 46., 717–725

Larsson Laura/Nordström Skans, Oskar (2004): Early indication of program performance. The case of a Swedish temporary employment program. Institute for Labour Market Policy Evaluation. Working paper Nr. 2004/07. Uppsala

Lechner, Ferdinand/Leodolter, Katrin/Wetzel, Petra (2008): Begleitende Evaluierung „PISA Innovativ“. Unveröffentl. Bericht im Auftrag des waff. Wien

Lechner, Michael/Pfeiffer, Friedhelm/Spengler, Hannes/Almus, Matthias (2000): The impact of non-profit temping agencies on individual labour market success in the West German State of Rhineland-Palatinate. Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung. Discussion paper Nr. 00-02. Mannheim

Leitsmüller, Heinz/Schönbauer, Ulrich/Grammelhofer, Thomas (2014): Problemfeld Leiharbeit. Umfrage: Was hat das neue Arbeitskräfteüberlassungsgesetz gebracht? Wien

Leutner, R./Schwarz, B./Ziniel, G. (1989): Arbeitskräfteüberlassungsgesetz. Wien

Linne, Gudrun/Vogel, Berthold (Hg.) (2003): Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration? Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitspapier Nr. 68. Düsseldorf

Löw-Jasny, Christine (2000): Zeitarbeit – Arbeit mit der Zeit. München u. a.: Hampp

Martin, Albert/Nienhüser, Werner (Hg.) (2002): Neue Formen der Beschäftigung – neue Personalpolitik? Zeitschrift für Personalforschung. Sonderband 2002. München u. a.: Hampp

Mazal, W. (1988): Arbeitskräfteüberlassung, Vertragsmuster und Kommentar zum Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, Wien

Melms, Christopher/Lipinski, Wolfgang (2004): Absenkung des Tarifniveaus durch die Gründung von AÜG-Gesellschaften als alternative oder flankierende Maßnahme zum Personalabbau. In: Betriebs-Berater, Jg. 59, H. 44., 2409–2417

Michon, François (2006): Temporary agency work in Europe. In: Gleason, S. E. (Hg.): The shadow workforce: perspectives on contingent work in the United States, Japan, and Europe. Kalamazoo: Upjohn Institute for Employment Research, 269–304

Mitlacher, Lars W. (2005): Equal-Pay. Das Ende der Zeitarbeit? Eine ökonomische Analyse der Wirkungen des Urteils des Bundesverfassungsgerichts zur Zeitarbeit. In: Sozialer Fortschritt, Jg. 54, H. 4., 97–103

Mitlacher, Lars W. (2005): Temporary agency work, the changing employment relationship and its impact on human resource management. In: Management Revue, Vol. 16, No. 3., 370–388

Mitlacher, Lars/Ruh, Erik (2003): Zeitarbeit als personalpolitisches Instrument in kleinen und mittleren Unternehmen? In: Personal, Jg. 55, H. 1., 20–23

Moolenaar, Debora (2002): The Dutch market for agency work. Amsterdam

Münchhausen, Gesa (2006): Förderung der Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 35, H. 2., 47–51

Münchhausen, Gesa (Hg.) (2007): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit. Potenziale und Grenzen. Bielefeld: Bertelsmann

Münster, B. (2008): Zeitarbeit in Europa. In: Personalmagazin 08/08, 8–9

Nannicini, Tommaso (2006): The determinants of contract length in temporary help employment. In: Labour, Vol. 20, No. 3., 453–474

Neugart, Michael/Storrie, Donald (2002): Temporary work agencies and equilibrium unemployment. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Forschungsschwerpunkt Arbeitsmarkt und Beschäftigung. Discussion paper FS I Nr. 02-203. Berlin

Neugart, Michael/Storrie, Donald (2006): The emergence of temporary work agencies. In: Oxford Economic Papers, Vol. 58, No. 1., 137–156

Nienhüser, Werner/Wenzel, Matiaske (2003): Der „Gleichheitsgrundsatz“ bei Leiharbeit – Entlohnung und Arbeitsbedingungen von Leiharbeitern im europäischen Vergleich. In: WSI Mitteilungen 8/2003, 466–473

Oberst, Mathias/Schank, Thorsten/Schnabel, Claus (2006): Interne Arbeitsmärkte und Einsatz temporärer Arbeitsverhältnisse. Eine Fallstudie mit Daten eines deutschen Dienstleistungsunternehmens. Universität Erlangen, Nürnberg, Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik. Diskussionspapiere Nr. 46. Erlangen u. a.

Oberste-Beulmann, Wilhelm (2006): Chancen für Unternehmen und Arbeitssuchende durch eingliederungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung. In: Leistung und Lohn. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft Nr. 424–426

Ochel, Wolfgang (2003): Hartz and more: Zum Abbau der Arbeitslosigkeit durch Leiharbeit. In: Ifo-Schnelldienst. Wochenberichte, Jg. 56, H. 1., 21–32

Ochel, Wolfgang (2004): Competitive tendering and contracting of temporary work agencies in Germany. In: CESifo DICE Report. Journal for Institutional Comparisons, Vol. 2, No. 2., 69–74

Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall/Textil und Allgemeiner Fachverband des Gewerbes (2002): Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung

Papouschek, Ulrike (2016): Gewerkschaftliche Interessensvertretung bei Leiharbeit. FORBA Forschungsbericht 3/2016

Pfeifer, Christian (2005): Flexibility, dual labour markets, and temporary employment. Empirical evidence from German establishment data. In: *Management Revue*, Vol. 16, No. 3., 404–422

Pfeifer, Christian (2006): Beschäftigungswirkungen von befristeten Arbeitsverträgen und Leiharbeit. Theoretische Überlegungen und empirische Evidenz. In: Bellmann, L./Ludwig, U. (Hg.): *Beschäftigungsanalysen mit den Daten des IAB-Betriebspanels*. Tagungsband. Beiträge zum Workshop des IAB und IWH 2005. Institut für Wirtschaftsforschung Halle. Sonderheft Nr. 01/2006. Halle, 130–152

Pietrzyk, Ulrike/Bergmann, Bärbel (2003): Zeitarbeit – eine alternative Beschäftigungsform zur „Normalarbeit“? In: *Wirtschaftspsychologie*, Jg. 5, H. 1., 65–68

Porro, Giuseppe/Vezzulli, Andrea/Iacus, Stefano Maria (2004): Temporary agency workers in Italy. Alternative techniques of classification. In: *Labour*, Vol. 18, No. 4., 699–725

Promberger, Markus (2005): Leiharbeit – Flexibilitäts- und Unsicherheitspotenziale in der betrieblichen Praxis. In: Kronauer, M./Linne, G. (Hg.): *Flexicurity: die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität*. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 65. Berlin: Edition sigma, 183–204

Promberger, Markus (2006): Leiharbeit – Flexibilität und Prekarität in der betrieblichen Praxis. In: *WSI-Mitteilungen*, Jg. 56, H. 5., 263–269

Promberger, Markus/Bellmann, Lutz/Dreher, Christoph/Sowa, Frank/Schramm, Simon/Theuer, Stefan (Hg.) (2006): Leiharbeit im Betrieb: Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform. Abschlussbericht des Forschungsprojektes HBS-2002-418-3, gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung. Nürnberg

Promberger, Markus/Theuer, Stefan (2004): Welche Betriebe nutzen Leiharbeit? Verbreitung und Typik von Einsatzbetrieben und Arbeitsumwelten von Leiharbeitern. In: Vogel, B. (Hg.): Leiharbeit: neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform. Hamburg: VSA-Verlag, 34–60

Promberger, Markus/Theuer, Stefan/Bellmann, Lutz (2005): Leiharbeit in der Praxis. Nach wie vor kein Hit. In: IAB Forum, Nr. 1., 18–23

Raschauer, Nicolas/Resch, Reinhard (Hg.) (2014): Neuerungen bei der Arbeitskräfteüberlassung. Wien

Reichelt, Malte/Vicari, Basha (2014): Im Osten sind vor allem Ältere für ihre Tätigkeit formal überqualifiziert. IAB-Kurzbericht, 25/2014

Riesenfelder, Andreas/Wetzel, Petra (2010): Leiharbeit in Österreich. Wiener Beiträge zur empirischen Sozialwissenschaft, Bd. 4

Riesenfelder, Andreas/Wetzel, Petra (2008): Atypische Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsvolumen in Kärnten. Studie im Auftrag des AMS Kärnten

Rudolph, Helmut (2003): Befristete Arbeitsverträge und Zeitarbeit. Quantitäten und Strukturen „prekärer Beschäftigungsformen“. In: Linne, G./Vogel, B. (Hg.): Leiharbeit und befristete Beschäftigung: neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration? Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier Nr. 68. Düsseldorf, 9–26

Rudolph, Helmut/Schröder, Esther (1997): Arbeitnehmerüberlassung: Trends und Einsatzlogik. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 30, H. 1, 102–126

Runggaldier, U. (1998): Probleme der Einführung einer alle Erwerbseinkommen umfassenden Sozialversicherungspflicht. In: ÖJZ, 494–501

Sacherer, R. (2000): Arbeitskräfteüberlassung in Österreich und der EU. Rechtliche und soziale Aspekte. Wien

Schindler, René (2009): Die neue EU-Leiharbeits-RL – der Umsetzungsbedarf in Österreich. In: Das Recht der Arbeit 2/2009, 176–179

Schindler, René (2014): Europarechtliche Grundlagen der AÜG-Novelle 2012 und ihre grundsätzliche Umsetzung in Österreich. In: Raschauer/Resch (Hg.): Neuerungen bei der Arbeitskräfteüberlassung. Wien, 13–26

Schindler, René/Schönbauer, Ulrich (2013): Leiharbeit aus Sicht der BetriebsrätInnen. Wien

Schlese, Michael/Schramm, Florian/Bulling-Chabalewski, Natalie (2005): Beschäftigungsbedingungen von Leiharbeitskräften. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 58, H. 10, 568–574

Schönbauer, Ulrich (2014): Leiharbeit. Faktische Auswirkungen des Gleichbehandlungsgebots

Schröder, Esther (1997): Arbeitnehmerüberlassung in Vermittlungsabsicht. Start oder Fehlstart eines arbeitsmarktpolitischen Modells in Deutschland? Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 209. Nürnberg

Schropp, Jürgen/Ufholz, Bernhard (2002): Gemeinnützige Arbeitnehmerüberlassung. Ein zeitgemäßes Modell der bfz gGmbH zur Wiedereingliederung in das Erwerbsleben. Wirtschaft und Weiterbildung Nr. 28. Bielefeld: Bertelsmann

Schürmann, Lena/Schroth, Heidi (2004): Brot und Kröten? Die Liberalisierung der Leiharbeit und ihre tarifpolitischen Folgen im Gebäudereinigerhandwerk. In: Femina politica. Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft, Jg. 13, Nr. 2, 87–90

Sodenkamp, Daniel/Schmidt, Klaus-Helmut (2001): Erleben von Rollenambiguität bei Leiharbeitnehmern. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Jg. 55, H. 1, 32–38

Specht, Matthias (2010): Zeitarbeit – eine ganz normale Arbeit? ISW Forschungsbericht Nr. 63

Specht, Matthias (2012): Gleichbehandlung von LeiharbeitnehmerInnen und Stammbeschäftigten. Neue Befunde zur Umsetzung der AÜG-Novelle 2012. Auszug aus Wiso 1/2016

Specht, Matthias/Stummer, Ernst (2014): Entprekarisierung von Leiharbeit? Die Novelle des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes 2012. Rechtliche Betrachtung und erste Befunde aus der Praxis. In: WISO, 37. Jg., Nr. 1

Springer, Wolfgang (2002): Der geliehene Erfolg. Leiharbeit aus wirtschaftlicher und sozialpolitischer Perspektive. Wien

Statistik Austria (2014): Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2013, Wien

Statistik Austria (2017): ARBEITSMARKTSTATISTIKEN. Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung, Wien

Storrie, D. (2002): Temporary agency work in the European Union. Dublin: EFILWC

Strotmann, Harald/Vogel, Alexander (2004): Leiharbeit als Flexibilisierungsinstrument? Eine empirische Untersuchung über die Struktur der Leiharbeit in Baden-Württemberg und die mit ihr verknüpften Erwartungen. IAW-Kurzbericht Nr. 05/2004. Tübingen

Tailby, Stephanie (2005): Agency and bank nursing in the UK National Health Service. In: Work, Employment and Society, Vol. 19, No. 2, 369–389

Tálos, E. (unter Mitarbeit von U. Mühlberger) (1999): Atypische Beschäftigung in Österreich, in: Tálos, E. (Hg.): Atypische Beschäftigung. Wien, 252–284

Tálos, E./Fink, M. (2000): Atypische Beschäftigung und sozialstaatliche Regelungen. In: Soziale Sicherheit, 106–119

Tschöpe, Verena (2002): Zeitarbeit. Ein aktueller Überblick zur Rechtslage in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Europa-Studie Nr. 02/2002. Berlin

Ulber, Jürgen (2003): Personal-Service-Agenturen und Neuregelung der Arbeitnehmerüberlassung. Änderungen des AÜG durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. In: Arbeit und Recht, Jg. 51, H. 1, 7–15

Vaes, Tineke/Vandenbrande, Tom (2009): Implementing the new Temporary Agency Work Directive. Leuven

Vanselow, Achim/Weinkopf, Claudia (2009): Zeitarbeit in europäischen Ländern – Lehren für Deutschland?, Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier 182. Düsseldorf

Virtanen, Marianna/Kivimäki, Mika/Joensuu, Matti/Virtanen, Pekka/Elovainio, Marko/Vahtera, Jussi (2005): Temporary employment and health. A review. In: International Journal of Epidemiology, Vol. 34, No. 3, 610–622

Vitols, Katrin (2003): Die Regulierung der Zeitarbeit in Deutschland. Vom Sonderfall zur Normalbranche. Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung Nr. 05/2003. Duisburg

Vitols, Katrin (2004): Der Beitrag der Analyse der Regulierung der Zeitarbeit zur Steuerung des deutschen Arbeitsmarktes. Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung Nr. 08/2004. Duisburg

Vlastos, M. (1999): Die austauschbare Belegschaft. Modernes Arbeitsverhältnis oder Sklavenarbeit? In: Arbeit & Wirtschaft 6/1999, 26–30

Vogel, Berthold (Hg.) (2004): Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform. Hamburg: VSA-Verlag

Vosberg, Dana (2001): Die Entwicklung der Personaldienstleistungsbranche in den USA. Eine explorative Studie. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 221, H. 2, 202–225

Weinkopf, Claudia (2004): Personal-Service-Agenturen. Kritische Zwischenbilanz eines neuen arbeitsmarktpolitischen Ansatzes. In: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2003/2004. Gelsenkirchen, 153–169

Weinkopf, Claudia (2006): Mindestbedingungen für die Zeitarbeitsbranche? Expertise. Gelsenkirchen

Welz, Christian (2007): Temporary agency work in an enlarged European Union. Paper given at World Employment Conference, May 2007. Dublin

Wieland, Rainer/Grüne, Petra/Schmitz, Ursula/Roth, Karsten (2001): Zeitarbeit optimal gestalten. Spezifische psychische Belastungen bei Leiharbeit. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Forschung Nr. 912. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW, Verlag für neue Wissenschaft

Wierlemann, F. (1994): Zeitarbeit in der Bundesrepublik Deutschland und den Niederlanden. Frankfurt/M. u. a.

Wilkens, Ingrid (2005): Arbeitnehmerüberlassung in den Niederlanden. In: Bundesarbeitsblatt, H. 11, 18–25

Wilkens, Ingrid (2005): Leiharbeit in den Niederlanden. Sozialdemographie, Beschäftigungsbedingungen und soziale Absicherung. In: Zeitschrift für Sozialreform, Jg. 51, Nr. 4, 394–415

Winkler, Albrecht (2000): Arbeitnehmerüberlassung als arbeitsmarktpolitisches Instrument für Schwerbehinderte. Idstein: Schulz-Kirchner

Winkler, Albrecht (2000): Zeitarbeit für Behinderte. Eine informationsökonomische Analyse der Arbeitnehmerüberlassung als arbeitsmarktpolitisches Instrument. Schriftenreihe volkswirtschaftliche Forschungsergebnisse Nr. 63. Hamburg: Kovač

Wörister, K. (2001): Atypische Beschäftigung in Österreich. In: Arbeit & Wirtschaft 4/2001, 20–26

Wroblewski, A. (2001): Leiharbeit in Österreich. Übergangslösung oder Sackgasse? IHS Reihe Soziologie 48. Wien

Wroblewski, A./Wallace, C. (2001): Temporary Agency Work in Austria, Final Report for the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Wien/Dublin

Zachert, Ulrich (2004): Kündigungsschutz, Befristung und Leiharbeit in Europa. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 57, H. 3, 132–137

18 GLOSSAR

18.1 Übersicht Ländercodes

AT	Austria
BE	Belgium
BG	Bulgaria
CY	Cyprus
CZ	Czech Republic
DE	Germany
DK	Denmark
EE	Estonia
ES	Spain
FI	Finland
FR	France
GR	Greece
HR	Croatia
HU	Hungary
IE	Ireland
IT	Italy
LT	Lithuania
LU	Luxembourg
LV	Latvia
MT	Malta
NL	Netherlands
PL	Poland
PT	Portugal
RO	Romania
SE	Sweden
SK	Slovakia
SL	Slovenia
UK	United Kingdom

18.2 Herkunftskonzept

Die Berechnung und Ausgabe der Herkunft erfolgt auf Basis eines Konzepts des Migrationshintergrunds. Zur Erläuterung: Einen Migrationshintergrund hat eine Person definitionsgemäß dann, wenn sie entweder selbst im Ausland geboren wurde oder über eine ausländische Staatsbürgerschaft verfügt. Der Migrationshintergrund umfasst somit Personen, die selbst ihren Wohnsitz in ein anderes Land verlegt haben.

Zur Umsetzung dieses Konzepts im Rahmen der Längsschnittdaten wurde ein relativ komplexes Prozedere gewählt. Dieses basiert auf mehreren Datenquellen, welche jeweils für sich einen eigenen Beitrag zur flächendeckenden Erfassung des Migrationshintergrundes liefern:

- » Erweiterte Personenrecords des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger mit historischen Einträgen: Mit diesem Datenbestand wird es möglich, Einbürgerungsprozesse zu verfolgen. Hat eine Person etwa in den letzten Jahren noch eine andere Staatsbürgerschaft als die österreichische gehabt, wird dies in früheren Einträgen sichtbar.
- » PST-Datensätze des AMS mit Staatsbürgerschaftseinträgen auf historischer Basis: Kommen Personen mit Migrationshintergrund im Rahmen einer Beschäftigungsbewilligung erstmalig in Kontakt mit dem Arbeitsmarktservice, so wird im Personenstammdatensatz ein Eintrag zu ihrer Person mit dem Geburtsland vorgenommen. Diese Datensätze werden als historische Datenbestände abgelegt und wurden L&R Sozialforschung zur Verfügung gestellt.
- » Leistungsbezogene Daten des Arbeitsmarktservice: Ebenso wie im Fall der Stammdaten können auch die leistungsbezogenen Daten des AMS eine wertvolle Quelle für das Aufspüren von Migrationsbezügen sein.

Im Rahmen dieser Studie wurden folgende Abgrenzungen vorgenommen:

- » Österreich:
Host-Population
- » Sonst. EU-14/EFTA:
Bundesrepublik Deutschland, Italien, Dänemark, Niederlande, Belgien, Luxemburg, Frankreich, Spanien, Portugal, Griechenland, Finnland, Schweden, Großbritannien, Irland;
Schweiz, Liechtenstein, Norwegen, Island
- » Ehem. Jugoslawien:
Jugoslawien, Kroatien, Bosnien-Herzegowina, Mazedonien, Serbien und Montenegro
- » EU-NMS-12:
NMS-10 seit 1. 5. 2004: Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn und Zypern (griechischer Teil)
NMS-2 seit 1. 1. 2007: Bulgarien, Rumänien
- » Türkei
- » Sonstiges Europa:
Ehem. Sowjetunion, Russische Föderation, Andorra, Monaco, San Marino, Vatikanstaat, Albanien, Belarus (Weißrussland), Ukraine, Moldau, Gibraltar
- » Anderes:
Afrika:
Marokko, Algerien, Tunesien, Libyen, Arabische Republik Ägypten, Sahara, Mauretanien, Senegal, Gambia, Mali, Burkina Faso, Niger, Tschad, Sudan, Äthiopien, Somalia, Eritrea, Dschibuti, Guinea-Bissau, Guinea, Sierra Leone, Liberia, Côte d'Ivoire (Elfenbeinküste), Ghana, Togo, Dahome, Nigeria, Kamerun, Zentralafrikanische Republik, Äquatorialguinea, Gabun, Kongo (Brazzaville), Zaire (Kinshasa), Uganda, Ruanda, Burundi, Tansania, Kenia, Angola, Sambia, Malawi, Mosambik, Namibia, Südafrika, Botsuana, Simbabwe, Lesotho, Swasiland, Madagaskar, Mauritius, Seychellen, Kap Verde, Komoren, Sao Tome und Principe, Französische Südgebiete, Westsahara, Britisches Territorium im Indischen Ozean, Mayotte, Reunion, St. Helena

Amerika:

Kanada, Vereinigte Staaten, Mexico, Guatemala, Belize, Honduras, El Salvador, Nicaragua, Costa Rica, Panama, Kuba, Jamaika, Haiti, Dominikanische Republik, Puerto Rico, Bahamas, Bermuda-Inseln, Westindische assoz. Staaten, Barbados, Niederländische Antillen, Grenada, Dominica, St. Lucia, St. Vincent und Grenadines, Antigua und Barbuda, St. Kittes und Nevis, Aruba, Anguilla, Kaimaninseln, Montserrat, St. Pierre, Turks/Caic, Jungferninseln, Kolumbien, Venezuela, Guyana, Französisch Guyana, Trinidad und Tobago, Ecuador, Peru, Brasilien, Bolivien, Paraguay, Chile, Argentinien, Uruguay, Süd-Georgien, Süd-Sandwich-Inseln

Asien:

Armenien, Aserbaidshan, Kasachstan, Georgien, Afghanistan, Pakistan, Indien, Nepal, China, Mongolei, Bangladesh, Sikkim (zu Indien), Bhutan, Myanmar, Thailand, Kambodscha, Laos, Brunei, Malaysia, Singapur, Vietnam, Macao, Hongkong, Demokr. Volksrepublik Korea, Republik Korea, Malediven, Sri Lanka, Indonesien, Timor, Philippinen, Republik China (Taiwan), Japan, Usbekistan, Tadschikistan, Turkmenistan, Kirgisistan, Timor-Leste, Taiwan

Australien/Ozeanien:

Australien, Neuseeland, 30 weitere Staaten/Inseln

Nahost:

Israel, Libanon, Jordanien, Syrien, Irak, Kuwait, Saudi-Arabien, Jemen, Bahrein, Katar, Vereinigte Arabische Emirate, Oman, Iran

18.3 Konzeptionelle Aspekte zu den Interviews mit LeiharbeiterInnen

Insgesamt wurden 401 LeiharbeiterInnen bundesweit, repräsentativ geschichtet nach Geschlecht, Alter, Arbeitsvertrag und Bundesland, im dritten Quartal 2017 telefonisch befragt.

Im Rahmen dieser Befragung wurden spezifische konzeptionelle Abgrenzungen vorgenommen, um die Arbeitssituation der LeiharbeiterInnen zu erfassen. Diese sind im vorliegenden Bericht mit den folgenden Begriffen gefasst:

» **Kalenderjahr:**

Das Kalenderjahr bezeichnet das letztaktuelle Jahr, in welchem die InterviewpartnerInnen als Leiharbeitskräfte tätig waren.

Dies ist bei der großen Mehrheit der Personen das Jahr 2016 (92 % der Interviews). In Einzelfällen waren die InterviewpartnerInnen nur kurze Zeiten als Leiharbeitskräfte im Jahr 2016 tätig, sodass als Kalenderjahr alternativ das Jahr 2015 gewählt wurde.

» **Überlasser-/Beschäftigerbetriebe**

LeiharbeiterInnen können in einem Jahresverlauf bei mehreren Überlasser- und/oder Beschäftigerbetrieben tätig sein.

15 % der befragten Leiharbeitskräfte waren laut Interviews im Referenzjahr bei mehr als einem Überlasserbetrieb beschäftigt und 22 % bei mehreren Beschäftigerbetrieben. Sie wurden gebeten, alle Angaben in der Befragung in Bezug auf den/die HauptüberlasserIn bzw. -beschäftigerIn zu beantworten. Damit sind jene Betriebe gemeint, bei denen die Leiharbeitskräfte im Referenzjahr am längsten beschäftigt waren (ÜberlasserIn) und die längste Einsatzdauer hatten (BeschäftigerIn).

19 TABELLENANHANG

19.1 Leiharbeit als Einstieg in den Arbeitsmarkt und Nebentätigkeit/en sowie Nebenbeschäftigung/en

Tabelle 53: (Schulische/universitäre) Ausbildung oder Pensionsbezug neben Leiharbeit

	Anzahl	Anteil
Schulische Ausbildung	47	12,5 %
Universitäre Ausbildung	30	8,0 %
Pension	5	1,3 %
Keine dieser Nebentätigkeiten	295	78,2 %
Gesamt	377	100 %

n = 401, n miss = 24.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 54: Zusätzliche Erwerbsbeschäftigungen neben Leiharbeit

	Anzahl	Anteil
Ja, zusätzliche Erwerbsbeschäftigung	96	24,4 %
Nein, keine zusätzliche Erwerbsbeschäftigung	297	75,6 %
Gesamt	393	100 %

n = 401, n miss = 8.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 55: Art der zusätzlichen Erwerbsbeschäftigungen neben Leiharbeits-tätigkeit (Mehrfachnennungen möglich)

	Anzahl	Anteil
Keine zusätzliche Erwerbsbeschäftigung	297	75,6 %
Unselbstständige/s Beschäftigungsverhältnis/se	76	19,3 %
Selbstständige/s Beschäftigungsverhältnis/se	24	6,1 %
Gesamt	393	100 %

n = 401, n miss = 8.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

19.2 Anzahl der Überlasser- und Beschäftigerbetriebe und Dauer der Beschäftigungsverhältnisse

Tabelle 56: Mehrmalige Beschäftigung beim gleichen Überlasserbetrieb

	Anzahl	Anteil
Ja, mehrmalige Beschäftigung beim gleichen Überlasserbetrieb	141	35,6 %
Nein, keine mehrmalige Beschäftigung beim gleichen Überlasserbetrieb	255	64,4 %
Gesamt	396	100 %

n = 401, n miss = 5.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 57: Anzahl der Beschäftigerbetriebe während einer Tätigkeit als LeiharbeiterIn

	Anzahl	Anteil
Ein Beschäftigerbetrieb	313	78,1 %
Zwei Beschäftigerbetriebe	34	8,5 %
Drei oder mehr Beschäftigerbetriebe	54	13,5 %
Gesamt	401	100 %

n = 401.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

19.3 Berufliche Merkmale und Tätigkeitsprofile

Tabelle 58: Berufe nach AMS-Klassifikation nach höchster abgeschlossener Ausbildung

		Max. APS	Lehre, MP	Mittlere Schule	Matura	UNI, FH, Akademie	Gesamt
Land- und forstwirtschaftliche Berufe	Anteil	3,0 %	0,5 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,5 %
Produktionsberufe in Bergbau, Industrie und Gewerbe	Anteil	63,6 %	74,1 %	61,5 %	54,0 %	37,5 %	64,5 %
Handels- und Verkehrsberufe	Anteil	3,0 %	7,4 %	7,7 %	7,9 %	6,3 %	7,0 %
Dienstleistungsberufe	Anteil	27,3 %	5,6 %	3,8 %	9,5 %	16,7 %	9,3 %
Technische Berufe	Anteil	0,0 %	5,6 %	7,7 %	14,3 %	14,6 %	7,8 %
MandatarInnen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	Anteil	3,0 %	6,0 %	15,4 %	14,3 %	25,0 %	10,1 %
Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	Anteil	0,0 %	0,9 %	3,8 %	0,0 %	0,0 %	0,8 %
Gesamt	Anteil	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
	Fälle	33	216	26	63	48	386

n = 401, n miss = 15.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 59: Berufe nach AMS-Klassifikation nach (schulischer) Ausbildung oder Pensionsbezug

		Ja	Nein	Gesamt
Land- und forstwirtschaftliche Berufe	Anteil	1,3 %	0,3 %	0,5 %
Produktionsberufe in Bergbau, Industrie und Gewerbe	Anteil	46,3 %	68,1 %	63,5 %
Handels- und Verkehrsberufe	Anteil	6,3 %	7,5 %	7,2 %
Dienstleistungsberufe	Anteil	16,3 %	8,1 %	9,9 %
Technische Berufe	Anteil	15,0 %	5,8 %	7,7 %
MandatarInnen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	Anteil	13,8 %	9,2 %	10,1 %
Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	Anteil	1,3 %	1,0 %	1,1 %
Gesamt	Anteil	100 %	100 %	100 %
	Fälle	80	295	375

n = 401, n miss = 26.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 60: Tätigkeitsniveau nach Geschlecht

		Weiblich	Männlich	Gesamt
Hilfstätigkeit	Anteil	43,0 %	19,4 %	25,3 %
Angelernte Tätigkeit	Anteil	22,0 %	36,1 %	32,6 %
Mittlere Tätigkeit und FacharbeiterInnen-tätigkeit	Anteil	24,0 %	33,1 %	30,8 %
Höhere Tätigkeit bzw. hoch qualifizierte Tätigkeit und führende Tätigkeit	Anteil	11,0 %	11,4 %	11,3 %
Gesamt	Anteil	100 %	100 %	100 %
	Fälle	100	299	399

n = 401, n miss = 2.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 61: Tätigkeitsniveau nach Berufen nach AMS-Klassifikation

	Hilfstätigkeit	Angelernte Tätigkeit	Mittlere Tätigkeit*	Höhere Tätigkeit**	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Land- und forstwirtschaftliche Berufe	(33,3 %)	(33,3 %)	(33,3 %)	(0,0 %)	100 %	3
Produktionsberufe in Bergbau, Industrie und Gewerbe	23,8 %	36,1 %	33,7 %	6,3 %	100 %	252
Handels- und Verkehrsberufe	25,9 %	37,0 %	29,6 %	7,4 %	100 %	27
Dienstleistungsberufe	67,5 %	17,5 %	15,0 %	0,0 %	100 %	40
Technische Berufe	3,2 %	19,4 %	32,3 %	45,2 %	100 %	31
MandatarInnen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	10,0 %	32,5 %	25,0 %	32,5 %	100 %	40
Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	(25,0 %)	(25,0 %)	(50,0 %)	(0,0 %)	100 %	4
Gesamt	25,4 %	32,5 %	30,7 %	11,3 %	100 %	397

n = 401, n miss = 4; Angaben in Klammern aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt interpretierbar.

* inklusive FacharbeiterInnen-tätigkeit; ** inklusive hoch qualifizierter und führender Tätigkeit.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 62: Verhältnis von geleisteten Arbeiten zu der im Grundvertrag vereinbarten Tätigkeit

	Anzahl	Anteil
Die Arbeitseinsätze erforderten (im Regelfall) höheres Qualifikationsniveau	16	6,7 %
Die Arbeitseinsätze erforderten (im Regelfall) gleiches Qualifikationsniveau	207	87,0 %
Die Arbeitseinsätze erforderten (im Regelfall) niedrigeres Qualifikationsniveau	15	6,3 %
Gesamt	238	100 %

n = 245, n miss = 7.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

19.4 Wöchentliche Arbeits- und Überstunden

Tabelle 63: Freiwilligkeit von geleisteten Überstunden im Rahmen der Leiharbeit

	Anzahl	Anteil
Ja, freiwillig	206	78,9 %
Nein, nicht freiwillig	55	21,1 %
Gesamt	261	100 %

n = 269, n miss = 8.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 64: Korrekte Abgeltung der geleisteten Überstunden im Rahmen der Leiharbeit

	Anzahl	Anteil
Ja, korrekte Abgeltung	234	87,6 %
Nein, keine korrekte Abgeltung	33	12,4 %
Gesamt	267	100 %

n = 269, n miss = 2.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 65: Zufriedenheit mit wöchentlicher Arbeitszeit nach Anzahl an Wochenstunden

	Bis 20 Stunden		21 bis 38,5 Stunden		Mehr als 38,5 Stunden		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Sehr zufrieden	28	62,2 %	125	64,8 %	71	45,2 %	224	56,7 %
Eher zufrieden	9	20,0 %	58	30,1 %	60	38,2 %	127	32,2 %
Weniger zufrieden	3	6,7 %	9	4,7 %	12	7,6 %	24	6,1 %
Gar nicht zufrieden	5	11,1 %	1	0,5 %	14	8,9 %	20	5,1 %
Gesamt	45	100 %	193	100 %	157	100 %	395	100 %

n = 401, n miss = 6.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

19.5 Erwerbseinkommen

Tabelle 66: Erwerbseinkommen der LeiharbeiterInnen nach Jahren

Jahr	Bis 500 €	501 € bis 1.000 €	1.001 € bis 1.500 €	1.501 € bis 2.000 €	2.001 € bis 2.500 €	2.501 € bis 3.000 €	Über 3.000 €	Gesamt
1997	0,6 %	4,3 %	31,4 %	45,2 %	12,7 %	3,3 %	2,6 %	100 %
1998	0,7 %	4,8 %	28,3 %	45,2 %	14,5 %	3,7 %	2,8 %	100 %
1999	0,6 %	4,8 %	25,9 %	44,4 %	17,1 %	4,1 %	3,0 %	100 %
2000	0,6 %	4,7 %	24,2 %	43,9 %	18,8 %	4,4 %	3,3 %	100 %
2001	0,6 %	4,8 %	18,4 %	44,0 %	21,5 %	5,5 %	5,0 %	100 %
2002	0,7 %	5,2 %	16,9 %	44,2 %	21,3 %	6,4 %	5,3 %	100 %
2003	1,3 %	4,9 %	14,3 %	44,1 %	22,4 %	7,1 %	5,9 %	100 %
2004	0,6 %	4,3 %	12,5 %	44,7 %	24,2 %	7,9 %	5,8 %	100 %
2005	0,6 %	4,2 %	11,3 %	42,1 %	26,0 %	9,3 %	6,6 %	100 %
2006	0,5 %	3,9 %	10,7 %	39,1 %	28,2 %	10,2 %	7,4 %	100 %
2007	0,3 %	3,5 %	9,5 %	35,5 %	30,5 %	12,0 %	8,7 %	100 %
2008	0,4 %	3,6 %	9,0 %	30,5 %	34,0 %	13,1 %	9,4 %	100 %
2009	0,5 %	4,0 %	9,1 %	27,2 %	35,3 %	13,6 %	10,4 %	100 %
2010	0,3 %	3,4 %	7,8 %	26,3 %	36,8 %	15,4 %	9,9 %	100 %
2011	0,3 %	3,0 %	6,7 %	23,0 %	37,6 %	17,7 %	11,7 %	100 %

Jahr	Bis 500 €	501 € bis 1.000 €	1.001 € bis 1.500 €	1.501 € bis 2.000 €	2.001 € bis 2.500 €	2.501 € bis 3.000 €	Über 3.000 €	Gesamt
2012	0,2 %	2,7 %	6,2 %	19,1 %	36,8 %	20,5 %	14,4 %	100 %
2013	0,2 %	2,8 %	6,0 %	15,9 %	35,0 %	23,6 %	16,6 %	100 %
2014	0,2 %	2,7 %	5,4 %	13,8 %	32,5 %	26,0 %	19,4 %	100 %
2015	0,2 %	2,8 %	5,3 %	11,6 %	30,2 %	28,6 %	21,2 %	100 %
2016	0,2 %	2,5 %	5,1 %	10,5 %	29,7 %	29,4 %	22,6 %	100 %

Quelle: L&R Datafile „AKÜ LS“, 2017

Tabelle 67: Erwerbseinkommen der LeiharbeiterInnen mit Arbeitsvertrag als ArbeiterIn nach Jahren

Jahr	Bis 500 €	501 € bis 1.000 €	1.001 € bis 1.500 €	1.501 € bis 2.000 €	2.001 € bis 2.500 €	2.501 € bis 3.000 €	Über 3.000 €	Gesamt
1997	0,3 %	3,0 %	33,4 %	49,5 %	12,0 %	1,6 %	0,2 %	100 %
1998	0,5 %	3,8 %	29,9 %	49,6 %	13,7 %	2,0 %	0,3 %	100 %
1999	0,5 %	3,6 %	26,7 %	49,4 %	16,6 %	2,6 %	0,5 %	100 %
2000	0,4 %	3,8 %	25,5 %	48,3 %	18,7 %	2,6 %	0,6 %	100 %
2001	0,6 %	4,1 %	20,5 %	48,3 %	21,9 %	3,8 %	1,0 %	100 %
2002	0,6 %	4,5 %	18,1 %	49,8 %	21,4 %	4,4 %	1,2 %	100 %
2003	1,4 %	4,0 %	14,9 %	50,1 %	22,6 %	5,4 %	1,5 %	100 %
2004	0,5 %	3,3 %	12,8 %	50,1 %	25,2 %	6,6 %	1,6 %	100 %
2005	0,5 %	3,5 %	11,2 %	47,2 %	27,5 %	7,9 %	2,1 %	100 %
2006	0,4 %	3,3 %	10,4 %	43,8 %	30,3 %	9,0 %	2,8 %	100 %
2007	0,3 %	3,0 %	9,1 %	39,7 %	32,8 %	11,2 %	3,9 %	100 %
2008	0,4 %	3,0 %	8,1 %	33,8 %	37,4 %	12,7 %	4,5 %	100 %
2009	0,5 %	3,4 %	8,1 %	30,2 %	39,8 %	13,1 %	4,9 %	100 %
2010	0,3 %	2,7 %	6,6 %	28,5 %	41,0 %	15,6 %	5,3 %	100 %
2011	0,2 %	2,4 %	5,5 %	24,2 %	42,2 %	18,3 %	7,1 %	100 %
2012	0,2 %	2,4 %	5,1 %	19,6 %	41,8 %	21,5 %	9,5 %	100 %
2013	0,2 %	2,5 %	4,8 %	16,1 %	39,8 %	25,1 %	11,6 %	100 %
2014	0,2 %	2,4 %	4,1 %	13,7 %	37,0 %	28,3 %	14,3 %	100 %
2015	0,2 %	2,6 %	4,2 %	11,5 %	33,8 %	31,2 %	16,4 %	100 %
2016	0,2 %	2,2 %	4,1 %	10,5 %	33,6 %	32,0 %	17,5 %	100 %

Quelle: L&R Datafile „AKÜ LS“, 2017

Tabelle 68: Erwerbseinkommen von Standardbeschäftigten nach Jahren

Jahr	Bis 500 €	501 € bis 1.000 €	1.001 € bis 1.500 €	1.501 € bis 2.000 €	2.001 € bis 2.500 €	2.501 € bis 3.000 €	Über 3.000 €	Gesamt
1997	3,0 %	11,7 %	21,9 %	25,4 %	16,5 %	8,8 %	12,7 %	100 %
1998	2,8 %	11,6 %	20,9 %	25,1 %	17,0 %	9,1 %	13,5 %	100 %
1999	2,7 %	11,4 %	19,6 %	24,5 %	17,7 %	9,6 %	14,5 %	100 %
2000	2,6 %	11,3 %	18,8 %	24,2 %	18,0 %	10,0 %	15,3 %	100 %
2001	2,4 %	10,9 %	17,6 %	23,3 %	18,6 %	10,5 %	16,6 %	100 %
2002	2,2 %	10,7 %	16,7 %	22,6 %	19,0 %	11,0 %	17,8 %	100 %
2003	2,1 %	10,3 %	15,8 %	21,8 %	19,3 %	11,6 %	19,2 %	100 %
2004	1,9 %	9,9 %	15,3 %	21,0 %	19,5 %	12,0 %	20,4 %	100 %
2005	1,7 %	9,5 %	14,9 %	20,1 %	19,4 %	12,4 %	21,9 %	100 %
2006	1,5 %	9,1 %	14,4 %	19,1 %	19,2 %	12,9 %	23,7 %	100 %
2007	1,4 %	8,7 %	13,9 %	18,2 %	18,9 %	13,5 %	25,4 %	100 %
2008	1,3 %	8,2 %	13,2 %	17,1 %	18,7 %	14,1 %	27,4 %	100 %
2009	1,1 %	7,9 %	12,9 %	16,3 %	18,5 %	14,6 %	28,7 %	100 %
2010	1,0 %	7,6 %	12,7 %	16,0 %	18,1 %	14,8 %	29,8 %	100 %
2011	0,9 %	7,4 %	12,2 %	15,6 %	17,7 %	14,9 %	31,2 %	100 %
2012	0,9 %	7,1 %	11,7 %	15,0 %	17,1 %	15,2 %	33,1 %	100 %
2013	0,7 %	6,7 %	10,9 %	14,7 %	16,5 %	15,4 %	35,0 %	100 %
2014	0,6 %	6,4 %	10,7 %	14,2 %	16,0 %	15,5 %	36,6 %	100 %
2015	0,5 %	6,2 %	10,4 %	13,6 %	15,6 %	15,5 %	38,2 %	100 %
2016	0,4 %	5,9 %	10,2 %	13,4 %	15,3 %	15,4 %	39,4 %	100 %

Quelle: L&R Datafile „AKÜ LS“, 2017

Tabelle 69: Erwerbseinkommen von Standardbeschäftigten mit Arbeitsvertrag als ArbeiterIn nach Jahren

Jahr	Bis 500 €	501 € bis 1.000 €	1.001 € bis 1.500 €	1.501 € bis 2.000 €	2.001 € bis 2.500 €	2.501 € bis 3.000 €	Über 3.000 €	Gesamt
1997	3,6 %	12,8 %	26,8 %	31,5 %	16,9 %	6,2 %	2,3 %	100 %
1998	3,5 %	12,7 %	25,5 %	31,0 %	17,8 %	6,7 %	2,8 %	100 %
1999	3,4 %	12,8 %	23,7 %	30,4 %	19,0 %	7,5 %	3,3 %	100 %
2000	3,2 %	12,8 %	22,5 %	30,1 %	19,5 %	8,0 %	3,8 %	100 %
2001	3,0 %	12,6 %	20,8 %	29,2 %	20,9 %	8,9 %	4,6 %	100 %
2002	2,8 %	12,5 %	19,4 %	28,5 %	22,0 %	9,7 %	5,1 %	100 %
2003	2,6 %	12,1 %	18,1 %	27,6 %	22,7 %	10,8 %	6,1 %	100 %
2004	2,3 %	11,8 %	17,3 %	26,9 %	23,3 %	11,4 %	6,9 %	100 %
2005	2,1 %	11,5 %	16,7 %	26,0 %	23,5 %	12,1 %	8,0 %	100 %
2006	1,9 %	11,1 %	16,0 %	24,7 %	23,7 %	13,1 %	9,5 %	100 %
2007	1,7 %	10,6 %	15,3 %	23,4 %	23,8 %	14,2 %	11,0 %	100 %
2008	1,5 %	10,2 %	14,6 %	21,7 %	23,8 %	15,5 %	12,7 %	100 %
2009	1,3 %	9,9 %	14,7 %	20,7 %	23,9 %	16,5 %	13,0 %	100 %
2010	1,2 %	9,7 %	14,5 %	20,1 %	23,4 %	16,9 %	14,3 %	100 %
2011	1,1 %	9,4 %	13,9 %	19,3 %	22,8 %	17,4 %	16,1 %	100 %
2012	1,0 %	9,1 %	13,3 %	18,4 %	22,0 %	18,0 %	18,1 %	100 %
2013	0,8 %	8,7 %	12,0 %	18,2 %	21,2 %	18,5 %	20,4 %	100 %
2014	0,7 %	8,5 %	11,8 %	17,4 %	20,7 %	18,6 %	22,2 %	100 %
2015	0,6 %	8,2 %	11,7 %	16,7 %	20,2 %	18,8 %	23,9 %	100 %
2016	0,5 %	7,7 %	11,6 %	16,5 %	19,8 %	19,1 %	25,0 %	100 %

Quelle: L&R Datafile „AKÜ LS“, 2017

19.6 Beschäftigungsdauer beim Überlasserbetrieb

Tabelle 70: Beschäftigungsdauer von LeiharbeiterInnen nach Jahren

Jahr	Bis 30 Tage	31 bis 60 Tage	61 bis 90 Tage	91 bis 180 Tage	181 Tage und mehr	Gesamt
1997	34,3 %	18,3 %	11,0 %	17,1 %	19,2 %	100 %
1998	33,9 %	17,5 %	10,3 %	16,5 %	21,8 %	100 %
1999	35,5 %	18,8 %	10,8 %	15,6 %	19,2 %	100 %
2000	35,4 %	17,3 %	10,8 %	16,5 %	19,9 %	100 %
2001	31,9 %	16,0 %	9,6 %	16,2 %	26,3 %	100 %
2002	33,2 %	16,4 %	9,5 %	16,5 %	24,5 %	100 %
2003	34,7 %	16,3 %	9,6 %	16,3 %	23,1 %	100 %
2004	34,5 %	16,4 %	9,9 %	16,8 %	22,3 %	100 %
2005	35,0 %	16,1 %	9,7 %	16,0 %	23,2 %	100 %
2006	35,2 %	15,9 %	9,8 %	16,4 %	22,7 %	100 %
2007	33,3 %	15,1 %	9,3 %	16,0 %	26,2 %	100 %
2008	29,7 %	14,8 %	9,5 %	16,5 %	29,5 %	100 %
2009	32,6 %	15,0 %	9,7 %	14,6 %	28,1 %	100 %
2010	33,7 %	16,1 %	10,4 %	16,4 %	23,4 %	100 %
2011	30,7 %	14,7 %	9,9 %	16,3 %	28,4 %	100 %
2012	30,3 %	14,0 %	10,0 %	15,7 %	30,0 %	100 %
2013	29,5 %	13,9 %	10,7 %	15,1 %	30,7 %	100 %
2014	31,0 %	14,3 %	9,0 %	14,8 %	30,8 %	100 %
2015	32,1 %	14,3 %	9,4 %	15,2 %	29,0 %	100 %
2016	33,5 %	14,1 %	8,8 %	15,3 %	28,3 %	100 %

Quelle: L&R Datafile „AKÜ LS“, 2017

**Tabelle 71: Beschäftigungsdauer von LeiharbeiterInnen mit Arbeitsvertrag
als ArbeiterIn nach Jahren**

Jahr	Bis 30 Tage	31 bis 60 Tage	61 bis 90 Tage	91 bis 180 Tage	181 Tage und mehr	Gesamt
1997	35,1 %	18,1 %	11,3 %	17,3 %	18,2 %	100 %
1998	34,7 %	17,4 %	10,5 %	16,5 %	20,8 %	100 %
1999	36,7 %	19,0 %	10,8 %	15,4 %	18,1 %	100 %
2000	36,8 %	17,5 %	10,6 %	16,4 %	18,6 %	100 %
2001	34,5 %	17,0 %	10,2 %	15,9 %	22,4 %	100 %
2002	36,0 %	17,1 %	10,0 %	16,8 %	20,1 %	100 %
2003	36,5 %	16,9 %	10,0 %	16,4 %	20,1 %	100 %
2004	35,9 %	16,9 %	10,1 %	16,9 %	20,2 %	100 %
2005	36,5 %	16,4 %	9,8 %	16,0 %	21,3 %	100 %
2006	36,9 %	16,1 %	10,1 %	16,2 %	20,7 %	100 %
2007	34,9 %	15,5 %	9,7 %	15,9 %	24,1 %	100 %
2008	31,0 %	15,2 %	9,9 %	16,4 %	27,5 %	100 %
2009	34,1 %	15,8 %	10,4 %	14,8 %	25,0 %	100 %
2010	34,7 %	16,8 %	11,0 %	16,8 %	20,7 %	100 %
2011	31,8 %	15,3 %	10,4 %	16,6 %	26,0 %	100 %
2012	31,7 %	14,7 %	10,6 %	16,0 %	27,1 %	100 %
2013	30,9 %	14,5 %	11,4 %	15,6 %	27,6 %	100 %
2014	32,9 %	15,2 %	9,4 %	15,2 %	27,3 %	100 %
2015	33,3 %	15,1 %	9,8 %	15,6 %	26,2 %	100 %
2016	34,6 %	14,8 %	9,2 %	15,6 %	25,9 %	100 %

Quelle: L&R Datafile „AKÜ LS“, 2017

Tabelle 72: Beschäftigungsdauer von Standardbeschäftigten nach Jahren

Jahr	Bis 30 Tage	31 bis 60 Tage	61 bis 90 Tage	91 bis 180 Tage	181 Tage und mehr	Gesamt
1997	19,9 %	11,9 %	7,0 %	15,9 %	45,4 %	100 %
1998	20,8 %	10,9 %	6,6 %	14,3 %	47,5 %	100 %
1999	20,4 %	10,8 %	6,5 %	14,5 %	47,9 %	100 %
2000	19,4 %	11,4 %	6,4 %	14,7 %	48,1 %	100 %
2001	17,4 %	9,8 %	6,2 %	15,1 %	51,5 %	100 %
2002	17,1 %	10,1 %	6,2 %	15,5 %	51,0 %	100 %
2003	17,7 %	10,0 %	6,1 %	15,7 %	50,6 %	100 %
2004	18,7 %	9,8 %	6,0 %	16,2 %	49,3 %	100 %
2005	19,4 %	9,9 %	6,0 %	16,0 %	48,6 %	100 %
2006	20,0 %	10,3 %	6,1 %	16,0 %	47,5 %	100 %
2007	20,4 %	10,8 %	6,6 %	15,9 %	46,3 %	100 %
2008	21,5 %	11,6 %	6,5 %	15,5 %	45,0 %	100 %
2009	21,4 %	9,8 %	6,3 %	14,9 %	47,6 %	100 %
2010	21,9 %	10,1 %	6,4 %	15,6 %	46,0 %	100 %
2011	22,5 %	10,8 %	6,6 %	15,7 %	44,4 %	100 %
2012	22,9 %	10,5 %	6,5 %	15,3 %	44,8 %	100 %
2013	22,1 %	10,6 %	6,5 %	15,5 %	45,2 %	100 %
2014	22,8 %	10,7 %	6,5 %	15,6 %	44,4 %	100 %
2015	24,4 %	9,6 %	6,3 %	15,5 %	44,3 %	100 %
2016	23,2 %	8,3 %	6,0 %	16,4 %	46,2 %	100 %

Quelle: L&R Datafile „AKÜ LS“, 2017

Tabelle 73: Beschäftigungsdauer von Standardbeschäftigten mit Arbeitsvertrag als ArbeiterIn nach Jahren

Jahr	Bis 30 Tage	31 bis 60 Tage	61 bis 90 Tage	91 bis 180 Tage	181 Tage und mehr	Gesamt
1997	19,1 %	10,8 %	7,5 %	19,4 %	43,2 %	100 %
1998	19,4 %	10,0 %	7,2 %	17,6 %	45,8 %	100 %
1999	19,0 %	9,8 %	7,0 %	18,0 %	46,1 %	100 %
2000	18,6 %	10,4 %	7,0 %	18,5 %	45,5 %	100 %
2001	16,9 %	9,4 %	6,7 %	18,6 %	48,3 %	100 %
2002	17,0 %	9,6 %	6,9 %	19,3 %	47,2 %	100 %
2003	17,5 %	9,6 %	6,8 %	19,7 %	46,4 %	100 %
2004	17,9 %	9,3 %	6,7 %	19,9 %	46,2 %	100 %
2005	18,5 %	9,4 %	6,6 %	19,8 %	45,7 %	100 %
2006	19,3 %	9,8 %	6,7 %	19,8 %	44,3 %	100 %
2007	20,0 %	10,3 %	7,2 %	19,6 %	42,9 %	100 %
2008	21,1 %	10,5 %	7,1 %	19,0 %	42,3 %	100 %
2009	20,9 %	9,4 %	7,0 %	18,5 %	44,2 %	100 %
2010	21,5 %	9,7 %	7,2 %	19,4 %	42,2 %	100 %
2011	22,5 %	10,3 %	7,3 %	19,4 %	40,4 %	100 %
2012	22,9 %	9,9 %	7,3 %	18,9 %	41,0 %	100 %
2013	22,4 %	10,0 %	7,4 %	19,3 %	40,9 %	100 %
2014	23,2 %	10,3 %	7,2 %	19,3 %	40,1 %	100 %
2015	24,5 %	9,4 %	7,0 %	19,1 %	40,0 %	100 %
2016	23,8 %	8,3 %	6,6 %	20,2 %	41,2 %	100 %

Quelle: L&R Datafile „AKÜ LS“, 2017

19.7 Erwerbsintegration

Tabelle 74: Erwerbsintegration von LeiharbeiterInnen nach Jahren

Jahr	Anteil Erwerb 1 % bis 33 %	Anteil Erwerb 34 % bis 66 %	Anteil Erwerb 67 % bis 95 %	Voll integriert	Gesamt
1997	15,8 %	25,8 %	26,8 %	31,5 %	100 %
1998	15,2 %	24,2 %	27,5 %	33,1 %	100 %
1999	16,8 %	24,4 %	27,8 %	31,0 %	100 %
2000	12,6 %	18,3 %	23,0 %	46,0 %	100 %
2001	13,2 %	18,8 %	22,8 %	45,2 %	100 %
2002	14,3 %	21,2 %	23,2 %	41,3 %	100 %
2003	14,6 %	21,4 %	24,4 %	39,5 %	100 %
2004	14,8 %	22,0 %	24,5 %	38,7 %	100 %
2005	15,0 %	21,1 %	24,1 %	39,9 %	100 %
2006	14,3 %	20,4 %	24,6 %	40,6 %	100 %
2007	13,2 %	18,7 %	24,5 %	43,6 %	100 %
2008	12,4 %	18,6 %	25,5 %	43,5 %	100 %
2009	15,6 %	21,3 %	23,0 %	40,1 %	100 %
2010	14,3 %	21,4 %	25,5 %	38,8 %	100 %
2011	14,1 %	18,8 %	24,4 %	42,6 %	100 %
2012	14,4 %	19,4 %	23,4 %	42,8 %	100 %
2013	14,9 %	19,3 %	22,1 %	43,7 %	100 %
2014	14,5 %	18,7 %	22,4 %	44,4 %	100 %
2015	14,4 %	19,3 %	22,2 %	44,2 %	100 %
2016	13,8 %	19,1 %	22,9 %	44,2 %	100 %

Quelle: L&R Datafile „AKÜ LS“, 2017

Tabelle 75: Erwerbsintegration von LeiharbeiterInnen mit einem Arbeitsvertrag als ArbeiterIn nach Jahren

Jahr	Anteil Erwerb 1 % bis 33 %	Anteil Erwerb 34 % bis 66 %	Anteil Erwerb 67 % bis 95 %	Voll integriert	Gesamt
1997	16,1 %	27,4 %	28,5 %	27,9 %	100 %
1998	15,8 %	25,6 %	28,7 %	29,9 %	100 %
1999	17,6 %	25,8 %	29,2 %	27,4 %	100 %
2000	16,3 %	23,9 %	29,3 %	30,4 %	100 %
2001	16,9 %	23,8 %	27,8 %	31,5 %	100 %
2002	17,8 %	26,2 %	27,9 %	28,0 %	100 %
2003	17,6 %	25,9 %	28,0 %	28,5 %	100 %
2004	17,3 %	25,6 %	28,1 %	28,9 %	100 %
2005	17,5 %	24,7 %	27,6 %	30,3 %	100 %
2006	16,5 %	23,7 %	27,9 %	31,8 %	100 %
2007	14,9 %	21,5 %	27,7 %	35,9 %	100 %
2008	14,4 %	21,4 %	28,9 %	35,3 %	100 %
2009	18,6 %	25,5 %	26,4 %	29,5 %	100 %
2010	16,4 %	24,7 %	28,9 %	30,0 %	100 %
2011	16,1 %	21,4 %	27,3 %	35,2 %	100 %
2012	17,0 %	22,4 %	26,3 %	34,4 %	100 %
2013	17,6 %	22,2 %	24,8 %	35,5 %	100 %
2014	16,9 %	21,6 %	25,2 %	36,4 %	100 %
2015	16,5 %	22,2 %	24,9 %	36,4 %	100 %
2016	15,8 %	21,6 %	25,6 %	37,0 %	100 %

Quelle: L&R Datafile „AKÜ LS“, 2017

Tabelle 76: Erwerbsintegration von Standardbeschäftigten nach Jahren

Jahr	Anteil Erwerb 1 % bis 33 %	Anteil Erwerb 34 % bis 66 %	Anteil Erwerb 67 % bis 95 %	Voll integriert	Gesamt
1997	7,9 %	7,4 %	10,9 %	73,9 %	100 %
1998	8,0 %	7,4 %	10,9 %	73,7 %	100 %
1999	7,8 %	7,3 %	11,0 %	73,9 %	100 %
2000	7,6 %	7,3 %	11,0 %	74,0 %	100 %
2001	6,2 %	6,9 %	11,0 %	76,0 %	100 %
2002	5,7 %	6,8 %	10,9 %	76,6 %	100 %
2003	5,9 %	6,8 %	11,2 %	76,2 %	100 %
2004	5,6 %	6,7 %	10,6 %	77,0 %	100 %
2005	5,7 %	6,5 %	10,5 %	77,2 %	100 %
2006	5,8 %	6,3 %	10,7 %	77,2 %	100 %
2007	6,1 %	6,2 %	10,3 %	77,4 %	100 %
2008	6,7 %	6,7 %	10,7 %	76,0 %	100 %
2009	7,0 %	6,9 %	10,8 %	75,2 %	100 %
2010	6,9 %	6,9 %	10,9 %	75,3 %	100 %
2011	7,2 %	6,9 %	10,8 %	75,0 %	100 %
2012	7,3 %	7,1 %	10,9 %	74,7 %	100 %
2013	7,3 %	7,3 %	10,9 %	74,6 %	100 %
2014	7,4 %	7,3 %	10,8 %	74,5 %	100 %
2015	7,3 %	7,2 %	10,7 %	74,8 %	100 %
2016	6,8 %	7,4 %	10,9 %	74,9 %	100 %

Quelle: L&R Datafile „AKÜ LS“, 2017

Tabelle 77: Erwerbsintegration von Standardbeschäftigten mit Arbeitsvertrag als ArbeiterIn nach Jahren

Jahr	Anteil Erwerb 1 % bis 33 %	Anteil Erwerb 34 % bis 66 %	Anteil Erwerb 67 % bis 95 %	Voll integriert	Gesamt
1997	10,2 %	10,0 %	16,7 %	63,1 %	100 %
1998	10,3 %	10,1 %	16,5 %	63,1 %	100 %
1999	10,3 %	10,0 %	16,8 %	63,0 %	100 %
2000	10,0 %	10,0 %	16,8 %	63,3 %	100 %
2001	8,7 %	10,0 %	17,4 %	63,9 %	100 %
2002	8,2 %	10,1 %	17,6 %	64,0 %	100 %
2003	8,5 %	10,2 %	17,8 %	63,5 %	100 %
2004	8,3 %	10,2 %	17,4 %	64,1 %	100 %
2005	8,4 %	10,0 %	17,4 %	64,1 %	100 %
2006	8,5 %	9,6 %	17,8 %	64,1 %	100 %
2007	9,0 %	9,3 %	16,5 %	65,1 %	100 %
2008	9,7 %	9,5 %	16,6 %	64,2 %	100 %
2009	10,3 %	10,2 %	17,2 %	62,3 %	100 %
2010	10,2 %	9,9 %	17,3 %	62,6 %	100 %
2011	10,9 %	10,0 %	16,7 %	62,4 %	100 %
2012	10,9 %	10,1 %	16,8 %	62,1 %	100 %
2013	11,1 %	10,4 %	16,8 %	61,6 %	100 %
2014	11,3 %	10,4 %	16,8 %	61,4 %	100 %
2015	11,1 %	10,4 %	16,7 %	61,8 %	100 %
2016	10,4 %	10,6 %	16,8 %	62,2 %	100 %

Quelle: L&R Datafile „AKÜ LS“, 2017

19.8 Arbeitslosigkeit

Tabelle 78: Bewertung der Aussage „LeiharbeiterInnen haben ein hohes Risiko, arbeitslos zu werden“ nach Arbeitslosigkeit

	Sehr zutreffend	Eher zutreffend	Wenig zutreffend	Gar nicht zutreffend	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja	52,6 %	26,3 %	11,1 %	9,9 %	171	100 %
Nein	32,2 %	35,1 %	14,4 %	18,3 %	208	100 %
Gesamt	41,4 %	31,1 %	12,9 %	14,5 %	379	100 %

n = 401, n miss = 22.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 79: Bewertung der Aussage „LeiharbeiterInnen haben ein hohes Risiko, arbeitslos zu werden“ nach beruflichem Tätigkeitsniveau

	Sehr zutreffend	Eher zutreffend	Wenig zutreffend	Gar nicht zutreffend	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anzahl	Anteil
Hilfstätigkeit	55,2 %	25,0 %	9,4 %	10,4 %	96	100 %
Angelernte Tätigkeit	38,4 %	36,8 %	13,6 %	11,2 %	125	100 %
Mittlere Tätigkeit und FacharbeiterInnentätigkeit	38,8 %	25,6 %	16,5 %	19,0 %	121	100 %
Höhere Tätigkeit bzw. hoch qualifizierte Tätigkeit und führende Tätigkeit	22,5 %	45,0 %	12,5 %	20,0 %	40	100 %
Gesamt	41,1 %	31,2 %	13,4 %	14,4 %	382	100 %

n = 401, n miss = 19.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 80: Betroffenheit und Dauer von Arbeitslosigkeit

		Anzahl	Anteil
Arbeitslosigkeit	Ja	176	44,4 %
	Nein	220	55,6 %
	Gesamt	396	100 %
Dauer der Arbeitslosigkeit im Jahr in Monaten, gruppiert	Bis zu drei Monaten	76	43,7 %
	Drei Monate bis zu einem halben Jahr	46	26,4 %
	Halbes Jahr und länger	52	29,9 %
	Gesamt	174	100 %

Arbeitslosigkeit: n = 401, n miss = 5; Dauer der Arbeitslosigkeit: n = 176, n miss = 2.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 81: Dauer der Arbeitslosigkeit nach Tätigkeitsniveau

	Bis zu drei Monaten		Drei Monate bis zu einem halben Jahr		Halbes Jahr und länger		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Hilfstätigkeit	14	27,5 %	8	15,7 %	29	56,9 %	51	100 %
Angelernte Tätigkeit	25	47,2 %	16	30,2 %	12	22,6 %	53	100 %
Mittlere Tätigkeit und FacharbeiterInnentätigkeit	32	58,2 %	16	29,1 %	7	12,7 %	55	100 %
Höhere Tätigkeit bzw. hoch qualifizierte Tätigkeit und führende Tätigkeit*	4	28,6 %	6	42,9 %	4	28,6 %	14	100 %
Gesamt	75	43,4 %	46	26,6 %	52	30,1 %	173	100 %

n = 176, n miss = 3.

* Angaben aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

19.9 Das Einsatzende aus Sicht der LeiharbeiterInnen

Tabelle 82: Mehrheitlicher Verlauf nach Ende eines Arbeitseinsatzes beim Beschäftigerbetrieb

	Anzahl	Anteil
Sofortiger Wechsel zum nächsten Einsatz	76	25,2 %
Entlohnte Stehzeit	12	4,0 %
Sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim Überlasserbetrieb	3	1,0 %
Sonstiges (etwa Urlaub)	54	17,9 %
Sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim Überlasserbetrieb und Übernahme durch den Beschäftigerbetrieb	55	18,2 %
Einvernehmliche Auflösung	49	16,2 %
Kündigung durch ArbeitnehmerIn	28	9,3 %
Kündigung durch ÜberlasserIn	25	8,3 %
Gesamt	302	100 %

n = 335, n miss = 33.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 83: Gründe für die Zustimmung zur einvernehmlichen Auflösung nach Ende des Arbeitseinsatzes (Mehrfachnennungen möglich)

	Anzahl	Anteil
Einvernehmliche Auflösung erfolgte auf eigenen Wunsch	22	45,8 %
Keine andere Option bzw. Annahme, das sei rechtmäßig	12	25,0 %
War so mit ÜberlasserIn vereinbart	8	16,7 %
Überlasserbetrieb drohte mir und übte Druck auf mich aus (ich hatte Sorge um weitere Jobangebote)	4	8,3 %
Überlasserbetrieb sicherte mir Wiedereinstellung zu	3	6,2 %
Gesamt	48	100 %

n = 49, n miss = 1.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 84: Dauer entlohnter Stehzeiten

	Anzahl	Anteil
Unter einer Woche	5	11,1 %
Ein bis zwei Wochen	20	44,4 %
Drei bis vier Wochen	10	22,2 %
Länger als vier Wochen	10	22,2 %
Gesamt	45	100 %

n = 53, n miss = 8.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 85: Korrekte Entlohnung der Stehzeiten

	Anzahl	Anteil
Ja, immer	32	68,1 %
Ja, teilweise	10	21,3 %
Nein	5	10,6 %
Gesamt	47	100 %

n = 53, n miss = 6.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 86: Aufforderung zu Urlaub, Abbau von Zeitausgleich und Teilnahme an Weiterbildungen während Stehzeiten

		Anzahl	Anteil
Ich wurde aufgefordert, Urlaub zu nehmen	Ja	19	38,8 %
	Nein	30	61,2 %
	Gesamt	49	100 %
Ich wurde aufgefordert, Zeitausgleich zu nehmen	Ja	18	37,5 %
	Nein	30	62,5 %
	Gesamt	48	100 %
Ich wurde aufgefordert, an Aus- und Weiterbildungen teilzunehmen	Ja	3	6,4 %
	Nein	44	93,6 %
	Gesamt	47	100 %

n = 53, n miss = zwischen 4 und 6.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 87: Mehrheitlicher Verlauf nach Ende eines Arbeitseinsatzes beim Beschäftigetrieb nach beruflichem Tätigkeitsniveau

		Hilfstätigkeit	Angelernte Tätigkeit	Mittlere Tätigkeit*	Höhere Tätigkeit bzw. hoch qualifizierte Tätigkeit und führende Tätigkeit	Gesamt	
Sofortiger Wechsel zum nächsten Einsatz	Anteil	28,4 %	29,6 %	15,6 %	34,6 %	25,2 %	
Entlohnte Stehzeit	Anteil	4,9 %	2,0 %	5,2 %	3,8 %	4,0 %	
Sofortiges Ende der Beschäftigung bei ÜberlasserIn	Anteil	51,9 %	27,6 %	32,3 %	15,4 %	34,6 %	
Sonstiges (etwa Urlaub)	Anteil	11,1 %	16,3 %	26,0 %	15,4 %	17,9 %	
Sofortiges Ende der Beschäftigung bei ÜberlasserIn und Übernahme durch BeschäftigerIn	Anteil	3,7 %	24,5 %	20,8 %	30,8 %	18,3 %	
Gesamt	Anteil	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	
	Fälle	81	98	96	26	301	

n = 335, n miss = 34.

* Inklusive FacharbeiterInnentätigkeit.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 88: Mehrheitlicher Verlauf nach Ende eines Arbeitseinsatzes beim Beschäftigetrieb nach Berufsgruppen

	Sofortiger Wechsel zum nächsten Einsatz	Entlohnte Stehzeit	Sofortiges Ende der Arbeit bei ÜberlasserIn	Anderes (etwa Urlaub)	Sofortige Ende der Arbeit bei Überlasser und Übernahme durch BeschäftigerIn	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Land- und forstwirtschaftliche Berufe	(0,0 %)	(50,0 %)	(0,0 %)	(0,0 %)	(50,0 %)	100 %	2
Produktion in Bergbau, Industrie und Gewerbe	26,4 %	3,6 %	34,0 %	21,8 %	14,2 %	100 %	197
Handels- und Verkehrsberufe	31,6 %	0,0 %	36,8 %	5,3 %	26,3 %	100 %	19

	Sofortiger Wechsel zum nächsten Einsatz	Entlohnte Stehzeit	Sofortiges Ende der Arbeit bei ÜberlasserIn	Anderes (etwa: Urlaub)	Sofortige Ende der Arbeit bei Überlasser und Übernahme durch BeschäftigerIn	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Dienstleistungsberufe	32,4 %	5,9 %	41,2 %	14,7 %	5,9 %	100 %	34
Technische Berufe	15,0 %	0,0 %	35,0 %	5,0 %	45,0 %	100 %	20
Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe*	15,4 %	7,7 %	30,8 %	7,7 %	38,5 %	100 %	26
Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	(0,0 %)	(0,0 %)	(66,7 %)	(33,3 %)	(0,0 %)	100 %	3
Gesamt	25,2 %	4,0 %	34,9 %	17,6 %	18,3 %	100 %	301

n = 335, n miss = 34; Angaben in Klammern aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt interpretierbar.

* inkl. MandatarInnen.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 89: Krankenstandszeit/en während eines Leiharbeitsverhältnisses

	Anzahl	Anteil
Ja, einmal	121	30,6 %
Ja, mehrmals	73	18,4 %
Nein	202	51,0 %
Gesamt	396	100 %

n = 401, n miss = 5.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 90: Durchschnittliche Dauer der Krankenstandszeit/en nach beruflichem Status

(Überwiegend) ArbeiterIn		(Überwiegend) Angestellte/r		Gesamt	
Mittelwert	Median	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median
2,9	2,0	2,2	1,5	2,8	2,0

n = 194, n miss = 4.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 91: Krankenstandszeit/en während Steh- oder Einsatzzeit/en

	Anzahl	Anteil
Während einer Einsatzzeit	180	94,2 %
Während einer Stehzeit	7	3,7 %
Beides	4	2,1 %
Gesamt	191	100 %

n = 194, n miss = 3.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 92: Angebot einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses während Krankenstandszeit/en

	Anzahl	Anteil
Ja, Angebot erhalten	25	13,2 %
Nein, Angebot nicht erhalten	165	86,8 %
Gesamt	190	100 %

n = 194, n miss = 4.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 93: Annahme des Angebots einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses während Krankenstandszeit/en

	Anzahl	Anteil
Ja, Angebot angenommen	14	56,0 %
Nein, Angebot nicht angenommen	11	44,0 %
Gesamt	25	100 %

n = 25, n miss = 0.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

19.10 Brückenfunktion der Leiharbeit

Tabelle 94: Transitionen im Anschluss an die Beendigung einer Versicherungsperiode als LeiharbeiterIn nach Altersgruppen, 2016

Alter	STB inkl. Lehre	SB	Sonst. atyp. Besch.	AL	OLF gesichert	OLF Sonstiges	Leiharbeit	Gesamt
Bis 24 Jahre	21,2 %	0,4 %	7,8 %	24,6 %	1,7 %	10,3 %	34,0 %	100 %
25-34 Jahre	24,7 %	1,0 %	3,9 %	26,4 %	1,5 %	7,7 %	34,9 %	100 %
35-49 Jahre	21,4 %	1,7 %	2,6 %	29,1 %	0,9 %	7,8 %	36,4 %	100 %
Ab 50 Jahre	14,6 %	1,9 %	2,4 %	30,8 %	3,1 %	8,1 %	39,1 %	100 %
Gesamt	21,4 %	1,3 %	4,2 %	27,5 %	1,6 %	8,4 %	35,8 %	100 %

STB = Standardbeschäftigung; SB = selbstständige Beschäftigung; AL = Arbeitslosigkeit; OLF (out of labour force) gesichert = Bezüge von Wochengeld, Karenzurlaubsgeld, Kinderbetreuungsgeld, Zeiten des Präsenz- oder Zivildienstes, Bezug einer Alterspension.

Quelle: L&R Database „AKÜ LS“, 2017

Tabelle 95: Bevorzugung eines Standardbeschäftigungsverhältnisses

	Anzahl	Anteil
Ja, sehr	211	54,2 %
Ja, teilweise	57	14,7 %
Nein	121	31,1 %
Gesamt	389	100 %

n = 401, n miss = 12.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 96: Musteraussage „Wenn man einmal als LeiharbeiterIn tätig ist, ist es nur schwer möglich, wieder in ein normales Arbeitsverhältnis zu wechseln“ nach Tätigkeitsniveau

	Sehr zutreffend	Eher zutreffend	Wenig zutreffend	Gar nicht zutreffend	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Hilfstätigkeit	30,9 %	16,0 %	11,7 %	41,5 %	100 %	94
Angelernte Tätigkeit	15,1 %	16,0 %	21,8 %	47,1 %	100 %	119
Mittlere Tätigkeit und FacharbeiterInnentätigkeit	12,8 %	12,8 %	26,5 %	47,9 %	100 %	117
Höhere Tätigkeit bzw. hoch qualifizierte Tätigkeit und führende Tätigkeit	19,0 %	21,4 %	31,0 %	28,6 %	100 %	42
Gesamt	18,8 %	15,6 %	21,8 %	43,8 %	100 %	372

n = 401, n miss = 12.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

19.11 Merkmale der Arbeitssituation und Zufriedenheit mit Arbeitsbedingungen

Tabelle 97: Bewertung der Aussage „LeiharbeiterInnen müssen immer die schlechtesten Arbeiten machen“ nach ausgewählten berufsspezifischen Merkmalen

		„LeiharbeiterInnen müssen immer die schlechtesten Arbeiten machen“					
		Sehr zutreffend	Eher zutreffend	Wenig zutreffend	Gar nicht zutreffend	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anzahl	Anteil	Anteil
Beruflicher Status	(Überwiegend) ArbeiterIn	18,2 %	19,5 %	14,2 %	48,2 %	303	100 %
	(Überwiegend) Angestellte/r	11,8 %	16,5 %	22,4 %	49,4 %	85	100 %
	Gesamt	16,8 %	18,8 %	16,0 %	48,5 %	388	100 %
Niveau der Tätigkeit	Hilfstätigkeit	27,8 %	21,6 %	10,3 %	40,2 %	97	100 %
	Angelernte Tätigkeit	14,2 %	21,3 %	12,6 %	52,0 %	127	100 %
	Mittlere Tätigkeit*	13,4 %	17,6 %	16,8 %	52,1 %	119	100 %
	Höhere Tätigkeit bzw. hoch qualifizierte Tätigkeit und führende Tätigkeit	7,0 %	9,3 %	37,2 %	46,5 %	43	100 %
	Gesamt	16,6 %	18,9 %	16,1 %	48,4 %	386	100 %

		„LeiharbeiterInnen müssen immer die schlechtesten Arbeiten machen.“						
		Sehr zutreffend	Eher zutreffend	Wenig zutreffend	Gar nicht zutreffend	Gesamt		
		Anteil	Anteil	Anteil	Anzahl	Anteil	Anteil	
Beruf	Land- und forstwirtschaftliche Berufe	(0,0 %)	(0,0 %)	(50,0 %)	(50,0 %)	2	100 %	
	Produktion in Bergbau, Industrie und Gewerbe	19,0 %	17,3 %	14,1 %	49,6 %	248	100 %	
	Handels- und Verkehrsberufe	8,0 %	24,0 %	8,0 %	60,0 %	25	100 %	
	Dienstleistungsberufe	37,8 %	24,3 %	10,8 %	27,0 %	37	100 %	
	Technische Berufe	3,2 %	25,8 %	16,1 %	54,8 %	31	100 %	
	Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe**	2,6 %	15,4 %	35,9 %	46,2 %	39	100 %	
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	(0,0 %)	(0,0 %)	(25,0 %)	(75,0 %)	4	100 %	
	Gesamt	16,8 %	18,7 %	16,1 %	48,4 %	386	100 %	

n = 401, n miss = zwischen 15 und 17; Angaben in Klammern aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt interpretierbar.

* inkl. Facharbeitertätigkeiten; ** inkl. MandatarInnen.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 98: Mehrheitlich Schicht-, Abend-, Nacht-, Wochenendarbeit, Arbeit zu Tagesrandzeiten oder geteilten Arbeitszeiten ausgesetzt nach Berufsgruppen

	Ja		Nein		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Land- und forstwirtschaftliche Berufe	(2)	(66,7 %)	(1)	(33,3 %)	3	100 %
Produktionsberufe in Bergbau, Industrie und Gewerbe	144	57,1 %	108	42,9 %	252	100 %
Handels- und Verkehrsberufe	15	55,6 %	12	44,4 %	27	100 %
Dienstleistungsberufe	26	65,0 %	14	35,0 %	40	100 %
Technische Berufe	9	29,0 %	22	71,0 %	31	100 %
MandatarInnen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	10	25,0 %	30	75,0 %	40	100 %
Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	(4)	(100 %)	(0)	(0,0 %)	4	100 %
Gesamt	210	52,9 %	187	47,1 %	397	100 %

n = 401, n miss = 4; Angaben in Klammern aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 99: Mehrheitlich Schmutz, Hitze oder Kälte ausgesetzt nach Berufsgruppen

	Ja		Nein		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Land- und forstwirtschaftliche Berufe	(3)	(100 %)	(0)	(0,0 %)	3	100 %
Produktionsberufe in Bergbau, Industrie und Gewerbe	166	66,1 %	85	33,9 %	251	100 %
Handels- und Verkehrsberufe	13	48,1 %	14	51,9 %	27	100 %
Dienstleistungsberufe	18	45,0 %	22	55,0 %	40	100 %
Technische Berufe	9	29,0 %	22	71,0 %	31	100 %
MandatarInnen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	8	20,0 %	32	80,0 %	40	100 %
Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	(0)	(0,0 %)	(4)	(100 %)	4	100 %
Gesamt	217	54,8 %	179	45,2 %	396	100 %

n = 401, n miss = 5; Angaben in Klammern aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 100: Mehrheitlich berufliche Entwicklungsmöglichkeiten vorgefunden nach Berufsgruppen

	Ja		Nein		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Land- und forstwirtschaftliche Berufe	(2)	(66,7 %)	(1)	(33,3 %)	3	100 %
Produktionsberufe in Bergbau, Industrie und Gewerbe	61	24,6 %	187	75,4 %	248	100 %
Handels- und Verkehrsberufe	7	25,9 %	20	74,1 %	27	100 %
Dienstleistungsberufe	7	17,9 %	32	82,1 %	39	100 %
Technische Berufe	17	54,8 %	14	45,2 %	31	100 %
MandatarInnen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	11	28,2 %	28	71,8 %	39	100 %
Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	(0)	(0,0 %)	(4)	(100 %)	4	100 %
Gesamt	105	26,9 %	286	73,1 %	391	100 %

n = 401, n miss = 10; Angaben in Klammern aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 101: Bezahlung entsprach Tätigkeit nach Berufsgruppen

	Ja		Nein		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Land- und forstwirtschaftliche Berufe	(3)	(100 %)	(0)	(0,0 %)	3	100 %
Produktionsberufe in Bergbau, Industrie und Gewerbe	210	85,0 %	37	15,0 %	247	100 %
Handels- und Verkehrsberufe	20	76,9 %	6	23,1 %	26	100 %
Dienstleistungsberufe	34	85,0 %	6	15,0 %	40	100 %
Technische Berufe	23	76,7 %	7	23,3 %	30	100 %
MandatarInnen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	32	80,0 %	8	20,0 %	40	100 %
Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	(3)	(75,0 %)	(1)	(25,0 %)	4	100 %
Gesamt	325	83,3 %	65	16,7 %	390	100 %

n = 401, n miss = 11; Angaben in Klammern aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 102: Tätigkeitsniveau nach ausgewählten Merkmalen der Arbeitssituation

		Tätigkeitsniveau				Gesamt	
		Hilfs-tätigkeit	Angelernte Tätigkeit	Mittlere Tätigkeit*	Höhere Tätigkeit**	Anteil	Fälle
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Mehrheitlich Schicht-, Abend-, Nacht-, Wochenend- arbeit, Arbeit zu Tagesrand- zeiten oder geteilten Arbeitszeiten ausgesetzt	Ja	27,9 %	37,5 %	27,4 %	7,2 %	100 %	208
	Nein	22,8 %	27,5 %	34,4 %	15,3 %	100 %	189
	Gesamt	25,4 %	32,7 %	30,7 %	11,1 %	100 %	397
Mehrheitlich Schmutz, Hitze oder Kälte ausgesetzt	Ja	24,7 %	36,3 %	32,6 %	6,5 %	100 %	215
	Nein	26,5 %	28,7 %	28,2 %	16,6 %	100 %	181
	Gesamt	25,5 %	32,8 %	30,6 %	11,1 %	100 %	396
Mehrheitlich Möglichkeit zur beruflichen Entwicklung vorgefunden	Ja	8,6 %	33,3 %	37,1 %	21,0 %	100 %	105
	Nein	31,5 %	32,2 %	28,7 %	7,7 %	100 %	286
	Gesamt	25,3 %	32,5 %	30,9 %	11,3 %	100 %	391
Bezahlung entsprach Tätigkeit	Ja	26,7 %	31,6 %	31,3 %	10,4 %	100 %	326
	Nein	21,9 %	35,9 %	28,1 %	14,1 %	100 %	64
	Gesamt	25,9 %	32,3 %	30,8 %	11,0 %	100 %	390

n = 401, n miss = zwischen 4 und 11; * inkl. FacharbeiterInnentätigkeit; ** inkl. hoch qualifizierter und führender Tätigkeit.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 103: Ausgewählte Merkmale der Arbeitssituation nach beruflichem Status

		Beruflicher Status					
		(Überwiegend) ArbeiterIn		(Überwiegend) Angestellte/r		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Mehrheitlich Schicht-, Abend-, Nacht-, Wochenendarbeit, Arbeit zu Tagesrandzeiten oder geteilten Arbeitszeiten ausgesetzt	Ja	176	56,6 %	34	38,6 %	210	52,6 %
	Nein	135	43,4 %	54	61,4 %	189	47,4 %
	Gesamt	311	100 %	88	100 %	399	100 %
Mehrheitlich Schmutz, Hitze oder Kälte ausgesetzt	Ja	193	62,3 %	24	27,3 %	217	54,5 %
	Nein	117	37,7 %	64	72,7 %	181	45,5 %
	Gesamt	310	100 %	88	100 %	398	100 %
Mehrheitlich Möglichkeit zur beruflichen Entwicklung vorgefunden	Ja	74	24,2 %	31	35,6 %	105	26,7 %
	Nein	232	75,8 %	56	64,4 %	288	73,3 %
	Gesamt	306	100 %	87	100 %	393	100 %
Bezahlung entsprach Tätigkeit	Ja	259	84,6 %	68	79,1 %	327	83,4 %
	Nein	47	15,4 %	18	20,9 %	65	16,6 %
	Gesamt	306	100 %	86	100 %	392	100 %

n = 401, n miss = zwischen 2 und 9.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 104: Zufriedenheit mit bestimmten Aspekten der Leiharbeit
nach beruflichem Status

		Beruflicher Status					
		(Überwiegend) ArbeiterIn		(Überwiegend) Angestellte/r		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Arbeitszeitausmaß (Wochenstunden)	Sehr zufrieden	179	57,6 %	48	54,5 %	227	56,9 %
	Eher zufrieden	98	31,5 %	30	34,1 %	128	32,1 %
	Weniger zufrieden	18	5,8 %	6	6,8 %	24	6,0 %
	Gar nicht zufrieden	16	5,1 %	4	4,5 %	20	5,0 %
	Gesamt	311	100 %	88	100 %	399	100 %
Lage der Arbeitszeit (Schicht-, Abend-, Nacht-, Wochenendarbeit, Arbeit zu Tagesrandzeiten oder geteilten Arbeitszeiten)	Sehr zufrieden	178	57,8 %	50	58,1 %	228	57,9 %
	Eher zufrieden	96	31,2 %	25	29,1 %	121	30,7 %
	Weniger zufrieden	24	7,8 %	7	8,1 %	31	7,9 %
	Gar nicht zufrieden	10	3,2 %	4	4,7 %	14	3,6 %
	Gesamt	308	100 %	86	100 %	394	100 %
Arbeitsbelastung (anstrengende Tätigkeit, Schmutz, Hitze, Kälte etc.)	Sehr zufrieden	104	33,8 %	38	44,2 %	142	36,0 %
	Eher zufrieden	140	45,5 %	32	37,2 %	172	43,7 %
	Weniger zufrieden	44	14,3 %	15	17,4 %	59	15,0 %
	Gar nicht zufrieden	20	6,5 %	1	1,2 %	21	5,3 %
	Gesamt	308	100 %	86	100 %	394	100 %
Möglichkeit zur beruflichen Entwicklung	Sehr zufrieden	73	27,8 %	19	22,9 %	92	26,6 %
	Eher zufrieden	87	33,1 %	21	25,3 %	108	31,2 %
	Weniger zufrieden	47	17,9 %	25	30,1 %	72	20,8 %
	Gar nicht zufrieden	56	21,3 %	18	21,7 %	74	21,4 %
	Gesamt	263	100 %	83	100 %	346	100 %
Bezahlung	Sehr zufrieden	144	46,5 %	40	45,5 %	184	46,2 %
	Eher zufrieden	111	35,8 %	31	35,2 %	142	35,7 %
	Weniger zufrieden	40	12,9 %	13	14,8 %	53	13,3 %
	Gar nicht zufrieden	15	4,8 %	4	4,5 %	19	4,8 %
	Gesamt	310	100 %	88	100 %	398	100 %

n = 401, n miss = zwischen 2 und 55.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 105: Zufriedenheit mit Arbeitszeitausmaß (Wochenstunden) nach Berufsgruppen und Tätigkeitsniveau

		Arbeitszeitausmaß (Wochenstunden)					
		Sehr zufrieden	Eher zufrieden	Weniger zufrieden	Gar nicht zufrieden	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Beruf	Land- und forstwirtschaftliche Berufe	(0,0 %)	(100 %)	(0,0 %)	(0,0 %)	100 %	3
	Produktion in Bergbau, Industrie und Gewerbe	56,0 %	34,1 %	4,8 %	5,2 %	100 %	252
	Handels- und Verkehrsberufe	44,4 %	37,0 %	7,4 %	11,1 %	100 %	27
	Dienstleistungsberufe	65,0 %	17,5 %	10,0 %	7,5 %	100 %	40
	Technische Berufe	74,2 %	19,4 %	3,2 %	3,2 %	100 %	31
	Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe*	55,0 %	35,0 %	10,0 %	0,0 %	100 %	40
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	(50,0 %)	(25,0 %)	(25,0 %)	(0,0 %)	100 %	4
	Gesamt	56,9 %	32,0 %	6,0 %	5,0 %	100 %	397
Niveau der Tätigkeit	Hilfstätigkeit	57,4 %	27,7 %	7,9 %	6,9 %	100 %	101
	Angelernte Tätigkeit	64,6 %	26,9 %	5,4 %	3,1 %	100 %	130
	Mittlere Tätigkeit**	46,7 %	41,0 %	6,6 %	5,7 %	100 %	122
	Höhere Tätigkeit***	63,6 %	31,8 %	2,3 %	2,3 %	100 %	44
	Gesamt	57,2 %	32,0 %	6,0 %	4,8 %	100 %	397

n = 401, n miss = 4; Angaben in Klammern aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt interpretierbar.

* inkl. MandatarInnen; ** inkl. FacharbeiterInnentätigkeiten; *** inkl. hoch qualifizierter und führender Tätigkeit.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 106: Zufriedenheit mit Lage der Arbeitszeit nach Berufsgruppen und Tätigkeitsniveau

		Lage der Arbeitszeit (Schicht-, Abend-, Nacht-, Wochenend- arbeit, Arbeit zu Tagesrandzeiten oder geteilten Arbeitszeiten)					
		Sehr zufrieden	Eher zufrieden	Weniger zufrieden	Gar nicht zufrieden	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Beruf	Land- und forstwirtschaftliche Berufe	(0,0 %)	(100 %)	(0,0 %)	(0,0 %)	100 %	3
	Produktion in Bergbau, Industrie und Gewerbe	58,6 %	30,1 %	7,6 %	3,6 %	100 %	249
	Handels- und Verkehrsberufe	44,4 %	29,6 %	11,1 %	14,8 %	100 %	27
	Dienstleistungsberufe	59,0 %	28,2 %	10,3 %	2,6 %	100 %	39
	Technische Berufe	70,0 %	23,3 %	6,7 %	0,0 %	100 %	30
	Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe*	57,5 %	37,5 %	5,0 %	0,0 %	100 %	40
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	(50,0 %)	(25,0 %)	(25,0 %)	(0,0 %)	100 %	4
	Gesamt	57,9 %	30,6 %	7,9 %	3,6 %	100 %	392
Niveau der Tätigkeit	Hilfstätigkeit	56,6 %	29,3 %	9,1 %	5,1 %	100 %	99
	Angelernte Tätigkeit	59,7 %	28,7 %	7,0 %	4,7 %	100 %	129
	Mittlere Tätigkeit**	53,3 %	35,2 %	9,8 %	1,6 %	100 %	122
	Höhere Tätigkeit***	71,4 %	26,2 %	2,4 %	0,0 %	100 %	42
	Gesamt	58,2 %	30,6 %	7,9 %	3,3 %	100 %	392

n = 401, n miss = 9; Angaben in Klammern aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt interpretierbar.

* inkl. MandatarInnen; ** inkl. FacharbeiterInnenentätigkeiten; *** inkl. hoch qualifizierter und führender Tätigkeit.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 107: Zufriedenheit mit Arbeitsbelastungen nach Berufsgruppen und Tätigkeitsniveau

		Arbeitsbelastungen (anstrengende Tätigkeit, Schmutz, Hitze, Kälte etc.)					
		Sehr zufrieden	Eher zufrieden	Weniger zufrieden	Gar nicht zufrieden	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Beruf	Land- und forstwirtschaftliche Berufe	(0,0 %)	(100 %)	(0,0 %)	(0,0 %)	100 %	3
	Produktion in Bergbau, Industrie und Gewerbe	32,1 %	47,0 %	14,9 %	6,0 %	100 %	249
	Handels- und Verkehrsberufe	37,0 %	37,0 %	22,2 %	3,7 %	100 %	27
	Dienstleistungsberufe	47,5 %	25,0 %	17,5 %	10,0 %	100 %	40
	Technische Berufe	51,7 %	37,9 %	10,3 %	0,0 %	100 %	29
	Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe*	37,5 %	50,0 %	10,0 %	2,5 %	100 %	40
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	(50,0 %)	(25,0 %)	(25,0 %)	(0,0 %)	100 %	4
	Gesamt	36,0 %	43,9 %	14,8 %	5,4 %	100 %	392
Niveau der Tätigkeit	Hilfstätigkeit	33,0 %	42,0 %	18,0 %	7,0 %	100 %	100
	Angelernte Tätigkeit	33,9 %	50,4 %	10,2 %	5,5 %	100 %	127
	Mittlere Tätigkeit**	36,9 %	42,6 %	14,8 %	5,7 %	100 %	122
	Höhere Tätigkeit***	48,8 %	27,9 %	23,3 %	0,0 %	100 %	43
	Gesamt	36,2 %	43,4 %	15,1 %	5,4 %	100 %	392

n = 401, n miss = 9; Angaben in Klammern aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt interpretierbar.

* inkl. MandatarInnen; ** inkl. FacharbeiterInnentätigkeiten; *** inkl. hoch qualifizierter und führender Tätigkeit.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 108: Zufriedenheit mit beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten
nach Berufsgruppen und Tätigkeitsniveau

		Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten					Gesamt	
		Sehr zufrieden	Eher zufrieden	Weniger zufrieden	Gar nicht zufrieden	Anteil	Fälle	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil			
Beruf	Land- und forstwirtschaftliche Berufe	(0,0 %)	(66,7 %)	(0,0 %)	(33,3 %)	100 %	3	
	Produktion in Bergbau, Industrie und Gewerbe	24,4 %	35,5 %	18,9 %	21,2 %	100 %	217	
	Handels- und Verkehrsberufe	30,4 %	30,4 %	13,0 %	26,1 %	100 %	23	
	Dienstleistungsberufe	27,6 %	6,9 %	27,6 %	37,9 %	100 %	29	
	Technische Berufe	44,8 %	31,0 %	13,8 %	10,3 %	100 %	29	
	Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe*	25,6 %	25,6 %	33,3 %	15,4 %	100 %	39	
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	(25,0 %)	(0,0 %)	(50,0 %)	(25,0 %)	100 %	4	
	Gesamt	26,7 %	31,1 %	20,6 %	21,5 %	100 %	344	
Niveau der Tätigkeit	Hilfstätigkeit	18,3 %	23,9 %	23,9 %	33,8 %	100 %	71	
	Angelernte Tätigkeit	30,3 %	35,3 %	20,2 %	14,3 %	100 %	119	
	Mittlere Tätigkeit**	26,3 %	33,3 %	19,3 %	21,1 %	100 %	114	
	Höhere Tätigkeit***	32,5 %	27,5 %	22,5 %	17,5 %	100 %	40	
	Gesamt	26,7 %	31,4 %	20,9 %	20,9 %	100 %	344	

n = 401, n miss = 57; Angaben in Klammern aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt interpretierbar.

* inkl. MandatarInnen; ** inkl. FacharbeiterInnen-tätigkeiten; *** inkl. hoch qualifizierter und führender Tätigkeit.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 109: Zufriedenheit mit Bezahlung nach Berufsgruppen und Tätigkeitsniveau

		Bezahlung					Gesamt	
		Sehr zufrieden	Eher zufrieden	Weniger zufrieden	Gar nicht zufrieden			
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle	
Beruf	Land- und forstwirtschaftliche Berufe	(33,3 %)	(66,7 %)	(0,0 %)	(0,0 %)	100 %	3	
	Produktion in Bergbau, Industrie und Gewerbe	48,4 %	36,1 %	11,5 %	4,0 %	100 %	252	
	Handels- und Verkehrsberufe	40,7 %	33,3 %	22,2 %	3,7 %	100 %	27	
	Dienstleistungsberufe	46,2 %	25,6 %	17,9 %	10,3 %	100 %	39	
	Technische Berufe	29,0 %	45,2 %	22,6 %	3,2 %	100 %	31	
	Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe*	50,0 %	35,0 %	10,0 %	5,0 %	100 %	40	
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	(75,0 %)	(0,0 %)	(0,0 %)	(25,0 %)	100 %	4	
	Gesamt	46,5 %	35,4 %	13,4 %	4,8 %	100 %	396	
Niveau der Tätigkeit	Hilfstätigkeit	43,0 %	38,0 %	15,0 %	4,0 %	100 %	100	
	Angelernte Tätigkeit	56,2 %	29,2 %	11,5 %	3,1 %	100 %	130	
	Mittlere Tätigkeit**	40,2 %	41,8 %	10,7 %	7,4 %	100 %	122	
	Höhere Tätigkeit***	43,2 %	34,1 %	20,5 %	2,3 %	100 %	44	
	Gesamt	46,5 %	35,9 %	13,1 %	4,5 %	100 %	396	

n = 401, n miss = 5; Angaben in Klammern aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt interpretierbar.

* inkl. MandatarInnen; ** inkl. FacharbeiterInnentätigkeiten; *** inkl. hoch qualifizierter und führender Tätigkeit.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 110: Zufriedenheit mit dem Arbeitszeitausmaß (Wochenstunden) nach ausgewählten Indikatoren

		Arbeitszeitausmaß (Wochenstunden)					
		Sehr zufrieden	Eher zufrieden	Weniger zufrieden	Gar nicht zufrieden	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Überstunden bzw. Mehrstunden	Ja	53,0 %	34,7 %	6,7 %	5,6 %	100 %	268
	Nein	64,9 %	26,7 %	4,6 %	3,8 %	100 %	131
	Gesamt	56,9 %	32,1 %	6,0 %	5,0 %	100 %	399
Korrekte Abgeltung der Überstunden bzw. Mehrstunden	Ja	56,7 %	33,5 %	5,6 %	4,3 %	100 %	233
	Nein	24,2 %	45,5 %	15,2 %	15,2 %	100 %	33
	Gesamt	52,6 %	35,0 %	6,8 %	5,6 %	100 %	266

Wochenstunden: n = 401, n miss = 6; Überstunden: n = 269, n miss = 3 und 9.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 111: Zufriedenheit mit Bezahlung nach ausgewählten Indikatoren

		Bezahlung					
		Sehr zufrieden	Eher zufrieden	Weniger zufrieden	Gar nicht zufrieden	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Bezahlung entsprach Tätigkeitsniveau bei BeschäftigterIn	Ja	54,6 %	35,9 %	7,1 %	2,5 %	100 %	326
	Nein	6,2 %	32,3 %	44,6 %	16,9 %	100 %	65
	Gesamt	46,5 %	35,3 %	13,3 %	4,9 %	100 %	391
Korrekte Abgeltung der Überstunden bzw. Mehrstunden	Ja	50,6 %	34,8 %	11,6 %	3,0 %	100 %	233
	Nein	15,6 %	28,1 %	31,3 %	25,0 %	100 %	32
	Gesamt	46,4 %	34,0 %	14,0 %	5,7 %	100 %	265
Betriebsrat bei ÜberlasserIn	Ja	54,7 %	34,3 %	6,6 %	4,4 %	100 %	137
	Nein	37,9 %	30,5 %	22,1 %	9,5 %	100 %	95
	Weiß nicht	45,1 %	38,9 %	13,6 %	2,5 %	100 %	162
	Gesamt	46,7 %	35,3 %	13,2 %	4,8 %	100 %	394

Bezahlung: n = 401, n miss = 10; Überstunden: n = 269, n miss = 3; Betriebsrat: n = 401, n miss = 7.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 112: Bewertung der Aussage „LeiharbeiterInnen werden für die gleiche Tätigkeit im Wesentlichen gleich entlohnt wie MitarbeiterInnen der Stammebelegschaft“

		Anzahl	Anteil
Gleiche Entlohnung für die gleiche Tätigkeit	Sehr zutreffend	107	28,8 %
	Eher zutreffend	92	24,8 %
	Wenig zutreffend	80	21,6 %
	Gar nicht zutreffend	92	24,8 %
	Gesamt	371	100 %

n = 401, n miss = 30.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 113: Bewertung der Aussage „LeiharbeiterInnen werden für die gleiche Tätigkeit im Wesentlichen gleich entlohnt wie MitarbeiterInnen der Stammebelegschaft“ nach Zufriedenheit mit der Bezahlung

		Bezahlung					
		Sehr/eher zufrieden		Eher/gar nicht zufrieden		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Gleiche Entlohnung für die gleiche Tätigkeit	Sehr zutreffend	97	32,2 %	9	13,0 %	106	28,6 %
	Eher zutreffend	79	26,2 %	13	18,8 %	92	24,9 %
	Wenig zutreffend	61	20,3 %	19	27,5 %	80	21,6 %
	Gar nicht zutreffend	64	21,3 %	28	40,6 %	92	24,9 %
	Gesamt	301	100 %	69	100 %	370	100 %

n = 401, n miss = 31.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 114: Wenn der Meinung, dass LeiharbeiterInnen nicht gleich entlohnt werden wie MitarbeiterInnen der Stammebelegschaft: Besser- oder Schlechterstellung der LeiharbeiterInnen?

		Anzahl	Anteil
Entlohnung LeiharbeiterInnen besser oder schlechter	Besser bezahlt	53	33,3 %
	Schlechter bezahlt	106	66,7 %
	Gesamt	159	100 %

n = 172, n miss = 13.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 115: Wenn der Meinung, dass LeiharbeiterInnen nicht gleich entlohnt werden wie MitarbeiterInnen der Stammebelegschaft: Besser- oder Schlechterstellung der LeiharbeiterInnen? – Antworten nach Zufriedenheit mit der Bezahlung

		Bezahlung					
		Sehr/eher zufrieden		Weniger/gar nicht zufrieden		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entlohnung LeiharbeiterInnen besser oder schlechter	Besser bezahlt	49	42,2 %	4	9,3 %	53	33,3 %
	Schlechter bezahlt	67	57,8 %	39	90,7 %	106	66,7 %
	Gesamt	116	100 %	43	100 %	159	100 %

n = 172, n miss = 13.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 116: Bewertung der Aussage „Nur mit dem Einkommen aus der Leiharbeit kann man nur schwer seinen Lebensunterhalt bestreiten“ nach ausgewählten Indikatoren

		„Nur mit dem Einkommen aus der Leiharbeit kann man nur schwer seinen Lebensunterhalt bestreiten.“					
		Sehr zutreffend	Eher zutreffend	Wenig zutreffend	Gar nicht zutreffend	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Niveau der Tätigkeit	Hilfstätigkeit	19,6 %	18,5 %	15,2 %	46,7 %	100 %	92
	Angelernte Tätigkeit	9,1 %	17,4 %	14,0 %	59,5 %	100 %	121
	Mittlere Tätigkeit*	8,8 %	13,3 %	24,8 %	53,1 %	100 %	113
	Höhere Tätigkeit**	4,5 %	13,6 %	22,7 %	59,1 %	100 %	44
	Gesamt	11,1 %	15,9 %	18,6 %	54,3 %	100 %	370
Beruf	Land- und forstwirtschaftliche Berufe	(0,0 %)	(0,0 %)	(0,0 %)	(100 %)	100 %	2
	Produktion in Bergbau, Industrie und Gewerbe	10,1 %	13,1 %	17,7 %	59,1 %	100 %	237
	Handels- und Verkehrsberufe	8,3 %	25,0 %	8,3 %	58,3 %	100 %	24
	Dienstleistungsberufe	32,4 %	26,5 %	23,5 %	17,6 %	100 %	34
	Technische Berufe	10,0 %	13,3 %	23,3 %	53,3 %	100 %	30
	Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe***	5,1 %	17,9 %	25,6 %	51,3 %	100 %	39
	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	(0,0 %)	(50,0 %)	(25,0 %)	(25,0 %)	100 %	4
	Gesamt	11,4 %	15,9 %	18,9 %	53,8 %	100 %	370
Wochenstunden Leiharbeit	Bis 20 Stunden	20,5 %	38,5 %	15,4 %	25,6 %	100 %	39
	21 bis 38,5 Stunden	6,5 %	12,5 %	19,0 %	62,0 %	100 %	184
	Mehr als 38,5 Stunden	15,1 %	13,7 %	19,2 %	52,1 %	100 %	146
	Gesamt	11,4 %	15,7 %	18,7 %	54,2 %	100 %	369
Arbeitseinsatz bei verschiedenen Beschäftigten	Ja	25,9 %	19,8 %	12,3 %	42,0 %	100 %	81
	Nein	7,2 %	14,8 %	20,6 %	57,4 %	100 %	291
	Gesamt	11,3 %	15,9 %	18,8 %	54,0 %	100 %	372
Dauer Arbeitseinsatz bei Beschäftigten im Jahr in Monaten, gruppiert	Bis zu drei Monaten	19,7 %	16,4 %	16,4 %	47,5 %	100 %	61
	Drei Monate bis zu einem halben Jahr	13,5 %	23,0 %	16,2 %	47,3 %	100 %	74
	Halbes Jahr und länger	8,7 %	13,0 %	20,3 %	58,0 %	100 %	231
	Gesamt	11,5 %	15,6 %	18,9 %	54,1 %	100 %	366
Mehrmalige Beschäftigung bei ÜberlasserIn	Ja	9,9 %	24,4 %	17,6 %	48,1 %	100 %	131
	Nein	11,8 %	11,4 %	19,4 %	57,4 %	100 %	237
	Gesamt	11,1 %	16,0 %	18,8 %	54,1 %	100 %	368

n = 401, n miss = 29 und 35; Angaben in Klammern aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt interpretierbar.

* inkl. FacharbeiterInnen-tätigkeiten; ** inkl. hoch qualifizierter und führender Tätigkeit; *** inkl. MandatarInnen.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 117: Regelmäßige Probleme mit Überlasser- und Beschäftigerbetrieb

		Anzahl	Anteil
Probleme mit Überlasserbetrieb	Ja	64	16,0 %
	Nein	335	84,0 %
	Gesamt	399	100 %
Probleme mit Beschäftigerbetrieb	Ja	41	10,5 %
	Nein	348	89,5 %
	Gesamt	389	100 %

n = 401, n miss = 2 und 12.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 118: Problemfelder Überlasserbetrieb (Mehrfachnennungen möglich)

	Anzahl	Anteil	Häufigste Gründe (Top 2)
Entgelt	36	56,2 %	Über-/Mehrstunden nicht korrekt ausbezahlt (n = 14) Höhe Gehalt/Lohn nicht korrekt (n = 13)
Sonstiges	22	34,4 %	Vertragsprobleme (kein Arbeitsvertrag, Arbeitsvertrag mit Abweichung vom Vereinbarten etc.) (n = 8) Probleme mit Urlaub (Verweigerung) (n = 4)
Arbeitszeit	14	21,9 %	Zwang zu Überstunden (n = 8) Fehlerhafte Zeitabrechnung (n = 5)
Keine Angabe	1	1,6 %	
Gesamt	64	100 %	

n = 64.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 119: Problemfelder Beschäftigerbetrieb (Mehrfachnennungen möglich)

	Anzahl	Anteil
Arbeitsbedingungen (Hitze, Kälte, Ausrüstung, Sicherheit etc.)	13	31,7 %
Arbeitsklima (Mobbing, herablassender Umgang etc.)	12	29,3 %
Arbeitszeiten (kurzfristige Änderung der Arbeitszeiten, Urlaub verweigert, Zwang zu Überstunden)	7	17,1 %
Sonstiges	5	12,2 %
Falsche Versprechungen (z. B. Übernahme) bzw. falsche Informationen	4	9,8 %
Bezahlung war nicht korrekt	4	9,8 %
Keine Angabe	3	7,3 %
Gesamt	41	100 %

n = 41.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 120: Bewertung der Aussage „Als LeiharbeiterIn wird man von der Stammebelegschaft in einem Betrieb nicht wertgeschätzt“ nach ausgewählten Indikatoren

		„Als LeiharbeiterIn wird man von der Stammebelegschaft in einem Betrieb nicht wertgeschätzt.“					
		Sehr zutreffend	Eher zutreffend	Wenig zutreffend	Gar nicht zutreffend	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Arbeitseinsätze bei verschiedenen Beschäftigterbetrieben	Ja	18,5 %	33,3 %	16,0 %	32,1 %	100 %	81
	Nein	10,3 %	18,8 %	13,4 %	57,5 %	100 %	292
	Gesamt	12,1 %	22,0 %	13,9 %	52,0 %	100 %	373
Dauer Arbeitseinsatz bei Beschäftigterbetrieb im Jahr in Monaten, gruppiert	Bis zu drei Monaten	19,0 %	23,8 %	11,1 %	46,0 %	100 %	63
	Drei Monate bis zu einem halben Jahr	9,2 %	30,3 %	17,1 %	43,4 %	100 %	76
	Halbes Jahr und länger	11,4 %	17,5 %	13,5 %	57,6 %	100 %	229
	Gesamt	12,2 %	21,2 %	13,9 %	52,7 %	100 %	368

n = 401, n miss = zwischen 28 und 33.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 121: Kontakt zu ... im Überlasser-, Beschäftigerbetrieb

		Anzahl	Anteil
... anderen LeiharbeiterInnen im Überlasserbetrieb	Ja, ständig	183	45,8 %
	Ja, manchmal	91	22,8 %
	Ja, vereinzelt	29	7,2 %
	Nein	97	24,2 %
	Gesamt	400	100 %
... Stammebelegschaft im Überlasserbetrieb	Ja, ständig	151	37,8 %
	Ja, manchmal	89	22,2 %
	Ja, vereinzelt	87	21,8 %
	Nein	73	18,2 %
	Gesamt	400	100 %
... anderen LeiharbeiterInnen im Beschäftigerbetrieb	Ja, ständig	235	59,0 %
	Ja, manchmal	78	19,6 %
	Ja, vereinzelt	23	5,8 %
	Nein	62	15,6 %
	Gesamt	398	100 %
... Stammebelegschaft im Beschäftigerbetrieb	Ja, ständig	237	60,3 %
	Ja, manchmal	91	23,2 %
	Ja, vereinzelt	23	5,9 %
	Nein	42	10,7 %
	Gesamt	393	100 %

n = 401, n miss = zwischen 1 und 8.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 122: Kontakt zu LeiharbeiterInnen im Beschäftigerbetrieb nach Dauer des Arbeitseinsatzes beim Beschäftigerbetrieb

	Bis zu drei Monaten		Drei Monate bis zu einem halben Jahr		Halbes Jahr und länger		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, ständig	23	33,8 %	48	60,0 %	161	65,7 %	232	59,0 %
Ja, manchmal	19	27,9 %	17	21,2 %	41	16,7 %	77	19,6 %
Ja, vereinzelt	11	16,2 %	2	2,5 %	10	4,1 %	23	5,9 %
Nein	15	22,1 %	13	16,2 %	33	13,5 %	61	15,5 %
Gesamt	68	100 %	80	100 %	245	100 %	393	100 %

n = 401, n miss = 8.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 123: Kontakt zur Stammebelegschaft im Beschäftigerbetrieb nach Dauer des Arbeitseinsatzes beim Beschäftigerbetrieb

	Bis zu drei Monaten		Drei Monate bis zu einem halben Jahr		Halbes Jahr und länger		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, ständig	26	37,7 %	51	65,4 %	156	64,7 %	233	60,1 %
Ja, manchmal	22	31,9 %	16	20,5 %	52	21,6 %	90	23,2 %
Ja, vereinzelt	10	14,5 %	0	0,0 %	13	5,4 %	23	5,9 %
Nein	11	15,9 %	11	14,1 %	20	8,3 %	42	10,8 %
Gesamt	69	100 %	78	100 %	241	100 %	388	100 %

n = 401, n miss = 13.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 124: Kontakt zu LeiharbeiterInnen im Überlasserbetrieb nach Bestehen eines Betriebsrates im Überlasserbetrieb

	Ja		Nein		Weiß nicht		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, ständig	79	57,7 %	41	43,2 %	60	37,0 %	180	45,7 %
Ja, manchmal	27	19,7 %	22	23,2 %	41	25,3 %	90	22,8 %
Ja, vereinzelt	7	5,1 %	7	7,4 %	15	9,3 %	29	7,4 %
Nein	24	17,5 %	25	26,3 %	46	28,4 %	95	24,1 %
Gesamt	137	100 %	95	100 %	162	100 %	394	100 %

n = 401, n miss = 7.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 125: Kontakt zur Stammebelegschaft im Überlasserbetrieb nach Bestehen eines Betriebsrates im Überlasserbetrieb

	Ja		Nein		Weiß nicht		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, ständig	68	49,6 %	38	40,0 %	42	25,9 %	148	37,6 %
Ja, manchmal	25	18,2 %	25	26,3 %	39	24,1 %	89	22,6 %
Ja, vereinzelt	25	18,2 %	16	16,8 %	46	28,4 %	87	22,1 %
Nein	19	13,9 %	16	16,8 %	35	21,6 %	70	17,8 %
Gesamt	137	100 %	95	100 %	162	100 %	394	100 %

n = 401, n miss = 7.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

19.12 Vertretung der LeiharbeiterInnen durch Betriebsräte

Tabelle 126: Kontakt zum Betriebsrat beim Überlasserbetrieb

	Anzahl	Anteil
Ja	54	39,1 %
Nein	84	60,9 %
Gesamt	138	100 %

n = 138.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 127: Art des Kontakts zum Betriebsrat beim Überlasserbetrieb
(Mehrfachnennung möglich)

	Anzahl	Anteil
Persönlich	43	82,7 %
Schriftlich (Briefverkehr)	13	25,0 %
E-Mail	8	15,4 %
Anderes	1	1,9 %
Gesamt	52	100 %

n = 54, n miss = 2.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 128: „Hatten Sie im Allgemeinen das Gefühl, dass Sie sich mit allen Anliegen und Fragen an den Betriebsrat beim Überlasserbetrieb wenden können?“

	Anzahl	Anteil
Ja, sehr	59	44,7 %
Ja, eher	32	24,2 %
Teils, teils	7	5,3 %
Nein	21	15,9 %
Weiß nicht	13	9,8 %
Gesamt	132	100 %

n = 138, n miss = 6.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 129: Zufriedenheit mit betriebsrätlicher Vertretung im Überlasserbetrieb

	Anzahl	Anteil
Sehr zufrieden	49	37,1 %
Eher zufrieden	20	15,2 %
Weniger zufrieden	9	6,8 %
Gar nicht zufrieden	9	6,8 %
Kann ich nicht beurteilen	45	34,1 %
Gesamt	132	100 %

n = 138, n miss = 6.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 130: Kontakt zum Betriebsrat beim Beschäftigerbetrieb

	Anzahl	Anteil
Ja	130	54,9 %
Nein	107	45,1 %
Gesamt	237	100 %

n = 238, n miss = 1.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 131: Art des Kontakts zum Betriebsrat beim Beschäftigerbetrieb
(Mehrfachnennungen möglich)

	Anzahl	Anteil
Persönlich	126	96,9 %
Schriftlich (Briefverkehr)	11	8,5 %
E-Mail	7	5,4 %
Anderes	2	1,5 %
Gesamt	130	100 %

n = 130.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 132: „Hatten Sie im Allgemeinen das Gefühl, dass Sie sich mit allen Anliegen und Fragen an den Betriebsrat beim Beschäftigerbetrieb wenden können?“

	Anzahl	Anteil
Ja, sehr	108	46,0 %
Ja, eher	54	23,0 %
Teils, teils	25	10,6 %
Nein	29	12,3 %
Weiß nicht	19	8,1 %
Gesamt	235	100 %

n = 238, n miss = 3.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 133: Zufriedenheit mit betriebsrätlicher Vertretung im Beschäftigerbetrieb

	Anzahl	Anteil
Sehr zufrieden	86	36,6 %
Eher zufrieden	51	21,7 %
Weniger zufrieden	13	5,5 %
Gar nicht zufrieden	21	8,9 %
Kann ich nicht beurteilen	64	27,2 %
Gesamt	235	100 %

n = 238, n miss = 3.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

19.13 Inklusion von LeiharbeiterInnen in die berufliche Weiterbildung

Tabelle 134: Bekanntheit des Sozial- und Weiterbildungsfonds (SWF) nach ausgewählten Indikatoren

		Bekanntheit des SWF					
		Ja		Nein		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Beruflicher Status	(Überwiegend) ArbeiterIn	110	35,9 %	196	64,1 %	306	100 %
	(Überwiegend) Angestellte/r	28	31,8 %	60	68,2 %	88	100 %
	Gesamt	138	35,0 %	256	65,0 %	394	100 %
Alter, gruppiert	Bis 24 Jahre	14	25,0 %	42	75,0 %	56	100 %
	25 bis 34 Jahre	49	38,6 %	78	61,4 %	127	100 %
	35 bis 49 Jahre	39	27,9 %	101	72,1 %	140	100 %
	Ab 50 Jahren	36	50,7 %	35	49,3 %	71	100 %
	Gesamt	138	35,0 %	256	65,0 %	394	100 %

n = 401, n miss = 7.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 135: Wenn Sozial- und Weiterbildungsfonds (SWF) bekannt: Bekanntheit der einzelnen Förderangebote des SWF nach beruflichem Status

		(Überwiegend) ArbeiterIn	(Überwiegend) Angestellte/r	Gesamt
Aus- und Weiterbildungen (allg. Bildungsmaßnahmen – ABM)	Anteil	60,0 %	71,4 %	62,3 %
Fachkräfteausbildung (FKA)	Anteil	56,4 %	53,6 %	55,8 %
Arbeitslosenunterstützung (ALU)	Anteil	66,4 %	57,1 %	64,5 %
Überbrückungsgeld (ÜG)	Anteil	45,5 %	42,9 %	44,9 %
Einarbeitungsbeihilfe (EB)	Anteil	30,0 %	32,1 %	30,4 %
Alle unbekannt	Anteil	20,0 %	10,7 %	18,1 %
Gesamt	Anteil	100 %	100 %	100 %
	Fälle	110	28	138

n = 138; Angaben in Klammern aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 136: Wenn Sozial- und Weiterbildungsfonds (SWF) bekannt: Bekanntheit der einzelnen Förderangebote des SWF nach Altersgruppen

		Bis 24 Jahre	25 bis 34 Jahre	35 bis 49 Jahre	Ab 50 Jahren	Gesamt
Aus- und Weiterbildungen (allg. Bildungsmaßnahmen – ABM)	Anteil	(50,0 %)	65,3 %	61,5 %	63,9 %	62,3 %
Fachkräfteausbildung (FKA)	Anteil	(50,0 %)	49,0 %	61,5 %	61,1 %	55,8 %
Arbeitslosenunterstützung (ALU)	Anteil	(71,4 %)	51,0 %	74,4 %	69,4 %	64,5 %
Überbrückungsgeld (ÜG)	Anteil	(50,0 %)	42,9 %	35,9 %	55,6 %	44,9 %
Einarbeitungsbeihilfe (EB)	Anteil	(28,6 %)	32,7 %	20,5 %	38,9 %	30,4 %
Alle unbekannt	Anteil	(21,4 %)	20,4 %	17,9 %	13,9 %	18,1 %
Gesamt	Anteil	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
	Fälle	14	49	39	36	138

n = 138; Angaben in Klammern aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 137: Wenn Förderangebote des SWF bekannt: Wichtigkeit der Angebote nach beruflichem Status

		Beruflicher Status					
		(Überwiegend) Arbeiterin		(Überwiegend) Angestellte/r*		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Aus- und Weiterbildungen (allgemeine Bildungsmaßnahmen – ABM)	Sehr/eher wichtig	51	77,3 %	16	80,0 %	67	77,9 %
	Eher/gar nicht wichtig	8	12,1 %	2	10,0 %	10	11,6 %
	K. A./kann ich nicht beurteilen	7	10,6 %	2	10,0 %	9	10,5 %
	Gesamt	66	100 %	20	100 %	86	100 %
Fachkräfteausbildung (FKA)	Sehr/eher wichtig	50	80,6 %	12	80,0 %	62	80,5 %
	Eher/gar nicht wichtig	4	6,5 %	1	6,7 %	5	6,5 %
	K. A./kann ich nicht beurteilen	8	12,9 %	2	13,3 %	10	13,0 %
	Gesamt	62	100 %	15	100 %	77	100 %
Arbeitslosenunterstützung (ALU)	Sehr/eher wichtig	60	82,2 %	15	93,8 %	75	84,3 %
	Eher/gar nicht wichtig	6	8,2 %	1	6,3 %	7	7,9 %
	K. A./kann ich nicht beurteilen	7	9,6 %	0	0,0 %	7	7,9 %
	Gesamt	73	100 %	16	100 %	89	100 %
Überbrückungsgeld (ÜG)	Sehr/eher wichtig	41	82,0 %	10	83,3 %	51	82,3 %
	Eher/gar nicht wichtig	1	2,0 %	1	8,3 %	2	3,2 %
	K. A./kann ich nicht beurteilen	8	16,0 %	1	8,3 %	9	14,5 %
	Gesamt	50	100 %	12	100 %	62	100 %
Einarbeitungshilfe (EB)	Sehr/eher wichtig	26	78,8 %	9	100 %	35	83,3 %
	Eher/gar nicht wichtig	2	6,1 %	0	0,0 %	2	4,8 %
	K. A./kann ich nicht beurteilen	5	15,2 %	0	0,0 %	5	11,9 %
	Gesamt	33	100 %	9	100 %	42	100 %

n = zwischen 42 und 89.

*Angaben aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 138: Bekanntheit der Soforthilfe der PRO-GE für LeiharbeiterInnen nach ausgewählten Indikatoren

		Bekanntheit der Soforthilfe der PRO-GE					
		Ja		Nein		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Beruflicher Status	(Überwiegend) ArbeiterIn	83	27,4 %	220	72,6 %	303	100 %
	(Überwiegend) Angestellte/r	9	10,5 %	77	89,5 %	86	100 %
	Gesamt	92	23,7 %	297	76,3 %	389	100 %
Betriebsrat im Überlasserbetrieb	Ja	47	34,8 %	88	65,2 %	135	100 %
	Nein	19	20,9 %	72	79,1 %	91	100 %
	Weiß nicht	25	15,7 %	134	84,3 %	159	100 %
	Gesamt	91	23,6 %	294	76,4 %	358	100 %
Betriebsrat im Beschäftigterbetrieb	Ja	64	27,2 %	171	72,8 %	235	100 %
	Nein	20	29,0 %	49	71,0 %	69	100 %
	Weiß nicht	8	9,6 %	75	90,4 %	83	100 %
	Gesamt	92	23,7 %	297	76,3 %	389	100 %
Branche Beschäftigterbetrieb	Industrie, Gewerbe und Handwerk	79	27,3 %	210	72,7 %	289	100 %
	Sonstige Branchen	11	12,2 %	79	87,8 %	90	100 %
	Gesamt	90	23,7 %	289	76,3 %	379	100 %

n = 401, n miss = zwischen 12 und 22.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 139: Wenn Soforthilfe der PRO-GE bekannt: Informationsquelle/n zur Soforthilfe der PRO-GE für LeiharbeiterInnen nach ausgewählten Indikatoren (Mehrfachnennungen möglich)

	Anzahl	Anteil
Printmedien	42	45,7 %
Gewerkschaft bzw. Betriebsrat	41	44,6 %
Andere Quelle (Postzusendung, Aushang in Überlasserfirma, Facebook, KollegInnen)	25	27,2 %
AMS	9	9,8 %
Gesamt	92	100 %

n = 92.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 140: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung zumindest teilweise in Arbeitszeit des Leiharbeitsverhältnisses und/oder zumindest teilweise vom Überlasserbetrieb finanziert

		Teilnahme an beruflicher Weiterbildung zumindest teilweise in Arbeitszeit des Leiharbeitsverhältnisses und/oder zumindest teilweise vom Überlasserbetrieb finanziert					
		Ja		Nicht zutreffend		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Beruflicher Status	(Überwiegend) ArbeiterIn	25	8,0 %	288	92,0 %	313	100 %
	(Überwiegend) Angestellte/r	6	6,8 %	82	93,2 %	88	100 %
	Gesamt	31	7,7 %	370	92,3 %	401	100 %
Alter, gruppiert	Bis 24 Jahre	8	14,0 %	49	86,0 %	57	100 %
	25 bis 34 Jahre	7	5,5 %	121	94,5 %	128	100 %
	35 bis 49 Jahre	11	7,6 %	133	92,4 %	144	100 %
	Ab 50 Jahren	5	6,9 %	67	93,1 %	72	100 %
	Gesamt	31	7,7 %	370	92,3 %	401	100 %
(Schulische/universitäre) Ausbildung oder Pension	(Schulische/universitäre) Ausbildung	10	13,0 %	67	87,0 %	77	100 %
	Pension	(1)	(20,0 %)	(4)	(80,0 %)	5	100 %
	Keine dieser Nebentätigkeiten	16	5,4 %	279	94,6 %	295	100 %
	Gesamt	27	7,2 %	350	92,8 %	377	100 %
Niveau der Tätigkeit	Hilfstätigkeit	2	2,0 %	99	98,0 %	101	100 %
	Angelernte Tätigkeit	9	6,9 %	121	93,1 %	130	100 %
	Mittlere Tätigkeit*	14	11,4 %	109	88,6 %	123	100 %
	Höhere Tätigkeit bzw. hoch qualifizierte und führende Tätigkeit	6	13,3 %	39	86,7 %	45	100 %
	Gesamt	31	7,8 %	368	92,2 %	399	100 %

n = 401, n miss = zwischen 2 und 24; Angaben in Klammern aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt interpretierbar.

* inkl. FacharbeiterInnentätigkeit.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 141: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach ausgewählten Indikatoren

		Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung					
		Ja		Nein		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Beruflicher Status	(Überwiegend) ArbeiterIn	47	15,3 %	261	84,7 %	308	100 %
	(Überwiegend) Angestellte/r	14	16,1 %	73	83,9 %	87	100 %
	Gesamt	61	15,4 %	334	84,6 %	395	100 %
Alter, gruppiert	Bis 24 Jahre	16	28,6 %	40	71,4 %	56	100 %
	25 bis 34 Jahre	20	15,7 %	107	84,3 %	127	100 %
	35 bis 49 Jahre	17	11,9 %	126	88,1 %	143	100 %
	Ab 50 Jahren	8	11,6 %	61	88,4 %	69	100 %
	Gesamt	61	15,4 %	334	84,6 %	395	100 %
(Schulische/ universitäre) Ausbildung oder Pension	(Schulische/universitäre) Ausbildung	32	41,6 %	45	58,4 %	77	100 %
	Pension	(1)	(20,0 %)	(4)	(80,0 %)	5	100 %
	Keine dieser Nebentätigkeiten	24	8,3 %	265	91,7 %	289	100 %
	Gesamt	57	15,4 %	314	84,6 %	371	100 %

n = 401, n miss = zwischen 6 und 30; Angaben in Klammern aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

Tabelle 142: Verwertbarkeit der beruflichen Weiterbildung für die Leiharbeitsstätigkeit nach Bedingungen der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung

	Sehr/eher hoch		Eher/sehr gering		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Teilnahme	29	93,5 %	2	6,5 %	31	100 %
Keine Teilnahme	10	34,5 %	19	65,5 %	29	100 %
Gesamt	39	65,0 %	21	35,0 %	60	100 %

n = 61, n miss = 1.

Quelle: L&R Datafile „AKÜ Interviews“, 2017

AUTOR/INNEN

AUTOR/INNEN

Andreas Riesenfelder



ist geschäftsführender Gesellschafter der L&R Sozialforschung OG. Seine Tätigkeitsschwerpunkte sind unter anderem die Evaluation arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, Bildungsforschung, Qualifikationsforschung, Arbeitsmarktforschung, Studien im Bereich der Arbeits- und Berufswelt, die Analyse neuer Erwerbsformen, Migrationsforschung sowie Studien zur Armut und Mindestsicherung.

Unter anderem war er Projektleiter bei einer Vielzahl von Projekten zur Sozialhilfe und zur Bedarfsorientierten Mindestsicherung. Weiters konnte er vielseitige Erfahrungen im Bereich von Evaluationen aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen sammeln, etwa bei der Evaluierung der beschäftigungspolitischen Maßnahmen des Bundeslandes Kärnten. Nicht zuletzt fand Andreas Riesenfelder auch Gelegenheit, eine Reihe von Grundlagenstudien zu den Themenbereichen Arbeitswelten, Arbeitslosigkeit und Armut durchzuführen.

Lisa Danzer



ist wissenschaftliche Mitarbeiterin bei L&R Sozialforschung. Sie hat Soziologie und Politikwissenschaft an der Universität Wien studiert und einen vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung geförderten Aufbaulehrgang für sozialwissenschaftliche Berufsqualifizierung (SOQUA) absolviert. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind unter anderem in den Forschungsbereichen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik,

Rand- und Jugendkulturen, Gesundheitsbereich (psychosoziale Versorgung von Kindern und Jugendlichen) sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie verortet.

Lisa Danzer war unter anderem an der Studie „3 Jahre Bedarfsorientierte Mindestsicherung (BMS) – Auswirkungen auf die Wiedereingliederung der BezieherInnen ins Erwerbsleben“ im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz beteiligt.

Petra Wetzel



ist wissenschaftliche Mitarbeiterin bei L&R Sozialforschung. Ihre Arbeitsschwerpunkte: sozialwissenschaftliche Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung an der Schnittstelle von sozialen, politischen und ökonomischen Fragestellungen, Dritter Sektor sowie Evaluationsstudien. Ihr Spektrum an AuftraggeberInnen innerhalb der Projektarbeit erstreckt sich vom öffentlichen Sektor auf nationaler Ebene (BMASK,

AK, AMS etc.) bis hin zur europäischen Ebene (Europäische Kommission).

Petra Wetzel war unter anderem an den Studien „Evaluierung der Anlaufstellen für Personen mit ausländischen Qualifikationen“ im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und „Arbeits- und Lebenssituation der Filmschaffenden“ im Auftrag der Verwertungsgesellschaft der Filmschaffenden (VdFS) beteiligt.

BISHER ERSCHIENEN IN DIESER REIHE

BISHER ERSCHIENEN IN DIESER REIHE

Band 1: Umverteilung im Wohlfahrtsstaat

Wien, Oktober 2009, 324 Seiten, 25 Euro, ISBN: 978-3-7035-1639-9

Autorinnen und Autoren:

Alois Guger (Projektleitung), Martina Agwi, Adolf Buxbaum, Eva Festl, Käthe Knittler, Verena Halsmayer, Simon Sturn, Michael Wüger

Der erste Band der Sozialpolitischen Studienreihe stellt eine gekürzte Fassung der WIFO-Studie „Umverteilung durch den Staat in Österreich“ dar. Die zentralen Fragestellungen der auf einem Entschließungsantrag des Nationalrats beruhenden Studie sind: Wie wird durch die Staatseinnahmen und Staatsausgaben die Verteilung der Einkommen bzw. die Wohlfahrt der Haushalte beeinflusst? Wer profitiert von bestimmten Ausgaben des Staates bzw. wer leistet welchen Beitrag zur Finanzierung der öffentlichen Haushalte?

Band 2: Armutsgefährdung in Österreich

EU-SILC 2008, Eingliederungsindikatoren

Wien, Dezember 2009, 304 Seiten, 25 Euro, ISBN: 978-3-7035-1640-5

Ergebnisse aus EU-SILC 2008

Autorinnen und Autoren:

Ursula Till-Tentschert (Projektleitung), Thomas Glaser, Richard Heuberger, Elisabeth Kafka, Nadja Lamei, Magdalena Skina, Matthias Till

Indikatoren für das Monitoring sozialer Eingliederung in Österreich

Matthias Till (Projektleitung), Franz F. Eiffe, Georg Datler, Justus Henke, Karin Schrittwieser, Ursula Till-Tentschert

Die jährlich in allen EU-Mitgliedsstaaten durchgeführten EU-SILC-Erhebungen (Statistics on Income and Living Conditions) zu Einkommen, Armut und Lebensbedingungen privater Haushalte in Europa sind eine wichtige Entscheidungsgrundlage für die österreichische Sozial- und Arbeitsmarktpolitik. Band 2 der Sozialpolitischen Studienreihe fasst zwei Studien der Statistik Austria zur sozialen Lage in Österreich zusammen: In der EU-SILC-Studie wird in Anlehnung an die EU-Armutsdefinition im stärkeren Ausmaß der Blickwinkel auf die Verteilung der Einkommen und der finanziellen Teilhabemöglichkeiten gelegt. In der Studie „Eingliederungsindikatoren“ wurde der Schwerpunkt auf nicht monetäre Teilhabemöglichkeiten gelegt.

Band 3: Finanzierung der Pflegevorsorge

Mittel- und langfristige Finanzierung der Pflegevorsorge

Alternative Finanzierungsformen der Pflegevorsorge

Wien, März 2010, 212 Seiten, 23 Euro, ISBN: 978-3-99046-000-9

Autorinnen und Autoren:

Ulrike Mühlberger, Käthe Knittler, Alois Guger, Margit Schratzenstaller

Wissenschaftliche Assistenz:

Stefan Fuchs, Andrea Sutrich

Band 3 der Sozialpolitischen Studienreihe umfasst zwei Studien des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung, die sich mit unterschiedlichen Fragen und Problemstellungen zur Finanzierung des österreichischen Pflegesystems auseinandersetzen. Die erste Studie der vorliegenden Publikation beschäftigt sich mit der Analyse der Finanzströme der österreichischen Pflegevorsorge, mit dem Ziel, eine Bestandsaufnahme und eine Prognose der Kostenentwicklung der Langzeitpflege in Österreich zu präsentieren.

Die zweite Studie diskutiert unterschiedliche Organisations- und Finanzierungsformen der Pflegevorsorge sowie deren ökonomische Auswirkungen.

Band 4: Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich

Wien, September 2010, 260 Seiten, 24 Euro, ISBN: 978-3-99046-001-6

Autorinnen und Autoren:

Hubert Eichmann, Jörg Flecker, Alfons Bauernfeind, Bernhard Saupe, Marion Vogt

Die Studie der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) präsentiert differenzierte Darstellungen zu Beschäftigungsformen, Arbeitszeiten, Einkommen, Arbeitsorganisation, Gesundheit, Weiterbildung sowie zur Arbeitszufriedenheit. Außerdem werden europäische Vergleichsdaten zur Einordnung Österreichs im EU-Kontext angeführt. Auf Basis der gesammelten Ergebnisse gibt die Studie einen kurzen Ausblick auf folgende Frage: In welche Richtung müssen sich Rahmenbedingungen für Erwerbsarbeit in Österreich ändern, um das Beschäftigungssystem angesichts struktureller Herausforderungen zukunftssicher zu machen?

Band 5: Armutsgefährdung und Lebensbedingungen in Österreich

Ergebnisse aus EU-SILC 2009

Wien, Jänner 2011, 228 Seiten, 23 Euro, ISBN: 978-3-99046-002-3

Autorinnen und Autoren:

Ursula Till-Tentschert (Projektleitung EU-SILC), Matthias Till (Eingliederungsindikatoren), Franz Eiffe, Thomas Glaser, Richard Heuberger, Elisabeth Kafka, Nadja Lamei, Magdalena Skina-Tabue

Im Juni 2010 haben sich die europäischen Regierungen auf eine neue Wachstumsstrategie bis zum Jahr 2020 geeinigt, die erstmals und ausdrücklich einen Schwerpunkt zur Verringerung von Armut und sozialer Ausgrenzung mit konkreten Zielgrößen formuliert. Die vorliegende Publikation der Statistik Austria präsentiert aktuelle Ergebnisse aus EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions) 2009 zu Einkommen, Armutsgefährdung und Lebensbedingungen österreichischer Privathaushalte in Österreich.

Band 6: Betriebliche und private Altersvorsorge in Österreich

Durchführungswege und Kosten für die öffentliche Hand

Wien, März 2011, 120 Seiten, 20 Euro, ISBN: 978-3-99046-003-0

Autor:

Thomas Url

Personen mit einem erwarteten Einkommensrückgang im Ruhestand können den Unterschied zwischen der erwarteten gesetzlichen Pension und dem gewünschten Einkommensniveau im Alter durch zusätzliche private Altersvorsorge ausgleichen. Daneben können Arbeitgeber für ihre Beschäftigten im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge ein Zusatzeinkommen im Alter aufbauen. Die vorliegende Studie vergleicht die wichtigsten betrieblichen und privaten Altersvorsorgeformen nach ihren steuerlichen Anreizen und führt erstmals eine Schätzung der direkten und indirekten Kosten der steuerlichen Förderung in Österreich durch. Sie wurde durch das Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung im Auftrag des BMASK durchgeführt.

Band 7: Alleinerziehende in Österreich

Lebensbedingungen und Armutsrisiken

Wien, April 2011, 284 Seiten, 24 Euro, ISBN: 978-3-99046-004-7

Autorinnen und Autoren:

Ulrike Zartler, Martina Beham, Ingrid Kromer, Heinz Leitgöb, Christoph Weber, Petra Friedl

Die in Kooperation zwischen den Instituten für Soziologie der Universität Wien und der Universität Linz erstellte Studie „Alleinerziehende in Österreich“ verfolgt das Ziel, die Lebenssituation Alleinerziehender und deren spezifische Herausforderungen darzustellen und zu analysieren und dabei besonders auf die Situation alleinerziehender Mütter einzugehen. Darüber hinaus werden Armuts- und Deprivationsrisiken von Alleinerzie-

herinnen und ihren Kindern aufgezeigt sowie unterschiedliche Interventionen zur Bekämpfung der Armutsgefährdung in Ein-Eltern-Familien skizziert.

Band 8: Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung in Österreich

Ergebnisse aus EU-SILC 2010

Wien, Dezember 2011, 176 Seiten, 21 Euro, ISBN: 978-3-99046-005-4

Autorinnen und Autoren:

Ursula Till-Tentschert (Projektleitung EU-SILC), Matthias Till (Eingliederungsindikatoren), Thomas Glaser, Richard Heuberger, Elisabeth Kafka, Nadja Lamej, Magdalena Skina-Tabue

Die vorliegende Publikation widmet sich erstmals ausführlich Gefährdungslagen sozialer Ausgrenzung im Sinne der Europa-2020-Strategie. Grundlage des vorliegenden Berichts sind Daten aus der EU-SILC-Erhebung 2010 zu Einkommen und Lebensbedingungen. Diese wird seit 2003 jährlich von Statistik Austria im Auftrag des BMASK durchgeführt. Präsentiert werden die Zusammensetzung und zahlenmäßige Entwicklung der Gruppe von Ausgrenzungsgefährdeten in Österreich.

Band 9: Geringfügige Beschäftigung in Österreich

Wien, November 2011, 416 Seiten, 28 Euro, ISBN: 978-3-99046-006-1

Autorinnen und Autoren:

Andreas Riesenfelder, Susi Schelepa, Petra Wetzel

L&R Sozialforschung führte im Jahr 2002 in Kooperation mit dem Institut für Staatswissenschaften der Universität Wien eine umfassende Grundlagenstudie zur Beschäftigungssituation und sozialen und materiellen Absicherung von geringfügig Beschäftigten in Österreich durch. In der Studie finden sich detaillierte Erhebungen zur Frage der Arbeitszufriedenheit und zur Arbeitsbelastung. Zusätzlich wurde auch auf eine Darstel-

lung der Branchen und Wirtschaftsbereiche der Arbeitsplätze geringfügig Beschäftigter im Jahresvergleich geachtet. Des Weiteren ist auch eine Erhebung zu arbeitsrechtlichen Problemen im Zusammenhang mit geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen und zum Stand der Information der geringfügig Beschäftigten über ihre rechtlichen Ansprüche enthalten.

Band 10: Evaluierung des Behindertengleichstellungsrechts

Wien, März 2012, 390 Seiten, 27 Euro, ISBN: 978-3-99046-007-8

Autorinnen und Autoren:

Christian Schober, Selma Sprajcer (NPO-Institut der WU Wien) und Christian Horak, Thomas M. Klein, Bojan Djukic, Julia Soriat (Contrast Management-Consulting) Walter J. Pfeil, Susanne Mayer (Universität Salzburg)

Band 10 der Sozialpolitischen Studienreihe befasst sich mit zwei umfassenden Evaluierungsstudien zum Behindertengleichstellungsrecht. Die sozialwissenschaftliche Studie befasst sich in erster Linie mit einer wirkungsorientierten Evaluierung des Behindertengleichstellungspaketes. Des Weiteren wird auf die verfassungsrechtliche Anerkennung der Gebärdensprache und des Bundes-Behindertengleichstellungsbegleitgesetzes eingegangen. Das rechtswissenschaftliche Gutachten wurde von Univ.-Prof. Walter Pfeil und Dr. Susanne Mayer von der Universität Salzburg erarbeitet. Der Bericht setzt sich mit diversen rechtlichen Fragestellungen zum Behindertengleichstellungsrecht auseinander und analysiert die bestehende Rechtslage.

Band 11: Soziale Lage älterer Menschen in Österreich

Wien, Juli 2012, 188 Seiten, 27 Euro, ISBN: 978-3-99046-007-8

Autorinnen und Autoren:

Franz Ferdinand Eiffe (Projektleitung), Matthias Till, Georg Datler, Richard Heuberger, Thomas Glaser, Elisabeth Kafka, Nadja Lamei, Magdalena Skina, Ursula Till-Tentschert

Basis der Studie über die soziale Lage älterer Menschen ist eine EU-SILC-Erhebung aus dem Jahr 2008. Der Bericht befasst sich mit konzeptionellen und empirischen Aspekten der Armut im Alter und der Identifikation von Armutsgefährdungsschwellen, führt empirische Analysen zu zentralen Lebensbereichen älterer Menschen aus und erörtert technische Aspekte der Armutsmessung. Band 11 der Sozialpolitischen Studienreihe zeichnet ein umfassendes Bild der Lebenssituation älterer Menschen in Österreich und diskutiert relevante konzeptuelle Fragen, die für die zukünftige Forschung in diesem Bereich, aber auch für die amtliche Statistik von großer Relevanz sind.

Band 12: Arbeitsmarktöffnung 2011

Monitoring der Arbeitsmarktauswirkungen der Zuwanderung aus den neuen EU-Mitgliedsländern im Regime der Freizügigkeit – Begleitende Beratung und Analyse

Monitoring der Arbeitsmarktöffnung – Auswirkungen auf Beschäftigungsformen und auf Lohndumping

Wien, Dezember 2012, 480 Seiten, 29 Euro, ISBN: 978-3-99046-009-2

Autorinnen und Autoren:

WIFO im Auftrag des BMASK

L&R Sozialforschung im Auftrag des BMASK und der AK Wien

Seit 1. Mai 2011 ist der österreichische Arbeitsmarkt für acht der 2004 zur EU beigetretenen Staaten – Tschechien, Slowakei, Ungarn, Slowenien, Polen, Estland, Lettland und Litauen – geöffnet. In Band 12 der Sozialpolitischen Studienreihe werden zwei Studien behandelt, die ein umfassendes Bild der Auswirkungen der Arbeitsmarktöffnung hinsichtlich quantitativer und qualitativer Aspekte liefern. Neben dem Ausmaß der Immigration seit dem 1. Mai 2011 untersuchte das WIFO auch die Struktur und Mobilität der zugewanderten Arbeitskräfte. L&R Sozialforschung analysierte qualitative Veränderungen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt, Entsendungen nach Österreich sowie das Phänomen und die Bekämpfung des Lohndumpings.

Band 13: Monitoring des effektiven Pensionsantrittsalters 2011

Bericht 2012 des Büros der Kommission zur langfristigen Pensionssicherung

Beschluss der Sitzung am 29. Oktober 2012

Wien, September 2013, 404 Seiten, 28 Euro, ISBN: 978-3-7035-1637-5

Autorinnen und Autoren:

Johann Stefanits, Irene Sassik, Roman Freitag, Ursula Obermayr, Michaela Mayer-Schulz

Die umlagefinanzierte gesetzliche Pensionsversicherung stellt weiterhin die größte Säule der Pensionsvorsorge in Österreich dar, wobei sie aufgrund geänderter Rahmenbedingungen so angepasst werden muss, dass ihre langfristige Finanzierbarkeit erhalten bleibt. Ziel des vorliegenden Berichts sind die Darstellung des Pensionsantrittsverhaltens im Jahr 2011 und insbesondere die gezielte Analyse des effektiven Pensionsantrittsalters, wobei ein Konnex zur demografischen Entwicklung und zur Erwerbsbeteiligung hergestellt wird.

Band 14: Die Langzeitwirkung von Qualifikationsmaßnahmen des Arbeitsmarktservice

Wien, November 2013, 126 Seiten, 20 Euro, ISBN: 978-3-99046-012-2

Autorinnen und Autoren:

Jürgen Holl, Günter Kernbeiß, Karin Städtner, Michael Wagner-Pinter

Die verschiedenen Schulungsmaßnahmen des Arbeitsmarktservice Österreich stehen nicht zuletzt wegen der Frage nach ihrer nachhaltigen Wirkung zur Arbeitsmarktintegration im besonderen öffentlichen Interesse. Im aktuellen Band 14 der Sozialpolitischen Studienreihe werden die Forschungsergebnisse der Firma Synthesis-Forschung zur Langzeitwirkung dieser Qualifikationsmaßnahmen einer breiten Öffentlichkeit vorgestellt. Sie untermauern einmal mehr empirisch die in der arbeitsmarktpolitischen Zielsetzung verfolgte Ausrichtung, via spezifische Qualifizierungsmaßnahmen die nachhaltige Arbeitsmarktintegration zu fördern.

Band 15: Überblick Arbeitsbedingungen in Österreich

Wien, Juni 2014, 400 Seiten, 28 Euro, ISBN: 978-3-99046-038-2

Autorinnen und Autoren:

Hubert Eichmann, Bernhard Saupe

Auf Basis einer breit angelegten Literaturanalyse u. a. mit Sekundäranalysen aus Repräsentativdatensätzen wird ein aktueller Überblick über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Österreich erarbeitet. Das abzudeckende Themenspektrum reicht von Beschäftigungsformen, Arbeitszeiten, Einkommen, Arbeitsorganisation, Gesundheit, Weiterbildung bis hin zu subjektiven Einschätzungen der Arbeitsqualität. Darüber hinaus erfolgt eine Einordnung Österreichs im europäischen Vergleich. Die Studie ist als Follow-up des 2010 publizierten Bandes 4 der Sozialpolitischen Studienreihe des BMASK angelegt. Im besonderen Fokus stehen die Entwicklung seit Ausbruch der Finanz- und Wirtschaftskrise und damit einhergehende Veränderungen bei Arbeitsbedingungen.

Band 16: Psychische Erkrankungen und Invalidität

Endbericht der 2. Arbeitsgruppe zur Neugestaltung des Invaliditätsrechts September 2012 bis Juni 2013

Wien, September 2014, 328 Seiten, 24 Euro, ISBN: 978-3-99046-094-8

Autorinnen und Autoren:

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hrsg.)

Es wird aktuell immer wieder darauf hingewiesen, dass dem Bereich psychische Erkrankungen eine steigende Bedeutung als Ursache für frühzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsleben zukommt. Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz entschloss sich daher 2012, das Thema psychische Erkrankungen und Invalidität in einem breit aufgesetzten Prozess unter Einbeziehung möglichst aller relevanten Stakeholder einer generellen Problemaufbereitung zuzuführen.

Band 17: Unterstützung der arbeitsmarktpolitischen Zielgruppe „NEET“

Studie von ISW, IBE und JKU im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Wien, Dezember 2014, 614 Seiten, 34 Euro, ISBN: 978-3-99046-109-9

Autorinnen und Autoren:

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hrsg.),

Johann Bacher, Julius Braun, Simon Burtscher-Mathis, Cornelia Dlabaja,

Thomas Lankmayer, Heinz Leitgöb, Martina Stadlmayer, Dennis Tamesberger

Wie viele Jugendliche sind in Österreich von NEET (not in employment, education or training) betroffen, was sind die Ursachen für ein erhöhtes NEET-Risiko, und welche Faktoren begünstigen eine (dauerhafte) Überwindung des NEET-Status? Zur Beantwortung dieser Fragen startete das Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) in Kooperation mit dem Institut für Soziologie der Johannes Kepler Universität (JKU) und dem Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung (IBE) ein umfangreiches Forschungsprojekt mit dem Ziel, ein differenziertes Bild der NEET-Jugendlichen zu zeichnen. Zunächst werden die sozialstrukturellen Merkmale der NEET-Jugendlichen sowie die zentralen Risikofaktoren (u. a. früher Schulabbruch, geringe Bildung der Eltern, Migrationshintergrund, Kinderbetreuungspflichten) quantitativ erhoben. Dabei zeigt sich, dass es sich um eine sehr heterogene Gruppe handelt, die entsprechend vielfältige Bedürfnis- und Problemlagen aufweist. Diese werden im qualitativen Untersuchungsteil mittels Einzelfalldarstellungen und Interviews vertieft. Auf dieser Grundlage werden abschließend Handlungsstrategien entwickelt: Empfohlen werden vor allem niederschwellige Maßnahmen, die an den individuellen Bedürfnissen der Jugendlichen ansetzen, eine Weiterentwicklung der aktiven Arbeitsmarktpolitik sowie öffentliche Investitionen in die Bildungs- und Kinderbetreuungsinfrastruktur.

Band 18: Eine Arbeitslosenversicherung für den Euroraum als automatischer Stabilisator

Studie des DIW Berlin im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Wien, März 2015, 174 Seiten, 20 Euro, ISBN: 978-3-99046-123-5

Autorinnen und Autoren:

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hrsg.),

Sebastian Dullien, Ferdinand Fichtner, Peter Haan, Laslo Jaeger, Max Jansen,

Richard Ochmann, Erik Tomasch

Die vorliegende Studie analysiert die makroökonomischen Stabilisierungs- und mikroökonomischen Verteilungswirkungen einer europäischen Arbeitslosenversicherung. Auf Grundlage dynamischer makroökonomischer Simulationen wird gezeigt, dass ein solches Transfersystem innerhalb des Euroraums – je nach Ausgestaltung – zu einer merklichen Stabilisierung der wirtschaftlichen Entwicklung geführt hätte. Dies gilt selbst für eine gemessen am Transferumfang relativ kleine europäische Arbeitslosenversicherung mit einer maximalen Bezugszeit von sechs Monaten und einer Nettoersatzquote von 30 %; mit größerem Leistungsumfang steigt die Stabilisierungswirkung, aber im Gegenzug auch die möglicherweise unerwünschten Wirkungen auf Arbeitsanreize und das Ausmaß der Umverteilung zwischen den Mitgliedsländern. Die Verteilungswirkungen dürften insgesamt aus politischer Sicht unproblematisch sein; tendenziell finden sich leicht progressive bis neutrale Effekte auf die Einkommensverteilung, Haushalte mit niedrigeren Einkommen profitieren also überproportional von der Einführung einer europäischen Arbeitslosenversicherung.

Band 19: Kinder und Jugendliche als pflegende Angehörige

Einblick in die Situation Betroffener und Möglichkeiten der Unterstützung

Wien, August 2015, 442 Seiten, 32 Euro, ISBN: 978-3-99046-157-0

Autorinnen und Autoren:

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hrsg.),

Maria Daniel, Julia Hauprich, Manuela Kainbacher, Martina Koller, Martin Nagl-Cupal,
Hanna Mayer

Als „Young Carers“ werden Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren bezeichnet, die regelmäßig Pfllegetätigkeiten für ein chronisch krankes Familienmitglied übernehmen. Neben Haushaltstätigkeiten und der Obsorge für gesunde Geschwister sind sie in „klassische“ Pfllegetätigkeiten involviert, die normalerweise von Erwachsenen übernommen werden.

In Österreich ist dieser Gruppe der pflegenden Angehörigen bisher nur wenig Aufmerksamkeit geschenkt geworden. Das Institut für Pflegewissenschaft der Universität Wien führte daher im Auftrag des Sozialministeriums zwei Studien zu dieser Thematik durch. In der ersten Studie werden zunächst Anzahl und soziodemografische Merkmale der Young Carers erhoben, und es wird beschrieben, was diese tun und was sie belastet. Im folgenden qualitativen Studienteil werden negative (und auch positive) Auswirkung früher Pfllegeerfahrungen aus der Sicht ehemaliger, nunmehr erwachsener Young Carers beleuchtet. Die zweite Studie legt ein Rahmenkonzept für Projekte zur Unterstützung von pflegenden Kindern und Jugendlichen sowie deren Familien vor. Damit soll aufgezeigt werden, durch welche konkreten Maßnahmen Betroffene unterstützt werden können und welche Voraussetzungen für ein wirksames Young-Carers-Projekt gegeben sein sollten.

Band 20: Ausbildung bis 18

Grundlagenanalysen zum Bedarf von und Angebot für die Zielgruppe

Wien, Juni 2016, 360 Seiten, 26 Euro, ISBN: 978-3-99046-223-2

Autorinnen und Autoren:

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hrsg.),

Mario Steiner, Gabriele Pessl, Johannes Karaszek

Mit der Einführung einer „Ausbildung bis 18“ soll der Anteil der frühen AusbildungsabbrecherInnen (FABA) reduziert und die Zahl der Bildungsabschlüsse in Österreich erhöht werden.

Der vorliegende Bericht stellt die Ergebnisse der wissenschaftlichen Grundlagenanalysen dar, die vom Institut für Höhere Studien im Auftrag von BMASK, BMBF und BMWFW durchgeführt wurden. Er beinhaltet quantitative Analysen zu Ausmaß und Ursachen von frühem Bildungsabbruch, qualitative Analysen zu Problemlagen und Ressourcen betroffener Jugendlicher sowie eine Analyse der vorhandenen präventiven und kompensatorischen Angebote.

Zielgruppe der „Ausbildung bis 18“ sind demnach rund 16.000 Jugendliche zwischen 15 und 17 Jahren, die jedoch in Hinblick auf ihre Lebenssituation und den Grad ihrer Systemferne sowie hinsichtlich ihres Unterstützungsbedarfs sehr unterschiedlich sind. Österreichweit werden bereits beträchtliche Aktivitäten im Bereich der Kompensation eines fehlenden Abschlusses gesetzt. Um die „Ausbildung bis 18“ zu realisieren, ist es jedoch notwendig, den Bereich der Prävention auszubauen.

Band 21: Intergenerationelle Lebensqualität. Diversität zwischen Stadt und Land.

Wien, Dezember 2016, 196 Seiten, 20 Euro, ISBN: 978-3-99046-250-8

Autorinnen und Autoren:

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hrsg.),

Anton Amann, Christian Bischof, Andreas Salmhofer

Subjektive Lebensqualität ist heute stark geprägt von der Diversität zwischen Stadt und Land sowie zwischen den einzelnen Generationen. Ein hoher Anteil alter Menschen lebt in gering besiedelten Gebieten, wobei dieser Anteil zukünftig noch steigen wird.

Die empirischen Analysen der vorliegenden, vom Sozialministerium in Auftrag gegebenen Studie konzentrieren sich auf die subjektiven Dimensionen von Lebensqualität: materielle Lebensbedingungen, Wohnbedingungen und Wohnumfeld, Infrastruktur und Mobilität, Partizipation und soziale Unterstützung, subjektives Wohlbefinden und Gesundheit. Hier bestehen systematische, infrastrukturbedingte Differenzen. Das eigentlich interessante Ergebnis ist jedoch, dass die regional unterschiedliche Bevölkerungsdichte in den meisten Fällen Differenzen besser erklären kann als Alter, Geschlecht oder Bildung. Eine Ausnahme bildet das Thema Gesundheit, hier haben das Alter und in weiterer Folge auch der Bildungsabschluss eine höhere Effektstärke.

Weitere Informationen und alle Bücher der Studienreihe als E-Books zum Download unter www.studienreihe.at.

Band 22: Einsatz und Wirkung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen

Eine Evaluierung für Oberösterreich

Wien, August 2017, 228 Seiten, 20 Euro, ISBN: 978-3-99046-298-0

Autorinnen und Autoren:

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hrsg.),

Rainer Eppel, Thomas Leoni, Helmut Mahringer, Trude Hausegger, Christine Reidl, Friederike Weber

Zu gesundheitlichen Problemlagen der Erwerbsbevölkerung und der Wirksamkeit arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für Arbeitslose mit gesundheitlicher Belastung fehlte es in Österreich bisher an fundierter empirischer Evidenz. Die vorliegende Studie leistet einen Beitrag zur Schließung dieser Lücke. Mittels Verknüpfung erwerbsbezogener Daten der Sozialversicherung und des AMS mit gesundheitsbezogenen Daten der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse werden quantitative Bedeutung und Art arbeitsmarktrelevanter gesundheitlicher Einschränkungen unter den Erwerbspersonen sowie Einsatz und Wirkung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen untersucht. Arbeitsuchende sind viel häufiger von gesundheitlichen Belastungen betroffen als unselbstständig Beschäftigte, insbesondere von Muskel-Skelett-Erkrankungen und psychischen Erkrankungen. Alle evaluierten Maßnahmen steigern die Erwerbsbeteiligung der teilnehmenden gesundheitlich belasteten Arbeitslosen. Darüber hinaus lässt sich für eine Reihe von Maßnahmen eine positive Wirkung auf die Integration in ungeförderte unselbstständige Beschäftigung nachweisen, wenn auch teilweise mit großer zeitlicher Verzögerung. Personen mit einer psychischen Erkrankung profitieren stark von geförderter Beschäftigung auf dem 2. Arbeitsmarkt.

Band 23: Österreich 2025: Arbeitszeitverteilung in Österreich

Analyse und Optionen aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Wien, November 2017, 224 Seiten, 20 Euro, ISBN: 978-3-99046-317-8

Autorinnen und Autoren:

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hrsg.),

Julia Bock-Schappelwein, Ulrike Famira-Mühlberger, Ulrike Huemer, Hedwig Lutz,
Christine Mayrhuber

Die empirische Evidenz zur Verteilung der Arbeitszeit unselbstständig Beschäftigter in Österreich zeigt eine hohe Heterogenität, insbesondere zwischen Frauen und Männern (Gender-Time-Gap). Grund dafür sind traditionelle Rollenbilder sowie die ungleiche Verteilung der Hausarbeit und der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen.

Die vorliegende Studie liefert arbeitszeitbezogene Ansatzpunkte zur Förderung einer ausgeglichenen Verteilung der Erwerbsarbeitszeit von Frauen und Männern, ebenso wie Maßnahmen für spezifische Lebensphasen, die eine Anpassung der individuellen Erwerbsarbeitszeit zur Vereinbarkeit von Beruf und außerberuflichen Verpflichtungen bzw. Interessen ermöglichen.

Weitere Informationen und alle Bücher der Studienreihe als E-Books zum Download unter www.studienreihe.at.



BUNDESMINISTERIUM FÜR
ARBEIT, SOZIALES, GESUNDHEIT
UND KONSUMENTENSCHUTZ