

Die Leiharbeit in der Krise?

Andreas Riesenfelder, Petra Wetzel

L&R SOZIALFORSCHUNG
Lechner, Reiter und Riesenfelder Sozialforschung OEG
A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1 TEL +43 (1) 595 40 40 - 0



IMPRESSUM

VerfasserInnen: Dieser Bericht wurde von L&R Sozialforschung im Auftrag der Arbeiterkammer Wien erstellt

Wien, 2010

www.lrsocialresearch.at

Inhalt

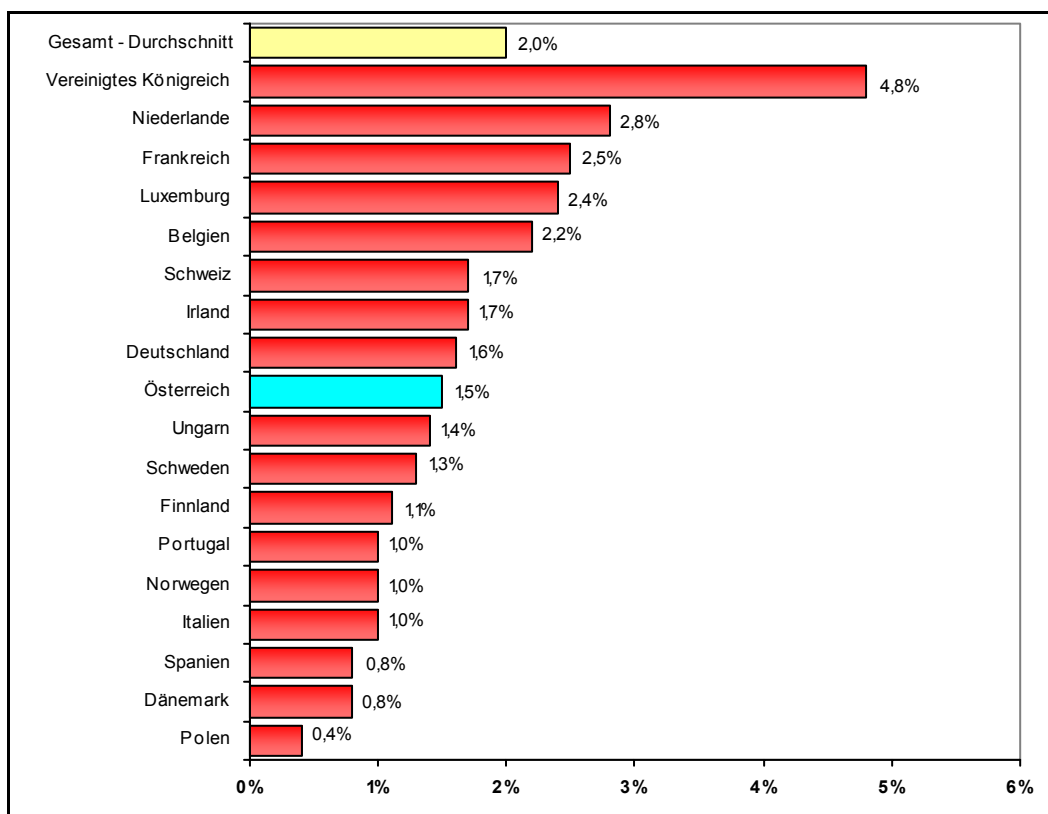
1	Überblick über die Entwicklung der Leiharbeit in den Mitgliedstaaten der EU	3
2	Überblick über die Entwicklung der Leiharbeit in Österreich	8
	Migrationshintergrund	10
	Bundesland	11
3	Einkommen	12
4	Erwerbsintegration	15
5	Erwerbsübergänge - Brückenfunktion	20
6	Erwerbsdauer	21
7	Die Situation der überlassenen Arbeitskräfte	23
7.1	Struktur der Leiharbeitsverhältnisse	24
7.2	Empirische Ergebnisse zur Entkoppelung von Arbeitseinsatz und der Dauer der Beschäftigung	27
7.2.1	Zur Bedeutung von Stehzeiten	30
7.3	Krankenstände während eines Leiharbeitsverhältnisses	32
7.4	Arbeitssituation und Zufriedenheit mit der Arbeitssituation	35
7.5	Probleme im Zusammenhang mit Leiharbeitsverhältnissen	43
7.5.1	Probleme mit dem Überlasserbetrieb	44
7.5.2	Probleme mit dem Beschäftigerbetrieb	45
7.5.3	(Un)freiwillige Überstunden	45
7.6	Empirische Befunde zur Inklusion der LeiharbeiterInnen in das System des Lifelong Learning	47
7.6.1	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung	47
7.6.2	Interesse an beruflicher Weiterbildung	48
7.6.3	Bildungsförderung Zeitarbeit	50
8	Abbildungsverzeichnis	53
9	Tabellenverzeichnis	54
10	Literatur	60
	Internetquellen	71
11	Darstellung der Stichprobe der fernmündlichen Interviews	72
12	Tabellenanhang	73
12.1	Tabellen zu den Interviews mit LeiharbeiterInnen	73
12.2	Materialien zu den Strukturanalysen	119

12.3	Materialien zum Einkommen	120
12.4	Materialien zur Abgangstypologie	124
12.5	Materialien zur Erwerbsdauer	125
12.6	Materialien zur Wiederanstellung	129

1 Überblick über die Entwicklung der Leiharbeit in den Mitgliedstaaten der EU

Leiharbeit hat in den letzten Jahren in Europa zusehends an Bedeutung gewonnen. Laut Angaben der International Confederation of Private Employment Agencies (CIETT) hat sich die Zahl der LeiharbeiterInnen in Europa von rund 1,5 Mio. im Jahr 1996 mehr als verdoppelt und betrug im Jahr 2007 rund 3,8 Mio. (siehe CIETT 2009: 21). Länderspezifisch zeigen sich hinsichtlich der Bedeutung von Leiharbeit jedoch nach wie vor deutliche Unterschiede. Spitzenreiter ist seit Jahren das Vereinigte Königreich mit einem Anteil von zuletzt 4,8% LeiharbeiterInnen an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen.¹ Österreich liegt entsprechend dieser CIETT-Daten mit einem Anteil von 1,5% im europäischen Mittelfeld.

Abbildung 1: Anteil der LeiharbeiterInnen an der Gesamtzahl Erwerbstätiger in ausgewählten europäischen Ländern, 2007



Quelle: CIETT 2009: 23; basierend auf Vollzeitäquivalenten, in Prozent der Gesamtzahl der Erwerbstätigen

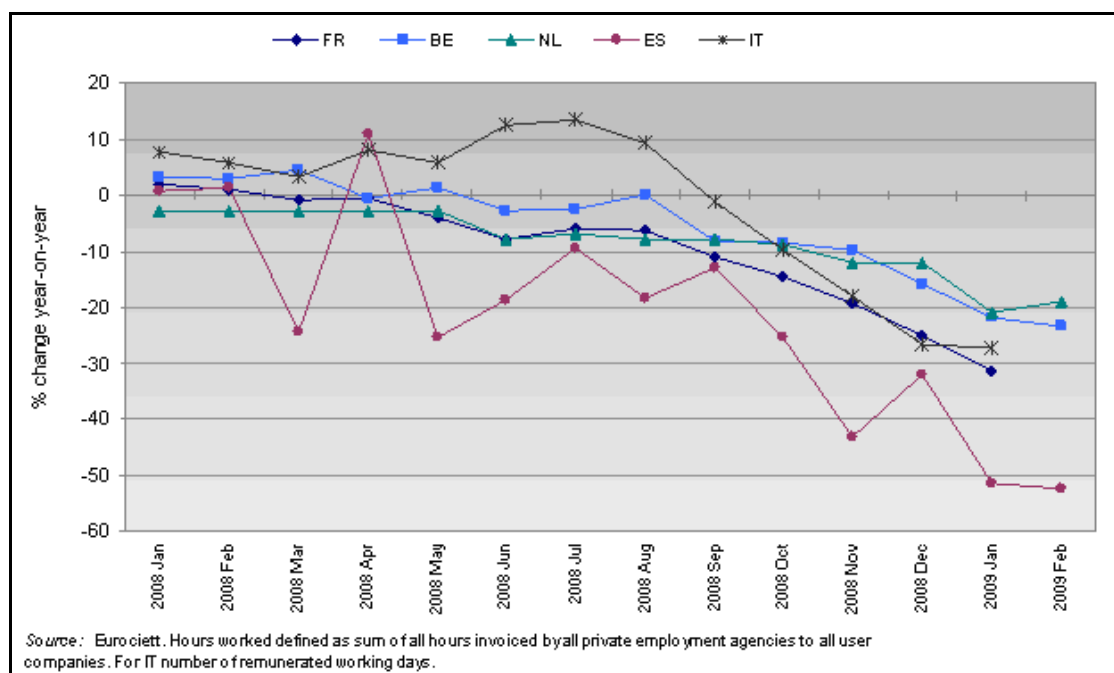
Gleichzeitig trifft die derzeitige Wirtschaftskrise jene Beschäftigten am ‚flexiblen Rand‘ besonders stark – „Temporary workers remain the group hit first and hardest by the downturn“ (European Commission 2009: 7). Laut den Angaben im monatlichen EU-

¹ Berechnet auf Basis von Vollzeitäquivalenten.

Monitor zur Beschäftigung zeigt sich für die letzten Monate eine kontinuierliche sinkende Tendenz für Leiharbeit (vgl. Abbildung 2). Auch wenn hier keine aktuellen Daten für alle EU-Mitgliedsstaaten zur Verfügung stehen, kann davon ausgegangen werden, dass es sich um einen einheitlichen Trend handelt.

Mittelfristig erwarten die Zeitarbeitsfirmen jedoch eine Entspannung der Situation. Gerade die derzeitige Situation zeige, so die BranchenvertreterInnen, wie wichtig flexibles Personal ist und so wird erwartet, dass Unternehmen künftig verstärkt auf LeiharbeiterInnen zurückgreifen werden (vgl. bspw. Österreichischer Verband Zeitarbeit und Arbeitsvermittlung <http://www.vza.at/>; Bundesverband Zeitarbeit <http://www.bza.de/>).

Abbildung 2: Anzahl in Rechnung gestellter Arbeitsstunden durch private Zeitarbeitsfirmen in ausgewählten EU-Mitgliedstaaten, prozentuale Veränderungen im Jahresvergleich



Quelle: European Commission 2009: 7

Die **rechtliche Stellung** der Leiharbeit ist in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union bis dato sehr unterschiedlich. Die Frage der (Un-)Gleichbehandlung von LeiharbeiterInnen und Stammbeschaftung wird seit vielen Jahren diskutiert. Eine Studie von Nienhäuser/Wenzel aus dem Jahr 2003 untersuchte beispielsweise die Frage der Gleichbehandlung in 15 Mitgliedstaaten der EU und kam zum Ergebnis, dass schlechtere Bezahlung und ungünstigere sonstige Arbeitsbedingungen ein typisches Merkmal der Leiharbeit sind. Mittels der **Richtlinie 2008/104/EG** vom 19. November 2008 über Leiharbeit konnten nach jahrelangen Gesprächen europaweite Mindestvorschriften über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitskräften erzielt werden. Die Richtlinie sieht eine weitgehende Gleichbehandlung von LeiharbeiterInnen während der Dauer ihrer Überlassung an ein Unternehmen und der Stammbeschaftung in Bezug auf wesentliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen vor. Dazu zählen laut Richtlinie die Dauer der Arbeitszeit, Überstunden, Pausen, Ruhezeiten, Nachtarbeit, Urlaub und arbeitsfreie Tage sowie das Arbeitsentgelt. Hinsichtlich des letztgenannten Punktes –

dem Arbeitsentgelt – sieht die Richtlinie jedoch eine Tariföffnungsklausel vor, d.h. vom Grundsatz der Gleichbehandlung kann abgewichen werden, wenn das Leiharbeitsverhältnis durch einen Kollektivvertrag erfasst ist. Zu wahren ist jedoch jedenfalls der Gesamtschutz der LeiharbeiterInnen. Die Richtlinie ist binnen drei Jahren (bis Dezember 2011) umzusetzen.

Für Österreich geht Schindler (2009: 176ff) von einigem Umsetzungsbedarf aus. Dies betrifft zum einem den Anwendungsbereich des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG), denn die Richtlinie ist auch auf den Bereich der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung und den öffentlichen Dienst anzuwenden. Zweitens bedarf es auf sowohl auf inhaltlicher Ebene als auch betreffend die Berücksichtigung der allgemeinen betrieblichen Regelungen teilweise Ergänzungen (vgl. detailliert ebd.)

Die derzeit noch geltende Rechtslage in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union ist höchst unterschiedlich ausgestaltet (vgl. dazu detailliert: Arrowsmith 2008; Arrowsmith 2006; Europäische Akademie für Wirtschaft und Personaldienstleistungen 2006). Generell bestehen Staaten in denen die Arbeitskräfteüberlassung Gegenstand spezifischer Rechtsgrundlagen ist. Zu dieser Ländergruppe zählen: AT, BE, ES, DE, EL, SE, IE, IT, UK. In anderen Staaten ist die Arbeitskräfteüberlassung im Rahmen des allgemeinen Arbeitsrechtes reguliert (FI, FR, HU, LU, PL, SI, RO). Die Staaten CZ, NL, PT, und SK weisen eine Kombination der beiden oben angeführten Regulierungswege auf, d.h. die Arbeitskräfteüberlassung ist sowohl im Rahmen des allgemeinen Arbeitsrechtes als auch in spezifischen Rechtsgrundlagen reguliert. Dazu treten häufig kollektivvertragliche Bestimmungen. Am weitestgehenden gilt dies für Dänemark, wo die Ausgestaltung der Arbeitskräfteüberlassung ausschließlich auf kollektivvertraglicher Ebene erfolgt. Letztlich sind in einigen neuen Mitgliedstaaten bis dato keine rechtlichen Grundlagen zur Arbeitskräfteüberlassung erlassen worden (LV, LT, MT, CY, BG, EE).

Unterschiede zeigen sich beispielsweise bei der Frage der maximalen **Dauer der Überlassung**. Derzeit sehen neun Mitgliedstaaten zeitliche Beschränkungen der Überlassungsdauer vor (BE, EL, F, LUX, PL, ROM, SLO, CZ, PT). Die zulässigen Überlassungsdauern bewegen sich meist im Rahmen von bis zu zwölf Monaten. In Griechenland ist die Dauer der Überlassung auf acht Monate beschränkt, in Frankreich auf 18 Monate und in Portugal auf 24 Monate. Belgien sieht in Abhängigkeit der Rahmenbedingungen der Überlassung unterschiedliche zeitliche Beschränkungen vor (vgl. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies>). Insbesondere in Deutschland wird die Frage der Überlassungsdauer immer wieder diskutiert und – vor allem von gewerkschaftlicher Seite – die Wiedereinführung, der im Jahr 2004 abgeschafften Befristung und des Synchronisationsverbotes, d.h. des Verbotes der Koppelung von Arbeitsverträgen an Verleiheinsätze, gefordert.

Unterschiede zeigen sich aber auch hinsichtlich des in der Richtlinie 2008/104/EG festgeschriebenen **Grundsatzes der Gleichbehandlung**. Bis dato ist dieser Grundsatz in unterschiedlichem Maße im nationalen Recht verankert bzw. umfassen die darunter subsumierbaren Bestimmungen verschieden weit reichende Aspekte (vgl. dazu näher insb. Arrowsmith 2008). Derzeit sehen die meisten Mitgliedstaaten, welche die Arbeitskräfteüberlassung rechtlich gestaltet haben, Bestimmungen zum *Equal Pay* vor, allerdings durchaus mit Differenzierungen. So besteht beispielsweise in Schweden für LeiharbeiterInnen ein kollektivvertraglich festgelegtes Recht auf gleiches Entgelt wie bei ArbeiterInnen der Stammebelegschaft. Für Angestellte liegen demgegenüber keine entsprechenden Regelungen vor. In Frankreich wiederum gilt neben dem Grundsatz des *Equal Pay* die Regelung, dass zusätzlich ein so genannter „Prekaritätszuschlag“ in Höhe von 10% zu zahlen ist, der die besonderen Risiken, die erhöhten Belastungen

und den flexiblen Einsatz von LeiharbeiterInnen kompensieren soll (vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund 2009).

Unterschiede in der Entgelthöhe zwischen LeiharbeitnehmerInnen und Stammbeschäftigten können sich insbesondere auch durch die Frage ergeben, inwiefern betriebliche Bonuszahlungen bei LeiharbeiterInnen zur Geltung kommen. In Ungarn gilt beispielsweise der Anspruch auf gleiches Entgelt und monetäre Bonusleistungen erst ab einer Beschäftigungsdauer von sechs Monaten beim Beschäftigterbetrieb. Für weitergehende zusätzliche Zuwendungen ist eine Gleichstellung ab einer Beschäftigungsdauer von zwei Jahren (bei befristeten Verträgen) bzw. einem Jahr (bei unbefristeten Verträgen) vorgesehen. Auf Basis der Angaben von Arrowsmith (2008: 34) kann hier Luxemburg als Fallbeispiel für eine vergleichsweise weitgehende Regelung angeführt werden. Die kollektivvertraglichen Regelungen sehen hier vor, dass „the payment of the temporary agency worker must include all the remuneration elements of the user company: bonuses and/or appurtenances like vouchers or travel expenses“ (vgl. ebd.).

In den Niederlanden ist derzeit eine neue Regulierung zur Vermeidung von Problemen im Kontext der Entgeltbezahlung in Diskussion. In einem Ministeriumsentwurf ist vorgesehen, dass künftig LeiharbeiterInnen ihre Gehaltsansprüche nicht nur beim Verleiher sondern auch beim Beschäftigterbetrieb einklagen können, sofern letztere mit nicht-zertifizierten Verleihern zusammenarbeiten. Die Anzahl von ArbeitnehmerInnen, die über nicht-zertifizierte Verleihfirmen beschäftigt werden, ist hier in den letzten Jahren deutlich gestiegen (von 80.000 im Jahr 2006 auf 150.000 im Jahr 2008). Verleihfirmen haben in den Niederlanden ein Zertifizierungssystem entwickelt. Seit Jänner 2007 können sich Verleihfirmen seitens des Nationalen Standardisierungsinstitutes (Nederlands centrum van normalisatie) zertifizieren lassen, sofern sie arbeits- und sozialrechtliche Standards erfüllen².

Auch die Bestimmungen zum *Equal Treatment* hinsichtlich der zentralen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (etwa Fragen der Arbeitszeit, Urlaubsregelungen oder Stelleneinstufung) sind in den Mitgliedstaaten unterschiedlich ausgestaltet. So finden sich laut den Angaben in Arrowsmith 2008 in einigen Mitgliedstaaten der EU Bestimmungen, dass Leiharbeitskräfte generell gleich zu behandeln sind wie Stammarbeitskräfte (bspw. IT oder F), in anderen Ländern sind Abweichungen möglich (bspw. UK). Auch der Zugang zur Weiterbildung ist divergierend. So sehen beispielsweise Italien und Frankreich spezielle Instrumente zur Förderung der Weiterbildung für LeiharbeiterInnen vor. Andere Mitgliedstaaten der Europäischen Union kennen hingegen keinerlei Regelungen hinsichtlich der Fort- und Weiterbildung (bspw. UK oder HU; vgl. im Detail Arrowsmith 2008). Entsprechend der RL müssen künftig alle Mitgliedstaaten Maßnahmen treffen, die den Zugang der LeiharbeitnehmerInnen zu Fort- und Weiterbildungsangeboten – auch in den Phasen zwischen den Überlassungen – verbessern, um die berufliche Entwicklung und Beschäftigungsfähigkeit zu fördern.

Hinzuweisen ist in diesem Kontext auch auf Informationspflichten und Weiterbildungen im Kontext der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Belgien wird hier von Vares/Vanderbrande (2009) als good practice Beispiel angeführt. Es ist vorgesehen, dass LeiharbeitnehmerInnen vor Aufnahme ihrer Tätigkeit eine ‚Arbeitsbeschreibung‘ erhalten, die Informationen über die Arbeit, eine Risikoanalyse, Angaben zu den notwendigen ärztlichen Kontrolluntersuchungen und zur persönlichen Sicherheitsausrüstung enthält. Darüber hinaus besteht ein kollektivvertraglich eingerichteter Fonds, der speziell für Sicherheitstrainings von LeiharbeiterInnen zum Einsatz kommt.

² vgl. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/02/articles/nl0902029i.htm>

Insgesamt wird die EU-Richtlinie in zahlreichen Mitgliedstaaten zu Neuregelungen führen müssen bzw. wird in einigen Ländern Leiharbeit erstmals in einen gesetzlichen Rahmen gestellt werden.

Ungeachtet der Richtlinie war Leiharbeit zuletzt vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Krise in manchen Mitgliedstaaten Gegenstand von Diskussionen und neuen spezifischen Maßnahmen. So wurde beispielsweise in **Belgien** im Rahmen der konjunkturellen Maßnahmen die Ausweitung des Systems der vorübergehenden Arbeitslosigkeit bzw. **zeitlich befristeten Arbeitslosigkeit** beschlossen. Dieses System soll ArbeitgeberInnen eine Anpassung des Beschäftigungsstandes in schwierigen Zeiten ermöglichen, ohne gleich Kündigungen durchführen zu müssen. Neben einer Erhöhung des Leistungsniveaus wurde auch die Einbeziehung von LeiharbeiterInnen in dieses System beschlossen. ArbeitnehmerInnen, deren Arbeitsvertrag vorübergehend, teilweise oder vollständig ausgesetzt wird, können in Belgien für vorübergehend arbeitslos gemeldete Stunden Entschädigungen erhalten. Als Aussetzung gilt dabei neben anderem ein Arbeitsmangel aus wirtschaftlichen Gründen. Dieses System wird in Belgien derzeit in starkem Maße genutzt. Im März 2009 waren gut 310.000 zeitweilige Arbeitslose registriert; um knapp 134.000 Personen mehr als im Vorjahr des Vergleichsmonats (vgl. Landesamt für Arbeitsbeschaffung: <http://www.rva.be/home/MenuDE.htm>).

Ähnlich zu Österreich wurde in **Deutschland Kurzarbeit** auch für LeiharbeiterInnen ermöglicht. Im Rahmen des zweiten Konjunkturpaketes wurden mittels des „Gesetzes zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität in Deutschland“ Änderungen zur Kurzarbeit beschlossen und eine zusätzliche Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen eingeführt. Kurzarbeitergeld wird dabei nun bis zu 18 Monate ausbezahlt. Neu ist, wie erwähnt, dass seit dem 1. Februar 2009, auch für Leiharbeit – befristet bis Ende des Jahres 2010 – die Möglichkeit auf Kurzarbeit sowie auf Förderungen für Qualifizierungsmaßnahmen gegeben. Das so genannte WeGebAU-Programm der Bundesanstalt für Arbeit, welches ursprünglich ausschließlich für gering qualifizierte und ältere ArbeitnehmerInnen konzipiert war, wurde für alle ArbeitnehmerInnen geöffnet. In Bezug auf LeiharbeiterInnen gilt, dass in den Jahren 2009 und 2010 für Leiharbeitskräfte, die mit dem Ziel der Qualifizierung wieder eingestellt werden, Zuschüsse zur Verfügung gestellt werden. Voraussetzung ist, dass die MitarbeiterInnen bereits im Zeitraum 2007 und 2008 bei diesem Überlasserbetrieb sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren und die Arbeitslosigkeit durch Wiedereinstellung beendet wird. Übernommen werden die Qualifizierungskosten und bei gering qualifizierten ArbeitnehmerInnen³ kann zusätzlich ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt gewährt werden. Der/die Arbeitgeber/in zahlt in der Zeit der Weiterbildung das Entgelt weiter (vgl. bspw. <http://www.einsatz-fuer-arbeit.de/>, <http://www.arbeitsagentur.de>).

In **Österreich** wurde zuletzt insbesondere die Frage einer eigenen **Stiftung** für LeiharbeiterInnen diskutiert und verhandelt. Die AUFLEB GmbH, eine gemeinnützige Einrichtung der Sozialpartner (AG- und AN-VertreterInnen), wurde mit der Konzepterstellung und Umsetzung beauftragt. Nach der ursprünglich anvisierten eigenen Stiftung für LeiharbeiterInnen soll nun eine Stiftung für 2.000 Jugendliche und junge Erwachsene im Alter bis zu 25 Jahren realisiert werden, die sich insbesondere auch an LeiharbeiterInnen dieser Altersgruppen richtet.

³ Als Gering qualifiziert gilt, wer keine abgeschlossene Berufsausbildung hat oder zwar eine abgeschlossene Berufsausbildung hat, aber seit mindestens vier Jahren in an- oder ungelerner Tätigkeit beschäftigt ist und die erlernte Tätigkeit nicht mehr ausüben kann.

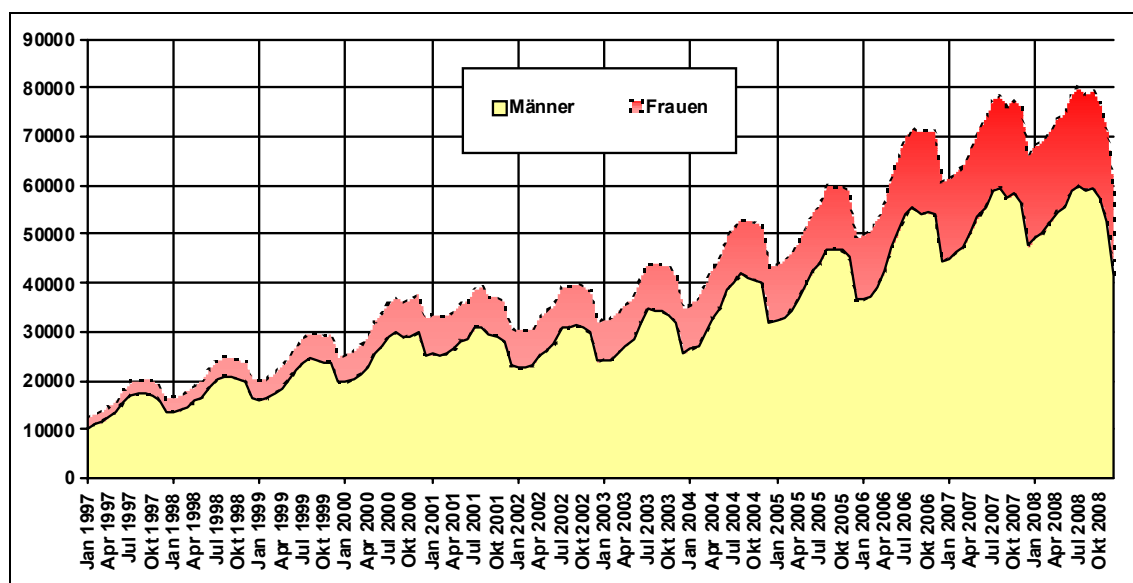
2 Überblick über die Entwicklung der Leiharbeit in Österreich

In Österreich hatte Leiharbeit in den letzten Jahren einen regelrechten Boom mit hohen Zuwachsraten zu verzeichnen. So waren zur Jahresmitte 1997 (31.7.) noch lediglich 19.694 Erwerbsverhältnisse der entsprechenden Wirtschaftsklasse zuordenbar, elf Jahre später Ende Juli 2008 waren es bereits 80.172 Erwerbsverhältnisse (siehe Abbildung 3). Die Ausweitung ging dabei in zwei Phasen vor sich: Die erste Phase fand mit Ende 2000 ihren Abschluss. So zeigen die Längsschnittdaten starke Zuwächse für die Jahre 1997 bis 2000. In der Jahresmitte 2000 belief sich der Stand an Leiharbeitsverhältnissen auf die Zahl von 36.049. Die folgenden Jahre 2001 und 2002 brachten im Zusammenhang mit der Leiharbeit kaum mehr Veränderungen. Ursache dürfte hier vor allem die Marktbereinigung durch die Einführung des Kollektivvertrags für Leiharbeitskräfte mit 1.3.2002 gewesen sein.

Ab dem Jahr 2004 stieg die Zahl der Leiharbeitsverhältnisse wieder kräftig an. So war etwa zur Jahresmitte 2004 ein Plus von rund 17% gegenüber dem Vorjahr gegeben, zur Jahresmitte 2005 von plus 9%, zur Jahresmitte 2006 von plus 25% und zur Jahresmitte 2007 von plus 11% ersichtlich. Im Jahr 2008 ist ein Einbruch feststellbar. So belief sich die Steigerung der Beschäftigungsverhältnisse zur Jahresmitte auf lediglich rund 3% gegenüber dem Vorjahr.

Im Dezember 2008 waren schließlich nur mehr 58.748 Personen als LeiharbeiterInnen tätig. Gegenüber dem Dezember des Vorjahres ist dies ein Rückgang um 7.302 Personen bzw. rund -11%. Diese Entwicklung ist insofern bemerkenswert, als die Leiharbeit in den letzten Jahren starke Zuwächse zu verzeichnen hatte. Die in den Medien kolportierten radikalen Einschnitte im Wirtschaftsfeld der Leiharbeit können auf Basis dieser Versichertendaten zumindest bis Ende 2008 allerdings nicht bestätigt werden.

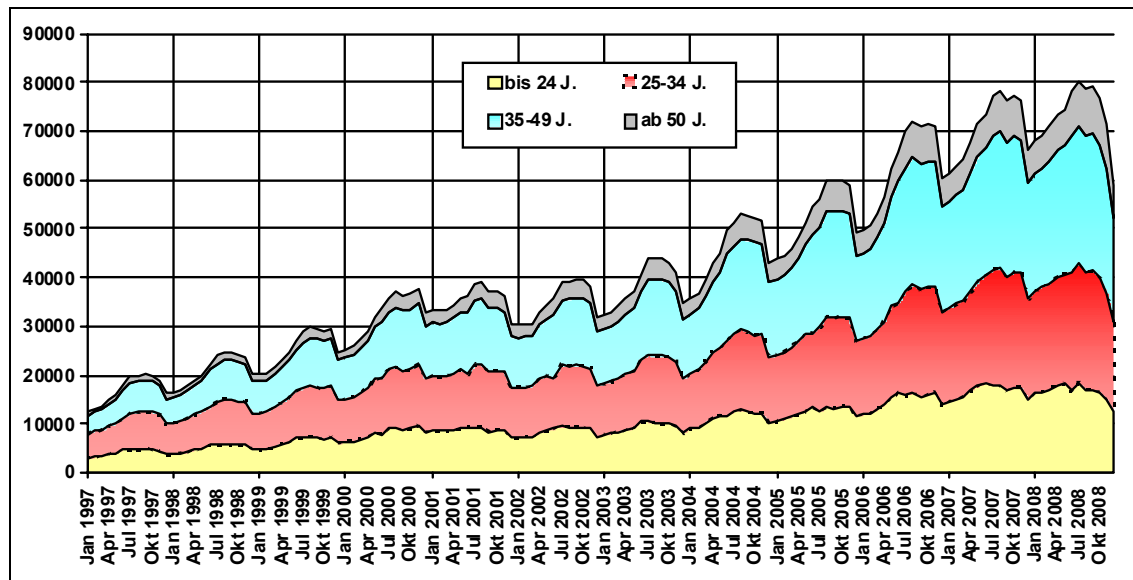
Abbildung 3: Beschäftigtenstand von LeiharbeiterInnen nach Monaten und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

Im Dezember 2008 hatte die Gruppe der Jugendlichen (bis 24 J. die größten Beschäftigungsverluste zu erleiden. Hier war gegenüber dem Vorjahr ein Rückgang um rund 18% der Fall. Die relativ geringsten Verluste hatte interessanterweise (die allerdings relativ kleine) Gruppe der Älteren ab 50 Jahren mit einem Rückgang von 1,4% zu verzeichnen.

Abbildung 4: Beschäftigtenstand von LeiharbeiterInnen nach Monaten und Alter



Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

Analysen zum Jahresvergleich⁴ zeigen deutlich die zwei Phasen, während denen die Leiharbeit eine Stagnation oder sogar Rückentwicklung erfuhr. Die erste Phase – das Jahr 2002 – war mit einem geringen Rückgang gegenüber dem Vorjahr von -0,8% verbunden (siehe Tabelle 2), was für diesen ansonsten kräftig expandierenden Wirtschaftsbereich als Zäsur zu werten ist. Der Beschäftigtenstand blieb in diesem Jahr knapp unter 35.200 Erwerbsverhältnisse (siehe Tabelle 1). Als Ursache wird – wie bereits beschrieben wurde – vor allem die Einführung des Kollektivvertrags für LeiharbeiterInnen zu sehen sein. Bemerkenswert ist allerdings, dass die Branche sich relativ schnell wieder an die geänderten Verhältnisse angepasst hatte und das Geschäftsfeld in den folgenden Jahren weiterhin zügig ausbaute. So fand sich bereits im Jahr wieder eine Steigerung des Beschäftigtenstandes um rund 10% gegenüber dem Vorjahr, im Jahr 2004 sogar um 20% (siehe Tabelle 2). Der zuletzt stärkste Zuwachs bei Leiharbeitsverhältnissen seit dem Jahr 2002 entfällt auf das Jahr 2006 – ein Jahr mit vergleichsweise guter Wirtschaftsentwicklung und erstmals wieder bundesweit einem deutlichen Aufwärtstrend im Bereich des gesamten Erwerbsvolumens und sogar auch der Zahl der Standardbeschäftigungsverhältnisse (siehe hierzu Riesenfelder/Wetzel, 2008). In diesem Jahr wurden knapp 63.000 Leiharbeitsverhältnisse gezählt, bemerkenswert ist auch die Zuwachsrate von 24% unter den weiblichen LeiharbeiterInnen. Was zuvor anhand der Monatsdaten aufgezeigt wurde, zeigt sich auch bei Betrachtung

⁴ Jahresdaten wurden in dieser Studie auf Basis der 12 Monatsdaten berechnet und stellen den Jahresmittelwert aus den 12 Einzelwerten dar.

der Jahresdurchschnittswerte: im Jahr 2008 spiegelt der vergleichsweise geringe Zuwachs von rund 3% gegenüber dem Vorjahr den konjunkturellen Einbruch deutlich wider, wenngleich auch (noch) nicht die Zeichen für eine markante Rückentwicklung in der Branche der Leiharbeit zu sehen sind.

Tabelle 1: Leiharbeitsverhältnisse nach Geschlecht und Alter, Jahresmittelwert der Monate

	Geschlecht			Alter				
	Männlich	Weiblich	Gesamt	bis 24 J.	25-34 J.	35-49 J.	ab 50 J.	Gesamt
	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
1997	14390	2531	16920	4144	6496	5259	1021	16920
1998	17616	3575	21191	5018	7970	6839	1364	21191
1999	20848	4872	25720	6344	9244	8369	1763	25720
2000	25726	6784	32510	8102	11077	10867	2463	32510
2001	27606	7842	35448	8682	11725	12040	3002	35448
2002	27085	8094	35179	8473	11371	12160	3175	35179
2003	29695	8929	38624	9255	12293	13449	3628	38624
2004	35454	10771	46225	11298	14397	16228	4302	46225
2005	40417	12293	52710	12398	16151	19018	5144	52710
2006	47561	15282	62844	14777	19162	22775	6130	62844
2007	53052	18006	71059	16717	21728	25439	7175	71059
2008	54254	19106	73359	16598	22511	26013	8237	73359

Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

Tabelle 2: Leiharbeitsverhältnisse nach Geschlecht und Alter, Jahresmittelwert der Monate im Vergleich zum Vorjahr

	Geschlecht			Alter				
	Männlich	Weiblich	Gesamt	bis 24 J.	25-34 J.	35-49 J.	ab 50 J.	Gesamt
	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
1997	-	-	-	-	-	-	-	-
1998	22,4%	41,2%	25,2%	21,1%	22,7%	30,0%	33,6%	25,2%
1999	18,3%	36,3%	21,4%	26,4%	16,0%	22,4%	29,3%	21,4%
2000	23,4%	39,2%	26,4%	27,7%	19,8%	29,8%	39,7%	26,4%
2001	7,3%	15,6%	9,0%	7,2%	5,8%	10,8%	21,9%	9,0%
2002	-1,9%	3,2%	-0,8%	-2,4%	-3,0%	1,0%	5,8%	-0,8%
2003	9,6%	10,3%	9,8%	9,2%	8,1%	10,6%	14,3%	9,8%
2004	19,4%	20,6%	19,7%	22,1%	17,1%	20,7%	18,6%	19,7%
2005	14,0%	14,1%	14,0%	9,7%	12,2%	17,2%	19,6%	14,0%
2006	17,7%	24,3%	19,2%	19,2%	18,6%	19,8%	19,2%	19,2%
2007	11,5%	17,8%	13,1%	13,1%	13,4%	11,7%	17,0%	13,1%
2008	2,3%	6,1%	3,2%	-0,7%	3,6%	2,3%	14,8%	3,2%

Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

Migrationshintergrund

Interessant ist, dass im Verlauf der letzten 10 Jahre der Anteil von LeiharbeiterInnen mit Migrationshintergrund deutlich angestiegen ist (siehe Tabelle 3 und Tabelle 139 bis Tabelle 140). Dies ist vor allem auf einen überdurchschnittlichen Zuwachs im Bereich EU14/EFTA (und hier vor allem unter den Männern) und ehemaliges Jugoslawien und dessen Nachfolgestaaten zurückzuführen, beides Gruppen, welche zugleich auch den höchsten Anteilswert an den LeiharbeiterInnen mit Migrationshintergrund haben. LeiharbeiterInnen mit Migrationshintergrund aus dem ehemaligen Jugoslawien und seinen Nachfolgestaaten hatten vor allem bis 2002 deutliche Zuwächse zu verzeichnen, im Falle des Migrationshintergrundes EU14/EFTA ist bis dato ein ungebrochener Zuwachs ersichtlich, welcher sich – so unsere Prognose – auch in der Zukunft noch fortsetzen wird.

Tabelle 3: Leiharbeitsverhältnisse nach Geschlecht und Migrationshintergrund, Jahresmittelwert der Monate; Geschlecht Gesamt

	ÖSTERREICH	EU 14 / EFTA	JUGOSL. NACHF.	EU-NMS 10	SONST. EUROPA	TÜRKEI	ANDERES	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
1997	81,3%	1,1%	7,1%	2,1%	1,3%	4,0%	3,1%	100,0%
1998	79,5%	1,2%	7,5%	2,3%	1,7%	4,4%	3,3%	100,0%
1999	77,4%	1,7%	8,5%	2,4%	1,9%	4,9%	3,2%	100,0%
2000	76,0%	2,0%	9,2%	2,5%	2,0%	4,9%	3,2%	100,0%
2001	75,5%	2,5%	9,1%	2,7%	2,1%	4,7%	3,4%	100,0%
2002	73,2%	3,2%	10,0%	2,7%	1,9%	5,4%	3,6%	100,0%
2003	70,9%	5,0%	10,6%	2,6%	1,9%	5,3%	3,6%	100,0%
2004	69,8%	7,0%	10,4%	2,4%	1,8%	5,0%	3,8%	100,0%
2005	69,0%	7,7%	9,9%	2,3%	1,8%	5,0%	4,2%	100,0%
2006	67,5%	8,1%	10,3%	2,2%	2,1%	5,5%	4,2%	100,0%
2007	66,4%	8,5%	10,5%	2,4%	2,3%	5,7%	4,2%	100,0%
2008	65,5%	9,2%	10,1%	2,6%	2,3%	5,6%	4,7%	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

Bundesland

Bei Betrachtung der Leiharbeit nach Bundesland, in dem der Überlasserbetrieb gemeldet ist, wird ersichtlich, dass Wien nunmehr mit rund 29% den größten Anteil der LeiharbeiterInnen zu verzeichnen hat, gefolgt von Oberösterreich (27%), Niederösterreich (17%) und der Steiermark (12%).

Größere Verschiebungen in den letzten Jahren sind vor allem in Niederösterreich, Oberösterreich und der Steiermark zu sehen. Der Anteilswert der LeiharbeiterInnen im Bundesland Niederösterreich hat in den zwölf Beobachtungsjahren deutlich zugenommen. So waren ursprünglich rund 10% der LeiharbeiterInnen Niederösterreich zuzuordnen, im Jahr 2008 beläuft sich der Anteilswert nun auf rund 17%. Gegenteilige Trends finden sich in Oberösterreich und der Steiermark. In beiden Bundesländern ist zwar die jährliche Zahl der LeiharbeiterInnen steigend (siehe Tabelle 4), der Anteilswert aber rückgängig (siehe Tabelle 5). Waren im Jahr 1997 noch rund 33% der LeiharbeiterInnen Oberösterreich zuzurechnen, so sind es im Jahr 2008 nur mehr rund 27%. Noch deutlicher findet sich dieser Trend in der Steiermark: hier waren im Jahr 1997 noch rund 21% der LeiharbeiterInnen versichert, im Jahr 2008 hingegen nur mehr rund 12%.

Das Bundesland Wien hatte – gemessen am Anteil der LeiharbeiterInnen – im Jahr 2001 erstmals Oberösterreich überholt und positionierte sich mit rund 30% Anteil auf dem ersten Platz. Dieser Rang ist bis heute unverändert, im Jahr 2008 sind rund 29% der LeiharbeiterInnen bei einem Überlasserbetrieb mit Sitz in Wien registriert.

Tabelle 4: Leiharbeitsverhältnisse nach Bundesland, Jahresmittelwert der Monate

	BGLD	KTN	NÖ	OÖ	SZBG	STMK	TIR	VBG	WIEN	Gesamt
	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
1997	41	704	1753	5568	340	3601	172	240	4501	16919
1998	40	1017	2607	6980	555	3843	225	304	5620	21190
1999	82	1510	3714	7770	740	4248	245	414	6998	25719
2000	83	1834	5562	9193	929	5231	381	443	8853	32509
2001	97	1865	5449	9981	1019	5369	427	714	10528	35448
2002	95	1812	5016	9474	1187	5282	505	939	10870	35178
2003	153	2091	5300	10539	1407	5284	555	1396	11900	38624
2004	162	2529	7825	12316	1677	5649	532	1531	14005	46225
2005	213	3155	8813	13937	1553	6667	687	1686	15999	52710
2006	204	3747	10792	17065	1842	7624	927	2057	18585	62843
2007	224	4365	12352	19425	2235	8650	1207	2240	20269	70969
2008	323	4434	12564	19851	2435	9006	1188	2051	21303	73157

Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

Tabelle 5: Leiharbeitsverhältnisse nach Bundesland, Jahresmittelwert der Monate, Anteile

	BGLD	KTN	NÖ	OÖ	SZBG	STMK	TIR	VBG	WIEN	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
1997	,2%	4,2%	10,4%	32,9%	2,0%	21,3%	1,0%	1,4%	26,6%	100,0%
1998	,2%	4,8%	12,3%	32,9%	2,6%	18,1%	1,1%	1,4%	26,5%	100,0%
1999	,3%	5,9%	14,4%	30,2%	2,9%	16,5%	1,0%	1,6%	27,2%	100,0%
2000	,3%	5,6%	17,1%	28,3%	2,9%	16,1%	1,2%	1,4%	27,2%	100,0%
2001	,3%	5,3%	15,4%	28,2%	2,9%	15,1%	1,2%	2,0%	29,7%	100,0%
2002	,3%	5,1%	14,3%	26,9%	3,4%	15,0%	1,4%	2,7%	30,9%	100,0%
2003	,4%	5,4%	13,7%	27,3%	3,6%	13,7%	1,4%	3,6%	30,8%	100,0%
2004	,4%	5,5%	16,9%	26,6%	3,6%	12,2%	1,2%	3,3%	30,3%	100,0%
2005	,4%	6,0%	16,7%	26,4%	2,9%	12,6%	1,3%	3,2%	30,4%	100,0%
2006	,3%	6,0%	17,2%	27,2%	2,9%	12,1%	1,5%	3,3%	29,6%	100,0%
2007	,3%	6,2%	17,4%	27,4%	3,1%	12,2%	1,7%	3,2%	28,6%	100,0%
2008	,4%	6,1%	17,2%	27,1%	3,3%	12,3%	1,6%	2,8%	29,1%	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

3 Einkommen

Der Entgeltanspruch der überlassenen Arbeitskräfte kennt zwei Formen: den *Grundanspruch* und den *Überlassungsanspruch*, auch *Einsatzentgelt* genannt. Die Arbeitskräfte haben einen „Grundanspruch“ gegenüber dem/der Überlasser/in. Dieser hat laut §10 AÜG ortsüblich und angemessen zu sein. Für gewerbliche Überlassungsunternehmen hat die kollektivvertragliche Regelung Gültigkeit. Hiermit sind drei verschiedene Kriterien erwähnt (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 Beschäftigterbetrieb 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 Beschäftigter/in geltenden Kollektivvertrag bzw. orientiert sich an den dort für vergleichbare Tätigkeiten üblichen Entgelten. Der Sinn dieser Regelung ist es, die Bezahlung der überlassenen Arbeitskräfte mit jenen

der Stammbesellschaft abzustimmen und somit zu unterbinden, dass mittels Arbeitskräfteüberlassung die Arbeitsbedingungen im Beschäftigterbetrieb 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 Beschäftigter-Betrieb vergleichbaren Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlenden kollektivvertraglichen Lohn (ggf. Satzung, Mindestlohntarif 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 Beschäftigterbetrieb zu erreichen (Abschnitt IX, Z. 3). Ist der ortsübliche Lohn im Beschäftigterbetrieb 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. Der aktuelle Stand der Mindestlöhne nach Lohngruppen ist in Tabelle 6 dargestellt.

Tabelle 6: Mindestlohn nach Lohngruppen, 2009

LG 1 Techniker/in	EUR 14,51
LG 2 Qualifizierte/r Facharbeiter/in	EUR 11,79
LG 3 Facharbeiter/in	EUR 10,28
LG 4 Qualifizierte/r Arbeitnehmer/in	EUR 9,16
LG 5 Angelernte/r Arbeitnehmer/in	EUR 8,16
LG 6 Ungelernte/r Arbeitnehmer/in (im ersten bis dritten Jahr der Betriebszugehörigkeit)	EUR 7,63

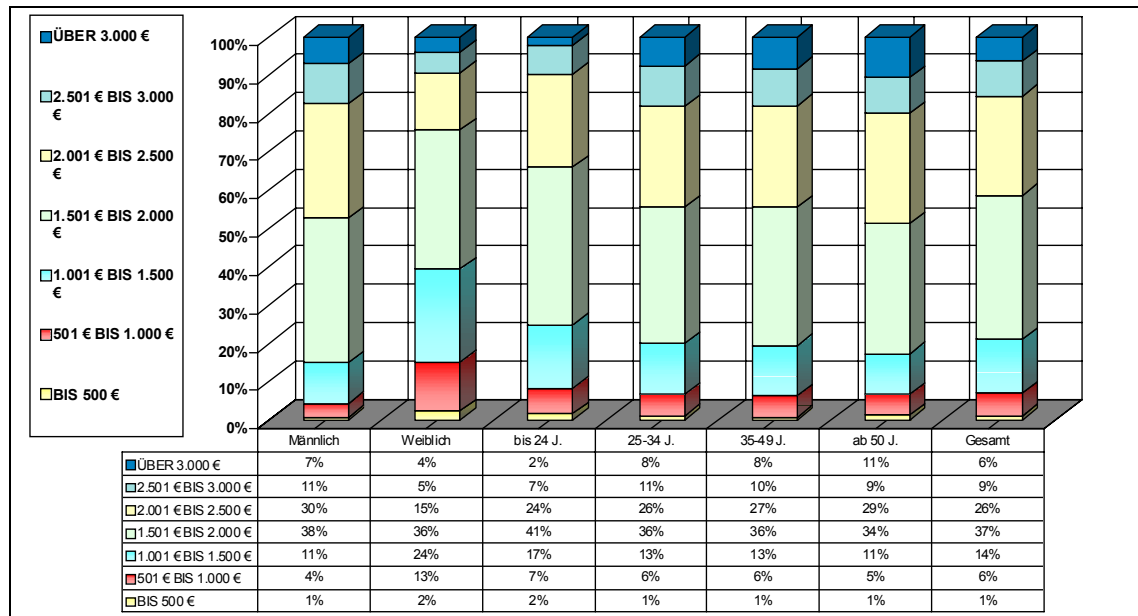
Quelle: Kollektivvertrag für Arbeitskräfteüberlassung

Leiharbeit ist vor allem im Bereich der Hilfs- und angelernten Tätigkeiten und mittlerer Tätigkeitsniveaus zu verorten (siehe Kapitel 7.1) Dementsprechend ist auch das Lohnniveau eher im unteren Bereich angesiedelt. Bei lediglich rund 41% der Leiharbeitsverhältnisse konnte im Jahr 2007 ein Einkommen von mehr als 2.000€ erzielt werden (siehe Abbildung 5). In diesem berechneten Wert sind auch die Sonderzahlungen inkludiert. Bereits ein erster Blick zeigt, dass das Einkommen durch starke geschlechtsspezifische Differenzen geprägt ist: Immerhin rund 48% der Männer fallen im Jahr 2007 in diese Einkommensgruppe, hingegen lediglich rund 24% der Frauen. Dieser Trend wird zumindest zum Teil auf unterschiedliche Einsatzbereiche zurückzuführen sein. So sind die Einsatzfelder der Frauen stärker auf Hilfs- und angelernte Tätigkeiten konzentriert sind, jene der Männer eher auf Facharbeiten. (siehe Tabelle 8). Die hier aufgezeigten starken geschlechtsspezifischen Differenzen zeigen sich übrigens auch in früheren Beobachtungsjahren ohne nennenswerte Abweichungen voneinander.

Ältere LeiharbeiterInnen sind erfreulicherweise – zumindest was das Einkommen betrifft – nicht durch gesteigerte Prekarität gekennzeichnet. So beläuft sich der Anteil von besser Verdienenden bei LeiharbeiterInnen ab 50 Jahren im Jahr 2007 auf rund 49% (siehe Abbildung 5). Demgegenüber ist der Anteilswert bei Personen im Haupter-

werbsalter geringer mit 45%. Jüngere steigen am schlechtesten mit rund 33% Anteil an Besserverdienenden aus. Dies ist vor allem durch die häufige Zuverdienstfunktion in dieser Altersgruppe (neben Schule oder Studium) bedingt.

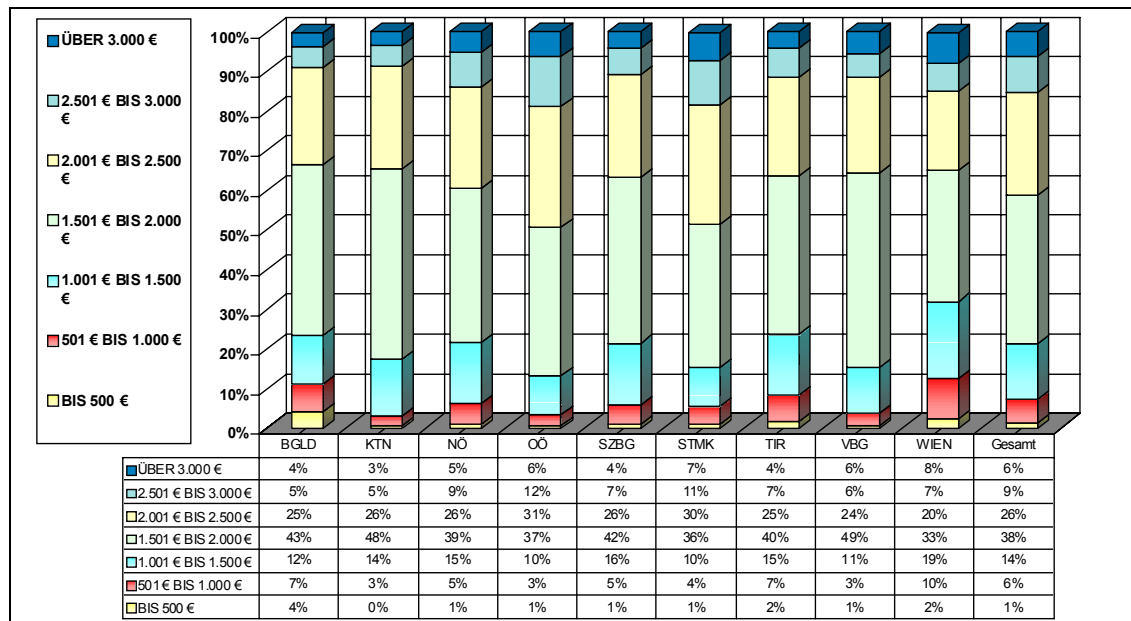
Abbildung 5: Erwerbseinkommen der LeiharbeiterInnen im Jahr 2007 nach Geschlecht und Alter



Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

Bundeslandspezifische Einkommensanalysen zeigen große Unterschiede. Oberösterreich und Steiermark sind durch vergleichsweise hohe Löhne zu charakterisieren. So beläuft sich im Jahr 2007 der Anteil der Besserverdienenden (über 2.000 €) in Oberösterreich auf rund 49% und in der Steiermark auf rund 48% und liegt somit deutlich über dem Gesamtschnitt von rund 41%. Dies ist darauf zurückzuführen, dass in diesen Bundesländern relativ viele LeiharbeiterInnen in der Industrie tätig sind, hingegen nur wenige im Bereich von Gewerbe und Handwerk. Davon heben sich das Burgenland, Kärnten, Salzburg, Tirol, Vorarlberg und Wien ab. In diesen Bundesländern beläuft sich der Anteil von besser Verdienenden auf rund 34 bis 36%. Niederösterreich ist mit Anteilswerten von 40% im Mittelfeld zu verorten.

Abbildung 6: Erwerbseinkommen der LeiharbeiterInnen im Jahr 2007 nach Bundesland



Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

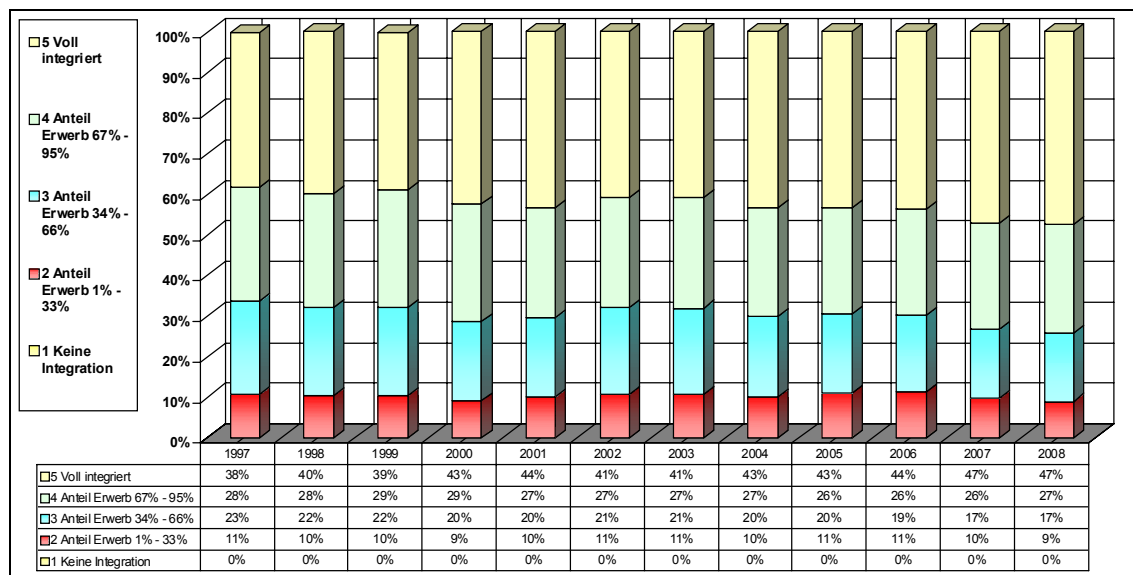
4 Erwerbsintegration

Leiharbeitsverhältnisse haben besonders in Produktionsbetrieben häufig die Aufgabe, Spitzenauslastungen abzudecken und Auftragschwankungen durch flexible Einsätze auszugleichen. Kommen solche Einsätze bei einem Kunden an ihr Ende, ist in vielen Fällen auch die Weiterbeschäftigung des Leiharbeiters/der Leiharbeiterin beim Überlasserbetrieb nicht garantiert bzw. gar nicht vorgesehen. Dieser Aspekt der Flexibilität zeigt sich beispielsweise bei der im Vergleich zu Standardbeschäftigungsverhältnissen deutlich reduzierten Erwerbsdauer von Leiharbeitsverhältnissen (siehe Kapitel 6). Nun ist es LeiharbeiterInnen in vielen Fällen nicht ohne weiteres möglich, diese von außen auferlegte Flexibilität abzufangen und aus den fragmentierten Erwerbsangeboten einen durchgehenden und den Lebensunterhalt sichernden Erwerbsverlauf zu „basteln“. Ursachen sind beispielsweise saisonale Knappheiten, in denen die Konkurrenz der MitbewerberInnen am Stellenmarkt erdrückend hoch ist, zunehmendes Fehlen von Standardbeschäftigungsverhältnissen in bestimmten Berufsbereichen oder allgemein kumulierte Zeiten der wiederholten Sucharbeitslosigkeit.

Zur Beurteilung der persönlichen Erwerbssituation der LeiharbeiterInnen wurden daher Spezialauswertungen getätigt, welche für jeden/jede LeiharbeiterIn, welcher in einem Kalenderjahr von der Leiharbeit betroffen ist, die Erwerbssituation in diesem Jahr untersucht. Zur besseren Beurteilung des Ergebnisses wurden zusätzlich Personen, welche in Standardbeschäftigungsverhältnissen tätigen waren, nach exakt demselben Verfahren untersucht und beide Ergebnisse gegenübergestellt.

Die solchermaßen errechnete Erwerbsintegration⁵ der LeiharbeiterInnen fällt im Vergleich mit Standardbeschäftigungsverhältnissen relativ gering aus und deutet auf die Evidenz fragmentierter Erwerbslagen hin. Lediglich etwas weniger als die Hälfte der LeiharbeiterInnen (47%) sind etwa im Jahr 2008 der Gruppe der „voll Integrierten“ zuzurechnen (siehe Abbildung 7). In diesem Fall liegt während mehr als 95% des Beobachtungszeitraumes und somit während mindestens 347 Tagen ein Erwerbsverhältnis gleich welcher Art vor. Im Falle der Standardbeschäftigten beläuft sich der entsprechende Anteilswert hingegen auf rund 80% und fällt somit um vieles höher aus (siehe Abbildung 9).

Abbildung 7: Erwerbsintegration der LeiharbeiterInnen nach Jahren



Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

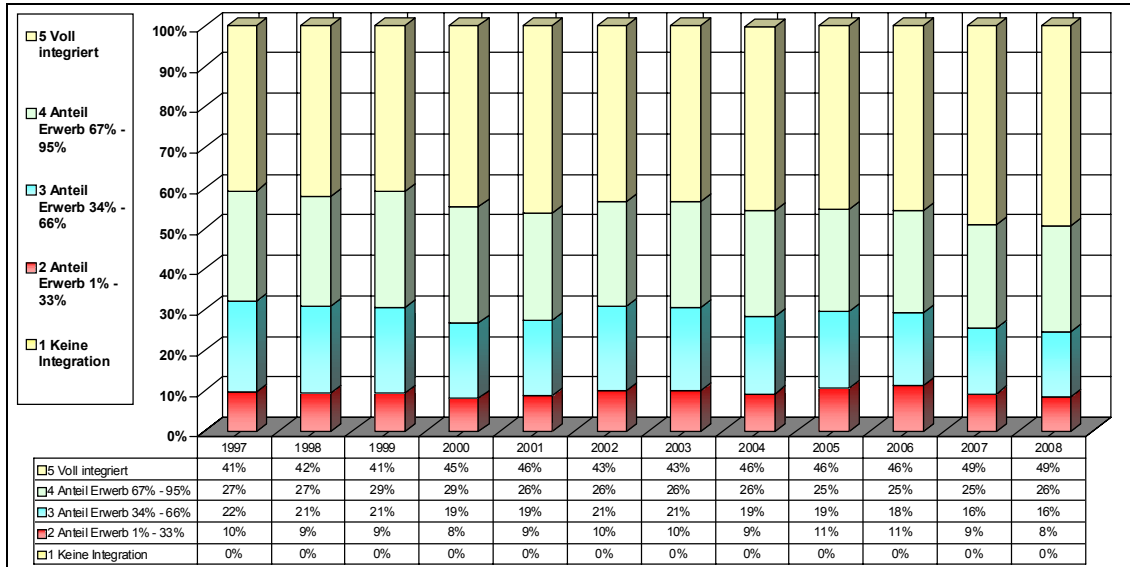
Häufig findet sich die Argumentation, dass unter LeiharbeiterInnen wie auch unter allen anderen atypisch Beschäftigten vergleichsweise viele junge NebenverdienerInnen zu finden sind, welche während einer Ausbildung lediglich an einem temporären Zusatzeinkommen interessiert sind. Die bei dieser Gruppe auffindbaren Beschäftigungslücken würden somit zu einer Verzerrung der Gesamtdaten zur Erwerbsintegration der Leiharbeit führen. Um eine Verzerrung der Ergebnisse dieser Art zu vermeiden, wurde die Erwerbsintegration nur für LeiharbeiterInnen im Haupterwerbsalter berechnet und der entsprechenden Altersgruppe von Standardbeschäftigten gegenübergestellt.

Das Ergebnis ist insofern interessant, als die Erwerbsintegration der LeiharbeiterInnen im Haupterwerbsalter nur wenig besser ist als dies zuvor für alle Altersgruppen ausgewiesen wurde. Immer noch sind nur 49% der LeiharbeiterInnen im Jahr 2008 durchgehend erwerbstätig und somit voll in das Erwerbssystem integriert (siehe Abbildung 8). Im Falle der Standardbeschäftigten steigt der Gruppenwert von 80% auf 82% (siehe Abbildung 10). Der Abstand im Maße der Erwerbsintegration bleibt somit auch bei die-

⁵ Eine Erwerbsintegration von 100% bedeutet, dass eine Person im Beobachtungszeitraum (hier: Kalenderjahre) während jedem Tag mindestens ein Erwerbsverhältnis – **gleich welcher Art** – zu verzeichnen hat. Dementsprechend weist eine Person mit einer Erwerbsintegration von 25% definitionsgemäß in einem Beobachtungsjahr während 3 Monaten mindestens ein Erwerbsverhältnis auf.

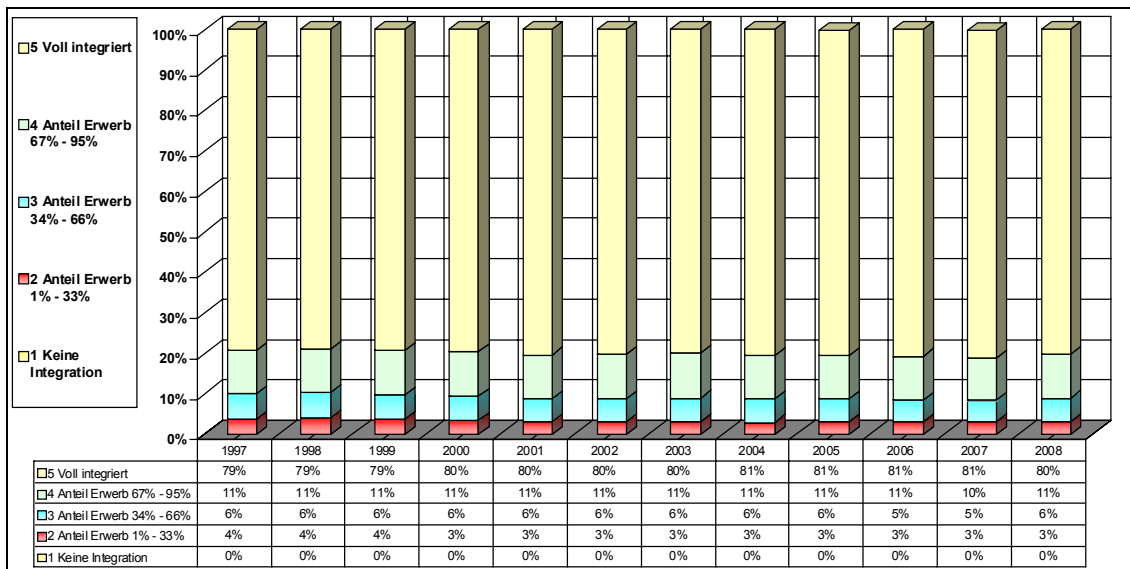
ser altersmäßigen Einschränkung zwischen LeiharbeiterInnen und Standardbeschäftigten unverändert.

Abbildung 8: Erwerbsintegration der LeiharbeiterInnen im Haupterwerbsalter (25-49 J.) nach Jahren



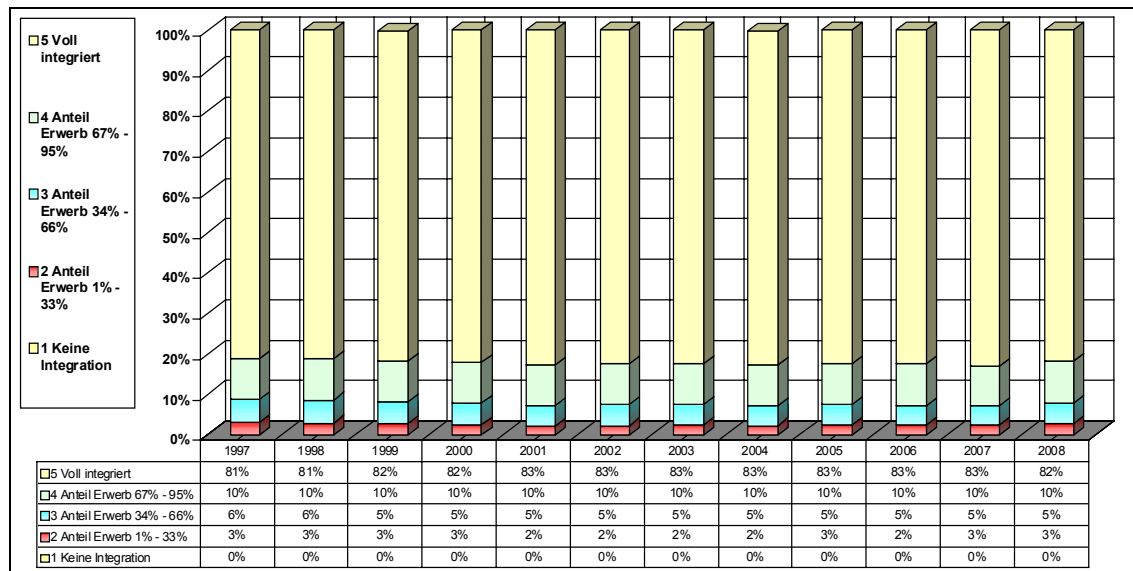
Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

Abbildung 9: Erwerbsintegration von Standardbeschäftigten nach Jahren



Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

Abbildung 10: Erwerbsintegration von Standardbeschäftigten im Haupterwerbsalter (25-49 J.) nach Jahren



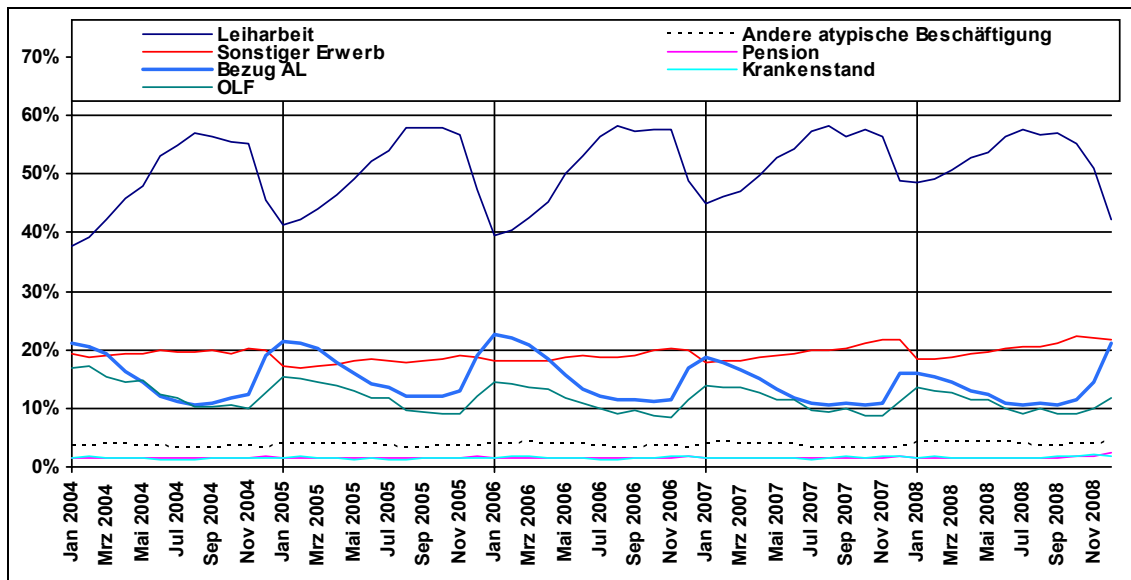
Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

Eine deutliche Saisonkomponente wird sichtbar, wenn die Erwerbsintegration von LeiharbeiterInnen genauer aufgelöst wird und anhand von Monatsdaten dargestellt wird. In Abbildung 11 sind die entsprechenden Verläufe von Januar 2004 bis Dezember 2008 dargestellt. Im vierten Quartal jedes Jahres ist ein deutlicher Einbruch bei den LeiharbeiterInnen sichtbar, was die Beschäftigung im Rahmen von Leiharbeitsverhältnissen betrifft. Waren zur Jahresmitte noch knapp 60% diesem Erwerbsstatus zuordenbar, so sinkt der zugehörige Anteilswert gegen Jahresende auf 40% bis 50%.

Wichtig ist, dass anstelle dessen in dieser Zeit kaum sonstige Erwerbsformen treten. Im Gegenteil – gegen Jahresende ist auch hier ein Einbruch zu beobachten. „Aufgefangen“ wird der Einbruch im Beschäftigungsbereich vor allem durch zwei Komponenten: im vierten Quartal jedes Jahres steigt der Anteil von Arbeitslosigkeit rapide an und erreicht Höchstwerte von 20% und mehr. Die zweite Komponente gibt noch mehr Anlass zur Besorgnis. Erwerbsferne Zeiten (OLF; out of labour force) haben ebenso in dieser Zeit einen deutlichen Zuwachs zu verzeichnen.

Diese hier aufgezeigten Befunde zeigen somit, dass der Einbruch in der Leiharbeit in der kritischen Jahreszeit seitens der betroffenen Erwerbspersonen nur zum Teil durch andere Beschäftigungsverhältnisse substituiert werden kann. Vielmehr ist ein deutlicher Zustrom zur Arbeitslosigkeit und zu erwerbsfernen Lagen der Fall.

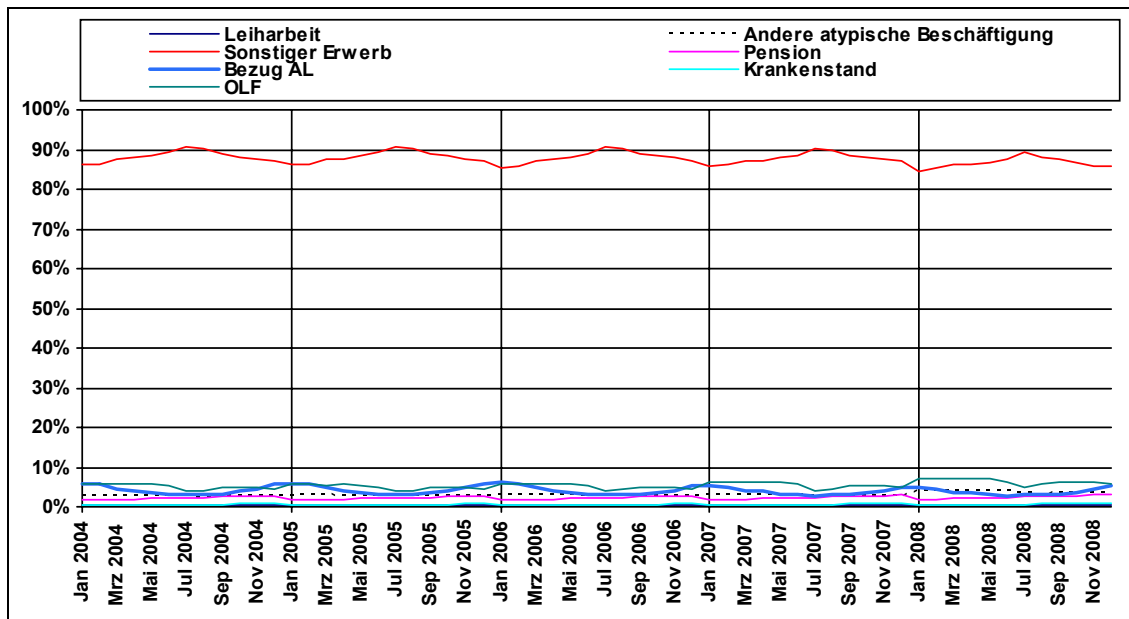
Abbildung 11: Erwerbssituation von LeiharbeiterInnen im Monatsverlauf – Detail Januar 2004 bis Dezember 2008



Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

Selbige Analysen mit exakt demselben Algorithmus bei Standardbeschäftigten ergeben zwar dieselben Tendenzen, allerdings auf einem völlig anderen Niveau (siehe Abbildung 12). So sind Standardbeschäftigte auch im vierten Quartal zu mindestens 85% im Rahmen von Erwerbsverhältnissen tätig, entsprechende Lücken werden zwar ähnlich wie im Falle der LeiharbeiterInnen vornehmlich durch Arbeitslosigkeit und erwerbsferne Positionen gefüllt. Im Unterschied zu den LeiharbeiterInnen sind Arbeitslosigkeit und erwerbsferne Positionen aber deutlich schwächer ausgeprägt und machen jeweils nicht mehr als 5% bis 7% Anteil aus.

Abbildung 12: Erwerbssituation von Standardbeschäftigten im Monatsverlauf – Detail Januar 2004 bis Dezember 2008



Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

5 Erwerbsübergänge - Brückenfunktion

Die Leiharbeit wird häufig im Zusammenhang mit ihrer Unterstützung bei der Bewältigung von Arbeitslosigkeit diskutiert (Almus 1998, Andersson 2004, Autor 2005, Bertelsmann-Stiftung 2002, Bothfeld 2003, CIETT 2000, Hess 2006, Ichino 2006, Jahn 2004, Jahn/Windsheimer 2004, Kvasnicka 2005, Lechner 2000, Neugart 2002, Orchel 2003, Pfeifer 2006, Schröder 1997, Schropp 2002). Untersucht wird hier also die **Brückenfunktion der Leiharbeit** zu einem anschließenden Erwerbsverhältnis. Einer im Auftrag der CIETT⁶ im Jahr 2000 durchgeführten Umfrage zufolge gilt dies etwa für 29% der Leiharbeitsverhältnisse in Deutschland, für 40% der Leiharbeitsverhältnisse in Großbritannien, für 46% der Leiharbeitsverhältnisse in Frankreich, für 52% der Leiharbeitsverhältnisse in Spanien und für 53% der Leiharbeitsverhältnisse in den Niederlanden (siehe CIETT 2000: 18).

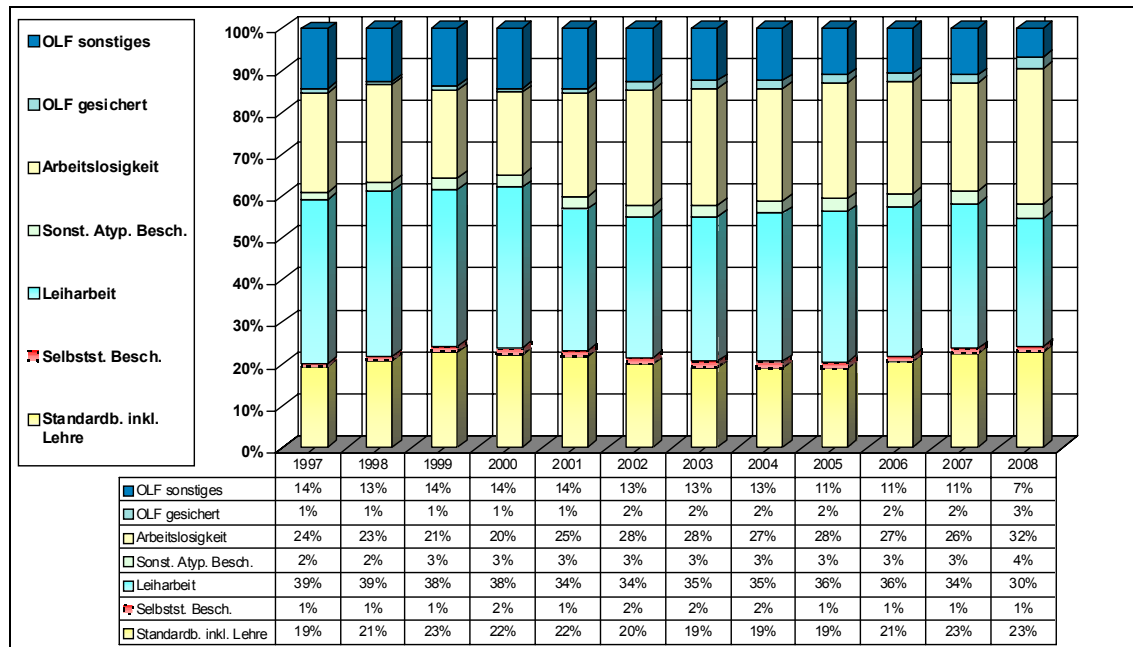
Im Rahmen dieser Studie wurden die Längsschnittdaten genutzt, um auf nationaler Ebene entsprechende Ergebnisse vorlegen zu können. Hierfür wurden alle Leiharbeitsverhältnisse in Österreich untersucht, welche in den Jahren 1997 bis 2008 ein Ende fanden. Für jedes dieser Leiharbeitsverhältnisse wurde eine Abgangstypologie errechnet, indem der auf das Ende folgende Beobachtungsmonat nach dem primären Erwerbsstatus klassifiziert wurde.

Übergänge in Standardbeschäftigung sind nach Ende einer Leiharbeit den Längsschnittdaten zufolge in Österreich deutlich seltener zu finden als im internationalen Vergleich. So sind seit 1997 zwischen 19% und 23% der Personen im Monat nach Ende einer Leiharbeit in einer Standardbeschäftigung tätig gewesen (siehe Abbildung 13).

⁶ CIETT: International Confederation of Private Employment Agencies

Seit dem Jahr 2006 ist die Brückenfunktion wieder leicht ansteigend, Tiefstwerte finden sich 1997 und in den Jahren 2003 und 2004.

Abbildung 13: Abgangstypologie nach Ende eines Leiharbeitsverhältnisses



Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

Diese Ergebnisse liegen erwartungsgemäß noch etwas höher als die Angaben, welche seitens der LeiharbeiterInnen in den Interviews gemacht wurden, da in jenen Fällen direkt die Übernahme in die Stammebelegschaft des Kunden bei Einsatzen erfragt wurde. Den Ergebnissen zufolge ist nach Ende eines Arbeitseinsatzes in rund 12% der Fälle eine Übernahme durch den Beschäftigerbetrieb erfolgt (siehe Abbildung 17). Eine der Ursachen für diesen relativ geringen Grad an Übernahmen in ein Standardbeschäftigungsverhältnis dürfte der Umstand sein, dass in Österreich Leiharbeit vor allem dem Management von Spitzenauslastungen dient und vergleichsweise selten die Rolle des Integrationsleasings innehat.

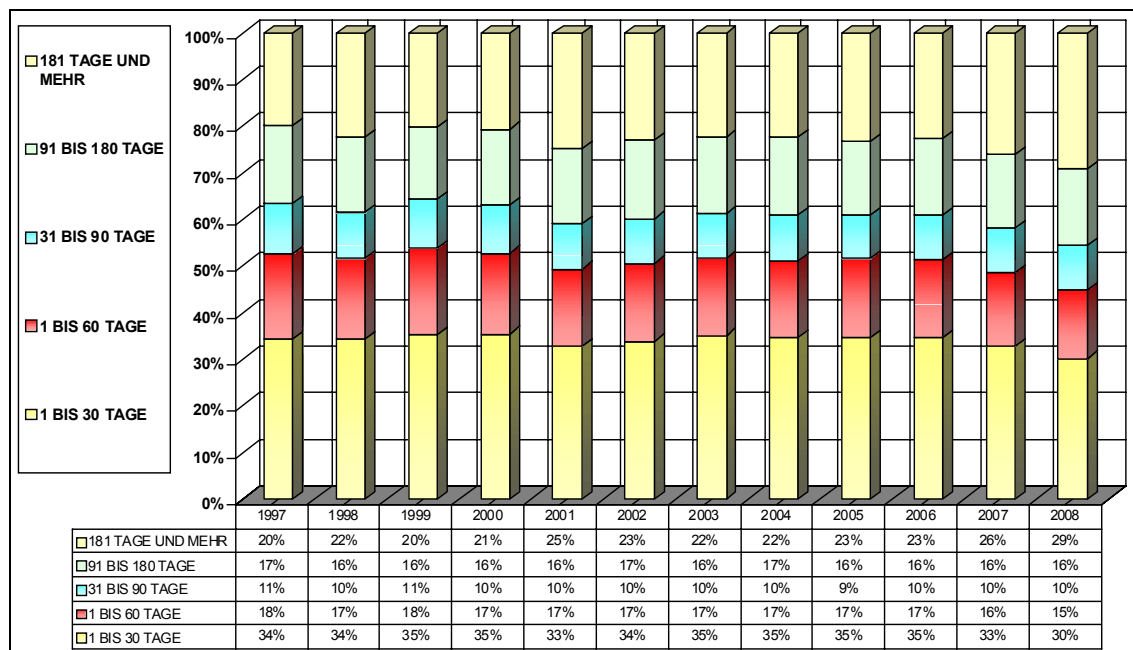
6 Erwerbsdauer

Leiharbeitsverhältnisse sind der Fachliteratur zufolge durch eine relativ geringe Beschäftigungskontinuität zu charakterisieren, welche sich deutlich von den Standardbeschäftigungsverhältnissen unterscheidet. Um den allgemein steigenden Grad der Fragmentierung von Erwerbsverhältnissen Rechnung zu tragen, wurde für diese Analysen ein Spezialindikator berechnet, welcher kurze Erwerbslücken und direkte Übergänge von einer Beschäftigung zu einer anderen aufarbeitet und bereinigt. Liegen zwischen zwei Leiharbeitsverhältnissen daher nicht mehr als sieben Tage, so wird diesen Berechnungen zufolge die Beschäftigungsdauer weiter gezählt.

Den Ergebnissen zufolge ist trotz dieser Bereinigung der kurzfristige Charakter der Leiharbeitsverhältnisse nicht zu übersehen. So dauern aktuell im Jahr 2008 immerhin fast ein Drittel (30%) der Leiharbeitsverhältnisse nicht länger als einen Monat und etwas mehr als die Hälfte (55%) der Leiharbeitsverhältnisse nicht länger als drei Monate (siehe Abbildung 14). Geschlechtsspezifische Unterschiede sind hier nur gering, im Hinblick auf altersspezifische Unterschiede stechen vor allem jüngere Personen hervor; bei diesen überschreiten 34% der Leiharbeitsverhältnisse nicht die Dauer von einem Monat.

Als positiv kann gelten, dass diesem Spezialindikator zufolge in den letzten Jahren die Erwerbsdauer der Leiharbeit etwas im Steigen begriffen ist. Waren 1997 bis 2006 zwischen 60% und 64% der LeiharbeiterInnen bis zu drei Monaten erwerbstätig, so sank in den Jahren 2007 und 2008 dieser Anteilswert. Im Jahr 2008 waren schließlich nur mehr 55% der LeiharbeiterInnen dieser Gruppe der bis zu drei Monate Beschäftigten zuzuordnen.

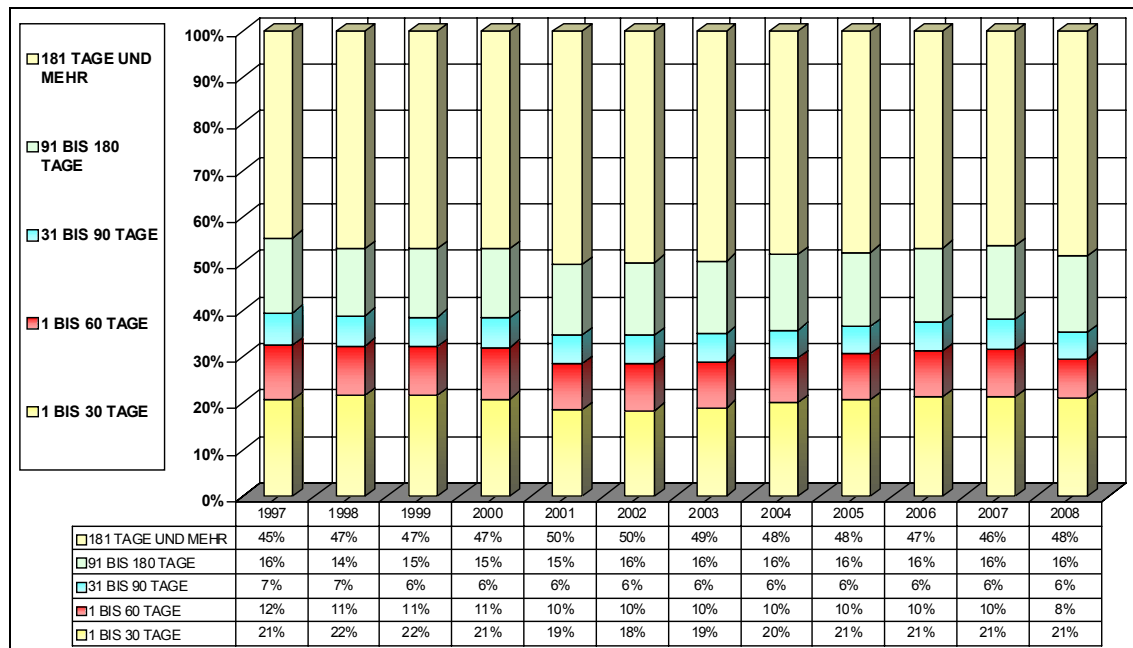
Abbildung 14: Bereinigte Erwerbsdauer von Leiharbeitsverhältnissen nach Jahren



Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

Besonders deutlich werden durch die Leiharbeit bedingte Erwerbsdiskontinuitäten vor dem Hintergrund von Standardbeschäftigungsverhältnissen sichtbar. Für diese wurde dasselbe Aufbereitungsverfahren angewendet und die bereinigte Erwerbsdauer berechnet (siehe Abbildung 15).

Abbildung 15: Bereinigte Erwerbsdauer von Standardbeschäftigungsverhältnissen nach Jahren



Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

Zum Vergleich: weisen im Jahr 2008 rund 55% der Leiharbeitsverhältnisse eine Dauer von bis zu drei Monaten auf, so betrifft dies nur etwas mehr als ein Drittel (35%) der Standardbeschäftigungsverhältnisse.

7 Die Situation der überlassenen Arbeitskräfte

Die folgenden Erkenntnisse basieren auf bundesweiten repräsentativen Interviews mit LeiharbeiterInnen. Im Zentrum der Gespräche standen Leiharbeitsverhältnisse des Jahres 2008. Die Stichprobenquoten wurden anhand der Längsschnittdaten errechnet und konnten mit einer sehr guten Annäherung erreicht werden. Thematisiert wurden Aspekte der Struktur der Leiharbeitsverhältnisse, wie die Dauer der Erfahrungen mit dieser Beschäftigungsform, Wechselprozesse bezüglich Arbeitseinsätzen und der Beschäftigungsverhältnisse beim Überlasserbetrieb. Weiters wurde die Branche der Beschäftigerbetriebe und das Tätigkeitsprofil der Arbeiten erhoben. Darüber hinaus gehende Detailfragen fokussierten auf Aspekte des Arbeitsvertrages, Stehzeiten und Krankenstände. Zusätzlich wurde geklärt, wie die Arbeitsbelastung und die Zufriedenheit der LeiharbeiterInnen mit dieser Beschäftigungsform beschaffen ist und inwieweit Standardbeschäftigungsverhältnisse bevorzugt würden. Interessante Ergebnisse brachte neben der Untersuchung der Problematik der Entkoppelung von Arbeitseinsätzen und der Beschäftigung von LeiharbeiterInnen auch die Analyse der Einbindung von LeiharbeiterInnen in das System des Lifelong Learning. Im Folgenden sollen nun die Detailergebnisse dargestellt werden.

7.1 Struktur der Leiharbeitsverhältnisse

Leiharbeit ist in vielen Fällen kein temporäres Phänomen für die betroffenen ArbeitnehmerInnen, sondern ist oft durch jahrelange Erwerbszusammenhänge gekennzeichnet. Die vorliegenden Daten zeigen bei fast zwei Drittel (62%) der im Jahr 2008 LeiharbeiterInnen bereits frühere Anknüpfungspunkte, bei immerhin 40% ist der Einstieg in die Leiharbeit vier Jahre und länger zurück liegend (siehe Tabelle 25). Interessant ist, dass hierbei genderspezifische Unterschiede deutlich zutage treten. So sind unter den Männern weitaus häufiger langjährige Karrieren als LeiharbeiterIn zu finden als im Falle der Frauen. So liegt der Einstieg bei rund 67% der Männer, aber nur bei rund 47% der Frauen mehr als ein Jahr zurück. Ein Einstieg vor 10 Jahren und länger ist bei immerhin rund 17% der männlichen Leiharbeiter gegeben, hingegen bei nur 4% der weiblichen Leiharbeiterinnen.

Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang auch, dass bei jenen Personen mit längerjährigen Karrieren als LeiharbeiterIn zum weitaus größten Teil auch die Leiharbeit das hauptsächliche Erwerbseinkommen dargestellt hat. Wieder gilt dies eher für Männer, bezeichnen doch rund 78% der langjährigen männlichen Leiharbeiter die Leiharbeit als Haupterwerbsquelle, im Falle der Frauen ist der Anteil mit rund 57% deutlich niedriger, aber dennoch kann auf Basis dieser Daten das Phänomen der Verfestigung atypischer Erwerbsverhältnisse nachgewiesen werden.

Eine Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses bei einem Überlasserbetrieb mit späterer Rückkehr zum selben Arbeitgeber ist durchaus üblich in der Branche. Immerhin 19% der Befragten berichteten von dieser Praxis, hierunter etwas häufig Männer (21%) als Frauen (14%), etwas häufiger ältere LeiharbeiterInnen ab 50 Jahren (28%) als Jugendliche (21%) und etwas häufiger Personen im Haupterwerbsalter (16-17%) als andere Altersgruppen. Vermehrt betrifft dies auch Personen mit Einsätzen im Feld von Gewerbe, Handwerk und Dienstleistungen (Bau, Maler, Lackierer), sowie Tourismus (Gastronomie), somit Bereiche, welche eine starke saisonale Komponente aufweisen (siehe Tabelle 34). Interessant ist aber, dass LeiharbeiterInnen mit Einsatzfeldern im Bereich der Industrie nicht überdurchschnittlich häufig bei ein- und demselben Überlasserbetrieb wiederholt tätig sind.

Analysen von Längsschnittdaten aller Leiharbeitsverhältnisse der Jahre 1997 bis 2008 erhärten die These, dass Unterbrechungen des Dienstverhältnisses eine übliche Praxis darstellen (und somit Stehzeiten eingespart werden können). Den Ergebnissen zufolge sind 37% aller Leiharbeitsverhältnisse dem Typ der Wiederanstellung zuzuordnen, bei 63% liegt ein Dienstgeberwechsel vor (siehe Tabelle 167). Männer sind mit 38% etwas häufiger als Frauen mit 32% von Wiederanstellungen betroffen, Ältere deutlich häufiger als Jüngere (siehe Tabelle 168). Nicht überraschend ist weiters, dass kürzere Anstellungen um einiges häufiger dem Typ der Wiederanstellung zuzuordnen sind als Beschäftigungsverhältnisse mit mehr als 6 Monaten (siehe Tabelle 169)

Eine Analyse der Branchen, in welchen die LeiharbeiterInnen zum Einsatz kommen, belegt eine Konzentration auf einige wenige Bereiche. So sind rund 77% der LeiharbeiterInnen in den Feldern Gewerbe/Handwerk/Dienstleistung, Industrie und Transport/Verkehr/Telekommunikation im Einsatz (siehe Tabelle 7 und Tabelle 56 bis Tabelle 58).

Tabelle 7: MULTIPLE RESPONSE - Überblick über die Verteilung der Branchen der Beschäftigterbetriebe nach Geschlecht

	Geschlecht					
	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Keine Branche ausgewählt	14	3,8%	5	3,9%	19	3,8%
Gewerbe, Handwerk, Dienstleistungen	93	24,9%	9	7,0%	102	20,3%
Industrie	185	49,6%	47	36,4%	232	46,2%
Handel	16	4,3%	14	10,9%	30	6,0%
Bank und Versicherung	3	,8%	4	3,1%	7	1,4%
Transport, Verkehr	45	12,1%	6	4,7%	51	10,2%
Tourismus und Freizeitwirtschaft	12	3,2%	23	17,8%	35	7,0%
Information und Consulting	16	4,3%	19	14,7%	35	7,0%
Land- und Forstwirtschaft	3	,8%	0	,0%	3	,6%
sonstige	6	1,6%	6	4,7%	12	2,4%
Gesamt	373	105,4%	129	103,1%	502	104,8%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Geringe Abweichungen zeigen sich zwischen der im Rahmen dieser Studie erhobenen Branchenverteilung und der Stichtagsstatistik des BMASK. Diese sind anzunehmenderweise durch die spezifische Erhebungsform der Stichtagsstatistik (einmalige Stichtagsmessung zur Jahresmitte) und die daraus saisonbedingten Verzerrungen bedingt (siehe Tabelle 59).

Erwähnenswert ist weiters, dass die Einsatzbereiche der Frauen stärker gestreut sind als jene der Männer. Weibliche Leiharbeitskräfte sind zu einem nennenswerten Anteil noch im Handel (11%) Tourismus (18%) und Information und Consulting (15%) zu finden (siehe Tabelle 7).

Hinsichtlich des Tätigkeitsprofils sind LeiharbeiterInnen vor allem im Bereich Hilfstätigkeiten (20%), angelernte Tätigkeiten (33%) und mittlere und Facharbeitertätigkeit (37%) zu verorten (siehe Tabelle 8). Frauen sind häufiger in Hilfstätigkeiten, aber auch deutlich häufiger im hochqualifizierten Bereich zu finden.

Von einer zum Tätigkeitsprofil passenden Qualifikation ist nicht in jedem Fall auszugehen: immerhin 15% der LeiharbeiterInnen sehen sich als sehr überqualifiziert, weitere 19% als etwas überqualifiziert (siehe Tabelle 8). Frauen sind hiervon deutlich häufiger betroffen als Männer. Auch bezeichnen sich jüngere LeiharbeiterInnen etwas häufiger als der Durchschnitt als überqualifiziert (siehe Tabelle 62).

Tabelle 8: Tätigkeitsniveau und Entsprechung zwischen Tätigkeits- und Bildungsniveau nach Geschlecht

		Geschlecht					
		männlich		weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Niveau der Tätigkeiten	Hilfstätigkeit	54	14,5%	47	36,4%	101	20,1%
	angelernte Tätigkeit	122	32,7%	44	34,1%	166	33,1%
	mittlere Tätigkeit und Facharbeitertätigkeit	164	44,0%	22	17,1%	186	37,1%
	höhere Tätigkeit	25	6,7%	8	6,2%	33	6,6%
	hochqualifizierte Tätigkeit	8	2,1%	8	6,2%	16	3,2%
	Gesamt	373	100,0%	129	100,0%	502	100,0%
Entsprechung Bildungs- und Tätigkeitsniveau Detail	passend qualifiziert	260	69,7%	66	51,2%	326	64,9%
	sehr überqualifiziert	51	13,7%	26	20,2%	77	15,3%
	etwas überqualifiziert	60	16,1%	35	27,1%	95	18,9%
	eher unterqualifiziert	2	,5%	2	1,6%	4	,8%
	sehr unterqualifiziert	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	Gesamt	373	100,0%	129	100,0%	502	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Ein besonders hoher Anteil an Überqualifikation findet sich interessanterweise im Handel (siehe Tabelle 63). Mit 56% stufen sich deutlich mehr als die Hälfte der LeiharbeiterInnen aus diesem Kundensegment als etwas oder sehr überqualifiziert ein.

Der Stellenwert der Leiharbeit im Sinne eines Haupt- oder Nebenerwerbs ist durchaus unterschiedlich, wenngleich auch im Vergleich mit anderen Formen atypischer Beschäftigung im Falle der Leiharbeit der Status des Haupterwerbs eindeutig dominiert. Rund 17% der LeiharbeiterInnen verstehen die Beschäftigung als Nebenerwerb, wobei der Anteil unter den Frauen mit rund 26% deutlich höher ausfällt (siehe Tabelle 9). Wesentliche Gründe für die Einschätzung als Nebenerwerb sind die Ausübung einer Ausbildung, sei es Studium (7%) oder Schule (3%), die Tätigkeit im Rahmen einer anderen unselbstständigen oder selbstständigen Erwerbstätigkeit (3%). Dieser Umstand ist auch der Grund, warum die Nebenerwerbsfunktion vorrangig bei jüngeren LeiharbeiterInnen zu finden ist. Den Interviewergebnissen zufolge ordnen rund 36% der Jugendlichen (bis 24 Jahre) die Leiharbeit als Nebenerwerb ein, hingegen nur 7% bis 15% der LeiharbeiterInnen im Haupterwerbsalter und nur 12% der älteren LeiharbeiterInnen ab 50 Jahren (siehe Tabelle 71).

Tabelle 9: Einschätzung der Leiharbeit als Haupt-/Nebenerwerb im Detail nach Geschlecht

	Geschlecht					
	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Haupterwerb	319	86,4%	93	74,4%	412	83,4%
neben Präsenzdienst / Zivildienst	3	,8%	0	,0%	3	,6%
neben einer selbstständigen Erwerbstätigkeit	7	1,9%	1	,8%	8	1,6%
neben der Schule	8	2,2%	6	4,8%	14	2,8%
neben dem Studium	16	4,3%	17	13,6%	33	6,7%
neben der Pension	2	,5%	1	,8%	3	,6%
neben einer Vollzeit-Standardarbeit / regulären Arbeitsform	2	,5%	3	2,4%	5	1,0%
neben einer Teilzeitbeschäftigung	0	,0%	0	,0%	0	,0%
neben einer Kinderbetreuung	0	,0%	0	,0%	0	,0%
neben dem Kinderbetreuungsgeldbezug	0	,0%	0	,0%	0	,0%
neben der Haushaltsführung	0	,0%	0	,0%	0	,0%
neben Arbeitslosigkeit	8	2,2%	2	1,6%	10	2,0%
neben dem Sozialhilfebezug	0	,0%	0	,0%	0	,0%
neben Sonstigem (mithelfend, Haushaltsführung, etc.)	4	1,1%	2	1,6%	6	1,2%
Gesamt	369	100,0%	125	100,0%	494	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Nicht jedeR LeiharbeiterIn konnte spezifische Angaben zum Grundvertrag mit dem Überlasserbetrieb machen. Immerhin 7% der InterviewpartnerInnen waren nicht im Bilde, ob im Vertrag eine bestimmte Tätigkeit vereinbart war (siehe Tabelle 66 bis Tabelle 10). Diesbezüglich fehlten Informationslücken eher bei Frauen und Jugendlichen, interessanterweise fanden sich im Hinblick auf Informationslücken keine signifikanten Unterschiede zwischen ArbeiterInnen und Angestellten.

Etwas mehr als die Hälfte der Befragten (54%) erinnerten sich an eine spezifisch vereinbarte Tätigkeit im Grundvertrag mit dem Überlasser. Für diesen Personenkreis konnte erhoben werden, ob im Regelfall das Einsatzniveau der vereinbarten Tätigkeit entsprach. Bemerkenswert ist, dass LeiharbeiterInnen mit Angestelltenstatus deutlich häufiger (64%) eine spezifische Tätigkeit im Grundvertrag vermerkt hatten als LeiharbeiterInnen mit Arbeiterstatus (50%).

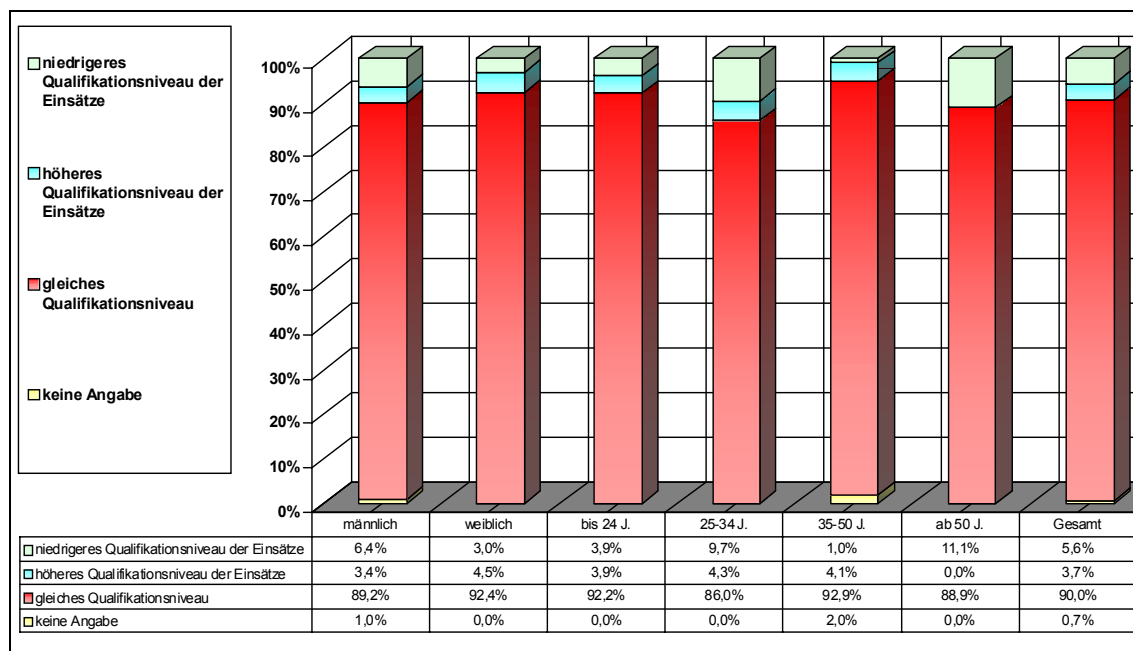
Tabelle 10: Vereinbarte Tätigkeit im Grundvertrag mit dem Überlasser nach Arbeitsvertrag

	Arbeitsvertrag					
	(überwiegend) ArbeiterIn		(überwiegend) AngestellteR		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
keine Angabe	26	7,0%	10	8,1%	36	7,2%
nein	160	42,9%	35	28,2%	195	39,2%
ja	187	50,1%	79	63,7%	266	53,5%
Gesamt	373	100,0%	124	100,0%	497	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Den Analysen zufolge ist es eher selten der Fall, dass im Vertrag das Tätigkeitsniveau niedriger definiert wird, als es den tatsächlichen Arbeitseinsätzen entspricht (siehe Abbildung 16). Dies trifft auf rund 4% jener Personen zu, welche eine vereinbarte Tätigkeit im Grundvertrag vermerkt hatten. Nicht unerwähnt sollte auch bleiben, dass immerhin rund 6% jener Gruppe vorrangig Einsätze mit niedrigerem als im Vertrag festgeschriebenen Qualifikationsniveau auszuführen hatten.

Abbildung 16: Verhältnis von Arbeitseinsätzen zu den im Grundvertrag vereinbarten Tätigkeiten nach Geschlecht und Alter



Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

7.2 Empirische Ergebnisse zur Entkoppelung von Arbeitseinsatz und der Dauer der Beschäftigung

Leiharbeitsverhältnisse zeichnen sich unter anderem dadurch aus, dass die Beschäftigungsdauer der Arbeitskräfte relativ kurz ist. Dieser Umstand führt in weiterer Folge zur Fragmentierung von Erwerbskarrieren, bedingt etwa durch Sucharbeitslosigkeit. Eine der Hauptursachen für diese aus Sicht der Arbeitskräfte in vielen Fällen problematisch

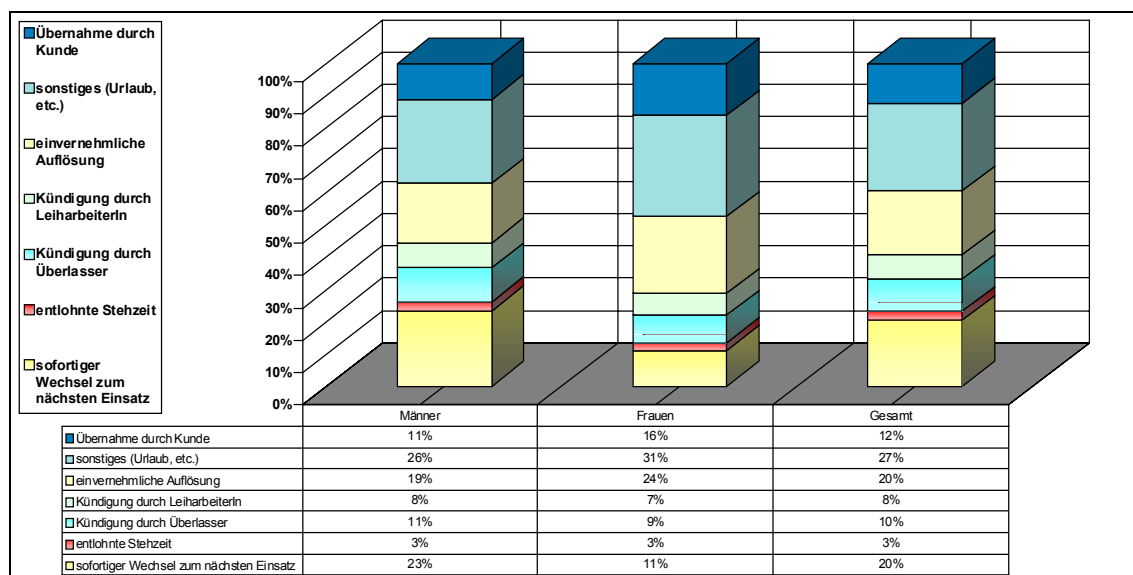
kurze Beschäftigungsdauer ist die fehlende Entkoppelung zwischen den Arbeitseinsätzen bei einem Kunden und dem Beschäftigungsverhältnis bei dem Überlasserbetrieb. Aus diesem Grunde findet sich im Kollektivvertrag der Leiharbeit auch unter Kapitel IV der folgende Absatz:

3. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen und unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen zum Ende der Arbeitswoche gelöst werden. Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis aber nicht wegen des Endes einer Überlassung und frühestens am fünften Arbeitstag nach deren Ende kündigen; entgegenstehende Kündigungen sind rechtsunwirksam. Das gilt nicht, wenn die Kündigung aus Gründen erfolgt, die in der Person des Arbeitnehmers gelegen sind. Eine Rechtsunwirksamkeit muss binnen 6 Monaten gerichtlich geltend gemacht werden.

Somit ist seit Frühjahr 2002 die Fünftagesregel für alle LeiharbeiterInnen mit ArbeiterInnenvertrag anzuwenden, allerdings nur bei Kündigung durch den Überlasserbetrieb. Beschäftigungsdaueranalysen (siehe Kapitel 6) belegen nun die relative Wirkungslosigkeit dieser Maßnahme. Die (bereits bereinigte) Erwerbsdauer von Leiharbeitsverhältnissen hatte sich seit 2002 nicht verändert. Noch immer sind zwischen 30% und 34% der LeiharbeiterInnen nicht länger als einen Monat beim Überlasserbetrieb beschäftigt, noch immer 45% und mehr nicht länger als zwei Monate.

Im Rahmen dieser Studie wurde daher untersucht, was aus Sicht von Leiharbeitskräften nach Ende eines Arbeitseinsatzes bei einem Kunden an Prozessen abläuft. Den Ergebnissen zufolge kommt in vielen Fällen eine einvernehmliche Auflösung zur Anwendung. Dies betrifft rund 20% der Arbeitseinsätze (siehe Abbildung 17 und Tabelle 91). Frauen sind hiervon mit rund 24% etwas häufiger als Männer mit rund 19% betroffen.

Abbildung 17: Verlauf nach Ende eines Einsatzes nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009; Anmerkung: Fragestellung lautete „Was geschah mehrheitlich nach Endes eines Einsatzes bei einem Kunden?“

Allerdings muss relativierend eingeschränkt werden, dass nicht jede einvernehmliche Auflösung gegen den Willen der Arbeitskraft durchgesetzt wurde. Bei immerhin rund 27% dieser Fälle erfolgte die einvernehmliche Auflösung auf eigenen Wunsch (siehe Tabelle 11). Insgesamt verbleibt nach Abzug dieser Population ein Kern von 15% an

Einsatzbeendigungen, nach denen eine einvernehmliche Auflösung unter zweifelhaften Umständen durchgesetzt wurde. Knapp die Hälfte der Betroffenen (46%) nahm an, dass dies eine rechtmäßige Praxis sei, in anderen Fällen regierte die Furcht, keine Jobangebote mehr zu erhalten (13%) bzw. stellte die Aussicht auf Wiedereinstellung ein Motiv für die Zustimmung zur Kündigungsform dar (10%). In wenigen Fällen wurde der einvernehmlichen Auflösung zugestimmt, um Konflikte zu vermeiden, ebenfalls selten wurde von Drohungen erzählt. Mit steigendem Alter wurde der Praxis der einvernehmlichen Auflösung häufiger aus Sorge um zukünftige Beschäftigungsmöglichkeiten zugestimmt. So dominierte hier häufiger als bei Jüngeren die Angst, keine Jobangebote mehr zu erhalten bzw. war die Zusicherung einer Wiedereinstellung das ausschlaggebende Motiv (siehe Tabelle 93).

Tabelle 11: MULTIPLE RESPONSE - Warum der einvernehmlichen Auflösung zugestimmt nach Geschlecht

	Geschlecht					
	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
LeiharbeiterIn nahm an, dies sei rechtmäßig	29	47,6%	11	40,7%	40	45,6%
Einvernehmliche Auflösung erfolgte auf eigenen Wunsch	14	23,8%	8	33,3%	22	26,7%
LeiharbeiterIn fürchtete, andernfalls keine Jobangebote mehr zu erhalten	8	12,7%	4	14,8%	12	13,3%
LeiharbeiterIn wollte Konflikte mit Überlasser vermeiden	9	14,3%	5	18,5%	14	15,6%
Überlasserbetrieb sicherte Wiedereinstellung zu	6	9,5%	3	11,1%	9	10,0%
Überlasserbetrieb drohte und übte Druck aus	3	4,8%	2	7,4%	5	5,6%
Gesamt	63	112,7%	27	125,9%	90	116,7%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Anzumerken ist zu den vorgelegten Ergebnissen, dass hier eine Typologie der Verläufe im Zusammenhang mit dem Ende eines Arbeitseinsatzes beim Kunden erstellt wurde, welche auch das Szenario des Einsatzwechsels und sonstiger Weiterbeschäftigungsoptionen beim Überlasserbetrieb beinhaltet. Eine reine Typologie der Beendigungen der Dienstverhältnisse beim Überlasserbetrieb ohne die Option der Übernahme durch einen Beschäftigerbetrieb belegt einen deutlich höheren Stellenwert der einvernehmlichen Auflösung (siehe Tabelle 12). Bei Fokus auf diese Gruppen erweisen sich rund 53% der Dienstverhältnisse als einvernehmlich aufgelöst; bei Frauen fällt der Anteil mit rund 61% noch deutlich höher aus. Nach Abzug der Population von Personen, wo diese einvernehmliche Auflösung auf eigenen Wunsch erfolgte (27%, siehe Tabelle 11), bleibt ein Anteil von 39%. Somit haben nach Angabe der LeiharbeiterInnen rund 39% aller Beendigungen beim Überlasserbetrieb den Charakter einer einvernehmlichen Auflösung und sind unter zweifelhaften Bedingungen durchgesetzt worden.

Tabelle 12: Typischer Verlauf bei Ende des Beschäftigungsverhältnisses beim Überlasserbetrieb nach Geschlecht (Filter Auflösung/Kündigung ohne Übernahme durch einen Beschäftigerbetrieb)

		Geschlecht					
		männlich		weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ende des Beschäftigungsverhältnisses beim Überlasserbetrieb	Kündigung durch Überlasser	37	28,7%	10	21,7%	47	26,9%
	Kündigung durch LeiharbeiterIn	27	20,9%	8	17,4%	35	20,0%
	einvernehmliche Auflösung	65	50,4%	28	60,9%	93	53,1%
	Gesamt	129	100,0%	46	100,0%	175	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Diese Befunde müssen dahingehend interpretiert werden, dass die Entkoppelung zwischen Arbeitseinsatz und Beschäftigungsverhältnis trotz der Reformen noch immer einen Problembereich darstellt, welcher Aufmerksamkeit verdient. Nach Ansicht von ExpertInnen ist dieses Problem der einvernehmlichen Auflösungen, welche oftmals gegen den Willen der LeiharbeiterInnen durchgesetzt werden, durchaus bekannt und nur schwer oder gar nicht in den Griff zu kriegen. Sogar bei den wenigen Fällen, welche diese Entscheidung anfechten wollen, sind die Möglichkeiten einer Vertretung durch eine Rechtsberatung begrenzt, da erfahrungsgemäß nur schwer nachgewiesen werden kann, dass der/die solchermaßen gekündigte ArbeitnehmerIn einer einvernehmlichen Lösung zugestimmt hat, weil er/sie unter Druck gestanden ist, der deutschen Sprache nicht mächtig war oder durch sonst welche Gründe nicht als Vertragspartner angesehen werden kann. Nicht unerwähnt sollte auch bleiben, dass auch seitens der Überlasserbetriebsräte die Handlungsoptionen als begrenzt eingeschätzt werden. So konzentrieren sich diese vor allem auf die Durchsetzung der Ansprüche in Einzelfällen, wohl aber wissend, dass die einvernehmliche Auflösung unter zweifelhaften Bedingungen eine häufige Praxis im eigenen Betrieb darstellt. Unter anderem ist es auch das Wissen um den Preiswettbewerb gegen andere Überlasserbetriebe, welche eine großflächige Intervention im eigenen Unternehmen als nicht durchführbar erscheinen lassen.

„Wenn ich das durchsetze, dann ist mein Betrieb in fünf Monaten bankrott und dann beherrschen andere, welche sich weitaus bedeutenderer Vergehen gegen die Rechte der LeiharbeiterInnen schuldig machen, das Feld. Damit habe ich nichts gewonnen.“ (ExpertInneninterview)

Der Preiskampf muss somit erhalten, wenn es um die Duldung dieser zweifelhaften Praxis gilt. Hilfe wird vielmehr von anderer Seite erhofft. So könnte nur ein gesteigertes Qualitätsbewusstsein auf Seite der Beschäftigterbetriebe bei der vollständigen Durchsetzung von fairen Arbeitsbedingungen helfen, indem auf die Dienstleistungen von „schwarzen Schafen“ verzichtet wird und anstelle dessen das Qualitätssegment unter den Überlasserbetrieben vornehmlich als Vertragspartner akzeptiert wird. Vergessen wird bei dieser Argumentation allerdings, dass das Kostenargument hier lediglich auf die Seite der Beschäftigterbetriebe abgewälzt wird.

7.2.1 Zur Bedeutung von Stehzeiten

Wie auch bei anderen Fragen, so zielt das AÜG bezüglich der Entgeltfortzahlung in Stehzeiten darauf ab, eine Abwälzung des Beschäftigungsrisikos vom Überlasserbetrieb auf die Arbeitskraft zu unterbinden. In einer der zentralen Regelungen des AÜG (§ 10 Abs. 2 AÜG) sind Arbeitszeitvereinbarungen untersagt, in denen die Entgeltzahlungen für überlassungsfreie Zeiten eingestellt oder im Falle eines verringerten Arbeitsumfanges reduziert werden (vgl. Leutner et al 1989: 110). Das Gesetz formuliert wie folgt:

§ 10 (2) Ist die Arbeitskraft nachweislich zur Leistung bereit und kann sie nicht oder nur unter dem vereinbarten Ausmaß beschäftigt werden, gebührt das Entgelt auf Basis der vereinbarten Arbeitszeit. War das tatsächliche Beschäftigungsausmaß der Arbeitskraft während der letzten 13 Wochen überwiegend höher als die vereinbarte Arbeitszeit, so gebührt durch 14 Tage Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen. Dies gilt nicht, wenn für die Dauer eines von vornherein mit einem bestimmten Kalendertag befristeten Beschäftigungsverhältnisses mit dem Arbeitnehmer eine längere als die ursprünglich vorgesehene Arbeitszeit vereinbart wird.

Entsprechende detaillierte Regelungen finden sich auch im Kollektivvertrag in Abschnitt IV Z 6.

Oben dargestellte Ergebnisse zum mehrheitlich typischen Verlauf nach Ende eines Einsatzes zeigen, dass lediglich bei einer kleinen Gruppe der Wechsel in eine entlohnte Stehzeit folgt. Die generelle Betroffenheit durch entlohnte Stehzeiten ist allerdings höher. Im Jahr 2008 hatten 13% der Befragten solche einsatzfreien Zeiten zu verzeichnen. Die Ergebnisse zeigen, dass dies bei Männern etwas verstärkt zutrifft als bei Frauen, wenngleich die Unterschiede nicht signifikant ausfallen. Deutlich hingegen ist der Unterschied zwischen ArbeiterInnen und Angestellten. Erstere hatten im Jahr 2008 zu 15% entlohnte Stehzeiten zu verzeichnen. Bei Letzteren traf dies auf 7% zu (siehe Tabelle 50). Da ArbeiterInnen verstärkt über geringere Qualifikationen verfügen, spiegelt sich dies auch in den entsprechenden Analysen. Einsatzfreie Zeiten traten im untersuchten Jahr verstärkt bei geringeren Qualifikations- und Tätigkeitsniveaus auf (siehe Tabelle 52, Tabelle 53).

Die Summe dieser Stehzeiten betrug im Jahr 2008 bei gut jedem/r Vierten/r mehr als vier Wochen. Bei knapp 20% lag die summierte Dauer der einsatzfreien Zeit bei drei bis vier Wochen und bei insgesamt gut der Hälfte betrug die Stehzeit somit bis zu zwei Wochen (siehe Tabelle 13).

Tabelle 13: Dauer entlohnter Stehzeiten und Entlohnung während dieser nach Geschlecht

		Geschlecht					
		männlich		weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Dauer entlohnter Stehzeiten	unter einer Woche	12	24,0%	2	22,2%	14	23,7%
	1 bis 2 Wochen	16	32,0%	2	22,2%	18	30,5%
	3 bis 4 Wochen	8	16,0%	3	33,3%	11	18,6%
	länger als 4 Wochen	14	28,0%	2	22,2%	16	27,1%
	Gesamt	50	100,0%	9	100,0%	59	100,0%
Korrekte Entlohnung in Stehzeiten	nein	14	28,0%	5	50,0%	19	31,7%
	ja	36	72,0%	5	50,0%	41	68,3%
	Gesamt	50	100,0%	10	100,0%	60	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Als problematisch ist zu beurteilen, dass knapp ein Drittel (32%) all jener, die einsatzfreie Zeiten bzw. entlohnte Stehzeiten hatten, der Meinung sind, dass die Entlohnung nicht korrekt war (siehe Tabelle 13). Der Kollektivvertrag für Leiharbeit hält hier fest, dass ArbeitnehmerInnen Anspruch auf Bezahlung von täglich 7,7 Stunden des Durchschnittsentgeltes der letzten 13 Wochen haben. Bei Teilzeit ist ein entsprechender Anteil zu bezahlen. In der Gruppe der primär als ArbeiterInnen beschäftigten Befragten sehen 36% Unkorrektheiten gegeben (siehe Tabelle 55). In der (allerdings sehr kleinen) Gruppe der Angestellten trifft dies auf 20% zu. Nach einzelnen Branchen können diese Daten nicht differenziert werden, da hier die Fallzahl mit n=60 zu gering für statistisch verlässliche Aussagen sind. Allenfalls ist davon auszugehen, dass LeiharbeiterInnen im Industriebereich etwas häufiger Unkorrektheiten sehen als in anderen Bereichen. ExpertInnen zufolge sind es häufiger kleine als große Überlasserbetriebe, welche im Hinblick auf Fehler bei der Abrechnung in einsatzfreien Zeiten auffallen. Ein Problem stellt sicherlich die relativ komplexe Berechnungsweise des Stehzeitenlohns dar, die auch ExpertInnen immer wieder um Auskunft ansuchen lässt. In manchen Fällen muss demnach damit gerechnet werden, dass manche der betroffenen LeiharbeiterInnen den Aspekt, dass Aufwandsentschädigungen bei der Berechnung des Entgeltes während der Stehzeiten nicht zu berücksichtigen sind, aus den Augen verloren haben und aus diesem Grund zu Unrecht die Vermutung besteht, dass die Entlohnung in den

Stehzeiten nicht korrekt ausfällt. Aus Sicht der Beratungspraxis sind dies aber Einzelfälle. Weitaus häufiger besteht das Problem darin, dass in Stehzeiten schlicht und einfach auf die Entgeltregelung laut Überlasserkollektivvertrag zurückgegriffen wird anstelle einer Bezugnahme auf die tatsächlichen Entgelte während der letztgültigen Einsatzzeit, welche in vielen Fällen höher liegen.

Somit muss insgesamt davon ausgegangen werden, dass – sofern entlohnte Stehzeiten zutreffen – die Frage der korrekten Entlohnung ein nicht gelöstes Problemfeld darstellt.

7.3 Krankenstände während eines Leiharbeitsverhältnisses

Krankenstände während einer Einsatz- und/oder Stehzeit lagen im untersuchten Jahr 2008 bei der Hälfte der Befragten vor, wobei dies in nahezu allen Fällen während der Einsatzzeiten auftrat (siehe Tabelle 94). Männer waren mit 52% etwas häufiger im Krankenstand als Frauen (42%), wenngleich dieser Unterschied nicht statistisch signifikant ist. Selbiges gilt für alle anderen untersuchten Analysedimensionen. Weder im Hinblick auf das Alter, die Branche etc. zeigen sich signifikante Unterschiede hinsichtlich der Betroffenheit von Krankenständen. In der vorliegenden Befragung interessierte insbesondere, inwiefern Krankenstände Auslöser für Beendigungen von Arbeitsverhältnissen darstellen. Gut jeder/m zehnten Leiharbeiter/in, die/der einen Krankenstand zu verzeichnen hatte, wurde in dieser Zeit eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsvertrages angeboten (siehe Tabelle 14).

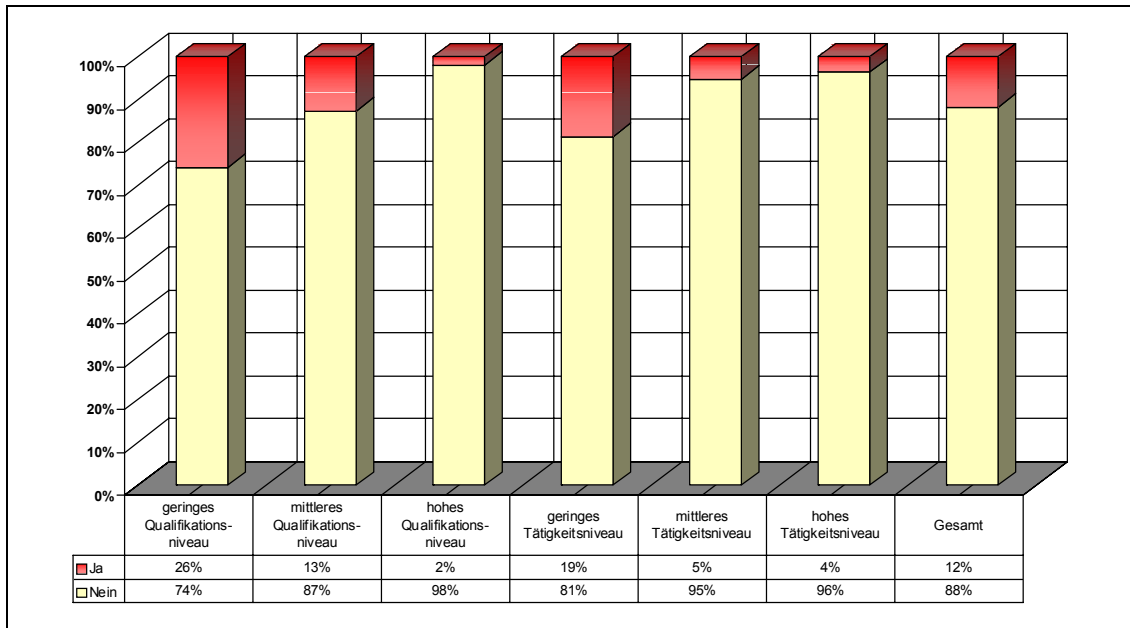
Tabelle 14: Einvernehmliche Auflösung bei Krankenstand angeboten / angenommen nach Geschlecht

		männlich		weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Angebot einv. Auflösung	nein	168	88,0%	48	88,9%	216	88,2%
	ja	23	12,0%	6	11,1%	29	11,8%
	Gesamt	191	100,0%	54	100,0%	245	100,0%
Einvernehmliche Auflösung angenommen	nein	5	21,7%	3	50,0%	8	27,6%
	ja	18	78,3%	3	50,0%	21	72,4%
	Gesamt	23	100,0%	6	100,0%	29	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Nach Geschlecht, Alter, Haupt-, Nebenerwerbsfunktion etc. zeigen sich wiederum keine signifikanten Unterschiede. Allerdings belegen die Ergebnisse, dass LeiharbeiterInnen mit einer geringen schulischen Formalqualifikation und einem niedrigen beruflichen Tätigkeitsniveau deutlich häufiger das Angebot einer einvernehmlichen Auflösung unterbreitet wird (siehe Tabelle 98 und Tabelle 99). Jeder/m vierten Leiharbeiter/in mit einem geringen schulischen Qualifikationsniveau wurde eine Vertragsauflösung im Krankenstand angeboten und jeder/m Fünften mit einem geringen beruflichen Tätigkeitsniveau. Dabei weisen diese Personengruppen im Vergleich zu Höherqualifizierten keineswegs verstärkt Krankenstandszeiten auf.

Abbildung 18: Angebot einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei Krankenstand nach schulischer und beruflicher Qualifikation



Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Jene LeiharbeiterInnen, die ein Angebot zur Auflösung des Dienstverhältnisses erhalten haben, wurde gebeten anzugeben, welche Begründung der/die ArbeitgeberIn anführte. Gut 40% der Betroffenen (bzw. 12 von 29 Betroffenen) geben an, dass auf ArbeitgeberInnenseite argumentiert wurde, dass die Krankenkasse die Kosten übernehmen soll. Gut jede/r Vierte meint, dass keinerlei Begründung angeführt wurde. Alle anderen Antworten kommt kein wesentlicher Stellenwert zu. Im Überblick sind die Antworten, basierend auf der absoluten Anzahl der Nennungen, der folgenden Abbildung zu entnehmen.

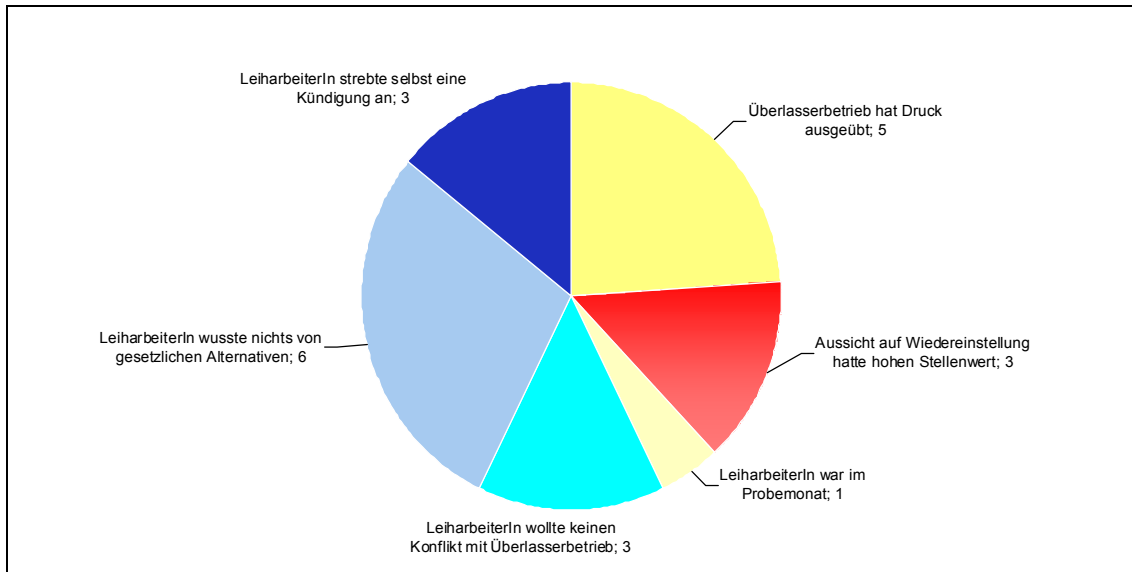
Abbildung 19: Begründung des Überlasserbetriebs für das Angebot einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisse während eines Krankenstandes – Typologie der Begründungen*; absolute Anzahl



Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009; * Erläuterung: Aufbauend auf der Hierarchie der Antworten wurden alle Personen einem Begründungszusammenhang bzw. einem Typ zugeordnet.

Wird seitens der ArbeitgeberInnen eine einvernehmliche Lösung angeboten, wird dies mehrheitlich von den ArbeitnehmerInnen auch angenommen. 72% bzw. 21 von 29 Betroffenen stimmten der Auflösung des Vertrages zu. Argumentiert wird dies mittels mangelnden Alternativen, ausgeübtem Druck durch die ArbeitgeberInnenseite, Konfliktvermeidung oder der Aussicht auf Wiedereinstellung. In drei Fällen bestand auf Seiten der Befragten selbst der Wunsch nach einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Abbildung 20: Begründung ArbeitnehmerIn, warum einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisse während eines Krankenstandes zugestimmt wurde – Typologie der Begründungen*; absolute Anzahl



Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009; * Erläuterung: Aufbauend auf der Hierarchie der Antworten wurden alle Personen einem Begründungszusammenhang bzw. einem Typ zugeordnet.

7.4 Arbeitssituation und Zufriedenheit mit der Arbeitssituation

Im Hinblick auf die Arbeitssituation der LeiharbeiterInnen stellen vor allem die Arbeitsbelastung, fehlende Entwicklungsmöglichkeiten und die Bezahlung ein Problemfeld dar. So sind immerhin knapp die Hälfte der LeiharbeiterInnen (47%) Schmutz, Hitze oder Kälte ausgesetzt (siehe Tabelle 15).

Tabelle 15: Arbeitssituation der LeiharbeiterInnen und Zufriedenheit mit der Arbeitssituation nach Geschlecht

		Geschlecht					
		männlich		weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Zufriedenheit mit Ausmaß der Arbeitszeit	sehr zufrieden	196	52,8%	73	57,0%	269	53,9%
	eher zufrieden	146	39,4%	47	36,7%	193	38,7%
	weniger zufrieden	19	5,1%	6	4,7%	25	5,0%
	gar nicht zufrieden	10	2,7%	2	1,6%	12	2,4%
	Gesamt	371	100,0%	128	100,0%	499	100,0%
Schicht-, Nacht- oder Wochenendarbeit	keine Angabe	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	nein	188	50,4%	86	66,7%	274	54,6%
	ja	185	49,6%	43	33,3%	228	45,4%
	Gesamt	373	100,0%	129	100,0%	502	100,0%
Zufriedenheit mit Lage der Arbeitszeit	sehr zufrieden	189	50,7%	87	67,4%	276	55,0%
	eher zufrieden	139	37,3%	32	24,8%	171	34,1%
	weniger zufrieden	30	8,0%	6	4,7%	36	7,2%
	gar nicht zufrieden	15	4,0%	4	3,1%	19	3,8%
	Gesamt	373	100,0%	129	100,0%	502	100,0%
Schmutz, Hitze oder Kälte ausgesetzt	keine Angabe	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	nein	164	44,0%	99	76,7%	263	52,4%
	ja	209	56,0%	30	23,3%	239	47,6%
	Gesamt	373	100,0%	129	100,0%	502	100,0%
Zufriedenheit mit der Arbeitsbelastung	sehr zufrieden	124	33,7%	53	42,4%	177	35,9%
	eher zufrieden	179	48,6%	54	43,2%	233	47,3%
	weniger zufrieden	46	12,5%	15	12,0%	61	12,4%
	gar nicht zufrieden	19	5,2%	3	2,4%	22	4,5%
	Gesamt	368	100,0%	125	100,0%	493	100,0%
berufliche Entwicklungsmöglichkeiten vorgefunden	nein	239	65,3%	93	73,8%	332	67,5%
	ja	127	34,7%	33	26,2%	160	32,5%
	Gesamt	366	100,0%	126	100,0%	492	100,0%
Zufriedenheit mit beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten	sehr zufrieden	76	24,2%	24	21,6%	100	23,5%
	eher zufrieden	104	33,1%	35	31,5%	139	32,7%
	weniger zufrieden	72	22,9%	27	24,3%	99	23,3%
	gar nicht zufrieden	62	19,7%	25	22,5%	87	20,5%
	Gesamt	314	100,0%	111	100,0%	425	100,0%
Zufriedenheit mit der Bezahlung	sehr zufrieden	117	31,5%	42	32,8%	159	31,8%
	eher zufrieden	161	43,3%	54	42,2%	215	43,0%
	weniger zufrieden	68	18,3%	22	17,2%	90	18,0%
	gar nicht zufrieden	26	7,0%	10	7,8%	36	7,2%
	Gesamt	372	100,0%	128	100,0%	500	100,0%
Entsprechung Lohnniveau-Tätigkeitsniveau beim Kunden	nein	86	23,7%	31	24,8%	117	24,0%
	ja	277	76,3%	94	75,2%	371	76,0%
	Gesamt	363	100,0%	125	100,0%	488	100,0%
Zufriedenheit mit Beziehungen zu KollegInnen beim Kunden	sehr zufrieden	233	63,5%	81	64,3%	314	63,7%
	eher zufrieden	97	26,4%	33	26,2%	130	26,4%
	weniger zufrieden	30	8,2%	5	4,0%	35	7,1%
	gar nicht zufrieden	7	1,9%	7	5,6%	14	2,8%
	Gesamt	367	100,0%	126	100,0%	493	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Dies stellt auch die Hauptursache dar, warum rund 17% der LeiharbeiterInnen weniger oder gar nicht zufrieden mit der Belastungssituation sind (siehe Tabelle 104). Die Arbeitsbelastung bei Männern fällt deutlich höher aus als bei Frauen; mehr als die Hälfte der Männer (56%) sind Schmutz, Hitze oder Kälte ausgesetzt, hingegen lediglich rund jede vierte Frau (23%). Dies verteilt sich interessanterweise unterschiedlich auf die Branchen der Beschäftigterbetriebe. Bei Männern treten überdurchschnittlich häufig Belastungen in den Bereichen Bau, Baunebengewerbe, Gärtnerei, Schlosserei, Handel und Tourismus und Freizeitwirtschaft auf, Frauen sind hingegen stärkeren Arbeitsbelastungen in den Sparten Gewerbe, Handwerk und Dienstleistungen sowie Industrie ausgesetzt (siehe Tabelle 105).

Im Hinblick auf berufliche Entwicklungsmöglichkeiten ist die Situation der LeiharbeiterInnen wenig erfreulich. Rund zwei Drittel von ihnen (68%) haben im Zuge ihrer Be-

schäftigung als LeiharbeiterIn keine Möglichkeiten dieser Art vorgefunden (siehe Tabelle 15). Hochsignifikant ist dabei die Abhängigkeit von Geschlecht und Tätigkeitsniveau: Frauen finden deutlich seltener als Männer berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, auch hatten nur jedeR zehnte HilfsarbeiterIn, jedeR dritte FacharbeiterIn, und rund zwei Drittel der höher- und Höchstqualifizierten Weiterentwicklungsmöglichkeiten vorgefunden (siehe Tabelle 107). Dementsprechend fällt auch die Zufriedenheit mit den Entwicklungsmöglichkeiten bei Unqualifizierten am schlechtesten aus, sind doch hier mehr als die Hälfte (57%) weniger oder gar nicht zufrieden.

Den dritten Problembereich stellen die Arbeitslöhne dar. JedeR vierte LeiharbeiterIn ist mit der Bezahlung weniger oder gar nicht zufrieden (siehe Tabelle 15). Deutliche Unterschiede finden sich hier nach dem Alter: Immerhin 37% der älteren LeiharbeiterInnen kommen zu dieser Einschätzung, bei Jugendlichen beläuft sich der Anteil hingegen auf die Hälfte mit rund 18% (siehe Tabelle 110). Dies wird unter anderem auf die häufiger anzutreffende Nebenerwerbsfunktion bei jüngeren LeiharbeiterInnen bedingt sein.

Bemerkenswert ist eine weitere Tatsache: Eine wesentlich schlechtere Bewertung erfährt die Bezahlung in jenen Fällen, in denen keine adäquate Entsprechung zwischen dem Lohn- und dem Tätigkeitsniveau gesehen wurde. Fast drei Viertel (72%) jener LeiharbeiterInnen, deren Ansicht zufolge das Lohnniveau nicht dem Tätigkeitsniveau angepasst war, waren weniger oder gar nicht zufrieden mit den Löhnen, im anderen Fall belief sich die Quote der weniger oder gar nicht Zufriedenen auf „lediglich“ 10%.

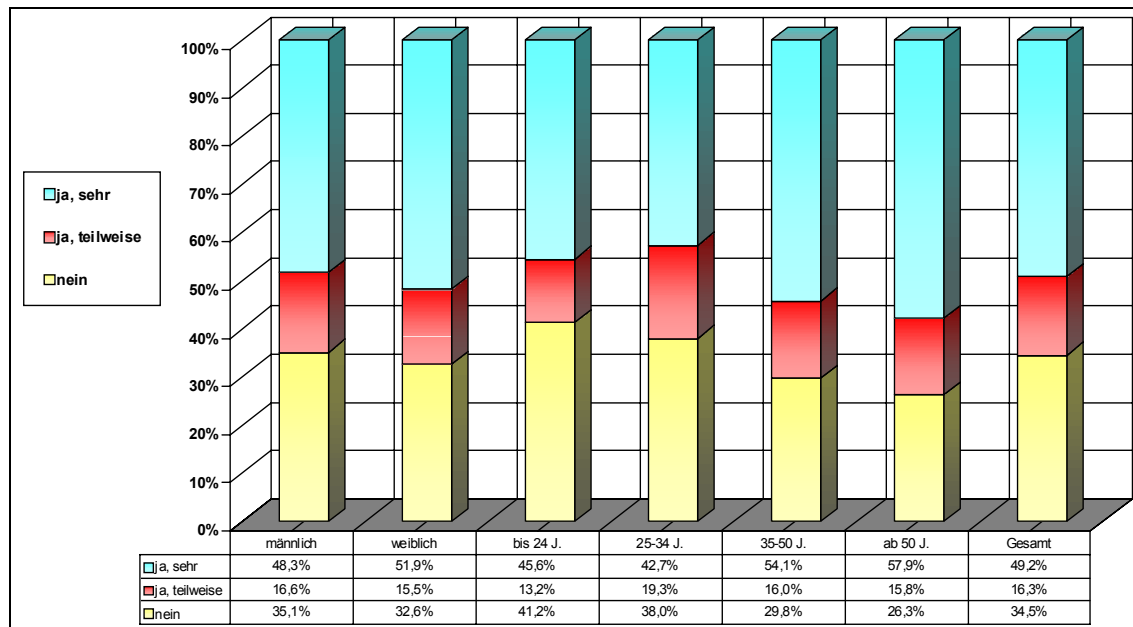
Nicht uninteressant ist weiters auch der Aspekt, dass mit steigender Ausbildungsstufe die Zufriedenheit mit den erzielten Arbeitslöhnen größer wird. Rund ein Drittel (34%) der LeiharbeiterInnen, welche Hilfstätigkeiten verrichten, ist weniger oder gar nicht mit dem Einkommen aus der Leiharbeit zufrieden, im Zusammenhang mit höheren und hochqualifizierten Tätigkeiten beläuft sich die Quote auch 18% bis 19% und fällt somit merkbar niedriger aus.

Etwas weniger problematisch fällt die Bewertung von Ausmaß und Lage der Arbeitszeit aus, wenngleich dennoch im Zusammenhang mit dem ersten Aspekt rund 7%, im Fall der Lage der Arbeitszeit rund 11% weniger oder gar nicht zufrieden sind (siehe Tabelle 15). Altersspezifische Unterschiede zeigen sich vor allem im Hinblick auf die Lage der Arbeitszeit (siehe Tabelle 110): Unter den Älteren ist der Anteil von wenig oder gar nicht zufriedenen mit rund 23% signifikant als unter Jugendlichen (14%) oder Personen im Haupterwerbsalter (9% bis 10%).

Entgegen den Erwartungen stellen die Beziehungen zu den KollegInnen beim Kunden keinen ausgeprägten Problembereich dar (siehe Tabelle 15). Diesbezüglich sind immerhin rund zwei Drittel (64%) der befragten LeiharbeiterInnen sehr zufrieden, ein weiteres Viertel eher zufrieden (26%).

Besonders die in vielen Fällen fehlenden berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, die geringe Zufriedenheit mit der Arbeitsbelastung und dem Arbeitslohn und die Kritik an der Adäquatheit zwischen Lohn- und Tätigkeitsniveau zählen zu den wesentlichen Ursachen dafür, dass ein überwältigend großer Bereich der LeiharbeiterInnen ein normales Arbeitsverhältnis gegenüber dem Leasingarbeitsverhältnis bevorzugen würde (siehe Tabelle 72 und Tabelle 111). Für knapp die Hälfte der befragten LeiharbeiterInnen (49%) stellt dies einen sehr großen Wunsch dar, weitere 16% sind teilweise dieser Ansicht.

Abbildung 21: Bevorzugung eines Standardbeschäftigungsverhältnisses gegenüber der Leiharbeit nach Geschlecht und Alter



Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Der Wunsch, im Rahmen eines Standardbeschäftigungsverhältnisses und somit als Teil einer Kernbelegschaft tätig sein zu können, ist interessanterweise nur in geringem Maße von Geschlecht, Alter oder Tätigkeitsniveau abhängig (siehe Tabelle 72 bis Tabelle 74). Einer der wichtigsten Faktoren, welcher in hochsignifikantem Zusammenhang mit dem Wunsch nach Alternativen steht, ist allerdings die Unterscheidung zwischen Leiharbeit als Haupterwerb und Leiharbeit als Nebenerwerb. Jene Personen, welche die Leiharbeit als Nebenerwerb neben einer Ausbildung oder einer anderen Erwerbstätigkeit ausüben, sprechen weitaus seltener das Verlangen nach einer Integration in Stammbeschaftungen aus als dies für jene Arbeitskräfte gilt, welche die Leiharbeit als Haupterwerb sehen. So würden 54% der haupterwerbsmäßig tätigen LeiharbeiterInnen einen Wechsel favorisieren, hingegen nur 28% der Personen, welche die Leiharbeit im Sinne eines Nebenerwerbs neben Ausbildung, anderen Erwerbseinkommen oder dem Pensionsbezug sehen (siehe Tabelle 16). Dieser Befund spricht dafür, dass die Leiharbeit als Übergangsarbeitsverhältnis bedeutend besser wahrgenommen wird als etwa in der Rolle eines (längerfristigen) Haupterwerbseinkommens.

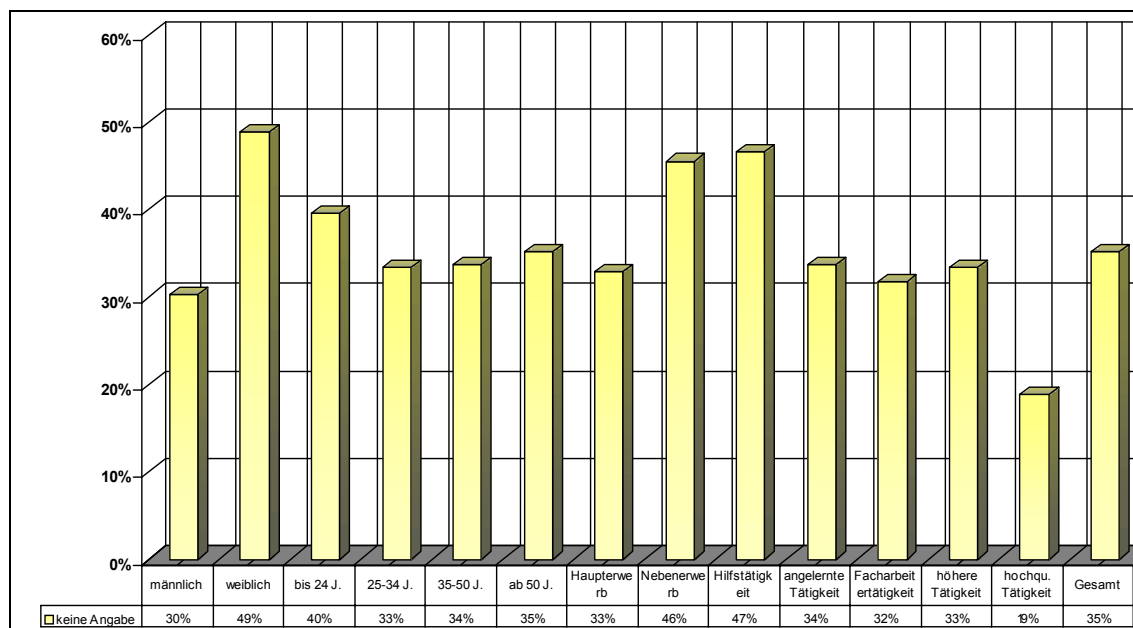
Tabelle 16: Alternativen bevorzugt nach Haupt-/Nebenerwerb und Geschlecht

			Haupt-/Nebenerwerb					
			(Hauptsächlich) Nebenerwerb		(Hauptsächlich) Haupterwerb		Gesamt	
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
männlich	Standardbeschäftigung bevorzugt	nein	31	57,4%	100	31,3%	131	35,1%
		ja, teilweise	7	13,0%	55	17,2%	62	16,6%
		ja, sehr	16	29,6%	164	51,4%	180	48,3%
		Gesamt	54	100,0%	319	100,0%	373	100,0%
weiblich	Standardbeschäftigung bevorzugt	nein	22	64,7%	20	21,1%	42	32,6%
		ja, teilweise	3	8,8%	17	17,9%	20	15,5%
		ja, sehr	9	26,5%	58	61,1%	67	51,9%
		Gesamt	34	100,0%	95	100,0%	129	100,0%
Gesamt	Standardbeschäftigung bevorzugt	nein	53	60,2%	120	29,0%	173	34,5%
		ja, teilweise	10	11,4%	72	17,4%	82	16,3%
		ja, sehr	25	28,4%	222	53,6%	247	49,2%
		Gesamt	88	100,0%	414	100,0%	502	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

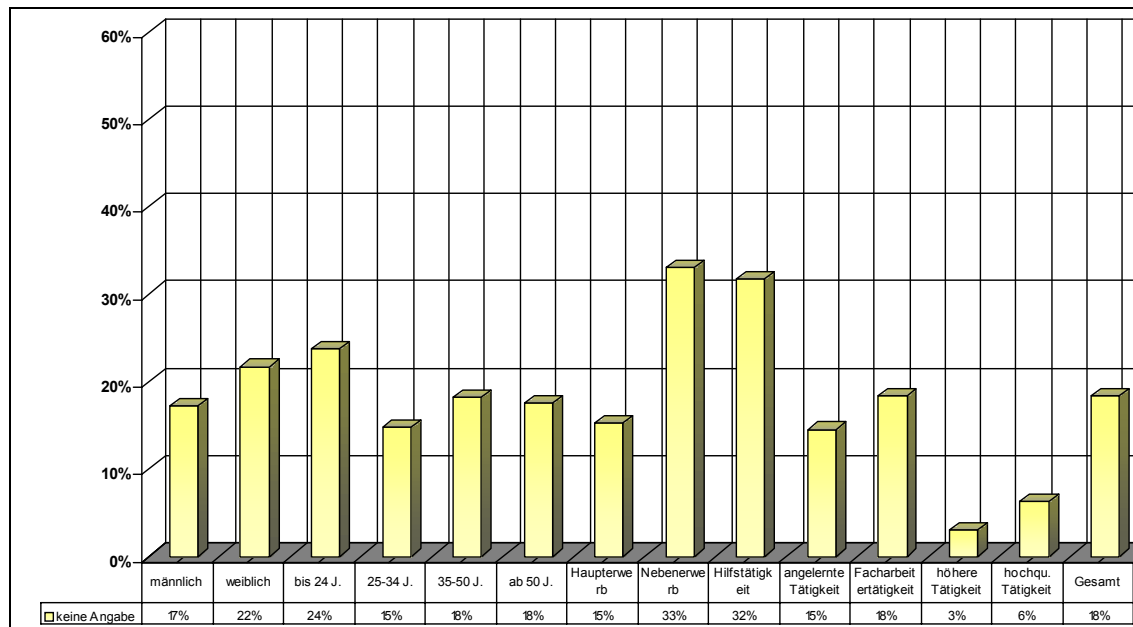
Die Vertretung durch einen Betriebsrat stellt einen weiteren Problempunkt dar. Auffällig ist zunächst, dass mehr als ein Drittel der LeiharbeiterInnen (35%, siehe Abbildung 22) zur einfachen Frage, ob es im Überlasserbetrieb einen Betriebsrat gibt, keine Angabe machen können. Frauen sind diesbezüglich weniger informiert, ebenso Jugendliche bis 24 Jahre sowie Personen, welche Hilfstätigkeiten ausüben und Personen, welche die Leiharbeit in der Funktion einer Nebenerwerbstätigkeit sehen. Interessanterweise ist der Informationsgrad zur Existenz von Betriebsräten im Beschäftigterbetrieb deutlich besser, sind hier lediglich halb so viele LeiharbeiterInnen nicht informiert (18%, siehe Abbildung 23). Hinsichtlich der Beschäftigten, welche vergleichsweise wenig informiert sind, sind gleiche Gruppen anzuführen wie oben im Falle der Überlasserbetriebe.

Abbildung 22: Anteile der Gruppe „keine Angabe“ bezüglich der Existenz eines Betriebsrates im Überlasserbetrieb



Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Abbildung 23: Anteile der Gruppe „keine Angabe“ bezüglich der Existenz eines Betriebsrates im Beschäftigerbetrieb



Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Bei Fokussierung auf jene Fälle, in denen sich die Befragten informiert gezeigt hatten, wird deutlich, dass weniger als die Hälfte in Überlasserbetrieben von Betriebsräten vertreten wurde (44%), deutlich mehr hingegen in Beschäftigerbetrieben (rund 73%). Die Zufriedenheit mit der Vertretung durch Betriebsräte fällt insgesamt relativ gut aus. So sind 49% sehr zufrieden, weitere 27% eher zufrieden. Dies kann jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass doch rund 14% der LeiharbeiterInnen gar nicht zufrieden sind. Hier finden sich häufiger Männer als Frauen, häufiger Personen ab 35 Jahren und häufiger Personen, welche die Leiharbeit als Haupterwerb verstehen.

Tabelle 17: Vertretung durch Betriebsräte und Zufriedenheit mit der Vertretung nach Geschlecht

		Geschlecht					
		männlich		weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Betriebsräte bei Überlasser	(mehrheitlich) keine Betriebsräte	146	56,2%	38	57,6%	184	56,4%
	(mehrheitlich) gab es Betriebsräte	114	43,8%	28	42,4%	142	43,6%
	Gesamt	260	100,0%	66	100,0%	326	100,0%
Betriebsräte bei Beschäftiger	(mehrheitlich) keine Betriebsräte	81	26,2%	31	30,7%	112	27,3%
	(mehrheitlich) gab es Betriebsräte	228	73,8%	70	69,3%	298	72,7%
	Gesamt	309	100,0%	101	100,0%	410	100,0%
Betriebsräte bei Beschäftiger oder Überlasser	(mehrheitlich) keine Betriebsräte	80	24,5%	29	27,9%	109	25,3%
	(mehrheitlich) gab es Betriebsräte	246	75,5%	75	72,1%	321	74,7%
	Gesamt	326	100,0%	104	100,0%	430	100,0%
Zufriedenheit mit Betriebsräten	sehr zufrieden	66	46,8%	22	57,9%	88	49,2%
	eher zufrieden	38	27,0%	11	28,9%	49	27,4%
	weniger zufrieden	15	10,6%	2	5,3%	17	9,5%
	gar nicht zufrieden	22	15,6%	3	7,9%	25	14,0%
	Gesamt	141	100,0%	38	100,0%	179	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

In der Fachliteratur finden sich zu den Stärken und Schwächen der Leiharbeit unterschiedlichste Befunde, welche je nach Blickwinkel, Erhebungszeitpunkt, Erhebungsansatz und Erhebungsland streuen. Im Rahmen dieser Studie wurden fünf Kernthemen ausgewählt, mit dem Ziel, zu diesen Themen aktuelle empirische Befunde für die Leiharbeit in Österreich vorzulegen. Der erste Themenbereich fokussiert auf die Problematik der Zementierung von LeiharbeiterInnen in ihrer Rolle als Teil von Randbelegschaften. Zugespitzt könnte das zugehörige Motto, welches es zu vermeiden gilt, lauten: „einmal Randbelegschaft – immer Randbelegschaft“, abgefragt wurde es in Form des Mustersatzes: „Der Wechsel zur Stammsbelegschaft ist für LeiharbeiterInnen nur mehr schwer möglich“. Aus der Sicht der LeiharbeiterInnen ist dieses Problem durchaus ernst zu nehmen. Knapp ein Drittel (30%) der befragten Arbeitskräfte sind der Ansicht, dass diese Aussage sehr oder zumindest eher zutrifft (siehe Tabelle 18).

Tabelle 18: Musteraussagen nach Geschlecht

		Geschlecht					
		männlich		weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Wechsel zur Standardbeschäftigung ist für LeiharbeiterInnen nur mehr schwer möglich	trifft sehr zu	52	15,2%	10	8,4%	62	13,4%
	trifft eher zu	59	17,2%	18	15,1%	77	16,7%
	trifft wenig zu	66	19,2%	25	21,0%	91	19,7%
	trifft gar nicht zu	166	48,4%	66	55,5%	232	50,2%
	Gesamt	343	100,0%	119	100,0%	462	100,0%
Leiharbeit erspart die mühevoll Suche nach Arbeit	trifft sehr zu	107	30,5%	31	27,4%	138	29,7%
	trifft eher zu	111	31,6%	22	19,5%	133	28,7%
	trifft wenig zu	53	15,1%	25	22,1%	78	16,8%
	trifft gar nicht zu	80	22,8%	35	31,0%	115	24,8%
	Gesamt	351	100,0%	113	100,0%	464	100,0%
LeiharbeiterInnen müssen immer die schlechtesten Arbeiten erledigen	trifft sehr zu	67	18,4%	10	8,2%	77	15,8%
	trifft eher zu	62	17,0%	23	18,9%	85	17,5%
	trifft wenig zu	69	19,0%	17	13,9%	86	17,7%
	trifft gar nicht zu	166	45,6%	72	59,0%	238	49,0%
	Gesamt	364	100,0%	122	100,0%	486	100,0%
LeiharbeiterInnen werden für die gleiche Tätigkeit gleich wie Standardbesch. entlohnt	trifft sehr zu	85	24,5%	33	28,0%	118	25,4%
	trifft eher zu	74	21,3%	26	22,0%	100	21,5%
	trifft wenig zu	91	26,2%	20	16,9%	111	23,9%
	trifft gar nicht zu	97	28,0%	39	33,1%	136	29,2%
	Gesamt	347	100,0%	118	100,0%	465	100,0%
LeiharbeiterInnen haben ein hohes Risiko, arbeitslos zu werden	trifft sehr zu	225	63,0%	63	51,6%	288	60,1%
	trifft eher zu	71	19,9%	34	27,9%	105	21,9%
	trifft wenig zu	27	7,6%	9	7,4%	36	7,5%
	trifft gar nicht zu	34	9,5%	16	13,1%	50	10,4%
	Gesamt	357	100,0%	122	100,0%	479	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Alarmierend ist die Tatsache, dass hier das Lebensalter der Arbeitskräfte eine hochsignifikante Rolle spielt. So stimmen fast zwei Drittel (60%) der älteren LeiharbeiterInnen ab 50 Jahren diesem Statement zu (siehe Tabelle 116). Weiterhin muss als interessant gelten, dass unter LeiharbeiterInnen, welche in den Bereich der Industrie überlassen wurden, überdurchschnittlich viele der Meinung sind, dass ein Wechsel nur schwer möglich ist (siehe Tabelle 117).

Die Akquise von Einsatzfeldern obliegt in der Regel dem Überlasserbetrieb, welcher bestrebt ist, eine möglichst lückenlose Auslastung seines Leasingarbeitskräftepersonals zu erreichen. Die unter Vertrag stehenden LeiharbeiterInnen sind demzufolge nur in Ausnahmefällen in die Kundensuche mit eingebunden. Daraus wäre abzuleiten, dass ein großer Teil der LeiharbeiterInnen es als vorteilhaft wahrnimmt, die mühevoll Arbeitssuche an einen Dritten (den Überlasserbetrieb) übertragen zu können. Interes-

santerweise folgen bei weitem nicht alle LeiharbeiterInnen dieser Argumentation. Immerhin 25% der Befragten sind der Ansicht, dieses Statement treffe gar nicht zu, weitere 17% schätzen dieses als wenig zutreffend ein. Insgesamt 42% der LeiharbeiterInnen sehen sich somit nicht der mühevollen Arbeitsuche entbunden. Frauen sind diesbezüglich noch kritischer, da bei den weiblichen Leiharbeiterinnen 53% dieser Ansicht sind. Dieser hohe Grad an Ablehnung kann nur dadurch erklärt werden, dass LeiharbeiterInnen in vielen Fällen wissen, dass bei Ende eines Arbeitseinsatzes die Chancen auf Weiterbeschäftigung enden wollend sind und somit wieder die Arbeitssuche eine durchaus realistische Option darstellt.

Diese Problematik der Auslagerung von Flexibilisierungsrisiken auf den Rücken der Arbeitskräfte zeigt sich auch an anderer Stelle: ein überaus hoher Anteil der befragten Personen ist der Ansicht, dass LeiharbeiterInnen ein hohes Risiko haben, arbeitslos zu werden. Mehr als vier Fünftel (82%) kommen zu dem Schluss, dass dieses Statement eher oder sehr zutrifft. Auch in diesem Fall lassen sich hochsignifikante Altersunterschiede nachweisen. Mit steigendem Alter ist auch die Zustimmung höher; knapp 90% der Älteren äußern hier ihre Zustimmung. Unter den Branchen der Beschäftigterbetriebe sticht auch hier wieder die Industrie hervor: Neun von zehn LeiharbeiterInnen, welche in die Industrie überlassen wurden, sind der Meinung, dass LeiharbeiterInnen ein hohes Risiko haben, arbeitslos zu werden (siehe Tabelle 121).

Auch im Zusammenhang mit der Arbeitsbelastung sehen viele LeiharbeiterInnen sich gegenüber Standardbeschäftigten benachteiligt, ist doch jedeR dritte Befragte der Meinung, dass „LeiharbeiterInnen immer die schlechtesten Arbeiten erledigen müssen“ (siehe Tabelle 18). Hier äußern sich männliche Leiharbeiter mit rund 35% Anteil Nennungen „trifft sehr zu“ oder „trifft eher zu“ deutlich kritischer als deren weibliche Kolleginnen mit 27% Anteil. Im Zusammenhang mit der Arbeitsbelastung tritt das Problem der „Zweiklassengesellschaft“, ausgedrückt durch die Pole Kern- und Randbelegschaft zutage. Freilich wurden im Rahmen dieser Studie keine objektiven Belastungswerte erhoben und anhand von Referenzwerten zugeordnet, vielmehr handelt es sich Befragungsergebnisse basierend auf dem subjektiven Erleben von Arbeitskräften. Allerdings muss gefragt werden, woher diese Einschätzung stammt, wenn nicht durch die Interpretation von alltäglichem Handeln und Wahrnehmen der Arbeitskräfte. Hinsichtlich der Branchen sticht das Feld Transport und Verkehr mit überdurchschnittlich hoher Zustimmung heraus. Evident ist, dass auch laut Aussage von ExpertInnen eine sehr große Bandbreite auszumachen ist, wie mit LeiharbeiterInnen im Beschäftigterbetrieb umgegangen wird. Als positives Beispiel ist etwa ein großer Beschäftigterbetrieb zu erwähnen, in welchem der Betriebsrat seit Jahren per Vereinbarung durchgesetzt hat, dass zwischen LeiharbeiterInnen und der Stammbesetzung keine Unterschiede zu machen sind, was die Arbeitsbedingungen betrifft. Dementsprechend enthalten alle betrieblichen Vereinbarungen Formulierungen wie „die Arbeitnehmer (einschließlich Leiharbeiter) ...“. An ihre Grenzen stößt diese löbliche Praxis leider auch dann, wenn der Mitteilungspflicht an den Betriebsrat, welche LeiharbeiterInnen wann im Beschäftigterbetrieb tätig/nicht mehr tätig sind, nicht oder nur vereinzelt oder nicht zeitnahe nachgekommen wird und es somit unmöglich ist, für den Betriebsrat, LeiharbeiterInnen entsprechend zu vertreten. Besonders virulent ist dieses Problem beim Einsatz von LeiharbeiterInnen im Montagebereich oder auf Baustellen; bei tageweiser Beschäftigung der LeiharbeiterInnen kann hier praktisch nichts mehr nachvollzogen werden. Auch gehen alle Schutzmaßnahmen, welche bei Ende eines Beschäftigungseinsatzes angewendet werden könnten, ins Leere. Erfährt der Betriebsrat zufällig oder am Monatsletzten von der Beendigung eines Arbeitseinsatzes eines Leiharbeiters/einer Leih-

arbeiterin, so ist die betreffende Person längst wieder zum Überlasserbetrieb „zurückgeschickt“ und in vielen Fällen auch dort bereits gekündigt. Aus Sicht der Beschäftigterbetriebsräte besteht hier Nachbesserungsbedarf auf gesetzlicher Ebene, denn bei Verstößen gegen die Informationspflicht muss die Geschäftsführung keine Sanktionen fürchten. Zusätzlich wäre es nach Meinung einiger ExpertInnen von Vorteil, wenn der Verantwortungsbereich des Beschäftigterbetriebsrates per Gesetz erweitert würde. Dies würde bedeuten, dass der Arbeitnehmerbegriff umgestaltet werden müsste und zusätzlich zur Vertretungspflicht für die Stammebelegschaft eine Erweiterung um LeiharbeiterInnen (aber auch Freie DienstnehmerInnen und arbeitnehmerähnlich beauftragte Werkvertragstätige) erfahren müsste. Nur so kann wirkungsvoll durch einen Beschäftigterbetriebsrat das Ende eines Arbeitseinsatzes hinterfragt und auch angefochten werden.

Ein großer Schritt vorwärts in der Geschichte der Leiharbeit Österreichs war die Verabschiedung des Kollektivvertrags für LeiharbeiterInnen mit den zugehörigen Klauseln für die adäquate Lohnfestsetzung (orts-, branchenüblich, mit Überzahlungen, etc.). Allerdings hat auch heute noch nicht jeder/jede LeiharbeiterIn das Gefühl, gleich wie eine Person entlohnt zu werden, welche einer vergleichbaren Tätigkeit im Rahmen einer Standardbeschäftigung nachgeht. Etwas weniger als die Hälfte der befragten LeiharbeiterInnen (47%) ortet hier eine Ungleichbehandlung. Teilweise dürfte diese Einschätzung auch daher rühren, dass Erfolgsprämien und Einmalzahlungen, welche an die Stammebelegschaft ausgezahlt werden, nur in den wenigsten Fällen auch den LeiharbeiterInnen zukommen. Zum Teil ist dies dadurch bedingt, dass LeiharbeiterInnen nur in den wenigsten Fällen die als Voraussetzung für die Sonderleistungen notwendigen Beschäftigungszeiten beim Beschäftigterbetrieb aufweisen. Zum Anderen orten ExpertInnen aber auch gesetzeswidrige Verfahrensweisen mancher Überlasserbetriebe, welche Zusatzleistungen nicht an die LeiharbeiterInnen weitergeben. Hier sollten – so eine ExpertInnenmeinung – die relativ geringen Strafen bei Zuwiderhandeln deutlich höher angesetzt werden.

Die Ergebnisse zu den hier bearbeiteten fünf Kernthemen liefern nicht zu übersehende Hinweise auf einigermaßen problematische Verhältnisse, welche Anlass zu weiteren Diskussionen bieten sollten. Es muss davor gewarnt werden, die Tragweite dieser vorgelegten Ergebnisse durch den Hinweis auf den subjektiven Charakter der Statements und somit deren suggestive Kraft, welche die Befragten gleichfalls wie eine Schlange ihre Beute hypnotisiert, und – in diesem Falle ihnen eine Zustimmung abringt – entkräften zu wollen. Die Statements wurden aus diesem Grunde mit unterschiedlicher Argumentationslogik versehen und auch bewusst als solche im Rahmen des Interviewsettings gekennzeichnet.

7.5 Probleme im Zusammenhang mit Leiharbeitsverhältnissen

Über Probleme und Schwierigkeiten im Arbeitsalltag zwischen LeiharbeiterInnen und Überlasser- sowie Beschäftigterbetrieb wird an verschiedenen Stellen berichtet (vgl. bspw. Springer 2002). Im Rahmen der vorliegenden Befragung wurde um Angabe gebeten, ob es zu regelmäßigen Problemen mit dem Überlasser- und/oder Beschäftigterbetrieb kommt. Im Ergebnis zeigt sich, dass regelmäßige Probleme verstärkt auf Ebene des Überlasserbetriebes vorliegen. 15% der Befragten berichten von Schwierig-

keiten mit dem Überlasserbetrieb und 6% beklagen Probleme mit dem Beschäftigerbetrieb.

7.5.1 Probleme mit dem Überlasserbetrieb

Regelmäßige Probleme mit dem Überlasserbetrieb werden von Männern im Vergleich zu Frauen etwas häufiger angeführt, wenngleich die Unterschiede statistisch nicht signifikant sind (17% der Männer vs. 10% der Frauen). Einen deutlichen Einfluss hat jedoch die Frage der grundsätzlichen Haltung zur Arbeitsform Leiharbeit. So werden Probleme mit dem Überlasserbetrieb signifikant stärker von jenen Befragten angeführt, die an sich ein normales Arbeitsverhältnis einem Leiharbeitsverhältnis vorgezogen hätten. 23% berichten hier von Problemen, aber nur 6% jener Gruppe, die kein Normalarbeitsverhältnis bevorzugt hätte (siehe Tabelle 79). Hier kann vermutet werden, dass die gesamte Abwicklung der Überlassung wesentlich kritischer und genauer überprüft wird und damit unter Umständen auch häufiger Probleme wahrgenommen werden bzw. Probleme im Arbeitsalltag insgesamt kritischer bewertet werden.

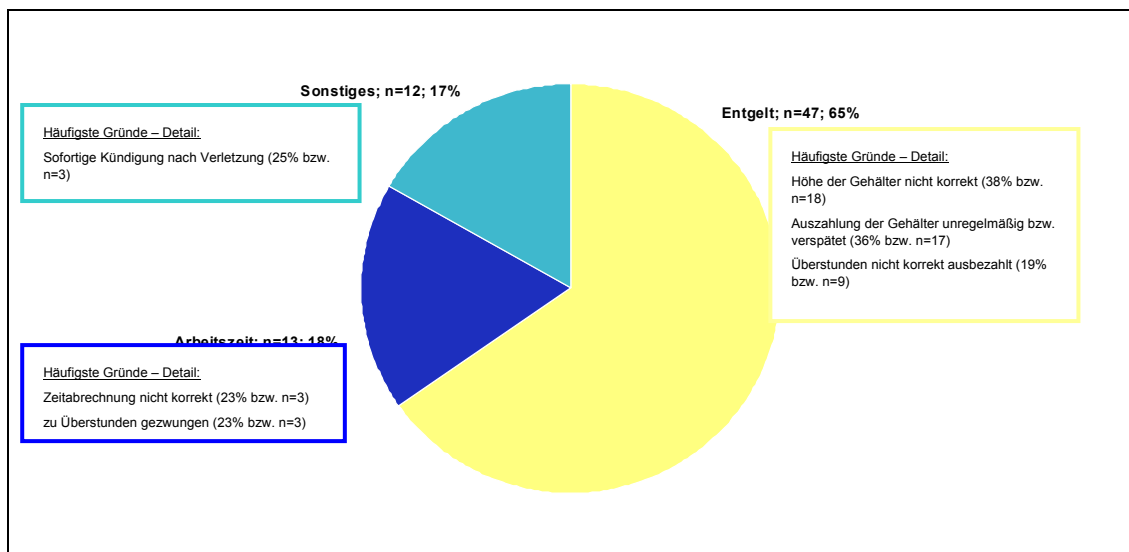
Nach Sektor betrachtet wird dabei verstärkt von Problemen in den Branchen Industrie und Transport, und damit in Verbindung stehend in Metall-, Elektroberufen und Hilfsberufen, berichtet (je rund 20%) (siehe Tabelle 80 und Tabelle 81). Insgesamt führen (überwiegend) als ArbeiterIn beschäftigte Personen öfters Probleme mit dem Überlasser an (18%), als Angestellte (11,5%) (siehe Tabelle 82). Selbiges gilt auch in der Unterscheidung nach Haupt- und Nebenerwerbsfunktion der Leiharbeit. Wird die Leiharbeit als Haupttätigkeit ausgeübt, berichten 17% von regelmäßigen Problemen. Bei jenen, die Leiharbeit als Nebenerwerb sehen, sinkt der Anteil auf 7% (siehe Tabelle 83).

Um welche Probleme handelt es sich hierbei? Die offen erfragten Begründungen der RespondentInnen (siehe dazu Tabelle 84) wurden aufbauend auf der Hierarchie der Antworten zu einer Typologie verdichtet. Dabei zeigt sich, dass die Probleme in erster Linie in Bezug auf das Einkommen bzw. Entgelt bestehen. Zwei Drittel jener, die von Problemen berichten, lassen sich dem Begründungstyp ‚Entgelt‘ zuordnen. Innerhalb dieses Begründungstyps wird am relativ häufigsten beklagt, dass die Höhe der Gehälter nicht korrekt war/ist, dass Gehaltszahlungen unregelmäßig bzw. verspäteten erfolg(t)en sowie Probleme bei der Ausbezahlung der Überstunden.

An zweiter Stelle mit deutlich geringerem Gewicht findet sich der Typ ‚Arbeitszeit‘. Diesem Typ wurden alle Befragten zugeordnet, die an erster Stelle über Schwierigkeiten im Kontext der Arbeitszeit berichteten. Neben unkorrekten Zeitabrechnungen und erzwungenen Überstunden finden sich auch diverse weitere Einzelnennungen (beispielsweise Zwang zur Wochenendarbeit oder falsche Berechnung der Urlaubstage).

Der Typ ‚sonstiges‘ subsumiert die restlichen Fälle und umfasst eine Reihe unterschiedlicher Problemlagen. In drei Fällen wurde berichtet, dass auf Grund einer Verletzung die Kündigung ausgesprochen wurde. Alle anderen Aspekte stellen Einzelnennungen dar, wie beispielsweise die Nicht-Aushändigung des Kollektivvertrages oder Probleme mit dem Überlasser während des Krankenstandes.

Abbildung 24: Typologie der Probleme mit dem Überlasserbetrieb



Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

7.5.2 Probleme mit dem Beschäftigerbetrieb

Über regelmäßige Probleme mit dem Beschäftigerbetrieb berichten insgesamt 6% oder 31 der Befragten. Diese Schwierigkeiten treten den Ergebnissen zu Folge nicht gehäuft in bestimmten Subgruppen auf. Der einzige signifikante Unterschied zeigt sich, wie auch im Kontext der Probleme mit dem Überlasserbetrieb, entlang der Frage alternativer Beschäftigungsformen (siehe Tabelle 79). Hätten die Befragten ein normales Arbeitsverhältnis bevorzugt, berichten 8,5% von regelmäßigen Problemen im Beschäftigerbetrieb. Trifft dies nicht zu, beträgt der Anteil der Befragten, die von Schwierigkeiten berichten 2%.

Das am häufigsten genannte Problem betrifft das Arbeitsklima im Beschäftigerbetrieb. ‚Mobbing und herablassender Umgang‘ wurde von 14 der betroffenen LeiharbeiterInnen als Problem angeführt und weitere sechs Personen, gaben an, dass sie zur Absolvierung von Überstunden gezwungen wurden (siehe Tabelle 87). Daneben wurden diverse weitere Nennungen angeführt, auf die jedoch alle kein großes Gewicht entfällt. Darunter fallen beispielsweise eine hohe Arbeitsbelastung, mangelhafte Arbeitsausrüstung oder eine schlechte Betreuung durch Vorgesetzte.

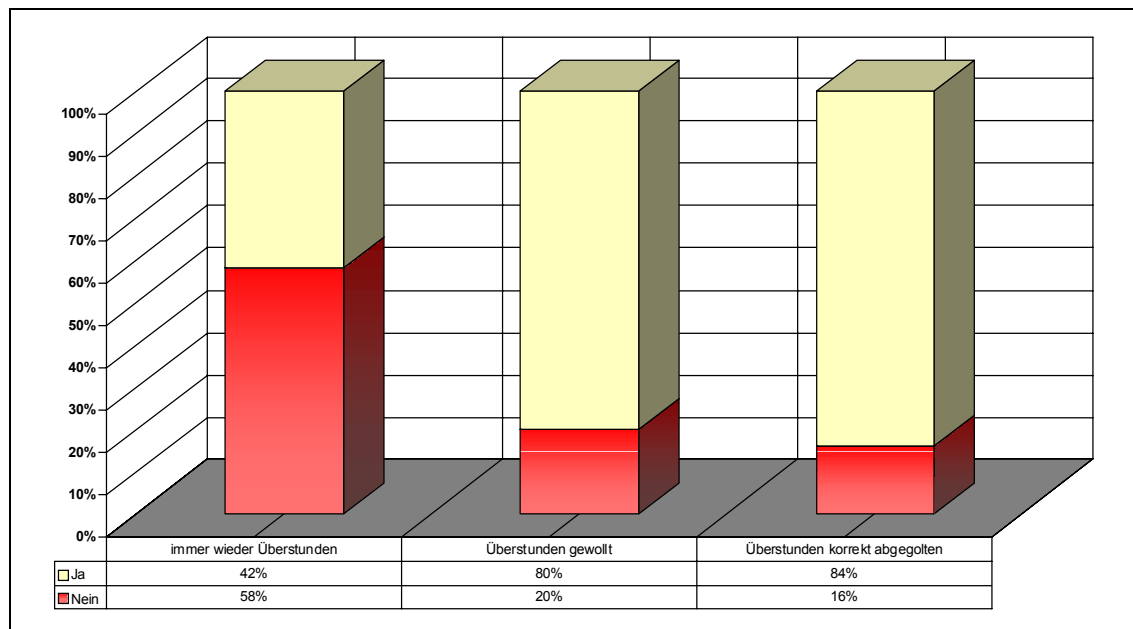
7.5.3 (Un)freiwillige Überstunden

In den vorigen Kapiteln zu Problemen mit dem Überlasser- und/oder Beschäftigerbetrieb wurde bereits der Problemkreis unfreiwillig geleisteter Überstunden angesprochen. Diesbezüglich wurden im Themenschwerpunkt der Befragung ‚Probleme im Zusammenhang mit der Leiharbeitsverhältnissen‘ alle InterviewpartnerInnen im Anschluss an die beiden in Kapitel 7.5.1 und Kapitel 7.5.2 analysierten Fragen gebeten, anzugeben ob sie immer wieder mehr als 40 Stunden die Woche gearbeitet haben, ob sie dies freiwillig taten und ob die Abgeltung der Überstunden ihrer Einschätzung nach korrekt erfolgte.

Das Ergebnis zeigt, dass Überstunden für viele LeiharbeiterInnen zum Arbeitsalltag gehören. Insgesamt 42% der Befragten geben an, immer wieder Überstunden zu machen. Interessanterweise betrifft dies Männer deutlich häufiger als Frauen: 48% der Männer üben Überstunden aus, jedoch lediglich 25% der Frauen (siehe Tabelle 23). Damit in Verbindung stehend ist zu sehen, dass Frauen häufiger als Männer dem Leiharbeitsverhältnis den Charakter einer Nebentätigkeit zuschreiben. Generell gilt nämlich, dass wenn Leiharbeit als Haupterwerb ausgeübt wird, deutlich häufiger Überstunden gemacht werden (48%). Bei Vorliegen einer Nebenerwerbsfunktion trifft dies hingegen auf 12,5% zu. Es ist hier anzunehmen, dass bei Nebentätigkeiten ein geringeres zeitliches Engagement mit der Arbeit verbunden wird.

Die Ausübung der Überstunden erfolgt dabei nicht immer freiwillig. Ein Fünftel der Befragten wollte von sich aus keine Überstunden leisten. Dieser Anteil von Personen mit unfreiwilligen Überstunden ist dabei in allen betrachteten Analysekatogorien in etwas gleich hoch.

Abbildung 25: Überstunden: Häufigkeit, Freiwilligkeit und korrekte Abgeltung



Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Bereits bei der offenen Frage nach Problemen mit dem Überlasserbetrieb wurde von einigen Personen auf Unstimmigkeiten bei der Ausbezahlung von Überstunden hingewiesen. Konkret nachgefragt meinen 16% der Befragten, dass die Abgeltung der Überstunden nicht korrekt sei. Für Männer und jene Personen, die Leiharbeit als Haupterwerb ausüben trifft dies etwas verstärkt zu, wenngleich die Unterschiede statistisch nicht signifikant sind.

Insgesamt werden somit in vielen Fällen von LeiharbeiterInnen Überstunden absolviert, dies allerdings nicht immer gewollt und – so die Einschätzung der Befragten – werden diese Arbeitsstunden nicht immer korrekt abgegolten.

7.6 Empirische Befunde zur Inklusion der LeiharbeiterInnen in das System des Lifelong Learning

7.6.1 Teilnahme an beruflicher Weiterbildung

Verschiedene Befunde belegen, dass die Einbindung der LeiharbeiterInnen in das System des Lifelong Learnings bzw. deren Zugang zur Weiterbildung im Vergleich zu anderen ArbeitnehmerInnengruppen nachteilig ist. So zeigte sich beispielsweise für die EU-15 Mitgliedstaaten auf Basis der Daten des European Survey of Working Conditions, dass rund 80% LeiharbeiterInnen der Gruppe ‚keine Weiterbildung‘ zuzuordnen sind, hingegen ‚nur‘ rund zwei Drittel der Personen in Normalarbeitsverhältnissen (vgl. Nienhäuser/Wenzel 2003: 470). Eine jüngere britische Befragung kam zum Ergebnis, dass in den drei Monaten vor der Befragung circa 28% der festangestellten MitarbeiterInnen an Weiterbildung teilnahmen. Bei Leiharbeitskräfte traf dies auf 17% zu (vgl. Forde et al. 2008: 26).

Entsprechend den hier vorliegenden Befragungsergebnissen haben 13% der LeiharbeiterInnen im Laufe des Jahres 2008 an beruflicher Weiterbildung partizipiert, die zumindest teilweise in der Arbeitszeit des Leiharbeitsverhältnisses stattfand und/oder zumindest teilweise durch den Überlasserbetrieb finanziert war. Männer sind mit 14% etwas weiterbildungsaktiver als Frauen mit gut 9%, wobei der Unterschied nicht signifikant ist (siehe Tabelle 122).

Ein Vergleich dieses Ergebnis mit dem Weiterbildungsverhalten der unselbstständig Beschäftigten in Österreich insgesamt leidet zwar unter einer unterschiedlichen methodischen Herangehensweise, deutet aber darauf hin, dass LeiharbeiterInnen Benachteiligungen bei der Integration in das Lebenslange Lernen aufweisen. Laut Arbeitskräfteerhebung 2007 haben 7,3% der Unselbstständigen in den vier Wochen vor der Befragung an einer vorwiegend beruflichen Aus- und Weiterbildung teilgenommen (vgl. Statistik Austria 2008). Die hier für die Gruppe der LeiharbeiterInnen erhobene Quote von 13% ist zwar etwas höher, bezieht sich jedoch auf einen wesentlich längeren Zeitraum (Jahresverlauf 2008). Gleichzeitig wurden jedoch nur jene Weiterbildungen gewertet, die zumindest teilweise in der Arbeitszeit stattfanden oder durch den Überlassbetrieb finanziert wurden. Ausschließlich privat organisierte und finanzierte Weiterbildungen sind hier somit nicht inkludiert, was den Anteil von 13% etwas erhöhen könnte.

Bei näherer Betrachtung der Weiterbildungsbeteiligung verschiedener Subgruppen von LeiharbeiterInnen zeigen sich Unterschiede, wobei insbesondere die Frage der beruflichen und schulischen Qualifikation ein wesentlicher Einflussfaktor darstellt. So haben Personen, die ein geringes berufliches Tätigkeitsniveau (Hilfstätigkeiten oder angelegerten Tätigkeiten) ausüben, nur in wenigen Fällen (8%) an Weiterbildungen teilgenommen (siehe Tabelle 127). Bei Tätigkeiten auf mittlerem Niveau steigt die Teilnahme an Weiterbildungen leicht an (13%). Deutlich am häufigsten haben sich LeiharbeiterInnen, die auf einem hohen beruflichen Tätigkeitsniveau eingesetzt sind, weitergebildet (40%). Dies spiegelt sich auch bei den Berufsgruppen wieder. So hat jede/r vierte Techniker/in an Weiterbildungen teilgenommen, aber nur ca. 7% jener, die Hilfsberufe oder Bauberufe ausüben (siehe Tabelle 128). Dieses Ergebnis entspricht auch den Erfahrungen, die im Zuge der Abwicklung der Weiterbildung für ZeitarbeiterInnen gemacht wurden.

Laut Angaben des Geschäftsführers der Aufleb GmbH⁷ werden Weiterbildungen verstärkt im (höher)qualifizierten Bereich durchgeführt.⁸ Bei geringerer beruflicher Qualifikation bestehe weniger Interesse – dies sowohl auf Seiten der Betriebe als auch der MitarbeiterInnen (vgl. auch Kapitel 7.6.2).

Mit diesen Ergebnissen in Verbindung stehend, ist die Weiterbildungsteilnahme bei Personen mit höherer schulischer Qualifikation ausgeprägter (siehe Tabelle 124). Hat circa jede/r Fünfte mit mindestens Maturaniveau sich im Laufe des Jahres beruflich weitergebildet, trifft dies bei mittleren Schulabschlüssen (Lehre, Mittlere Schule) nur mehr auf 11% zu und sinkt bei jenen mit maximal Pflichtschulabschluss auf 8%. Da Personen mit höherer Qualifikation verstärkt in Angestelltenverhältnissen beschäftigt werden, ist auch hier die Weiterbildungsteilnahme höher als bei jenen die (überwiegend) als ArbeiterIn eingesetzt waren (22% vs. 9%) (siehe Tabelle 125). Kein signifikanter Einflussfaktor stellt demgegenüber das Alter dar, auch wenn sich der auf Ebene der Gesamterwerbstätigen zeigende Zusammenhang zwischen sinkender Weiterbildungsteilnahme bei steigendem Alter (vgl. Statistik Austria 2008), auch in der Gruppe der LeiharbeiterInnen ablesen lässt. Haben bei den ab 50-jährigen Befragten 7% an Weiterbildungen teilgenommen, liegt der entsprechende Wert im Haupterwerbssalter bei gut 14% (vgl. Tabelle 123).

7.6.2 Interesse an beruflicher Weiterbildung

Angesichts der wachsenden Bedeutung von Weiterbildung hat in den letzten Jahren ein intensivierter Diskurs über die Frage der Einbindung aller gesellschaftlichen Gruppen in das lebenslange Lernen stattgefunden. Dabei gelten in der einschlägigen Literatur bestimmte Merkmale als ‚Risikofaktoren‘, da sie gehäuft zu keiner Teilnahme an Weiterbildung führen. Zu diesen Faktoren zählen unter anderem ein geringer formaler Bildungsabschluss und ein geringes berufliches Qualifikationsniveau. Beides Faktoren die, wie im vorigen Kapitel gezeigt, auch in der Gruppe der LeiharbeiterInnen negativ auf die Weiterbildungsaktivität wirken. Daneben werden aber auch weitere Aspekte wie etwa negative Lernerfahrungen oder mangelnde Eigenmotivation als wichtige Hindernisse bei der Weiterbildungsteilnahme angeführt (vgl. u.a. Brüning 2002, bm:bwk 2004, Kerschbaumer/Ithaler/Paier 2006, Lechner/Leodolter/Wetzel 2008).

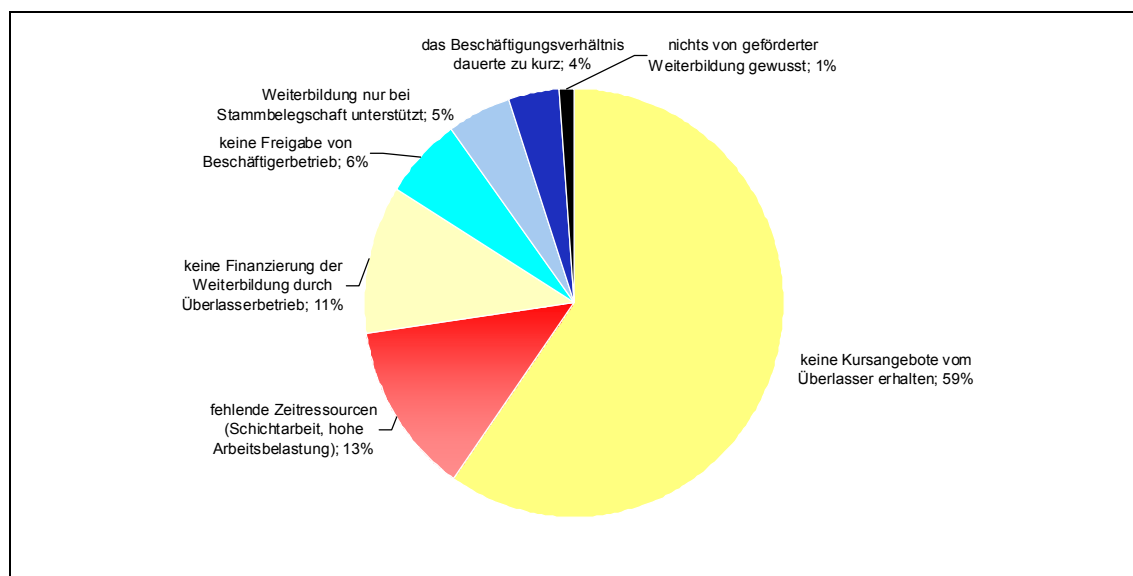
Die hier vorliegenden Befragungsergebnisse für die Gruppe der LeiharbeiterInnen zeigen ein grundsätzlich hohes Interesse an Weiterbildung auf: Insgesamt 41% der LeiharbeiterInnen, die im Jahr 2008 an keiner Weiterbildung teilgenommen haben, meinen im Rahmen des Interviews, dass sie sehr wohl Interesse hätten (siehe Tabelle 122). In keiner der untersuchten Subgruppen lassen sich dabei signifikante Unterschiede feststellen. Einzige Ausnahme stellt die Frage dar, ob die Leiharbeit als Haupterwerb oder als Nebenerwerb ausgeübt wird. In ersterem Fall bekunden 47% Interesse an Weiterbildungen. Stellt die Leiharbeit einen Nebenerwerb dar, ist das Interesse an Weiterbildungen mit 14% deutlich geringer (siehe Tabelle 126). Zu bedenken ist, dass es sich hierbei in erster Linie um SchülerInnen und StudentInnen handelt, so dass das geringe artikulierte Interesse nicht als grundsätzliches Desinteresse an Bildung zu lesen ist.

⁷ Die Aufleb GmbH ist für die operative Abwicklung der Bildungsförderung Zeitarbeit verantwortlich (vgl. <http://www.aufleb.at>) (vgl. auch Kapitel 7.6.3).

⁸ Telefonisches Interview Geschäftsführer Aufleb GmbH Rudolf Burian; 23.4.2009

Dieses relativ große Interesse an Weiterbildungen ist jedoch gleichzeitig mit einer gewissen Vorsicht zu bewerten, da nicht alle Befragten die notwendigen Voraussetzungen mitbringen. Auf Basis der offenen Antworten der RespondentInnen (siehe Tabelle 131) wurde eine Typologie der Hinderungsgründe für die Teilnahme an Weiterbildung gebildet. Aufbauend auf der Hierarchie der Antworten der Befragten können alle Personen einem Begründungszusammenhang bzw. einem Typ zugeordnet werden. Dabei zeigt sich, dass sowohl strukturelle Hemmnisse genannt werden, aber auch Faktoren die auf eher geringe Eigenmotivation bzw. -initiative hindeuten. So wird der mit Abstand wichtigste Hinderungsgrund darin gesehen, dass vom Überlasserbetrieb keine Kursangebote gemacht wurden (59%). Dies deutet darauf hin, dass der ArbeitgeberIn-nenseite bzw. dem Überlasserbetrieb eine zentrale Anreizfunktion zukommt. Die zweitgrößte Gruppe der Befragten (13%) kann dem Begründungstyp mangelnde Zeitressourcen zugeordnet werden. Schichtarbeit, hohe Arbeitsbelastung werden hier in erster Linie genannt. Nahezu ebenso viele Befragte (11%) geben die mangelnde Finanzierung der Weiterbildung durch den Überlasserbetrieb als zentralen Grund an. Beide Argumente scheinen bei Personen mit geringen Ausbildungsniveaus und von ArbeiterInnen verstärkt zuzutreffen – eine genaue Analyse nach zentralen Kategorien leidet hier an den jeweils geringen Fallzahlen, so dass keine gesicherten Aussagen möglich sind. Anderen Begründungszusammenhängen kommt bereits eine deutlich untergeordnete Rolle zu (siehe Abbildung 26).

Abbildung 26: Hinderungsgründe für die Teilnahme an Weiterbildungen – Typologie der Begründungen

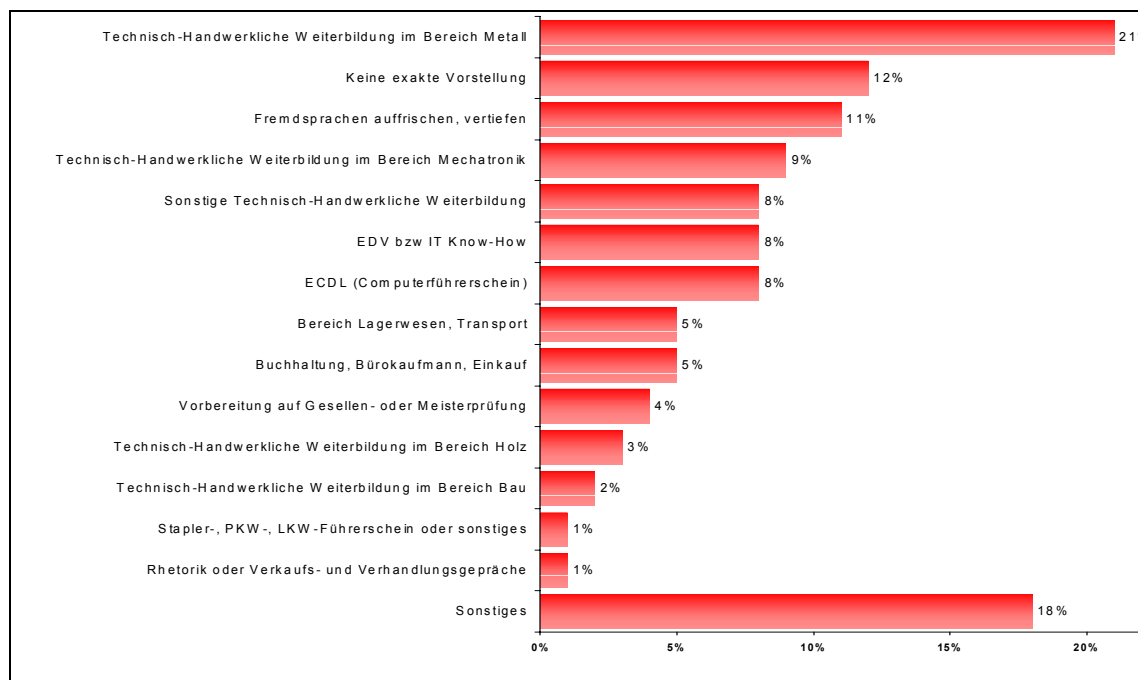


Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Das inhaltliche Weiterbildungsinteresse ist vor dem Hintergrund der Branchenverteilung zu sehen. So überrascht es nicht, dass insbesondere technisch-handwerkliche Kurse genannt werden. Die größte Zahl der Nennungen entfällt dabei auf Kurse im Metallbereich mit 21%. Immerhin 11% würden gerne Fremdsprachenkurse besuchen und jeweils knapp 8% nennen EDV bzw. IT Know-how allgemein und den Computerführerschein als interessante Weiterbildung. Auffällig ist, dass die zweitgrößte Anzahl an Nennungen dem Item ‚keine exakte Vorstellung‘ zugeordnet werden muss. Dies

deutet auf einen Bedarf an Bildungsberatung hin, so artikulieren diese Befragten zwar Interesse an einer Weiterbildungsteilnahme, können dies gleichzeitig jedoch nicht näher inhaltlich spezifizieren. Das relativ große Gewicht der Kategorie ‚Sonstiges‘ ist auf die Streuung über Branchen und Berufe im Sample zurückzuführen. Genannt werden hier beispielsweise Weiterbildungen im Bereich Weinkunde, Möbeldesign, Krankenpflege oder Sicherheit am Arbeitsplatz.

Abbildung 27: Inhalte der gewünschten Weiterbildung (Mehrfachnennungen)



Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

7.6.3 Bildungsförderung Zeitarbeit

In Österreich wurde im Jahr 2007 die Bildungsförderung für LeiharbeiterInnen institutionalisiert. Im Kollektivvertrag des Gewerbes der Arbeitskräfteüberlassung und der Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung ist vereinbart, dass Arbeitskräfteüberlasser einen aktiven Beitrag zur Weiterbildung ihrer ArbeiterInnen leisten (vgl. Kollektiv-Vertrag; Förderordnung Bildungsförderung Zeitarbeit 2009). Neben der Ausweitung der beruflichen Weiterbildung innerhalb der Branche soll mittels der Förderung der Weiterbildungsmaßnahmen vor allem eine Verbesserung der Einsatzfähigkeit, insbesondere auch im Hinblick auf die Kontinuität der Beschäftigung, und eine Höherqualifizierung der LeiharbeiterInnen erzielt werden. Dabei sollen insbesondere auch die Weiterbildungsbedarfe von Frauen und älteren ArbeiterInnen eine Berücksichtigung erfahren.

Als Fördernehmer kommen derzeit alle Arbeitskräfteüberlasser in Frage, die dem Geltungsbereich des Kollektivvertrages unterliegen und über eine aufrechte Gewerbeberechtigung für das Gewerbe der Überlassung verfügen. Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlasser oder der öffentlichen Dienst sind somit ausgenommen. Förderbar sind – un-

ter bestimmten Voraussetzungen⁹ – die Kurskosten als Sachkosten und die Hälfte des auf die Dauer der Weiterbildung entfallenden Bruttoentgeltes, sofern die Weiterbildung zumindest 15,4 Arbeitsstunden in Anspruch genommen hat.

Seitens der Betriebe ist pro Monat für alle voll versicherungspflichtigen MitarbeiterInnen ein fiktiver Bildungsbeitrag in der Höhe von 2,00 EURO zu entrichten.¹⁰ Die Summe der pro Monat anfallenden Beiträge wird zu einem jährlichen Mindestbetrag bzw. Mindestaufwand summiert, an dem sich die mögliche Förderung orientiert. Unterschreiten die betrieblichen Kosten für Weiterbildungen den jährlichen Mindestbetrag, ist die Differenz an die Aufleb GmbH zu überweisen. Überschreiten die Kosten den Mindestbetrag so kann dieser zur Förderung eingereicht werden, sofern die Überschreitung 5% oder mehr als 500 EURO beträgt und die sonstigen Voraussetzungen erfüllt sind.

Gespeist wird der Fördertopf somit aus den Beträgen jener Betriebe, die weniger als den Mindestbetrag für Weiterbildung aufwenden sowie aus Geldern des AMS für aktive Arbeitsmarktpolitik.

Laut der Aufleb GmbH wurden im ersten Abwicklungsjahr (2007) 1.381 meldepflichtige Unternehmen registriert.¹¹ Die Höhe des gemeldeten Mindestaufwandes belief sich auf rund 1.150.000,00 EURO. Demgegenüber standen gemeldete Weiterbildungskosten (Kurskosten und Kosten für Arbeitszeit) in der Höhe von gut 940.000 EURO, d.h. die auf Basis der Anzahl der beschäftigten LeiharbeiterInnen berechneten Mindestaufwendungen für Weiterbildungen wurden seitens der Betriebe unterschritten.

Zur Förderung wurden insgesamt gut 700.000 EURO anerkannt, wovon der Großteil in Form von Gegenverrechnungen (ca. 75%) erfolgte. Circa 25% der Mittel wurden in Form von Förderungen an knapp 50 Betriebe ausbezahlt, somit an jene Betriebe, die eine Überschreitung der vorgesehenen jährlichen Aufwendungen für die Bildungsförderung nachweisen konnten bzw. die Voraussetzungen erfüllten. Dass in Summe ein Teil der beantragten Mittel nicht genehmigt werden konnte, ist laut Aufleb GmbH auf mehrere Gründe zurückzuführen: Rechenfehler, unvollständige Unterlagen aber auch das Einreichen von Kursen für Angestellte, von Kursen die bereits anderwertig gefördert wurden oder Mängel im Kontext der Beantragung der anrechenbaren Arbeitszeit werden genannt.

Die Abrechnung des Jahres 2008 ist zum Zeitpunkt der Berichtslegung in Durchführung, da die Förderanträge bis Ende März des jeweiligen Folgejahres eingereicht werden können. Nach den vorläufigen Zahlen hat sich die Summe der genannten Weiterbildungskosten erhöht und entspricht in etwa dem gemeldeten Mindestaufwand, so dass eine höhere Ausschöpfung als im Jahr 2007 zu erwarten ist.

Aus Sicht der abwickelnden Aufleb GmbH ist nach anfänglicher Skepsis ein steigendes Interesse der Betriebe zu verzeichnen, so dass dem gewählten Ansatz insgesamt Potential für ein Erfolgsmodell zuerkannt wird.

⁹ Dazu zählt etwa die Festlegung, dass Förderungen nur für jene Weiterbildungen gewährt werden, die beruflich und überbetrieblich verwertbar sind. Ausgeschlossen sind damit auch Förderungen für Anlern- oder Einweisungstätigkeiten am Arbeitsplatz des Beschäftigterbetriebes. Kurse, die bereits anderweitig gefördert werden, können ebenfalls nicht verrechnet werden. Auch ist die Förderhöhe begrenzt: Ein Unternehmen kann innerhalb von drei Jahren maximal 200.000 EURO Förderung erhalten (vgl. Förderordnung Bildungsförderung Zeitarbeit 2009).

¹⁰ Bis zum Jahr 2009 waren für Vollzeit-MitarbeiterInnen 2,20 EURO und für MitarbeiterInnen bis zu 20 Wochenstunden 1,10 EURO zu entrichten.

¹¹ Die folgenden Angaben basieren auf einer Präsentation von Rudolf Burian (Aufleb GmbH; Stand April 2009), die dem Projektteam dankenswerter Weise zur Verfügung gestellt wurde.

Aus Sicht der befragten LeiharbeiterInnen ist die Weiterbildung Zeitarbeit ein weitgehend unbekanntes Instrument. Gerade 12% der Befragten kennen das Modell, wobei Männer häufiger davon Kenntnis haben als Frauen (13% vs. 6%; siehe Tabelle 133). Neben der Gruppe der Frauen sind auch ältere ArbeiterInnen eine besondere Zielgruppe der Förderung. Hier zeigt sich, dass mit steigendem Alter auch ein verbesserter Informationsstand vorliegt. Kennen lediglich 8% der jungen Erwachsenen das Modell, ist es bei den ab 50-Jährigen jedem/r Fünften bekannt. Interessant ist, dass sich die Zielgruppe des Fonds, nämlich die ArbeiterInnen nur geringfügig besser informiert zeigen als jenen, die überwiegend als Angestellte beschäftigt werden (12% vs. 10% der Angestellten).

8 **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1:	Anteil der LeiharbeiterInnen an der Gesamtzahl Erwerbstätiger in ausgewählten europäischen Ländern, 2007	3
Abbildung 2:	Anzahl in Rechnung gestellter Arbeitsstunden durch private Zeitarbeitsfirmen in ausgewählten EU-Mitgliedstaaten, prozentuelle Veränderungen im Jahresvergleich	4
Abbildung 3:	Beschäftigtenstand von LeiharbeiterInnen nach Monaten und Geschlecht	8
Abbildung 4:	Beschäftigtenstand von LeiharbeiterInnen nach Monaten und Alter	9
Abbildung 5:	Erwerbseinkommen der LeiharbeiterInnen im Jahr 2007 nach Geschlecht und Alter	14
Abbildung 6:	Erwerbseinkommen der LeiharbeiterInnen im Jahr 2007 nach Bundesland	15
Abbildung 7:	Erwerbsintegration der LeiharbeiterInnen nach Jahren	16
Abbildung 8:	Erwerbsintegration der LeiharbeiterInnen im Haupterwerbsalter (25-49 J.) nach Jahren	17
Abbildung 9:	Erwerbsintegration von Standardbeschäftigten nach Jahren	17
Abbildung 10:	Erwerbsintegration von Standardbeschäftigten im Haupterwerbsalter (25-49 J.) nach Jahren	18
Abbildung 11:	Erwerbssituation von LeiharbeiterInnen im Monatsverlauf – Detail Januar 2004 bis Dezember 2008	19
Abbildung 12:	Erwerbssituation von Standardbeschäftigten im Monatsverlauf – Detail Januar 2004 bis Dezember 2008	20
Abbildung 13:	Abgangstypologie nach Ende eines Leiharbeitsverhältnisses	21
Abbildung 14:	Bereinigte Erwerbsdauer von Leiharbeitsverhältnissen nach Jahren	22
Abbildung 15:	Bereinigte Erwerbsdauer von Standardbeschäftigungsverhältnissen nach Jahren	23
Abbildung 16:	Verhältnis von Arbeitseinsätzen zu den im Grundvertrag vereinbarten Tätigkeiten nach Geschlecht und Alter	27
Abbildung 17:	Verlauf nach Ende eines Einsatzes nach Geschlecht	28
Abbildung 18:	Angebot einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei Krankenstand nach schulischer und beruflicher Qualifikation	33
Abbildung 19:	Begründung des Überlasserbetriebs für das Angebot einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisse während eines Krankenstandes – Typologie der Begründungen*; absolute Anzahl	34
Abbildung 20:	Begründung ArbeitnehmerIn, warum einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisse während eines Krankenstandes zugestimmt wurde – Typologie der Begründungen*; absolute Anzahl	35
Abbildung 21:	Bevorzugung eines Standardbeschäftigungsverhältnisses gegenüber der Leiharbeit nach Geschlecht und Alter	38
Abbildung 22:	Anteile der Gruppe „keine Angabe“ bezüglich der Existenz eines Betriebsrates im Überlasserbetrieb	39
Abbildung 23:	Anteile der Gruppe „keine Angabe“ bezüglich der Existenz eines Betriebsrates im Beschäftigterbetrieb	40
Abbildung 24:	Typologie der Probleme mit dem Überlasserbetrieb	45
Abbildung 25:	Überstunden: Häufigkeit, Freiwilligkeit und korrekte Abgeltung	46
Abbildung 26:	Hinderungsgründe für die Teilnahme an Weiterbildungen – Typologie der Begründungen	49
Abbildung 27:	Inhalte der gewünschten Weiterbildung (Mehrfachnennungen)	50

9 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Leiharbeitsverhältnisse nach Geschlecht und Alter, Jahresmittelwert der Monate	10
Tabelle 2:	Leiharbeitsverhältnisse nach Geschlecht und Alter, Jahresmittelwert der Monate im Vergleich zum Vorjahr	10
Tabelle 3:	Leiharbeitsverhältnisse nach Geschlecht und Migrationshintergrund, Jahresmittelwert der Monate; Geschlecht Gesamt	11
Tabelle 4:	Leiharbeitsverhältnisse nach Bundesland, Jahresmittelwert der Monate	12
Tabelle 5:	Leiharbeitsverhältnisse nach Bundesland, Jahresmittelwert der Monate, Anteile	12
Tabelle 1:	Mindestlohn nach Lohngruppen, 2009	13
Tabelle 6:	MULTIPLE RESPONSE - Überblick über die Verteilung der Branchen der Beschäftigterbetriebe nach Geschlecht	25
Tabelle 7:	Tätigkeitsniveau und Entsprechung zwischen Tätigkeits- und Bildungsniveau nach Geschlecht	25
Tabelle 8:	Einschätzung der Leiharbeit als Haupt-/Nebenerwerb im Detail nach Geschlecht	26
Tabelle 9:	Vereinbarte Tätigkeit im Grundvertrag mit dem Überlasser nach Arbeitsvertrag	27
Tabelle 10:	MULTIPLE RESPONSE - Warum der einvernehmlichen Auflösung zugestimmt nach Geschlecht	29
Tabelle 11:	Typischer Verlauf bei Ende des Beschäftigungsverhältnisses beim Überlasserbetrieb nach Geschlecht (Filter Auflösung/Kündigung ohne Übernahme durch einen Beschäftigterbetrieb)	29
Tabelle 12:	Dauer entlohnter Stehzeiten und Entlohnung während dieser nach Geschlecht	31
Tabelle 13:	Einvernehmliche Auflösung bei Krankenstand angeboten / angenommen nach Geschlecht	32
Tabelle 14:	Arbeitssituation der LeiharbeiterInnen und Zufriedenheit mit der Arbeitssituation nach Geschlecht	36
Tabelle 15:	Alternativen bevorzugt nach Haupt-/Nebenerwerb und Geschlecht	39
Tabelle 16:	Vertretung durch Betriebsräte und Zufriedenheit mit der Vertretung nach Geschlecht	40
Tabelle 17:	Musteraussagen nach Geschlecht	41
Tabelle 18:	Überblick über Soll- und Ist-Quoten der fernmündlichen Interviews nach Geschlecht und Alter	72
Tabelle 19:	Überblick über Soll- und Ist-Quoten der fernmündlichen Interviews nach Geschlecht und Bundesland	72
Tabelle 20:	Geschlecht und Alter der LeiharbeiterInnen	73
Tabelle 21:	Bundesland des Wohnorts der LeiharbeiterInnen nach Geschlecht	73
Tabelle 22:	Höchste abgeschlossene Ausbildung der LeiharbeiterInnen nach Geschlecht	73
Tabelle 23:	Höchste abgeschlossene Ausbildung der LeiharbeiterInnen nach Alter	74
Tabelle 24:	Dauer der Tätigkeit als LeiharbeiterIn nach Geschlecht	74
Tabelle 25:	Dauer der Tätigkeit als LeiharbeiterIn nach Alter	74
Tabelle 26:	Leiharbeit als hauptsächliches Erwerbseinkommen bei Beschäftigungsbeginn vor 2008 nach Geschlecht	74
Tabelle 27:	Leiharbeit als hauptsächliches Erwerbseinkommen bei Beschäftigungsbeginn vor 2008 nach Alter	75
Tabelle 28:	Anzahl ÜberlasserInnen im Jahr 2008 nach Geschlecht	75
Tabelle 29:	Anzahl ÜberlasserInnen im Jahr 2008 nach Alter	75
Tabelle 30:	Bei ein- und demselben Überlasser mehrmals tätig nach Geschlecht	75

Tabelle 31:	Bei ein- und demselben Überlasser mehrmals tätig nach Alter	75
Tabelle 32:	Bei ein- und demselben Überlasser mehrmals tätig nach Geschlecht und Tätigkeitsniveau	76
Tabelle 33:	Bei ein- und demselben Überlasser mehrmals tätig nach Geschlecht und Branche des Beschäftigerbetriebs	76
Tabelle 34:	Struktur der Beschäftigung beim Überlasser/bei den Überlassern nach Geschlecht	77
Tabelle 35:	Struktur der Beschäftigung beim Überlasser/bei den Überlassern nach Alter	77
Tabelle 36:	Dauer des/der Beschäftigungsverhältnisse(s) nach Geschlecht inkl. Missing Values	78
Tabelle 37:	Dauer des/der Beschäftigungsverhältnisse(s) nach Geschlecht	78
Tabelle 38:	Dauer des/der Beschäftigungsverhältnisse(s) nach Geschlecht und Anzahl der Überlasser; Geschlecht männlich	78
Tabelle 39:	Dauer des/der Beschäftigungsverhältnisse(s) nach Geschlecht und Anzahl der Überlasser; Geschlecht weiblich	79
Tabelle 40:	Dauer des/der Beschäftigungsverhältnisse(s) nach Geschlecht und Anzahl der Überlasser; Geschlecht Gesamt	79
Tabelle 41:	Dauer des/der Beschäftigungsverhältnisse(s) nach Geschlecht; Geschlecht männlich	80
Tabelle 42:	Dauer des/der Beschäftigungsverhältnisse(s) nach Geschlecht; Geschlecht weiblich	80
Tabelle 43:	Dauer des/der Beschäftigungsverhältnisse(s) nach Geschlecht; Geschlecht Gesamt	81
Tabelle 44:	Arbeitseinsätze bei verschiedenen Kunden nach Geschlecht	81
Tabelle 45:	Arbeitseinsätze bei verschiedenen Kunden nach Alter	81
Tabelle 46:	Entlohnte Stehzeiten nach Geschlecht inkl Missing Values	81
Tabelle 47:	Entlohnte Stehzeiten nach Geschlecht	82
Tabelle 48:	Entlohnte Stehzeiten nach Alter	82
Tabelle 49:	Entlohnte Stehzeiten nach Arbeitsvertrag	82
Tabelle 50:	Entlohnte Stehzeiten nach höchster abgeschlossener Ausbildung	82
Tabelle 51:	Entlohnte Stehzeiten nach beruflichem Tätigkeitsniveau	82
Tabelle 52:	Dauer entlohnter Stehzeiten und Entlohnung während dieser nach Geschlecht inkl. Missing Values	83
Tabelle 53:	Dauer entlohnter Stehzeiten und Entlohnung während dieser nach Alter	83
Tabelle 54:	Dauer entlohnter Stehzeiten und Entlohnung nach Status	83
Tabelle 55:	MULTIPLE RESPONSE - Überblick über die Verteilung der Branchen der Beschäftigerbetriebe nach Alter	84
Tabelle 56:	MULTIPLE RESPONSE - Verteilung der Branchen der Beschäftigerbetriebe nach Geschlecht	85
Tabelle 57:	MULTIPLE RESPONSE - Verteilung der Branchen der Beschäftigerbetriebe nach Alter	87
Tabelle 58:	Verteilung der Branche nach Geschlecht (Stichtagsdaten des BMASK)	88
Tabelle 59:	Verteilung der Berufe, denen die Tätigkeiten der LeiharbeiterInnen zugeordnet werden können nach Geschlecht	89
Tabelle 60:	Verteilung der Berufe, denen die Tätigkeiten der LeiharbeiterInnen zugeordnet werden können nach Alter	89
Tabelle 61:	Tätigkeitsniveau und Entsprechung zwischen Tätigkeits- und Bildungsniveau nach Alter	90
Tabelle 62:	Entsprechung zwischen Tätigkeits- und Bildungsniveau nach Branche des Beschäftigerbetriebs	90
Tabelle 63:	Entsprechung zwischen Tätigkeits- und Bildungsniveau nach Tätigkeitsniveau und Geschlecht	91
Tabelle 64:	Arbeitsvertrag nach Geschlecht und Alter	91

Tabelle 65:	Vereinbarte Tätigkeit im Grundvertrag mit dem Überlasser nach Geschlecht	91
Tabelle 66:	Vereinbarte Tätigkeit im Grundvertrag mit dem Überlasser nach Alter	91
Tabelle 67:	Verhältnis von Arbeitseinsätzen zu den im Grundvertrag vereinbarten Tätigkeiten nach Geschlecht	92
Tabelle 68:	Verhältnis von Arbeitseinsätzen zu den im Grundvertrag vereinbarten Tätigkeiten nach Alter	92
Tabelle 69:	Haupt-/Nebenerwerb im Detail nach Geschlecht inkl Missing Values	92
Tabelle 70:	Haupt-/Nebenerwerb im Detail nach Alter	93
Tabelle 71:	Alternativen bevorzugt nach Geschlecht	93
Tabelle 72:	Alternativen bevorzugt nach Alter	93
Tabelle 73:	Alternativen bevorzugt nach Niveau der Tätigkeit und Geschlecht	94
Tabelle 74:	MULTIPLE RESPONSE - Begründung, warum als LeiharbeiterIn tätig, obwohl Alternativen bevorzugt wurden nach Geschlecht	94
Tabelle 75:	MULTIPLE RESPONSE - Begründung, warum als LeiharbeiterIn tätig, obwohl Alternativen bevorzugt wurden nach Alter	95
Tabelle 76:	Regelmäßige Probleme mit Beschäftiger- oder Überlasserbetrieben nach Geschlecht	95
Tabelle 77:	Regelmäßige Probleme mit Beschäftiger- oder Überlasserbetrieben nach Alter	95
Tabelle 78:	Regelmäßige Probleme mit Beschäftiger- oder Überlasserbetrieben nach Bevorzugung einer Standardbeschäftigung	96
Tabelle 79:	Regelmäßige Probleme mit Beschäftiger- oder Überlasserbetrieben nach ausgewählten Berufen	96
Tabelle 80:	Regelmäßige Probleme mit Beschäftiger- oder Überlasserbetrieben nach ausgewählten Branchen	96
Tabelle 81:	Regelmäßige Probleme mit Beschäftiger- oder Überlasserbetrieben nach Status	96
Tabelle 82:	Regelmäßige Probleme mit Beschäftiger- oder Überlasserbetrieben nach Haupt-, Nebenwerb	97
Tabelle 83:	MULTIPLE RESPONSE - Probleme mit Überlasserbetrieb nach Geschlecht	97
Tabelle 84:	MULTIPLE RESPONSE - Regelmäßige Probleme mit Überlasserbetrieb nach Alter	98
Tabelle 85:	Überstunden: Häufigkeit, Freiwilligkeit und korrekte Abgeltung nach Haupt-, Nebenerwerb	98
Tabelle 86:	MULTIPLE RESPONSE - Regelmäßige Probleme mit Beschäftigerbetrieb nach Geschlecht	99
Tabelle 87:	MULTIPLE RESPONSE - Regelmäßige Probleme mit Beschäftigerbetrieb nach Alter	99
Tabelle 88:	Überstunden: Häufigkeit, Freiwilligkeit und korrekte Abgeltung nach Geschlecht	100
Tabelle 89:	Überstunden: Häufigkeit, Freiwilligkeit und korrekte Abgeltung nach Alter	100
Tabelle 90:	Typischer Verlauf nach Ende eines Einsatzes bei einem Kunden nach Geschlecht	100
Tabelle 91:	Typischer Verlauf nach Ende eines Einsatzes bei einem Kunden nach Alter	101
Tabelle 92:	MULTIPLE RESPONSE - Warum der einvernehmlichen Auflösung zugestimmt nach Alter	101
Tabelle 93:	Krankenstände nach Geschlecht	101
Tabelle 94:	Krankenstände nach Alter	102
Tabelle 95:	Einvernehmliche Auflösung bei Krankenstand angeboten / angenommen nach Alter	102
Tabelle 96:	Krankenstände nach Haupt-, Nebenerwerb	102
Tabelle 97:	Krankenstände nach höchster abgeschlossener Ausbildung	102
Tabelle 98:	Krankenstände nach Tätigkeitsniveau	103
Tabelle 99:	MULTIPLE RESPONSE - Begründung des Überlasserbetriebs für einv. Aufl. während Krankenstand nach Geschlecht	103

Tabelle 100:	MULTIPLE RESPONSE - Begründung des Überlasserbetriebs für einv. Aufl. während Krankenstand nach Alter	103
Tabelle 101:	MULTIPLE RESPONSE - Begründung, warum einvern. Aufl. während Krst. angenommen wurde nach Geschlecht	104
Tabelle 102:	MULTIPLE RESPONSE - Begründung, warum einvern. Aufl. während Krst. angenommen wurde nach Alter	104
Tabelle 103:	Zufriedenheit mit der Arbeitsbelastung nach Betroffenheit von Schmutz, Hitze oder Kälte und Geschlecht	104
Tabelle 104:	MULTIPLE RESPONSE - Überblick über die Betroffenheit von Schmutz, Hitze oder Kälte nach Branchen der Beschäftigterbetriebe und Geschlecht	105
Tabelle 105:	Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten nach Tätigkeitsniveau	105
Tabelle 106:	Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten nach Tätigkeitsniveau	106
Tabelle 107:	Zufriedenheit mit der Bezahlung nach Entsprechung von Lohn- und Tätigkeitsniveau	106
Tabelle 108:	Details zur Bezahlung nach Tätigkeitsniveau	106
Tabelle 109:	Arbeitssituation der LeiharbeiterInnen und Zufriedenheit mit der Arbeitssituation nach Alter	107
Tabelle 110:	Bevorzugung alternativer Arbeitsverhältnisse nach Arbeitssituation der LeiharbeiterInnen und Zufriedenheit mit der Arbeitssituation	108
Tabelle 111:	Vertretung durch Betriebsräte und Zufriedenheit mit der Vertretung nach Alter	109
Tabelle 112:	Vertretung durch Betriebsräte und Zufriedenheit mit der Vertretung nach Haupt-/Nebenerwerb	109
Tabelle 113:	Vertretung durch Betriebsräte und Zufriedenheit mit der Vertretung nach Tätigkeitsniveau	110
Tabelle 114:	Musteraussagen nach Geschlecht inkl. Missing Values	110
Tabelle 115:	Musteraussagen nach Alter	111
Tabelle 116:	Musteraussage "Wechsel zur Standardbeschäftigung ist nur schwer möglich" nach Branche	111
Tabelle 117:	Musteraussage "Leiharbeit erspart die mühevoll Suche nach Arbeit" nach Branche	112
Tabelle 118:	Musteraussage "LeiharbeiterInnen müssen immer die schlechtesten Arbeiten erledigen" nach Branche	112
Tabelle 119:	LeiharbeiterInnen werden für die gleiche Tätigkeit gleich wie Standardbeschäftigte entlohnt" nach Branche	112
Tabelle 120:	Musteraussage "LeiharbeiterInnen haben ein hohes Risiko, arbeitslos zu werden" nach Branche	113
Tabelle 121:	Teilnahme an Weiterbildung und Weiterbildungsinteresse nach Geschlecht	113
Tabelle 122:	Teilnahme an Weiterbildung und Weiterbildungsinteresse nach Alter	113
Tabelle 123:	Teilnahme an Weiterbildung und Weiterbildungsinteresse nach höchster abgeschlossener Ausbildung	114
Tabelle 124:	Teilnahme an Weiterbildung und Weiterbildungsinteresse nach Status	114
Tabelle 125:	Teilnahme an Weiterbildung und Weiterbildungsinteresse nach Haupt-, Nebenerwerb	114
Tabelle 126:	Teilnahme an Weiterbildung und Weiterbildungsinteresse nach beruflichem Tätigkeitsniveau	115
Tabelle 127:	Teilnahme an Weiterbildung und Weiterbildungsinteresse nach ausgewählten Berufsgruppen	115
Tabelle 128:	MULTIPLE RESPONSE - Inhalte der gewünschten Weiterbildung nach Geschlecht	116
Tabelle 129:	MULTIPLE RESPONSE - Inhalte der gewünschten Weiterbildung nach Alter	116
Tabelle 130:	MULTIPLE RESPONSE - Hinderungsgründe für fehlende Teilnahme nach Geschlecht	117
Tabelle 131:	MULTIPLE RESPONSE - Hinderungsgründe für fehlende Teilnahme nach Alter	117

Tabelle 132:	Kenntnis vom Bildungsfonds für LeiharbeiterInnen nach Geschlecht	117
Tabelle 133:	Kenntnis vom Bildungsfonds für LeiharbeiterInnen nach Alter	117
Tabelle 134:	Kenntnis vom Bildungsfonds für LeiharbeiterInnen nach Status	118
Tabelle 135:	Einkommen als Mittel, um Lebensunterhalt zu bestreiten nach Geschlecht inkl. missing Values	118
Tabelle 136:	Einkommen als Mittel, um Lebensunterhalt zu bestreiten nach Geschlecht	118
Tabelle 137:	Einkommen als Mittel, um Lebensunterhalt zu bestreiten nach Alter	118
Tabelle 138:	Leiharbeitsverhältnisse nach Geschlecht und Migrationshintergrund, Jahresmittelwert der Monate; Geschlecht Männlich NEU	119
Tabelle 139:	Leiharbeitsverhältnisse nach Geschlecht und Migrationshintergrund, Jahresmittelwert der Monate; Geschlecht Weiblich NEU	119
Tabelle 140:	Einkommen aus der Zeitarbeit nach Geschlecht und Bundesland, Jahresdurchschnittswerte	120
Tabelle 141:	Einkommen aus der Zeitarbeit nach Geschlecht, Österreich, Jahresdurchschnittswerte	120
Tabelle 142:	Einkommen aus der Zeitarbeit nach Alter und Geschlecht, Österreich, Jahresdurchschnittswerte; Männlich	121
Tabelle 143:	Einkommen aus der Zeitarbeit nach Alter und Geschlecht, Österreich, Jahresdurchschnittswerte; Weiblich	121
Tabelle 144:	Einkommen aus der Zeitarbeit nach Alter und Geschlecht, Österreich, Jahresdurchschnittswerte; Gesamt	122
Tabelle 145:	Einkommen aus der Zeitarbeit nach Geschlecht und Migrationshintergrund, Jahresdurchschnittswerte, Anzahl; Geschlecht Männlich	122
Tabelle 146:	Einkommen aus der Zeitarbeit nach Geschlecht und Migrationshintergrund, Jahresdurchschnittswerte, Anzahl; Geschlecht Weiblich	123
Tabelle 147:	Einkommen aus der Zeitarbeit nach Geschlecht und Migrationshintergrund, Jahresdurchschnittswerte, Anzahl; Geschlecht Gesamt	123
Tabelle 148:	Abgangstypologie nach Ende eines Leiharbeitsverhältnisses nach Geschlecht; Geschlecht Männlich	124
Tabelle 149:	Abgangstypologie nach Ende eines Leiharbeitsverhältnisses; Geschlecht Weiblich	124
Tabelle 150:	Abgangstypologie nach Ende eines Leiharbeitsverhältnisses; Geschlecht Gesamt	124
Tabelle 151:	Abgangstypologie nach Ende eines Leiharbeitsverhältnisses nach Alter; Alter bis 24 J.	124
Tabelle 152:	Abgangstypologie nach Ende eines Leiharbeitsverhältnisses nach Alter; Alter 25-49 J.	125
Tabelle 153:	Abgangstypologie nach Ende eines Leiharbeitsverhältnisses nach Alter; Alter ab 50 J.	125
Tabelle 154:	Abgangstypologie nach Ende eines Leiharbeitsverhältnisses nach Alter; Alter Gesamt	125
Tabelle 155:	Erwerbsdauer von Leiharbeitsverhältnissen nach Geschlecht und Jahr der Beendigung; Geschlecht Männlich	125
Tabelle 156:	Erwerbsdauer von Leiharbeitsverhältnissen nach Geschlecht und Jahr der Beendigung; Geschlecht Weiblich	126
Tabelle 157:	Erwerbsdauer von Leiharbeitsverhältnissen nach Geschlecht und Jahr der Beendigung; Geschlecht Gesamt	126
Tabelle 158:	Erwerbsdauer von Leiharbeitsverhältnissen nach Alter und Jahr der Beendigung; Alter bis 24 J.	126
Tabelle 159:	Erwerbsdauer von Leiharbeitsverhältnissen nach Alter und Jahr der Beendigung; Alter 25-34 J.	126
Tabelle 160:	Erwerbsdauer von Leiharbeitsverhältnissen nach Alter und Jahr der Beendigung; Alter 35-49 J.	127

Tabelle 161:	Erwerbsdauer von Leiharbeitsverhältnissen nach Alter und Jahr der Beendigung; Alter ab 50 J.	127
Tabelle 162:	Erwerbsdauer von Leiharbeitsverhältnissen nach Alter und Jahr der Beendigung; Alter Gesamt	127
Tabelle 163:	Erwerbsdauer von Standardbeschäftigungsverhältnissen nach Geschlecht und Jahr der Beendigung; Geschlecht Männlich	127
Tabelle 164:	Erwerbsdauer von Standardbeschäftigungsverhältnissen nach Geschlecht und Jahr der Beendigung; Geschlecht Weiblich	128
Tabelle 165:	Erwerbsdauer von Standardbeschäftigungsverhältnissen nach Geschlecht und Jahr der Beendigung; Geschlecht Gesamt	128
Tabelle 166:	Wiederanstellungen im Rahmen von Leiharbeitsverhältnissen nach Geschlecht und Jahr der Beendigung	129
Tabelle 167:	Wiederanstellungen im Rahmen von Leiharbeitsverhältnissen nach Alter und Jahr der Beendigung	130
Tabelle 168:	Wiederanstellungen im Rahmen von Leiharbeitsverhältnissen nach Episodendauer und Jahr der Beendigung	132

10 Literatur

- Alewell, Dorothea (2006): Zeitarbeit und Interimsmanagement in Deutschland. Ein empirischer und institutioneller Vergleich. In: Schmalenbachs Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung, Jg. 58, Nr. 12. S. 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. S. 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. S. 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, 25 S.
- 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. S. 558-574.
- Andersson, Pernilla/Wadensjö, Eskil (2004): Other forms of employment. Temporary employment agencies and self-employment. Bonn: 34 S., Reihe / Serie: IZA discussion paper Nr. 1166.
- Andersson, Pernilla/Wadensjö, Eskil (2004): Temporary employment agencies. A route for immigrants to enter the labour market? Bonn: 44 S., Reihe / Serie: IZA discussion paper Nr. 1090.
- Antoni, Manfred/Jahn, Elke J. (2006): Arbeitnehmerüberlassung: Boomende Branche mit hoher Fluktuation. 8 S., Reihe / Serie: IAB-Kurzbericht Nr. 14/2006.
- Antoni, Manfred/Jahn, Elke J. (2006): Do changes in regulation affect employment duration in temporary work agencies?. Nürnberg: 42 S., Reihe / Serie: IAB Discussion Paper Nr. 18/2006.
- Arrowsmith, J (2008): Temporary agency work and collective bargaining in the EU; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Arrowsmith, James (2006): Temporary agency work in an enlarged European Union; 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. S. 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. Kalamazoo: 53 S., Reihe / Serie: Upjohn Institute staff working paper Nr. 05-124.
- Autor, David/Houseman, Susan (2005): Temporary agency employment as a way out of poverty?. Kalamazoo: 39 S., Reihe / Serie: Upjohn Institute staff working paper Nr. 05-123.
- 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: G. Gstöttner-Hofer et al. (Hg.), Was ist morgen noch normal? Gewerkschaften und atypische Arbeitsverhältnisse, Wien, S. 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. S. 135-142.
- Bellmann, Lutz/Promberger, Markus (2002): Zum betrieblichen Einsatz von Leiharbeit. Erste Ergebnisse einer Pilotstudie. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 55, H. 8. S. 484-487.
- Bergström, Ola (Hrsg.)/Storrie, Donald (Hrsg.) (2003): Contingent employment in Europe and the United States. Cheltenham u.a.: Elgar. 256 S.
- Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.)/Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg (Hrsg.)/MacKinsey and Company (Hrsg.) (2002): Die Personal-Service-Agentur (PSA). Konzeption und Diskussion eines neuen arbeitsmarktpolitischen Instruments. Gütersloh, 63 S.
- bm:bwk (2004): OECD-Länderprüfung über Erwachsenenbildung I. Hintergrundbericht Österreich, Langfassung, Wien.
- BMWA (2003): Arbeitskräfteüberlassungsgesetz. Statistische Auswertung der Stichtagserhebung vom 31. Juli 2002 für Österreich.
- BMWA (2004): Arbeitskräfteüberlassungsgesetz. Statistische Auswertung der Stichtagserhebung vom 31. Juli 2003 für Österreich.
- BMWA (2005): Arbeitskräfteüberlassungsgesetz. Statistische Auswertung der Stichtagserhebung vom 31. Juli 2004 für Österreich.
- BMWA (2006): Arbeitskräfteüberlassungsgesetz. Statistische Auswertung der Stichtagserhebung vom 31. Juli 2005 für Österreich.
- BMWA (2007): Arbeitskräfteüberlassungsgesetz. Statistische Auswertung der Stichtagserhebung vom 31. Juli 2006 für Österreich.
- BMWA/BMSG (2001) (Hg.): Endbericht atypische Arbeitsverhältnisse. Geringfügige Beschäftigung und Freie DienstnehmerInnen.
- Bolder, Axel/Naevecke, Stefan/Schulte, Sylvia (2005): Türöffner Zeitarbeit? Kompetenz und Erwerbsverlauf in der Praxis der Leiharbeit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 173 S. Reihe / Serie: Soziale Chancen Nr. 03.
- Bothfeld, Silke/Kaiser, Lutz (2003): Befristung und Leiharbeit: Brücken in reguläre Beschäftigung?. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 56, H. 8. S. 484-493.

- Breddehorn, Dennis (2003): Betriebsverfassungsrechtliche Aspekte bei der Arbeitnehmerüberlassung. In: Personalwirtschaft. Magazin für Human Resources, Jg. 30, H. 4. S. 64-67.
- Brüning, Gerhild (2002): Benachteiligte in der Weiterbildung, in: dies./Kuwan, Helmut (Hg.): Benachteiligte und Bildungsferne – Empfehlungen für die Weiterbildung, Bielefeld, S. 7–117.
- Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg (2005): Zeitarbeit. Abstieg, Einstieg, Aufstieg?. In: Uni Berufswahl-Magazin, Jg. 29, H.4. S. 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, 30.09.2005. 33 S.
- Burda, Michael C./Kvasnicka, Michael (2005): Zeitarbeit in Deutschland. Trends und Perspektiven. Berlin: 31 S., Reihe / Serie: Sonderforschungsbereich Ökonomisches Risiko. Discussion paper Nr. 2005-048.
- Burda, Michael C./Kvasnicka, Michael (2006): Zeitarbeit in Deutschland. Trends und Perspektiven. In: Perspektiven der Wirtschaftspolitik, Bd. 7, H. 2. S. 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. S. 351-369.
- Buscher, Herbert S. (2007): Leiharbeit - ein Schmuttelkind des deutschen Arbeitsmarktes?. In: Wirtschaft im Wandel, Jg. 13, H. 2. S. 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 Deman- ders' Motives to engage in Agency Work. Rotterdam.
- CIETT (2009): The agency work industry around the world. Main statistics., Brussels.
- 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. Frankfurt am Main u.a.: Lang 209 S. Reihe / Serie: Europäische Hochschulschriften. Reihe 2, Rechtswissenschaft Nr. 3841.
- Dey, Matthew/Houseman, Susan/Polivka, Anne (2006): Manufacturers' outsourcing to employment services. Kalamazoo: 39 S., Reihe / Serie: Upjohn Institute staff working paper Nr. 07-132.
- Dietz, Heiko (2004): Marktnahe Arbeitsformen. Eine ökonomisch-rechtliche Analyse. Berlin: Wissenschaftlicher Verlag Berlin. 354 S.
- Dudenhöffer, Ferdinand/Büttner, Carina (2006): Der Wettbewerbsfaktor Zeitarbeit in der Automobilindustrie. In: Ifo-Schnelldienst. Wochenberichte, Jg. 59, H. 9. S. 30-36.

- Europäische Akademie für Wirtschaft und Personaldienstleistungen (2006): Zeitarbeit in Europa; <http://www.eawp.de>; Stand 2006
- 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. S. 97-117.
- Fink, M. (2003): Sozialstaat und atypische Beschäftigung, in: S. Rosenberger/ E. Talos (Hg.), Sozialstaat, Wien, S. 135-149.
- Fink, M./A. Riesenfelder/E. Tálos (2003): Schöne neue Arbeitswelt? Geringfügige Beschäftigung und freie Dienstverhältnisse: Phänomene und Regelungen in Österreich, Deutschland, Großbritannien und Dänemark, in: Zeitschrift für Sozialreform 2/2003, S. 271-312.
- Firlei, K. (1987): Flucht aus dem Arbeitsrecht, in: Das Recht der Arbeit, 37. Jg., Nr. 4/5 Oktober 1987, 271-289 sowie Nr. 6, Dezember 1987, S. 411-422.
- Forde, C./G. Slater/F. Green (2008): Agency work in the UK: what do we know?, CERIC Policy Report no. 2, University of Leeds.
- Freudenthaler, E./Z. Gschwandtner/W. Pichler (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. S. 207-221.
- Frühstück, E./E. Geschwinde/P. Gregoritsch/U. Lehner/R. Löffler/H.-J. Schönig/M. Wagner-Pinter (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. 481 S.
- Garhammer, Manfred (2002): Temporary agency work. National reports: Germany. Dublin, 53 S.
- Garhammer, Manfred (2002): Zeitarbeit - ein Muster für die Arbeits- und Betriebsorganisation der Zukunft?. In: Berliner Journal für Soziologie, Bd. 12, H. 1. S. 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, S. 38-42.
- Heinrich, Carolyn J. /Mueser, Peter R./Troske, Kenneth R. (2002): Welfare to temporary work. Implications for labor market outcomes. Bonn: 28 S. Anhang, Reihe / Serie: IZA discussion paper Nr. 584.

- Hess, Doris/Kaps, Petra/Mosley, Hugh (2006): Implementations- und Wirkungsanalyse der Personal-Service-Agentur. In: Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, Jg. 75, H. 3. S. 9-31.
- Heywood, John S./Siebert, W. Stanley/Wie, Xiangdong (2006): Examining the determinants of agency work. Do family friendly practices play a role?. Bonn: 38 S., Reihe / Serie: IZA discussion paper Nr. 2413.
- Hofer, K. M. (1991): Würdelos: Erfahrungen eines Leiharbeiters, Wien.
- 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. S. 105-127.
- Ichino, Andrea/Mealli, Fabrizia/Nannicini, Tommaso (2006): From temporary help jobs to permanent employment. What can we learn from matching estimators and their sensitivity?. Bonn: 60 S., Reihe / Serie: IZA discussion paper Nr. 2149.
- Institut des Sciences du Travail, Louvain (Bearb.) (2004): Die institutionelle Repräsentativität der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen im Leiharbeitssektor. Zusammenfassung. Louvain, 19 S.
- Jahn, Elke J. (2004): Leiharbeit - für Arbeitslose (k)eine Perspektive?. In: A. van Aaken & G. Grözinger (Hrsg.), Ungleichheit und Umverteilung, Marburg: Metropolis-Verlag S. 215-236.
- Jahn, Elke J. (2004): Personal-Service-Agenturen. Design und Implementation. In: B. Vogel (Hrsg.), Leiharbeit : neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform, Hamburg: VSA-Verlag S. 61-84.
- Jahn, Elke J. (2005): Personal-Service-Agenturen. Start unter ungünstigen Voraussetzungen. In: IAB Forum, Nr. 1. S. 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. S. 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. S. 10-11.
- Jahn, Elke J. (2007): Phönix aus der Asche? Entwicklung der Leiharbeit in Deutschland. In: G. von Münchhausen (Hrsg.), Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit : Potenziale und Grenzen, Bielefeld: Bertelsmann S. 21-44.
- Jahn, Elke J./Antoni, Manfred (2006): Zeitarbeit: Kräftiges Wachstum aber kurze Beschäftigungsdauer. In: Bundesarbeitsblatt, H. 12. S. 4-9.
- Jahn, Elke J./Windsheimer, Alexandra (2004): Personal-Service-Agenturen - Teil I. In der Fläche schon präsent. Nürnberg: 5 S., Reihe / Serie: IAB-Kurzbericht Nr. 01/2004.
- Jahn, Elke J./Windsheimer, Alexandra (2004): Personal-Service-Agenturen - Teil II. Erste Erfolge zeichnen sich ab. Nürnberg: 6 S., Reihe / Serie: IAB-Kurzbericht Nr. 02/2004.

- Jahn, Elke J./Wolf, Katja (2005): Flexibilität des Arbeitsmarktes: Entwicklung der Leiharbeit und regionale Disparitäten. Nürnberg: 8 S., Reihe / Serie: IAB-Kurzbericht Nr. 14/2005.
- Jahn, Elke/Rudolph, Helmut (2002): Zeitarbeit - Teil I. Auch für Arbeitslose ein Weg mit Perspektive. Nürnberg: 7 S., Reihe / Serie: IAB-Kurzbericht Nr. 20/2002.
- Jahn, Elke/Rudolph, Helmut (2002): Zeitarbeit - Teil II. Völlig frei bis streng geregelt: Variantenvielfalt in Europa. Nürnberg: 8 S., Reihe / Serie: IAB-Kurzbericht Nr. 21/2002.
- Johst, Dana (2000): Angebot an Personaldienstleistungen in Deutschland. Eine theoretische und empirische Analyse. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 220, H. 2. S. 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, 500 S.
- 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. Berlin u.a.: Duncker und Humblot, 351 S. Reihe / Serie: Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht Nr. 239.
- Kerschbaumer, Arno/Ithaler, Daniel/Paier, Dietmar (2006): Berufliche Weiterbildung in Wien, Endbericht im Auftrag des waff, Graz.
- Klöß, Hans-Peter (2000): Zeitarbeit - Entwicklungstrends und arbeitsmarktpolitische Bedeutung. In: IW-Trends, Jg. 27, H. 1. S. 5-21.
- Koch, Manfred (2007): Letzter Ausweg Leiharbeit? Die prekäre Wirklichkeit einer flexiblen Beschäftigungsform. Dortmund: 36 S., Reihe / Serie: Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund. Beiträge aus der Forschung Nr. 154; Fair statt prekär.
- Kraemer, Klaus/Speidel, Frederic (2004): Prekäre Leiharbeit. Zur Integrationsproblematik einer atypischen Beschäftigungsform. In: B. Vogel (Hrsg.), Leiharbeit : neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform, Hamburg: VSA-Verlag S. 119-153.
- Kvasnicka, Michael (2005): Does temporary agency work provide a stepping stone to regular employment?. Berlin: 42 S., Reihe / Serie: Sonderforschungsbereich Ökonomisches Risiko. Discussion paper Nr. 2005-031.
- Kvasnicka, Michael/Werwatz, Axel (2003): Arbeitsbedingungen und Perspektiven von Zeitarbeitern . In: DIW-Wochenbericht, Jg. 70, Nr. 46. S. 717-725.
- Larsson Laura/Nordström Skans, Oskar (2004): Early indication of program performance. The case of a Swedish temporary employment program. Uppsala: 21 S., Reihe / Serie: Institute for Labour Market Policy Evaluation. Working paper Nr. 2004/07.
- 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. Mannheim: 28 S. Reihe / Serie: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung. Discussion paper Nr. 00-02.
- Leutner, R./B. Schwarz/G. Ziniel (1989): Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, Wien.
- Linne, Gudrun (Hrsg.)/Vogel, Berthold (Hrsg.) (2003): Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration?. Düsseldorf: 62 S. Reihe / Serie: Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitspapier Nr. 68.
- Löw-Jasny, Christine (2000): Zeitarbeit - Arbeit mit der Zeit. München u.a.: Hampp. 162 S.
- Martin, Albert (Hrsg.)/Nienhäuser, Werner (Hrsg.) (2002): Neue Formen der Beschäftigung - neue Personalpolitik?. München u.a.: Hampp 271 S. Reihe / Serie: Zeitschrift für Personalforschung. Sonderband 2002.
- 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. S. 2409-2417.
- Michon, Francois (2006): Temporary agency work in Europe. In: S. E. Gleason (Hrsg.), The shadow workforce : perspectives on contingent work in the United States, Japan, and Europe, Kalamazoo: Upjohn Institute for Employment Research S. 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. S. 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. S. 370-388.
- Mitlacher, Lars/Ruh, Erik (2003): Zeitarbeit als personalpolitisches Instrument in kleinen und mittleren Unternehmen?. In: Personal, Jg. 55, H. 1. S. 20-23.
- Moolenaar, Debora (2002): The Dutch market for agency work. Amsterdam, 177 S.
- Münchhausen, Gesa (2006): Förderung der Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 35, H. 2. S. 47-51.
- Münchhausen, Gesa (Hrsg.) (2007): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit. Potenziale und Grenzen. Bielefeld: Bertelsmann. 275 S.
- Münster, B. (2008): Zeitarbeit in Europa, in: Personalmagazin 08/08, S. 8-9.
- Nannicini, Tommaso (2006): The determinants of contract length in temporary help employment. In: Labour, Vol. 20, No. 3. S. 453-474.
- Neugart, Michael/Storrie, Donald (2002): Temporary work agencies and equilibrium unemployment. Berlin: 33 S., Reihe / Serie: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Forschungsschwerpunkt Arbeitsmarkt und Beschäftigung. Discussion paper FS I Nr. 02-203.

- Neugart, Michael/Storrie, Donald (2006): The emergence of temporary work agencies. In: Oxford Economic Papers, Vol. 58, No. 1. S. 137-156.
- Nienhüser, Werner/Wenzel, Matiaske (2003): Der "Gleichheitsgrundsatz" bei Leiharbeit - Entlohnung und Arbeitsbedingungen von Leiharbeitern im europäischen Vergleich, in WSI Mitteilungen 8/2003, S. 466-473.
- Oberst, Mathias/Schank, Thorsten/Schnabel, Claus (2006): Interne Arbeitsmärkte und Einsatz temporärer Arbeitsverhältnisse. Eine Fallstudie mit Daten eines deutschen Dienstleistungsunternehmens. Erlangen u.a.: 24 S., Reihe / Serie: Universität Erlangen, Nürnberg, Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik. Diskussionspapiere Nr. 46.
- Oberste-Beulmann, Wilhelm (2006): Chancen für Unternehmen und Arbeitssuchende durch eingliederungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung. In: Leistung und Lohn. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Nr. 424-426. 50 S.
- Ochel, Wolfgang (2003): Hartz and more: Zum Abbau der Arbeitslosigkeit durch Leiharbeit. In: Ifo-Schnelldienst. Wochenberichte, Jg. 56, H. 1. S. 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. S. 69-74.
- Österreichischer Gewerkschaftsbund Gewerkschaft Metall- Textil und Allgemeiner Fachverband des Gewerbes (2002): Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung.
- Pfeifer, Christian (2005): Flexibility, dual labour markets, and temporary employment. Empirical evidence from German establishment data. In: Management Revue, Vol. 16, No. 3. S. 404-422.
- Pfeifer, Christian (2006): Beschäftigungswirkungen von befristeten Arbeitsverträgen und Leiharbeit. Theoretische Überlegungen und empirische Evidenz. In: L. Bellmann & U. Ludwig (Hrsg.), Beschäftigungsanalysen mit den Daten des IAB-Betriebspanels : Tagungsband. Beiträge zum Workshop des IAB und IWH 2005, Halle: S. 130-152 Reihe / Serie: Institut für Wirtschaftsforschung Halle. Sonderheft Nr. 01/2006.
- Pietrzyk, Ulrike/Bergmann, Bärbel (2003): Zeitarbeit - eine alternative Beschäftigungsform zur "Normalarbeit"? In: Wirtschaftspsychologie, Jg. 5, H. 1. S. 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. S. 699-725.
- Promberger, Markus (2005): Leiharbeit - Flexibilitäts- und Unsicherheitspotenziale in der betrieblichen Praxis. In: M. Kronauer & G. Linne (Hrsg.), Flexicurity : die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, Berlin: Edition sigma S. 183-204 Reihe / Serie: Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 65.
- Promberger, Markus (2006): Leiharbeit - Flexibilität und Prekarität in der betrieblichen Praxis. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 56, H. 5. S. 263-269.
- Promberger, Markus/Bellmann, Lutz (Mitarb.)/Dreher, Christoph (Mitarb.)/Sowa, Frank (Mitarb.)/Schramm, Simon (Mitarb.)/Theuer, Stefan (Mitarb.) (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, 185 S.
- Promberger, Markus/Theuer, Stefan (2004): Welche Betriebe nutzen Leiharbeit? Verbreitung und Typik von Einsatzbetrieben und Arbeitsumwelten von Leiharbeitern. In: B. Vogel (Hrsg.), Leiharbeit : neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform, Hamburg: VSA-Verlag S. 34-60.
- Promberger, Markus/Theuer, Stefan/Bellmann, Lutz (2005): Leiharbeit in der Praxis. Nach wie vor kein Hit. In: IAB Forum, Nr. 1. S. 18-23.
- 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: G. Linne & B. Vogel (Hrsg.), Leiharbeit und befristete Beschäftigung : neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration?, Düsseldorf: S. 9-26 Reihe / Serie: Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitspapier Nr. 68.
- Rudolph, Helmut/Schröder, Esther (1997): Arbeitnehmerüberlassung: Trends und Einsatzlogik. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 30, H. 1. S. 102-126.
- Runggaldier, U. (1998): Probleme der Einführung einer alle Erwerbseinkommen umfassenden Sozialversicherungspflicht, in ÖJZ, S. 494-501.
- Sacherer, R. (2000): Arbeitskräfteüberlassung in Österreich und der EU. Rechtliche und soziale Aspekte, Wien.
- Schindler, Renè (2009): Die neue EU-Leiharbeits-RL – der Umsetzungsbedarf in Österreich, in: Das Recht der Arbeit 2/2009, S. 176 – 179.
- Schlese, Michael/Schramm, Florian/Bulling-Chabalewski, Natalie (2005): Beschäftigungsbedingungen von Leiharbeitskräften. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 58, H. 10. S. 568-574.
- Schröder, Esther (1997): Arbeitnehmerüberlassung in Vermittlungsabsicht. Start oder Fehlstart eines arbeitsmarktpolitischen Modells in Deutschland?. Nürnberg, S. 313, Reihe / Serie: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 209.
- Schropp, Jürgen/Ufholz, Bernhard (2002): Gemeinnützige Arbeitnehmerüberlassung. Ein zeitgemäßes Modell der bfz gGmbH zur Wiedereingliederung in das Erwerbsleben. Bielefeld: Bertelsmann 113 S. Reihe / Serie: Wirtschaft und Weiterbildung Nr. 28.
- 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. S. 87-90.
- Sodenkamp, Daniel/Schmidt, Klaus-Helmut (2001): Erleben von Rollenambiguität bei Leiharbeitnehmern. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Jg. 55, H. 1. S. 32-38.
- Springer, Wolfgang (2002): Der geliehene Erfolg. Leiharbeit aus wirtschaftlicher und sozialpolitischer Perspektive, Wien.

- Storrie, D. (2002): Temporary agency work in the European Union, EFILWC, Dublin.
- 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. Tübingen: 34 S., Reihe / Serie: IAW-Kurzbericht Nr. 05/2004.
- Tailby, Stephanie (2005): Agency and bank nursing in the UK National Health Service. In: *Work, Employment and Society*, Vol. 19, No. 2. S. 369-389.
- Tálos, E. (1999a) (Hg.): *Atypische Beschäftigung*, Wien.
- Tálos, E. (unter Mitarbeit von U. Mühlberger) (1999): *Atypische Beschäftigung in Österreich*, in: E. Talos (Hg.), *Atypische Beschäftigung*, Wien, S. 252-284.
- Tálos, E./M. Fink (2000): *Atypische Beschäftigung und sozialstaatliche Regelungen*, in: *Soziale Sicherheit*, S. 106-119.
- Tschöpe, Verena (2002): *Zeitarbeit. Ein aktueller Überblick zur Rechtslage in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union*. Berlin: 91 S. Reihe / Serie: Europa-Studie Nr. 02/2002.
- 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. S. 7-15.
- Vaes, Tineke/Vandenbrande, Tom (2009): *Implementing the new Temporary Agency Work Directive*, Leuven.
- 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. S. 610-622.
- Vitols, Katrin (2003): *Die Regulierung der Zeitarbeit in Deutschland. Vom Sonderfall zur Normalbranche*. Duisburg: 43 S., Reihe / Serie: Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung Nr. 05/2003.
- Vitols, Katrin (2004): *Der Beitrag der Analyse der Regulierung der Zeitarbeit zur Steuerung des deutschen Arbeitsmarktes*. Duisburg: 40 S., Reihe / Serie: Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung Nr. 08/2004.
- Vlastos, M. (1999): *Die austauschbare Belegschaft. Modernes Arbeitsverhältnis oder Sklavenarbeit?*, in: *Arbeit & Wirtschaft* 6/1999, S. 26-30.
- Vogel, Berthold (Hrsg.) (2004): *Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform*. Hamburg: VSA-Verlag. 182 S.
- Vosberg, Dana (2001): *Die Entwicklung der Personaldienstleistungsbranche in den USA. Eine explorative Studie*. In: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, Bd. 221, H. 2. S. 202-225.
- Weinkopf, Claudia (2004): *Personal-Service-Agenturen. Kritische Zwischenbilanz eines neuen arbeitsmarktpolitischen Ansatzes*. In: *Institut Arbeit und Technik : Jahrbuch 2003/2004*, Gelsenkirchen: S. 153-169.
- Weinkopf, Claudia (2006): *Mindestbedingungen für die Zeitarbeitsbranche? Expertise*. Gelsenkirchen, 30 S.

- 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. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW, Verlag für neue Wissenschaft 167 S. Reihe / Serie: Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Forschung Nr. 912.
- Wierlemann, F. (1994): Zeitarbeit in der Bundesrepublik Deutschland und den Niederlanden, Frankfurt/M. et al.
- Wilkens, Ingrid (2005): Arbeitnehmerüberlassung in den Niederlanden. In: Bundesarbeitsblatt, H. 11. S. 18-25.
- Wilkens, Ingrid (2005): Leiharbeit in den Niederlanden. Sozialdemographie, Beschäftigungsbedingungen und soziale Absicherung. In: Zeitschrift für Sozialreform, Jg. 51, Nr. 4. S. 394-415.
- Winkler, Albrecht (2000): Arbeitnehmerüberlassung als arbeitsmarktpolitisches Instrument für Schwerbehinderte. Idstein: Schulz-Kirchner. 56 S.
- Winkler, Albrecht (2000): Zeitarbeit für Behinderte. Eine informationsökonomische Analyse der Arbeitnehmerüberlassung als arbeitsmarktpolitisches Instrument. Hamburg: Kovac 217 S. Reihe / Serie: Volkswirtschaftliche Forschungsergebnisse Nr. 63.
- Wörister, K. (2001): Atypische Beschäftigung in Österreich, in: Arbeit & Wirtschaft 4/2001, S. 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. S. 132-137.
- Zorn, N. (1997): Entscheidung des Verfassungsgerichtshofs zur Werkvertragsregelung im ASVG und EstG, in: Recht der Wirtschaft, S. 245-256.

Internetquellen

Aufleb - Ausbildung und Unterstützung von Arbeitslosen und Bildungsförderung Zeitarbeit Verein/GmbH – <http://www.aufleb.at>

Bundesverband Zeitarbeit – <http://www.bza.de>

Deutsche Gewerkschaftsbund – <http://www.dgb.de>

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions – <http://www.eurofound.europa.eu/about/index.htm>

European Labour Law Network – <http://www.labourlawnetwork.eu>

European Trade Union Confederation – <http://www.etuc.org>

International Confederation of Private Employment Agencies (CIETT) – <http://www.ciett.org>

Österreichischer Verband Zeitarbeit und Arbeitsvermittlung – <http://www.vza.at>

swissstaffing – <http://www.swissstaffing.ch>

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – <http://www.hundertprozentich.de/aktuelles.html>

11 Darstellung der Stichprobe der fernmündlichen Interviews

Als Grundlage für die fernmündliche Befragung wurden anhand der Längsschnittdatenanalyse Quoten nach Geschlecht, Alter und Bundesland errechnet. Diese Vorgaben (Soll-Quoten) wurden im Rahmen der Qualitätssicherung laufend kontrolliert und auf den Stand von 502 Interviews aufgefüllt. Wie Tabelle 19 und Tabelle 20 zeigen, konnten die Vorgaben sehr gut erreicht werden.

Tabelle 19: Überblick über Soll- und Ist-Quoten der fernmündlichen Interviews nach Geschlecht und Alter

Quote nach Geschlecht und Alter			
Alter	Geschlecht	IST	SOLL
bis 24 J.	Männlich	80	79
bis 24 J.	Weiblich	34	35
25-34 J.	Männlich	113	113
25-34 J.	Weiblich	37	40
35-50 J.	Männlich	134	132
35-50 J.	Weiblich	47	46
ab 50 J.	Männlich	46	46
ab 50 J.	Weiblich	11	10

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 20: Überblick über Soll- und Ist-Quoten der fernmündlichen Interviews nach Geschlecht und Bundesland

Quote nach Bundesland			
Bundesland	Geschlecht	IST	SOLL
BGLD	Männlich	5	2
BGLD	Weiblich	2	2
KNT	Männlich	22	22
KNT	Weiblich	8	8
NÖ	Männlich	66	61
NÖ	Weiblich	25	25
OÖ	Männlich	104	110
OÖ	Weiblich	26	26
STMK	Männlich	50	50
STMK	Weiblich	12	11
SZBG	Männlich	14	14
SZBG	Weiblich	2	2
TIROL	Männlich	8	6
TIROL	Weiblich	2	2
VBG	Männlich	12	12
VBG	Weiblich	2	2
WIEN	Männlich	92	93
WIEN	Weiblich	50	52

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

12 Tabellenanhang

12.1 Tabellen zu den Interviews mit LeiharbeiterInnen

Tabelle 21: Geschlecht und Alter der LeiharbeiterInnen

		Anzahl	Anteil
Geschlecht	männlich	373	74,3%
	weiblich	129	25,7%
	Gesamt	502	100,0%
Alter	bis 24 J.	114	22,7%
	25-34 J.	150	29,9%
	35-50 J.	181	36,1%
	ab 50 J.	57	11,4%
	Gesamt	502	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 22: Bundesland des Wohnorts der LeiharbeiterInnen nach Geschlecht

	Geschlecht					
	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
B	5	1,3%	2	1,6%	7	1,4%
K	22	5,9%	8	6,2%	30	6,0%
N	66	17,7%	25	19,4%	91	18,1%
O	104	27,9%	26	20,2%	130	25,9%
Sa	14	3,8%	2	1,6%	16	3,2%
St	50	13,4%	12	9,3%	62	12,4%
T	8	2,1%	2	1,6%	10	2,0%
V	12	3,2%	2	1,6%	14	2,8%
W	92	24,7%	50	38,8%	142	28,3%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 23: Höchste abgeschlossene Ausbildung der LeiharbeiterInnen nach Geschlecht

		Geschlecht					
		männlich		weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Höchste abgeschl. Ausbildung	Pflichtschule oder keine	35	9,4%	16	12,4%	51	10,2%
	Lehre, Meisterprüfung	236	63,3%	49	38,0%	285	56,8%
	Mittlere Schule	25	6,7%	15	11,6%	40	8,0%
	AHS-Matura	33	8,8%	16	12,4%	49	9,8%
	BHS-Matura	25	6,7%	16	12,4%	41	8,2%
	UNI, FHS, Akademie	18	4,8%	16	12,4%	34	6,8%
	Sonstiges	1	,3%	1	,8%	2	,4%
	Gesamt	373	100,0%	129	100,0%	502	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 24: Höchste abgeschlossene Ausbildung der LeiharbeiterInnen nach Alter

		Alter				
		bis 24 J.	25-34 J.	35-50 J.	ab 50 J.	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Höchste abgeschl. Ausbildung	Pflichtschule oder keine	16,7%	8,0%	9,4%	5,3%	10,2%
	Lehre, Meisterprüfung	33,3%	50,7%	69,6%	78,9%	56,8%
	Mittlere Schule	14,0%	5,3%	7,2%	5,3%	8,0%
	AHS-Matura	18,4%	12,7%	3,3%	5,3%	9,8%
	BHS-Matura	14,9%	10,0%	4,4%	1,8%	8,2%
	UNI, FHS, Akademie	2,6%	12,7%	6,1%	1,8%	6,8%
	Sonstiges	,0%	,7%	,0%	1,8%	,4%
Gesamt		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 25: Dauer der Tätigkeit als LeiharbeiterIn nach Geschlecht

	Geschlecht					
	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
1 Jahr	125	33,5%	68	52,7%	193	38,4%
2 Jahre	52	13,9%	16	12,4%	68	13,5%
3 Jahre	29	7,8%	13	10,1%	42	8,4%
4 bis 5 Jahre	49	13,1%	20	15,5%	69	13,7%
6 bis 9 Jahre	56	15,0%	7	5,4%	63	12,5%
10 Jahre und länger	62	16,6%	5	3,9%	67	13,3%
Gesamt	373	100,0%	129	100,0%	502	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 26: Dauer der Tätigkeit als LeiharbeiterIn nach Alter

	Alter				
	bis 24 J.	25-34 J.	35-50 J.	ab 50 J.	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
1 Jahr	51,8%	30,7%	39,8%	28,1%	38,4%
2 Jahre	21,9%	10,0%	12,2%	10,5%	13,5%
3 Jahre	12,3%	8,0%	6,1%	8,8%	8,4%
4 bis 5 Jahre	12,3%	16,7%	12,7%	12,3%	13,7%
6 bis 9 Jahre	,9%	22,7%	11,0%	14,0%	12,5%
10 Jahre und länger	,9%	12,0%	18,2%	26,3%	13,3%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 27: Leiharbeit als hauptsächliches Erwerbseinkommen bei Beschäftigungsbeginn vor 2008 nach Geschlecht

		Geschlecht					
		männlich		weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Leiharbeit als hauptsächliches Erwerbseinkommen	nein	54	21,8%	26	42,6%	80	25,9%
	ja	194	78,2%	35	57,4%	229	74,1%
	Gesamt	248	100,0%	61	100,0%	309	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 28: Leiharbeit als hauptsächliches Erwerbseinkommen bei Beschäftigungsbeginn vor 2008 nach Alter

		Alter				
		bis 24 J.	25-34 J.	35-50 J.	ab 50 J.	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Leiharbeit als hauptsächliches Erwerbseinkommen	nein	41,8%	24,0%	22,9%	17,1%	25,9%
	ja	58,2%	76,0%	77,1%	82,9%	74,1%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 29: Anzahl ÜberlasserInnen im Jahr 2008 nach Geschlecht

		Geschlecht					
		männlich		weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Anzahl ÜberlasserInnen 2008	1 Überlasser	319	85,5%	121	93,8%	440	87,6%
	2 Überlasser	37	9,9%	7	5,4%	44	8,8%
	3 bis 5 Überlasser	13	3,5%	1	,8%	14	2,8%
	mehr als 5 Überlasser	4	1,1%	0	,0%	4	,8%
	Gesamt	373	100,0%	129	100,0%	502	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 30: Anzahl ÜberlasserInnen im Jahr 2008 nach Alter

	Alter				
	bis 24 J.	25-34 J.	35-50 J.	ab 50 J.	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
1 Überlasser	93,0%	84,7%	88,4%	82,5%	87,6%
2 Überlasser	5,3%	10,7%	8,3%	12,3%	8,8%
3 bis 5 Überlasser	,9%	4,7%	2,2%	3,5%	2,8%
mehr als 5 Überlasser	,9%	,0%	1,1%	1,8%	,8%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 31: Bei ein- und demselben Überlasser mehrmals tätig nach Geschlecht

	Geschlecht					
	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
mehrmals mit Unterbrechungen	77	20,6%	18	14,0%	95	18,9%
ohne Unterbrechungen	296	79,4%	111	86,0%	407	81,1%
Gesamt	373	100,0%	129	100,0%	502	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 32: Bei ein- und demselben Überlasser mehrmals tätig nach Alter

	Alter				
	bis 24 J.	25-34 J.	35-50 J.	ab 50 J.	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
mehrmals mit Unterbrechungen	21,1%	16,0%	17,1%	28,1%	18,9%
ohne Unterbrechungen	78,9%	84,0%	82,9%	71,9%	81,1%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 33: Bei ein- und demselben Überlasser mehrmals tätig nach Geschlecht und Tätigkeitsniveau

		Mit Unterbrechungen beim selben Überlasser tätig					
		mehrmals mit Unterbrechungen		ohne Unterbrechungen		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Hilfstätigkeit	männlich	14	25,9%	40	74,1%	54	100,0%
	weiblich	8	17,0%	39	83,0%	47	100,0%
	Gesamt	22	21,8%	79	78,2%	101	100,0%
angelernte Tätigkeit	männlich	28	23,0%	94	77,0%	122	100,0%
	weiblich	7	15,9%	37	84,1%	44	100,0%
	Gesamt	35	21,1%	131	78,9%	166	100,0%
mittlere Tätigkeit und Facharbeitertätigkeit	männlich	31	18,9%	133	81,1%	164	100,0%
	weiblich	3	13,6%	19	86,4%	22	100,0%
	Gesamt	34	18,3%	152	81,7%	186	100,0%
höhere Tätigkeit	männlich	3	12,0%	22	88,0%	25	100,0%
	weiblich	0	,0%	8	100,0%	8	100,0%
	Gesamt	3	9,1%	30	90,9%	33	100,0%
hochqualifizierte Tätigkeit	männlich	1	12,5%	7	87,5%	8	100,0%
	weiblich	0	,0%	8	100,0%	8	100,0%
	Gesamt	1	6,3%	15	93,8%	16	100,0%
Gesamt	männlich	77	20,6%	296	79,4%	373	100,0%
	weiblich	18	14,0%	111	86,0%	129	100,0%
	Gesamt	95	18,9%	407	81,1%	502	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 34: Bei ein- und demselben Überlasser mehrmals tätig nach Geschlecht und Branche des Beschäftigerbetriebs

		Mit Unterbrechungen beim selben Überlasser tätig					
		mehrmals mit Unterbrechungen		ohne Unterbrechungen		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Keine Branche ausgewählt	männlich	5	35,7%	9	64,3%	14	100,0%
	weiblich	1	20,0%	4	80,0%	5	100,0%
	Gesamt	6	31,6%	13	68,4%	19	100,0%
Gewerbe, Handwerk, Dienstleistungen	männlich	26	28,9%	64	71,1%	90	100,0%
	weiblich	1	12,5%	7	87,5%	8	100,0%
	Gesamt	27	27,6%	71	72,4%	98	100,0%
Industrie	männlich	34	18,9%	146	81,1%	180	100,0%
	weiblich	6	12,8%	41	87,2%	47	100,0%
	Gesamt	40	17,6%	187	82,4%	227	100,0%
Handel	männlich	2	13,3%	13	86,7%	15	100,0%
	weiblich	2	16,7%	10	83,3%	12	100,0%
	Gesamt	4	14,8%	23	85,2%	27	100,0%
Bank und Versicherung	männlich	0	,0%	3	100,0%	3	100,0%
	weiblich	0	,0%	4	100,0%	4	100,0%
	Gesamt	0	,0%	7	100,0%	7	100,0%
Transport, Verkehr	männlich	3	7,9%	35	92,1%	38	100,0%
	weiblich	0	,0%	6	100,0%	6	100,0%
	Gesamt	3	6,8%	41	93,2%	44	100,0%
Tourismus und Freizeitwirtschaft	männlich	3	27,3%	8	72,7%	11	100,0%
	weiblich	4	18,2%	18	81,8%	22	100,0%
	Gesamt	7	21,2%	26	78,8%	33	100,0%
Information und Consulting	männlich	0	,0%	15	100,0%	15	100,0%
	weiblich	4	21,1%	15	78,9%	19	100,0%
	Gesamt	4	11,8%	30	88,2%	34	100,0%
Land- und Forstwirtschaft	männlich	1	100,0%	0	,0%	1	100,0%
	Gesamt	1	100,0%	0	,0%	1	100,0%
sonstige	männlich	3	50,0%	3	50,0%	6	100,0%
	weiblich	0	,0%	6	100,0%	6	100,0%
	Gesamt	3	25,0%	9	75,0%	12	100,0%
Gesamt	männlich	77	20,6%	296	79,4%	373	100,0%
	weiblich	18	14,0%	111	86,0%	129	100,0%
	Gesamt	95	18,9%	407	81,1%	502	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 35: Struktur der Beschäftigung beim Überlasser/bei den Überlassern nach Geschlecht

		Mit Unterbrechungen beim selben Überlasser tätig					
		mehrmals mit Unterbrechungen		ohne Unterbrechungen		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
männlich	1 Überlasser	58	75,3%	261	88,2%	319	85,5%
	2 Überlasser	13	16,9%	24	8,1%	37	9,9%
	3 bis 5 Überlasser	4	5,2%	9	3,0%	13	3,5%
	mehr als 5 Überlasser	2	2,6%	2	,7%	4	1,1%
	Gesamt	77	100,0%	296	100,0%	373	100,0%
weiblich	1 Überlasser	15	83,3%	106	95,5%	121	93,8%
	2 Überlasser	3	16,7%	4	3,6%	7	5,4%
	3 bis 5 Überlasser	0	,0%	1	,9%	1	,8%
	mehr als 5 Überlasser	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	Gesamt	18	100,0%	111	100,0%	129	100,0%
Gesamt	1 Überlasser	73	76,8%	367	90,2%	440	87,6%
	2 Überlasser	16	16,8%	28	6,9%	44	8,8%
	3 bis 5 Überlasser	4	4,2%	10	2,5%	14	2,8%
	mehr als 5 Überlasser	2	2,1%	2	,5%	4	,8%
	Gesamt	95	100,0%	407	100,0%	502	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 36: Struktur der Beschäftigung beim Überlasser/bei den Überlassern nach Alter

		Mit Unterbrechungen beim selben Überlasser tätig					
		mehrmals mit Unterbrechungen		ohne Unterbrechungen		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
bis 24 J.	1 Überlasser	19	79,2%	87	96,7%	106	93,0%
	2 Überlasser	3	12,5%	3	3,3%	6	5,3%
	3 bis 5 Überlasser	1	4,2%	0	,0%	1	,9%
	mehr als 5 Überlasser	1	4,2%	0	,0%	1	,9%
	Gesamt	24	100,0%	90	100,0%	114	100,0%
25-34 J.	1 Überlasser	18	75,0%	109	86,5%	127	84,7%
	2 Überlasser	5	20,8%	11	8,7%	16	10,7%
	3 bis 5 Überlasser	1	4,2%	6	4,8%	7	4,7%
	mehr als 5 Überlasser	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	Gesamt	24	100,0%	126	100,0%	150	100,0%
35-50 J.	1 Überlasser	22	71,0%	138	92,0%	160	88,4%
	2 Überlasser	6	19,4%	9	6,0%	15	8,3%
	3 bis 5 Überlasser	2	6,5%	2	1,3%	4	2,2%
	mehr als 5 Überlasser	1	3,2%	1	,7%	2	1,1%
	Gesamt	31	100,0%	150	100,0%	181	100,0%
ab 50 J.	1 Überlasser	14	87,5%	33	80,5%	47	82,5%
	2 Überlasser	2	12,5%	5	12,2%	7	12,3%
	3 bis 5 Überlasser	0	,0%	2	4,9%	2	3,5%
	mehr als 5 Überlasser	0	,0%	1	2,4%	1	1,8%
	Gesamt	16	100,0%	41	100,0%	57	100,0%
Gesamt	1 Überlasser	73	76,8%	367	90,2%	440	87,6%
	2 Überlasser	16	16,8%	28	6,9%	44	8,8%
	3 bis 5 Überlasser	4	4,2%	10	2,5%	14	2,8%
	mehr als 5 Überlasser	2	2,1%	2	,5%	4	,8%
	Gesamt	95	100,0%	407	100,0%	502	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 37: Dauer des/der Beschäftigungsverhältnisse(s) nach Geschlecht inkl. Missing Values

		Geschlecht					
		männlich		weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Kürzestes Beschäftigungsverh. beim Überlasser	keine Angabe	6	1,6%	0	,0%	6	1,2%
	bis unter einem Monat	81	21,7%	28	21,7%	109	21,7%
	1 Monat bis unter drei Monate	53	14,2%	20	15,5%	73	14,5%
	3 Monate bis unter 6 Monate	50	13,4%	25	19,4%	75	14,9%
	6 Monate bis unter 9 Monate	31	8,3%	20	15,5%	51	10,2%
	9 Monate bis unter einem Jahr	24	6,4%	1	,8%	25	5,0%
	ein Jahr und länger	128	34,3%	35	27,1%	163	32,5%
Längstes Beschäftigungsverh. beim Überlasser	keine Angabe	6	1,6%	0	,0%	6	1,2%
	bis unter einem Monat	34	9,1%	19	14,7%	53	10,6%
	1 Monat bis unter drei Monate	48	12,9%	17	13,2%	65	12,9%
	3 Monate bis unter 6 Monate	62	16,6%	31	24,0%	93	18,5%
	6 Monate bis unter 9 Monate	42	11,3%	18	14,0%	60	12,0%
	9 Monate bis unter einem Jahr	29	7,8%	2	1,6%	31	6,2%
	ein Jahr und länger	152	40,8%	42	32,6%	194	38,6%
	Gesamt	373	100,0%	129	100,0%	502	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 38: Dauer des/der Beschäftigungsverhältnisse(s) nach Geschlecht

		Geschlecht					
		männlich		weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Kürzestes Beschäftigungsverh. beim Überlasser	bis unter einem Monat	81	22,1%	28	21,7%	109	22,0%
	1 Monat bis unter drei Monate	53	14,4%	20	15,5%	73	14,7%
	3 Monate bis unter 6 Monate	50	13,6%	25	19,4%	75	15,1%
	6 Monate bis unter 9 Monate	31	8,4%	20	15,5%	51	10,3%
	9 Monate bis unter einem Jahr	24	6,5%	1	,8%	25	5,0%
	ein Jahr und länger	128	34,9%	35	27,1%	163	32,9%
	Längstes Beschäftigungsverh. beim Überlasser	bis unter einem Monat	34	9,3%	19	14,7%	53
1 Monat bis unter drei Monate		48	13,1%	17	13,2%	65	13,1%
3 Monate bis unter 6 Monate		62	16,9%	31	24,0%	93	18,8%
6 Monate bis unter 9 Monate		42	11,4%	18	14,0%	60	12,1%
9 Monate bis unter einem Jahr		29	7,9%	2	1,6%	31	6,3%
ein Jahr und länger		152	41,4%	42	32,6%	194	39,1%
Gesamt		367	100,0%	129	100,0%	496	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 39: Dauer des/der Beschäftigungsverhältnisse(s) nach Geschlecht und Anzahl der Überlasser; Geschlecht männlich

		Anzahl ÜberlasserInnen 2008							
		1 Überlasser		2 Überlasser		3 und mehr Überlasser		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Kürzestes Beschäftigungsverh. beim Überlasser	bis unter einem Monat	50	15,9%	17	48,6%	14	82,4%	81	22,1%
	1 Monat bis unter drei Monate	46	14,6%	7	20,0%	0	,0%	53	14,4%
	3 Monate bis unter 6 Monate	42	13,3%	6	17,1%	2	11,8%	50	13,6%
	6 Monate bis unter 9 Monate	29	9,2%	2	5,7%	0	,0%	31	8,4%
	9 Monate bis unter einem Jahr	22	7,0%	1	2,9%	1	5,9%	24	6,5%
	ein Jahr und länger	126	40,0%	2	5,7%	0	,0%	128	34,9%
	Längstes Beschäftigungsverh. beim Überlasser	bis unter einem Monat	30	9,5%	2	5,7%	2	11,8%	34
1 Monat bis unter drei Monate		40	12,7%	6	17,1%	2	11,8%	48	13,1%
3 Monate bis unter 6 Monate		48	15,2%	10	28,6%	4	23,5%	62	16,9%
6 Monate bis unter 9 Monate		35	11,1%	4	11,4%	3	17,6%	42	11,4%
9 Monate bis unter einem Jahr		27	8,6%	2	5,7%	0	,0%	29	7,9%
ein Jahr und länger		135	42,9%	11	31,4%	6	35,3%	152	41,4%
Gesamt		315	100,0%	35	100,0%	17	100,0%	367	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 40: Dauer des/der Beschäftigungsverhältnisse(s) nach Geschlecht und Anzahl der Überlasser; Geschlecht weiblich

		Anzahl ÜberlasserInnen 2008							
		1 Überlasser		2 Überlasser		3 und mehr Überlasser		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Kürzestes Beschäftigungsverh. beim Überlasser	bis unter einem Monat	21	17,4%	6	85,7%	1	100,0%	28	21,7%
	1 Monat bis unter drei Monate	20	16,5%	0	,0%	0	,0%	20	15,5%
	3 Monate bis unter 6 Monate	25	20,7%	0	,0%	0	,0%	25	19,4%
	6 Monate bis unter 9 Monate	19	15,7%	1	14,3%	0	,0%	20	15,5%
	9 Monate bis unter einem Jahr	1	,8%	0	,0%	0	,0%	1	,8%
	ein Jahr und länger	35	28,9%	0	,0%	0	,0%	35	27,1%
Längstes Beschäftigungsverh. beim Überlasser	bis unter einem Monat	18	14,9%	0	,0%	1	100,0%	19	14,7%
	1 Monat bis unter drei Monate	17	14,0%	0	,0%	0	,0%	17	13,2%
	3 Monate bis unter 6 Monate	28	23,1%	3	42,9%	0	,0%	31	24,0%
	6 Monate bis unter 9 Monate	18	14,9%	0	,0%	0	,0%	18	14,0%
	9 Monate bis unter einem Jahr	2	1,7%	0	,0%	0	,0%	2	1,6%
	ein Jahr und länger	38	31,4%	4	57,1%	0	,0%	42	32,6%
	Gesamt	121	100,0%	7	100,0%	1	100,0%	129	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 41: Dauer des/der Beschäftigungsverhältnisse(s) nach Geschlecht und Anzahl der Überlasser; Geschlecht Gesamt

		Anzahl ÜberlasserInnen 2008							
		1 Überlasser		2 Überlasser		3 und mehr Überlasser		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Kürzestes Beschäftigungsverh. beim Überlasser	bis unter einem Monat	71	16,3%	23	54,8%	15	83,3%	109	22,0%
	1 Monat bis unter drei Monate	66	15,1%	7	16,7%	0	,0%	73	14,7%
	3 Monate bis unter 6 Monate	67	15,4%	6	14,3%	2	11,1%	75	15,1%
	6 Monate bis unter 9 Monate	48	11,0%	3	7,1%	0	,0%	51	10,3%
	9 Monate bis unter einem Jahr	23	5,3%	1	2,4%	1	5,6%	25	5,0%
	ein Jahr und länger	161	36,9%	2	4,8%	0	,0%	163	32,9%
Längstes Beschäftigungsverh. beim Überlasser	bis unter einem Monat	48	11,0%	2	4,8%	3	16,7%	53	10,7%
	1 Monat bis unter drei Monate	57	13,1%	6	14,3%	2	11,1%	65	13,1%
	3 Monate bis unter 6 Monate	76	17,4%	13	31,0%	4	22,2%	93	18,8%
	6 Monate bis unter 9 Monate	53	12,2%	4	9,5%	3	16,7%	60	12,1%
	9 Monate bis unter einem Jahr	29	6,7%	2	4,8%	0	,0%	31	6,3%
	ein Jahr und länger	173	39,7%	15	35,7%	6	33,3%	194	39,1%
	Gesamt	436	100,0%	42	100,0%	18	100,0%	496	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

**Tabelle 42: Dauer des/der Beschäftigungsverhältnisse(s) nach Geschlecht;
Geschlecht männlich**

		Anzahl ÜberlasserInnen 2008									
		1 Überlasser		2 Überlasser		3 bis 5 Überlasser		mehr als 5 Überlasser		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Kürzestes Beschäftigungsverh. beim Überlasser	keine Angabe	4	1,3%	2	5,4%	0	,0%	0	,0%	6	1,6%
	bis unter einem Monat	50	15,7%	17	45,9%	10	76,9%	4	100,0%	81	21,7%
	1 Monat bis unter drei Monate	46	14,4%	7	18,9%	0	,0%	0	,0%	53	14,2%
	3 Monate bis unter 6 Monate	42	13,2%	6	16,2%	2	15,4%	0	,0%	50	13,4%
	6 Monate bis unter 9 Monate	29	9,1%	2	5,4%	0	,0%	0	,0%	31	8,3%
	9 Monate bis unter einem Jahr	22	6,9%	1	2,7%	1	7,7%	0	,0%	24	6,4%
	ein Jahr und länger	126	39,5%	2	5,4%	0	,0%	0	,0%	128	34,3%
Längstes Beschäftigungsverh. beim Überlasser	keine Angabe	4	1,3%	2	5,4%	0	,0%	0	,0%	6	1,6%
	bis unter einem Monat	30	9,4%	2	5,4%	1	7,7%	1	25,0%	34	9,1%
	1 Monat bis unter drei Monate	40	12,5%	6	16,2%	1	7,7%	1	25,0%	48	12,9%
	3 Monate bis unter 6 Monate	48	15,0%	10	27,0%	3	23,1%	1	25,0%	62	16,6%
	6 Monate bis unter 9 Monate	35	11,0%	4	10,8%	3	23,1%	0	,0%	42	11,3%
	9 Monate bis unter einem Jahr	27	8,5%	2	5,4%	0	,0%	0	,0%	29	7,8%
	ein Jahr und länger	135	42,3%	11	29,7%	5	38,5%	1	25,0%	152	40,8%
Gesamt	319	100,0%	37	100,0%	13	100,0%	4	100,0%	373	100,0%	

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

**Tabelle 43: Dauer des/der Beschäftigungsverhältnisse(s) nach Geschlecht;
Geschlecht weiblich**

		Anzahl ÜberlasserInnen 2008									
		1 Überlasser		2 Überlasser		3 bis 5 Überlasser		mehr als 5 Überlasser		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Kürzestes Beschäftigungsverh. beim Überlasser	keine Angabe	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	bis unter einem Monat	21	17,4%	6	85,7%	1	100,0%	0	,0%	28	21,7%
	1 Monat bis unter drei Monate	20	16,5%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	20	15,5%
	3 Monate bis unter 6 Monate	25	20,7%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	25	19,4%
	6 Monate bis unter 9 Monate	19	15,7%	1	14,3%	0	,0%	0	,0%	20	15,5%
	9 Monate bis unter einem Jahr	1	,8%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	1	,8%
	ein Jahr und länger	35	28,9%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	35	27,1%
Längstes Beschäftigungsverh. beim Überlasser	keine Angabe	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	bis unter einem Monat	18	14,9%	0	,0%	1	100,0%	0	,0%	19	14,7%
	1 Monat bis unter drei Monate	17	14,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	17	13,2%
	3 Monate bis unter 6 Monate	28	23,1%	3	42,9%	0	,0%	0	,0%	31	24,0%
	6 Monate bis unter 9 Monate	18	14,9%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	18	14,0%
	9 Monate bis unter einem Jahr	2	1,7%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	2	1,6%
	ein Jahr und länger	38	31,4%	4	57,1%	0	,0%	0	,0%	42	32,6%
Gesamt	121	100,0%	7	100,0%	1	100,0%	0	,0%	129	100,0%	

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 44: Dauer des/der Beschäftigungsverhältnisse(s) nach Geschlecht; Geschlecht Gesamt

		Anzahl ÜberlasserInnen 2008									
		1 Überlasser		2 Überlasser		3 bis 5 Überlasser		mehr als 5 Überlasser		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Kürzestes Beschäftigungsverh. beim Überlasser	keine Angabe	4	,9%	2	4,5%	0	,0%	0	,0%	6	1,2%
	bis unter einem Monat	71	16,1%	23	52,3%	11	78,6%	4	100,0%	109	21,7%
	1 Monat bis unter drei Monate	66	15,0%	7	15,9%	0	,0%	0	,0%	73	14,5%
	3 Monate bis unter 6 Monate	67	15,2%	6	13,6%	2	14,3%	0	,0%	75	14,9%
	6 Monate bis unter 9 Monate	48	10,9%	3	6,8%	0	,0%	0	,0%	51	10,2%
	9 Monate bis unter einem Jahr	23	5,2%	1	2,3%	1	7,1%	0	,0%	25	5,0%
	ein Jahr und länger	161	36,6%	2	4,5%	0	,0%	0	,0%	163	32,5%
Längstes Beschäftigungsverh. beim Überlasser	keine Angabe	4	,9%	2	4,5%	0	,0%	0	,0%	6	1,2%
	bis unter einem Monat	48	10,9%	2	4,5%	2	14,3%	1	25,0%	53	10,6%
	1 Monat bis unter drei Monate	57	13,0%	6	13,6%	1	7,1%	1	25,0%	65	12,9%
	3 Monate bis unter 6 Monate	76	17,3%	13	29,5%	3	21,4%	1	25,0%	93	18,5%
	6 Monate bis unter 9 Monate	53	12,0%	4	9,1%	3	21,4%	0	,0%	60	12,0%
	9 Monate bis unter einem Jahr	29	6,6%	2	4,5%	0	,0%	0	,0%	31	6,2%
	ein Jahr und länger	173	39,3%	15	34,1%	5	35,7%	1	25,0%	194	38,6%
Gesamt	440	100,0%	44	100,0%	14	100,0%	4	100,0%	502	100,0%	

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 45: Arbeitseinsätze bei verschiedenen Kunden nach Geschlecht

	Geschlecht					
	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
nein	272	72,9%	100	77,5%	372	74,1%
ja	101	27,1%	29	22,5%	130	25,9%
Gesamt	373	100,0%	129	100,0%	502	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 46: Arbeitseinsätze bei verschiedenen Kunden nach Alter

	Alter				
	bis 24 J.	25-34 J.	35-50 J.	ab 50 J.	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
nein	73,7%	76,7%	74,6%	66,7%	74,1%
ja	26,3%	23,3%	25,4%	33,3%	25,9%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 47: Entlohnte Stehzeiten nach Geschlecht inkl Missing Values

	Geschlecht					
	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
keine Angabe	3	,8%	1	,8%	4	,8%
nein	317	85,0%	118	91,5%	435	86,7%
ja	53	14,2%	10	7,8%	63	12,5%
Gesamt	373	100,0%	129	100,0%	502	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 48: Entlohnte Stehzeiten nach Geschlecht

	Geschlecht					
	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
nein	317	85,7%	118	92,2%	435	87,3%
ja	53	14,3%	10	7,8%	63	12,7%
Gesamt	370	100,0%	128	100,0%	498	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 49: Entlohnte Stehzeiten nach Alter

	Alter				
	bis 24 J.	25-34 J.	35-50 J.	ab 50 J.	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
nein	86,7%	85,9%	87,8%	91,1%	87,3%
ja	13,3%	14,1%	12,2%	8,9%	12,7%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 50: Entlohnte Stehzeiten nach Arbeitsvertrag

	Arbeitsvertrag		
	(überwiegend) ArbeiterIn	(überwiegend) AngestellteR	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
nein	85,1%	92,9%	87,7%
ja	14,9%	7,1%	12,3%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 51: Entlohnte Stehzeiten nach höchster abgeschlossener Ausbildung

	Höchste abgeschl. Ausbildung			
	geringes Qualifikationsniveau	mittleres Qualifikationsniveau	hohes Qualifikationsniveau	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
nein	76,5%	87,5%	91,1%	87,3%
ja	23,5%	12,5%	8,9%	12,7%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 52: Entlohnte Stehzeiten nach beruflichem Tätigkeitsniveau

	Berufliches Tätigkeitsniveau			
	geringes Tätigkeitsniveau	mittleres Tätigkeitsniveau	hohes Tätigkeitsniveau	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
nein	84,4%	90,9%	89,8%	87,3%
ja	15,6%	9,1%	10,2%	12,7%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 53: Dauer entlohnter Stehzeiten und Entlohnung während dieser nach Geschlecht inkl. Missing Values

		Geschlecht					
		männlich		weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Dauer entlohnter Stehzeiten	keine Angabe	3	5,7%	1	10,0%	4	6,3%
	unter einer Woche	12	22,6%	2	20,0%	14	22,2%
	1 bis 2 Wochen	16	30,2%	2	20,0%	18	28,6%
	3 bis 4 Wochen	8	15,1%	3	30,0%	11	17,5%
	länger als 4 Wochen	14	26,4%	2	20,0%	16	25,4%
	Gesamt	53	100,0%	10	100,0%	63	100,0%
Korrekte Entlohnung in Stehzeiten	keine Angabe	3	5,7%	0	,0%	3	4,8%
	nein	14	26,4%	5	50,0%	19	30,2%
	ja	36	67,9%	5	50,0%	41	65,1%
	Gesamt	53	100,0%	10	100,0%	63	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 54: Dauer entlohnter Stehzeiten und Entlohnung während dieser nach Alter

		Alter				
		bis 24 J.	25-34 J.	35-50 J.	ab 50 J.	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Dauer entlohnter Stehzeiten	unter einer Woche	14,3%	35,0%	25,0%	,0%	23,7%
	1 bis 2 Wochen	21,4%	35,0%	35,0%	20,0%	30,5%
	3 bis 4 Wochen	35,7%	5,0%	20,0%	20,0%	18,6%
	länger als 4 Wochen	28,6%	25,0%	20,0%	60,0%	27,1%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Korrekte Entlohnung in Stehzeiten	nein	20,0%	25,0%	50,0%	20,0%	31,7%
	ja	80,0%	75,0%	50,0%	80,0%	68,3%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 55: Dauer entlohnter Stehzeiten und Entlohnung nach Status

		Arbeitsvertrag		
		(überwiegend) ArbeiterIn	(überwiegend) AngestellteR	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Dauer entlohnter Stehzeiten	unter einer Woche	26,1%	25,0%	25,9%
	1 bis 2 Wochen	34,8%	12,5%	31,5%
	3 bis 4 Wochen	15,2%	25,0%	16,7%
	länger als 4 Wochen	23,9%	37,5%	25,9%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Korrekte Entlohnung in Stehzeiten	nein	35,6%	20,0%	32,7%
	ja	64,4%	80,0%	67,3%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 56: MULTIPLE RESPONSE - Überblick über die Verteilung der Branchen der Beschäftigterbetriebe nach Alter

	Alter				Gesamt
	bis 24 J.	25-34 J.	35-50 J.	ab 50 J.	
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Keine Branche ausgewählt	3,5%	4,7%	3,3%	3,5%	3,8%
Gewerbe, Handwerk, Dienstleistungen	17,5%	15,3%	28,2%	14,0%	20,3%
Industrie	37,7%	46,0%	46,4%	63,2%	46,2%
Handel	7,9%	3,3%	6,6%	7,0%	6,0%
Bank und Versicherung	2,6%	2,7%	,0%	,0%	1,4%
Transport, Verkehr	11,4%	11,3%	9,4%	7,0%	10,2%
Tourismus und Freizeitwirtschaft	12,3%	6,7%	5,0%	3,5%	7,0%
Information und Consulting	9,6%	10,7%	3,3%	3,5%	7,0%
Land- und Forstwirtschaft	,9%	,0%	,6%	1,8%	,6%
sonstige	1,8%	4,7%	1,1%	1,8%	2,4%
Gesamt	105,3%	105,3%	103,9%	105,3%	104,8%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 57: MULTIPLE RESPONSE - Verteilung der Branchen der Beschäftigetriebe nach Geschlecht

	Geschlecht					
	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Keine Branche ausgewählt	14	3,8%	5	3,9%	19	3,8%
Gewerbe, Handwerk, Dienstleistungen	2	,5%	1	,8%	3	,6%
Industrie	6	1,6%	1	,8%	7	1,4%
Handel	2	,5%	3	2,3%	5	1,0%
Bank und Versicherung	3	,8%	3	2,3%	6	1,2%
Transport, Verkehr	30	8,0%	4	3,1%	34	6,8%
Tourismus und Freizeitwirtschaft	1	,3%	1	,8%	2	,4%
Information und Consulting	0	,0%	1	,8%	1	,2%
sonstige	2	,5%	1	,8%	3	,6%
Baugewerbe	36	9,7%	3	2,3%	39	7,8%
Dachdecker und Pflasterer	3	,8%	0	,0%	3	,6%
Glaser	1	,3%	0	,0%	1	,2%
Maler, Lackierer und Schildhersteller	7	1,9%	0	,0%	7	1,4%
Bauhilfsgewerbe	6	1,6%	0	,0%	6	1,2%
Zimmermeister	2	,5%	0	,0%	2	,4%
Tischler	9	2,4%	0	,0%	9	1,8%
Karosseriebauer einschließlich Karosseriespengler und Karosserielackierer sowie Wagner	5	1,3%	0	,0%	5	1,0%
Schlosser, Landmaschinentechniker und Schmiede	4	1,1%	0	,0%	4	,8%
Spengler und Kupferschmiede	2	,5%	0	,0%	2	,4%
Sanitär- Heizungs- und Lüftungstechniker	3	,8%	2	1,6%	5	1,0%
Kunststoffverarbeiter	0	,0%	2	1,6%	2	,4%
Metallgießer, Gürtler, Graveure, Metalldrücker, -schleifer, Galvaniseure	2	,5%	0	,0%	2	,4%
Kraftfahrzeugtechniker	7	1,9%	0	,0%	7	1,4%
Tapezierer, Dekorateur und Sattler	1	,3%	0	,0%	1	,2%
Gärtner und Floristen	3	,8%	0	,0%	3	,6%
Chemische Gewerbe	2	,5%	0	,0%	2	,4%
Friseure	0	,0%	1	,8%	1	,2%
Textilreiniger, Wäscher, Färber	1	,3%	0	,0%	1	,2%
Bergwerke und Eisenerzeugung	2	,5%	0	,0%	2	,4%
Mineralölindustrie	0	,0%	2	1,6%	2	,4%
Glasindustrie	2	,5%	2	1,6%	4	,8%
Chemische Industrie	9	2,4%	2	1,6%	11	2,2%
Papierindustrie	1	,3%	0	,0%	1	,2%
Papier und Pappe verarbeitende Industrie	0	,0%	1	,8%	1	,2%
Bauindustrie	8	2,1%	0	,0%	8	1,6%
Holzindustrie	4	1,1%	2	1,6%	6	1,2%
Nahrungs- und Genußmittelindustrie (Lebensmittelindustrie)	9	2,4%	6	4,7%	15	3,0%
Metallindustrie	71	19,0%	15	11,6%	86	17,1%
Maschinen- und Stahlbauindustrie	26	7,0%	2	1,6%	28	5,6%
Fahrzeugindustrie	13	3,5%	4	3,1%	17	3,4%
Eisen- und Metallwaren	3	,8%	1	,8%	4	,8%
Elektro- und Elektronikindustrie	38	10,2%	8	6,2%	46	9,2%
Textilindustrie	0	,0%	1	,8%	1	,2%
Bekleidungsindustrie	0	,0%	1	,8%	1	,2%
Gas- und Wärmeversorgung	1	,3%	1	,8%	2	,4%
Lebensmittelhandel	2	,5%	4	3,1%	6	1,2%
Tabaktrafikanen	1	,3%	0	,0%	1	,2%
Handel mit Arzneimitteln, Drogerie- und Parfümeriewaren, Chemikalien und Farben	1	,3%	1	,8%	2	,4%
Mineralöl- und Brennstoffhandel	1	,3%	0	,0%	1	,2%
Textilhandel	1	,3%	2	1,6%	3	,6%
Papierhandel	1	,3%	0	,0%	1	,2%
Handel mit Maschinen, Computersystemen, technischem und industriellem Bedarf	2	,5%	0	,0%	2	,4%
Fahrzeughandel	0	,0%	1	,8%	1	,2%
Foto-, Optik- und Medizinproduktenhandel	0	,0%	1	,8%	1	,2%
Radio- und Elektrohandel	0	,0%	1	,8%	1	,2%
Holz- und Baustoffhandel	1	,3%	0	,0%	1	,2%
Einrichtungsfachhandel	3	,8%	0	,0%	3	,6%
Sekundärrohstoffhandel, Recycling und Entsorgung	1	,3%	0	,0%	1	,2%
Allgemeines Bundesgremium	0	,0%	1	,8%	1	,2%
Banken und Bankiers	0	,0%	1	,8%	1	,2%
Schienenbahnen	1	,3%	0	,0%	1	,2%
Luftfahrtsunternehmen	2	,5%	2	1,6%	4	,8%
Seilbahnen	2	,5%	0	,0%	2	,4%

Spediteure	3	,8%	0	,0%	3	,6%
Güterbeförderungsgewerbe	2	,5%	0	,0%	2	,4%
Autobusunternehmen	3	,8%	0	,0%	3	,6%
Garagen-, Tankstellen- und Servicestationsunternehmen	2	,5%	0	,0%	2	,4%
Gastronomie	10	2,7%	16	12,4%	26	5,2%
Hotellerie	0	,0%	2	1,6%	2	,4%
Private Krankenanstalten und Kurbetriebe	0	,0%	3	2,3%	3	,6%
Reisebüros	0	,0%	1	,8%	1	,2%
Vergnügungsbetriebe	0	,0%	2	1,6%	2	,4%
Freizeitbetriebe	1	,3%	0	,0%	1	,2%
Abfall- und Abwasserwirtschaft	0	,0%	1	,8%	1	,2%
Finanzdienstleister	0	,0%	3	2,3%	3	,6%
Werbung und Marktkommunikation	1	,3%	5	3,9%	6	1,2%
Unternehmensberater und Informationstechnologie	0	,0%	2	1,6%	2	,4%
Technische Büros, Ingenieurbüros	1	,3%	1	,8%	2	,4%
Druck und Crossmedia	3	,8%	1	,8%	4	,8%
Buch- und Medienwirtschaft	1	,3%	2	1,6%	3	,6%
Telekommunikations- und Rundfunkunternehmen	10	2,7%	3	2,3%	13	2,6%
Landwirtschaft	2	,5%	0	,0%	2	,4%
Forstwirtschaft	1	,3%	0	,0%	1	,2%
sonstiges	4	1,1%	5	3,9%	9	1,8%
Gesamt	373	108,3%	129	106,2%	502	107,8%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 58: MULTIPLE RESPONSE - Verteilung der Branchen der Beschäftigetriebe nach Alter

	Alter				
	bis 24 J.	25-34 J.	35-50 J.	ab 50 J.	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Keine Branche ausgewählt	3,5%	4,7%	3,3%	3,5%	3,8%
Gewerbe, Handwerk, Dienstleistungen	,0%	,7%	1,1%	,0%	,6%
Industrie	,9%	2,0%	1,7%	,0%	1,4%
Handel	,9%	,7%	1,1%	1,8%	1,0%
Bank und Versicherung	2,6%	2,0%	,0%	,0%	1,2%
Transport, Verkehr	7,9%	6,0%	7,2%	5,3%	6,8%
Tourismus und Freizeitwirtschaft	,9%	,7%	,0%	,0%	,4%
Information und Consulting	,0%	,7%	,0%	,0%	,2%
sonstige	,0%	1,3%	,6%	,0%	,6%
Baugewerbe	4,4%	4,0%	13,3%	7,0%	7,8%
Dachdecker und Pflasterer	,9%	,7%	,0%	1,8%	,6%
Glaser	,9%	,0%	,0%	,0%	,2%
Maler, Lackierer und Schildhersteller	1,8%	,0%	2,2%	1,8%	1,4%
Bauhilfsgewerbe	,9%	,0%	2,8%	,0%	1,2%
Zimmermeister	,0%	,7%	,6%	,0%	,4%
Tischler	1,8%	1,3%	2,2%	1,8%	1,8%
Karosseriebauer einschließlich Karosseriespengler und Karosserielackierer sowie Wagner	,9%	1,3%	1,1%	,0%	1,0%
Schlosser, Landmaschinentechniker und Schmiede	,9%	1,3%	,6%	,0%	,8%
Spengler und Kupferschmiede	,0%	,0%	,6%	1,8%	,4%
Sanitär- Heizungs- und Lüftungstechniker	,0%	1,3%	1,7%	,0%	1,0%
Kunststoffverarbeiter	,0%	,7%	,6%	,0%	,4%
Metallgießer, Gürtler, Graveure, Metalldrücker, -schleifer, Galvaniseure	,0%	,0%	1,1%	,0%	,4%
Kraftfahrzeugtechniker	,9%	2,0%	1,7%	,0%	1,4%
Tapezierer, Dekorateur und Sattler	,0%	,0%	,0%	1,8%	,2%
Gärtner und Floristen	2,6%	,0%	,0%	,0%	,6%
Chemische Gewerbe	,9%	,7%	,0%	,0%	,4%
Friseure	,0%	,7%	,0%	,0%	,2%
Textilreiniger, Wäscher, Färber	,9%	,0%	,0%	,0%	,2%
Bergwerke und Eisenerzeugung	,9%	,0%	,6%	,0%	,4%
Mineralölindustrie	,0%	,7%	,6%	,0%	,4%
Glasindustrie	1,8%	,0%	1,1%	,0%	,8%
Chemische Industrie	2,6%	2,7%	1,7%	1,8%	2,2%
Papierindustrie	,0%	,0%	,6%	,0%	,2%
Papier und Pappe verarbeitende Industrie	,0%	,0%	,6%	,0%	,2%
Bauindustrie	1,8%	1,3%	1,7%	1,8%	1,6%
Holzindustrie	,9%	,7%	2,2%	,0%	1,2%
Nahrungs- und Genußmittelindustrie (Lebensmittelindustrie)	2,6%	3,3%	1,7%	7,0%	3,0%
Metallindustrie	13,2%	16,7%	17,1%	26,3%	17,1%
Maschinen- und Stahlbauindustrie	5,3%	4,0%	5,0%	12,3%	5,6%
Fahrzeugindustrie	3,5%	4,7%	2,8%	1,8%	3,4%
Eisen- und Metallwaren	,0%	,0%	1,7%	1,8%	,8%
Elektro- und Elektronikindustrie	5,3%	10,0%	8,3%	17,5%	9,2%
Textilindustrie	,0%	,0%	,0%	1,8%	,2%
Bekleidungsindustrie	,9%	,0%	,0%	,0%	,2%
Gas- und Wärmeversorgung	,0%	1,3%	,0%	,0%	,4%
Lebensmittelhandel	1,8%	,0%	1,1%	3,5%	1,2%
Tabaktrafikanten	,9%	,0%	,0%	,0%	,2%
Handel mit Arzneimitteln, Drogerie- und Parfümeriewaren, Chemikalien und Farben	,0%	1,3%	,0%	,0%	,4%
Mineralöl- und Brennstoffhandel	,0%	,0%	,6%	,0%	,2%
Textilhandel	2,6%	,0%	,0%	,0%	,6%
Papierhandel	,0%	,0%	,6%	,0%	,2%
Handel mit Maschinen, Computersystemen, technischem und industriellem Bedarf	,0%	,0%	,6%	1,8%	,4%
Fahrzeughandel	,0%	,0%	,6%	,0%	,2%
Foto-, Optik- und Medizinproduktenhandel	,9%	,0%	,0%	,0%	,2%
Radio- und Elektrohandel	,0%	,0%	,6%	,0%	,2%
Holz- und Baustoffhandel	,0%	,0%	,6%	,0%	,2%
Einrichtungsfachhandel	,0%	1,3%	,6%	,0%	,6%
Sekundärrohstoffhandel, Recycling und Entsorgung	,0%	,0%	,6%	,0%	,2%
Allgemeines Bundesgremium	,9%	,0%	,0%	,0%	,2%
Banken und Bankiers	,0%	,7%	,0%	,0%	,2%
Schienenbahnen	,0%	,7%	,0%	,0%	,2%
Luftfahrtsunternehmungen	1,8%	,7%	,6%	,0%	,8%

Seilbahnen	,0%	1,3%	,0%	,0%	,4%
Spediteure	,0%	,7%	1,1%	,0%	,6%
Güterbeförderungsgewerbe	,0%	1,3%	,0%	,0%	,4%
Autobusunternehmen	,0%	,7%	,6%	1,8%	,6%
Garagen-, Tankstellen- und Servicestationsunternehmen	1,8%	,0%	,0%	,0%	,4%
Gastronomie	10,5%	4,0%	3,3%	3,5%	5,2%
Hotellerie	,9%	,7%	,0%	,0%	,4%
Private Krankenanstalten und Kurbetriebe	,9%	,0%	1,1%	,0%	,6%
Reisebüros	,0%	,0%	,6%	,0%	,2%
Vergnügungsbetriebe	,0%	1,3%	,0%	,0%	,4%
Freizeitbetriebe	,0%	,7%	,0%	,0%	,2%
Abfall- und Abwasserwirtschaft	,0%	,0%	,6%	,0%	,2%
Finanzdienstleister	1,8%	,7%	,0%	,0%	,6%
Werbung und Marktkommunikation	3,5%	1,3%	,0%	,0%	1,2%
Unternehmensberater und Informationstechnologie	,0%	1,3%	,0%	,0%	,4%
Technische Büros, Ingenieurbüros	1,8%	,0%	,0%	,0%	,4%
Druck und Crossmedia	,0%	1,3%	,6%	1,8%	,8%
Buch- und Medienwirtschaft	,9%	,0%	1,1%	,0%	,6%
Telekommunikations- und Rundfunkunternehmen	1,8%	5,3%	1,1%	1,8%	2,6%
Landwirtschaft	,9%	,0%	,0%	1,8%	,4%
Forstwirtschaft	,0%	,0%	,6%	,0%	,2%
sonstiges	1,8%	3,3%	,6%	1,8%	1,8%
Gesamt	107,9%	107,3%	105,5%	115,8%	107,8%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 59: Verteilung der Branche nach Geschlecht (Stichtagsdaten des BMASK)

Jahr	Sparte	männlich	weiblich	Gesamt
2008	(Leermeldung)	0,0%	0,0%	0,0%
2008	Gewerbe, Handwerk, Dienstleistung	40,9%	17,0%	36,2%
2008	Industrie	38,6%	36,8%	38,3%
2008	Handel	6,0%	10,1%	6,8%
2008	Bank und Versicherung	0,5%	2,3%	0,9%
2008	Transport, Verkehr, Telekom.	4,8%	7,2%	5,3%
2008	Tourismus und Freizeitwirt.	0,9%	3,8%	1,4%
2008	Information und Consulting	2,0%	6,1%	2,8%
2008	Land- und Forstwirt.	0,0%	0,1%	0,0%
2008	Sonstige	6,4%	16,5%	8,4%
2008	Summe	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: BMASK, 2009

Tabelle 60: Verteilung der Berufe, denen die Tätigkeiten der LeiharbeiterInnen zugeordnet werden können nach Geschlecht

	Geschlecht					
	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
keine Angabe	8	2,1%	1	,8%	9	1,8%
Steine - Erden	1	,3%	0	,0%	1	,2%
Bau	41	11,0%	1	,8%	42	8,4%
Metall - Elektroberufe	136	36,5%	6	4,7%	142	28,3%
Holz	16	4,3%	3	2,3%	19	3,8%
Textil	2	,5%	0	,0%	2	,4%
Bekleidung	1	,3%	0	,0%	1	,2%
Chemie	1	,3%	1	,8%	2	,4%
Nahrung	0	,0%	1	,8%	1	,2%
Maschinen	20	5,4%	3	2,3%	23	4,6%
Hilfsberufe	40	10,7%	22	17,1%	62	12,4%
Handel	6	1,6%	16	12,4%	22	4,4%
Verkehr	20	5,4%	2	1,6%	22	4,4%
Boten, Diener	0	,0%	1	,8%	1	,2%
Fremdenverkehr	12	3,2%	18	14,0%	30	6,0%
Reinigung	3	,8%	1	,8%	4	,8%
sonstige Dienste	0	,0%	1	,8%	1	,2%
Techniker	34	9,1%	5	3,9%	39	7,8%
Wirtschaftsberuf, Jurist	0	,0%	1	,8%	1	,2%
Büroberufe	23	6,2%	38	29,5%	61	12,2%
Gesundheit	0	,0%	5	3,9%	5	1,0%
Lehr- und Kulturberufe	9	2,4%	3	2,3%	12	2,4%
Gesamt	373	100,0%	129	100,0%	502	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 61: Verteilung der Berufe, denen die Tätigkeiten der LeiharbeiterInnen zugeordnet werden können nach Alter

	Alter				
	bis 24 J.	25-34 J.	35-50 J.	ab 50 J.	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
keine Angabe	,0%	1,3%	2,2%	5,3%	1,8%
Steine - Erden	,9%	,0%	,0%	,0%	,2%
Bau	6,1%	6,0%	10,5%	12,3%	8,4%
Metall - Elektroberufe	27,2%	32,0%	26,5%	26,3%	28,3%
Holz	2,6%	2,0%	6,6%	1,8%	3,8%
Textil	,0%	1,3%	,0%	,0%	,4%
Bekleidung	,0%	,0%	,6%	,0%	,2%
Chemie	,0%	1,3%	,0%	,0%	,4%
Nahrung	,9%	,0%	,0%	,0%	,2%
Maschinen	1,8%	2,0%	7,2%	8,8%	4,6%
Hilfsberufe	13,2%	10,0%	13,3%	14,0%	12,4%
Handel	7,9%	4,0%	3,9%	,0%	4,4%
Verkehr	2,6%	5,3%	2,8%	10,5%	4,4%
Boten, Diener	,0%	,0%	,0%	1,8%	,2%
Fremdenverkehr	11,4%	4,7%	4,4%	3,5%	6,0%
Reinigung	1,8%	,0%	1,1%	,0%	,8%
sonstige Dienste	,0%	,0%	,0%	1,8%	,2%
Techniker	7,0%	10,0%	7,7%	3,5%	7,8%
Wirtschaftsberuf, Jurist	,0%	,7%	,0%	,0%	,2%
Büroberufe	15,8%	14,7%	9,9%	5,3%	12,2%
Gesundheit	,0%	1,3%	1,1%	1,8%	1,0%
Lehr- und Kulturberufe	,9%	3,3%	2,2%	3,5%	2,4%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 62: Tätigkeitsniveau und Entsprechung zwischen Tätigkeits- und Bildungsniveau nach Alter

		Alter				
		bis 24 J.	25-34 J.	35-50 J.	ab 50 J.	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Niveau der Tätigkeiten	Hilfstätigkeit	25,4%	20,7%	16,6%	19,3%	20,1%
	angelernte Tätigkeit	37,7%	30,7%	33,1%	29,8%	33,1%
	mittlere Tätigkeit und Facharbeitertätigkeit	29,8%	33,3%	42,5%	43,9%	37,1%
	höhere Tätigkeit	7,0%	9,3%	5,0%	3,5%	6,6%
	hochqualifizierte Tätigkeit	,0%	6,0%	2,8%	3,5%	3,2%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Entsprechung Bildungs- und Tätigkeitsniveau Detail	passend qualifiziert	55,3%	62,0%	71,3%	71,9%	64,9%
	sehr überqualifiziert	19,3%	18,7%	8,8%	19,3%	15,3%
	etwas überqualifiziert	24,6%	18,7%	18,8%	8,8%	18,9%
	eher unterqualifiziert	,9%	,7%	1,1%	,0%	,8%
	sehr unterqualifiziert	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 63: Entsprechung zwischen Tätigkeits- und Bildungsniveau nach Branche des Beschäftigerbetriebs

		Entsprechung Bildungs- und Tätigkeitsniveau Detail					Gesamt
		passend qualifiziert	sehr überqualifiziert	etwas überqualifiziert	eher unterqualifiziert	sehr unterqualifiziert	
Keine Branche ausgewählt	Anzahl	10	2	7	0	0	19
	Anteil	52,6%	10,5%	36,8%	,0%	,0%	100,0%
Gewerbe, Handwerk, Dienstleistungen	Anzahl	64	11	22	1	0	98
	Anteil	65,3%	11,2%	22,4%	1,0%	,0%	100,0%
Industrie	Anzahl	155	28	43	1	0	227
	Anteil	68,3%	12,3%	18,9%	,4%	,0%	100,0%
Handel	Anzahl	12	10	5	0	0	27
	Anteil	44,4%	37,0%	18,5%	,0%	,0%	100,0%
Bank und Versicherung	Anzahl	5	1	1	0	0	7
	Anteil	71,4%	14,3%	14,3%	,0%	,0%	100,0%
Transport, Verkehr	Anzahl	35	6	3	0	0	44
	Anteil	79,5%	13,6%	6,8%	,0%	,0%	100,0%
Tourismus und Freizeitwirtschaft	Anzahl	18	8	6	1	0	33
	Anteil	54,5%	24,2%	18,2%	3,0%	,0%	100,0%
Information und Consulting	Anzahl	18	8	7	1	0	34
	Anteil	52,9%	23,5%	20,6%	2,9%	,0%	100,0%
Land- und Forstwirtschaft	Anzahl	1	0	0	0	0	1
	Anteil	100,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
sonstige	Anzahl	8	3	1	0	0	12
	Anteil	66,7%	25,0%	8,3%	,0%	,0%	100,0%
Gesamt	Anzahl	326	77	95	4	0	502
	Anteil	64,9%	15,3%	18,9%	,8%	,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 64: Entsprechung zwischen Tätigkeits- und Bildungsniveau nach Tätigkeitsniveau und Geschlecht

		Niveau der Tätigkeiten										Gesamt	
		Hilfstätigkeit		angelernte Tätigkeit		mittlere Tätigkeit und Facharbeitertätigkeit		höhere Tätigkeit		hochqualifizierte Tätigkeit			
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil		
Entsprechung Bildungsniveau und Tätigkeitsniveau Detail	passend qualifiziert	34	33,7%	98	59,0%	149	80,1%	31	93,9%	14	87,5%	326	64,9%
	sehr überqualifiziert	40	39,6%	24	14,5%	13	7,0%	0	,0%	0	,0%	77	15,3%
	etwas überqualifiziert	27	26,7%	44	26,5%	20	10,8%	2	6,1%	2	12,5%	95	18,9%
	eher unterqualifiziert	0	,0%	0	,0%	4	2,2%	0	,0%	0	,0%	4	,8%
	sehr unterqualifiziert	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	Gesamt	101	100,0%	166	100,0%	186	100,0%	33	100,0%	16	100,0%	502	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 65: Arbeitsvertrag nach Geschlecht und Alter

		(überwiegend) ArbeiterIn		(überwiegend) AngestellteR		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Geschlecht	männlich	308	83,2%	62	16,8%	370	100,0%
	weiblich	65	51,2%	62	48,8%	127	100,0%
	Gesamt	373	75,1%	124	24,9%	497	100,0%
Alter	bis 24 J.	73	65,2%	39	34,8%	112	100,0%
	25-34 J.	106	71,6%	42	28,4%	148	100,0%
	35-50 J.	144	80,0%	36	20,0%	180	100,0%
	ab 50 J.	50	87,7%	7	12,3%	57	100,0%
	Gesamt	373	75,1%	124	24,9%	497	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 66: Vereinbarte Tätigkeit im Grundvertrag mit dem Überlasser nach Geschlecht

	Geschlecht					
	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
keine Angabe	23	6,2%	13	10,1%	36	7,2%
nein	147	39,4%	50	38,8%	197	39,2%
ja	203	54,4%	66	51,2%	269	53,6%
Gesamt	373	100,0%	129	100,0%	502	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 67: Vereinbarte Tätigkeit im Grundvertrag mit dem Überlasser nach Alter

	Alter				
	bis 24 J.	25-34 J.	35-50 J.	ab 50 J.	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
keine Angabe	11,4%	7,3%	5,0%	5,3%	7,2%
nein	43,9%	30,7%	40,9%	47,4%	39,2%
ja	44,7%	62,0%	54,1%	47,4%	53,6%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 68: Verhältnis von Arbeitseinsätzen zu den im Grundvertrag vereinbarten Tätigkeiten nach Geschlecht

	Geschlecht					
	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
keine Angabe	2	1,0%	0	,0%	2	,7%
(im Regelfall) gleiches Qualifikationsniveau	181	89,2%	61	92,4%	242	90,0%
(im Regelfall) höheres Qualifikationsniveau der Einsätze	7	3,4%	3	4,5%	10	3,7%
(im Regelfall) niedrigeres Qualifikationsniveau der Einsätze	13	6,4%	2	3,0%	15	5,6%
Gesamt	203	100,0%	66	100,0%	269	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 69: Verhältnis von Arbeitseinsätzen zu den im Grundvertrag vereinbarten Tätigkeiten nach Alter

	Alter				
	bis 24 J.	25-34 J.	35-50 J.	ab 50 J.	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
keine Angabe	,0%	,0%	2,0%	,0%	,7%
(im Regelfall) gleiches Qualifikationsniveau	92,2%	86,0%	92,9%	88,9%	90,0%
(im Regelfall) höheres Qualifikationsniveau der Einsätze	3,9%	4,3%	4,1%	,0%	3,7%
(im Regelfall) niedrigeres Qualifikationsniveau der Einsätze	3,9%	9,7%	1,0%	11,1%	5,6%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 70: Haupt-/Nebenerwerb im Detail nach Geschlecht inkl Missing Values

	Geschlecht					
	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Haupterwerb	319	85,5%	93	72,1%	412	82,1%
keine Angabe	4	1,1%	4	3,1%	8	1,6%
neben Präsenzdienst / Zivildienst	3	,8%	0	,0%	3	,6%
neben einer selbständigen Erwerbstätigkeit	7	1,9%	1	,8%	8	1,6%
neben der Schule	8	2,1%	6	4,7%	14	2,8%
neben dem Studium	16	4,3%	17	13,2%	33	6,6%
neben der Pension	2	,5%	1	,8%	3	,6%
neben einer Vollzeit-Standardarbeit / regulären Arbeitsform	2	,5%	3	2,3%	5	1,0%
neben einer Teilzeitbeschäftigung	0	,0%	0	,0%	0	,0%
neben einer Kinderbetreuung	0	,0%	0	,0%	0	,0%
neben dem Kinderbetreuungsgeldbezug	0	,0%	0	,0%	0	,0%
neben der Haushaltsführung	0	,0%	0	,0%	0	,0%
neben Arbeitslosigkeit	8	2,1%	2	1,6%	10	2,0%
neben dem Sozialhilfebezug	0	,0%	0	,0%	0	,0%
neben Sonstigem (mithelfend, Haushaltsführung, etc.)	4	1,1%	2	1,6%	6	1,2%
Gesamt	373	100,0%	129	100,0%	502	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 71: Haupt-/Nebenerwerb im Detail nach Alter

	Alter				
	bis 24 J. Anteil	25-34 J. Anteil	35-50 J. Anteil	ab 50 J. Anteil	Gesamt Anteil
Haupterwerb	63,6%	84,6%	93,3%	87,7%	83,4%
neben Präsenzdienst / Zivildienst	1,8%	,0%	,6%	,0%	,6%
neben einer selbständigen Erwerbstätigkeit	,9%	,7%	2,8%	1,8%	1,6%
neben der Schule	10,9%	1,3%	,0%	,0%	2,8%
neben dem Studium	19,1%	8,1%	,0%	,0%	6,7%
neben der Pension	,0%	,0%	,0%	5,3%	,6%
neben einer Vollzeit-Standardarbeit / regulären Arbeitsform	,0%	2,0%	,6%	1,8%	1,0%
neben einer Teilzeitbeschäftigung	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%
neben einer Kinderbetreuung	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%
neben dem Kinderbetreuungsgeldbezug	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%
neben der Haushaltsführung	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%
neben Arbeitslosigkeit	1,8%	1,3%	2,2%	3,5%	2,0%
neben dem Sozialhilfebezug	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%
neben Sonstigem (mithelfend, Haushaltsführung, etc.)	1,8%	2,0%	,6%	,0%	1,2%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 72: Alternativen bevorzugt nach Geschlecht

	Geschlecht					
	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
nein	131	35,1%	42	32,6%	173	34,5%
ja, teilweise	62	16,6%	20	15,5%	82	16,3%
ja, sehr	180	48,3%	67	51,9%	247	49,2%
Gesamt	373	100,0%	129	100,0%	502	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 73: Alternativen bevorzugt nach Alter

	Alter				
	bis 24 J. Anteil	25-34 J. Anteil	35-50 J. Anteil	ab 50 J. Anteil	Gesamt Anteil
nein	41,2%	38,0%	29,8%	26,3%	34,5%
ja, teilweise	13,2%	19,3%	16,0%	15,8%	16,3%
ja, sehr	45,6%	42,7%	54,1%	57,9%	49,2%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 74: Alternativen bevorzugt nach Niveau der Tätigkeit und Geschlecht

			Standardbeschäftigung bevorzugt			
			nein	ja, teilweise	ja, sehr	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
männlich	Niveau der Tätigkeiten	Hilfstätigkeit	35,2%	14,8%	50,0%	100,0%
		angelernte Tätigkeit	36,9%	17,2%	45,9%	100,0%
		mittlere Tätigkeit und Facharbeitertätigkeit	33,5%	15,9%	50,6%	100,0%
		höhere Tätigkeit	40,0%	24,0%	36,0%	100,0%
		hochqualifizierte Tätigkeit	25,0%	12,5%	62,5%	100,0%
		Gesamt	35,1%	16,6%	48,3%	100,0%
weiblich	Niveau der Tätigkeiten	Hilfstätigkeit	38,3%	14,9%	46,8%	100,0%
		angelernte Tätigkeit	36,4%	9,1%	54,5%	100,0%
		mittlere Tätigkeit und Facharbeitertätigkeit	22,7%	22,7%	54,5%	100,0%
		höhere Tätigkeit	12,5%	25,0%	62,5%	100,0%
		hochqualifizierte Tätigkeit	25,0%	25,0%	50,0%	100,0%
		Gesamt	32,6%	15,5%	51,9%	100,0%
Gesamt	Niveau der Tätigkeiten	Hilfstätigkeit	36,6%	14,9%	48,5%	100,0%
		angelernte Tätigkeit	36,7%	15,1%	48,2%	100,0%
		mittlere Tätigkeit und Facharbeitertätigkeit	32,3%	16,7%	51,1%	100,0%
		höhere Tätigkeit	33,3%	24,2%	42,4%	100,0%
		hochqualifizierte Tätigkeit	25,0%	18,8%	56,3%	100,0%
		Gesamt	34,5%	16,3%	49,2%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 75: MULTIPLE RESPONSE - Begründung, warum als LeiharbeiterIn tätig, obwohl Alternativen bevorzugt wurden nach Geschlecht

		Geschlecht					
		männlich		weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Grund, warum dennoch als LeiharbeiterIn tätig	attraktives Jobangebot	2	,9%	5	5,8%	7	2,2%
	auf Grund eines Aufnahmestops der Firma	2	,9%	3	3,5%	5	1,6%
	auf Grund mangelnder Angebote	109	47,0%	35	40,7%	144	45,3%
	letzte Alternative vor der Arbeitslosigkeit	19	8,2%	6	7,0%	25	7,9%
	fehlende Qualifikationen	0	,0%	4	4,7%	4	1,3%
	Firma hat nur LeiharbeiterInnen aufgenommen	53	22,8%	23	26,7%	76	23,9%
	flexible Arbeitszeiten möglich	2	,9%	0	,0%	2	,6%
	gute Zukunftsperspektiven	2	,9%	0	,0%	2	,6%
	guter Verdienst	17	7,3%	1	1,2%	18	5,7%
	Vielfältige Erfahrung durch unterschiedliche Arbeitseinsätze	5	2,2%	1	1,2%	6	1,9%
	Hoffnung auf Übernahme in Beschäftigterbetrieb	22	9,5%	9	10,5%	31	9,7%
	keine Bindung notwendig	2	,9%	0	,0%	2	,6%
	kurzfristige Geldnot	4	1,7%	3	3,5%	7	2,2%
	mangelnde Berufserfahrung	3	1,3%	0	,0%	3	,9%
	als Nebenverdienst vorteilhaft	1	,4%	1	1,2%	2	,6%
	Schnelle und einfache Vermittlung von Jobs	12	5,2%	3	3,5%	15	4,7%
	es hat sich zufällig ergeben	7	3,0%	4	4,7%	11	3,5%
	zu hohes Alter	12	5,2%	5	5,8%	17	5,3%
	Gesamt	232	118,1%	86	119,8%	318	118,6%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 76: MULTIPLE RESPONSE - Begründung, warum als LeiharbeiterIn tätig, obwohl Alternativen bevorzugt wurden nach Alter

		Alter				
		bis 24 J.	25-34 J.	35-50 J.	ab 50 J.	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Grund, warum dennoch als LeiharbeiterIn tätig	attraktives Jobangebot	1,5%	5,6%	,8%	,0%	2,2%
	auf Grund eines Aufnahmestops der Firma	1,5%	3,3%	,8%	,0%	1,6%
	auf Grund mangelnder Angebote	40,9%	41,1%	44,3%	65,0%	45,3%
	letzte Alternative vor der Arbeitslosigkeit	15,2%	6,7%	7,4%	,0%	7,9%
	fehlende Qualifikationen	3,0%	1,1%	,8%	,0%	1,3%
	Firma hat nur LeiharbeiterInnen aufgenommen	18,2%	31,1%	27,0%	7,5%	23,9%
	flexible Arbeitszeiten möglich	1,5%	1,1%	,0%	,0%	,6%
	gute Zukunftsperspektiven	,0%	,0%	1,6%	,0%	,6%
	guter Verdienst	3,0%	7,8%	5,7%	5,0%	5,7%
	Vielfältige Erfahrung durch unterschiedliche Arbeitseinsätze	3,0%	1,1%	2,5%	,0%	1,9%
	Hoffnung auf Übernahme in Beschäftigterbetrieb	10,6%	12,2%	8,2%	7,5%	9,7%
	keine Bindung notwendig	1,5%	,0%	,8%	,0%	,6%
	kurzfristige Geldnot	4,5%	4,4%	,0%	,0%	2,2%
	mangelnde Berufserfahrung	3,0%	,0%	,8%	,0%	,9%
	als Nebenverdienst vorteilhaft	1,5%	,0%	,8%	,0%	,6%
	Schnelle und einfache Vermittlung von Jobs	9,1%	6,7%	1,6%	2,5%	4,7%
	es hat sich zufällig ergeben	3,0%	1,1%	5,7%	2,5%	3,5%
	zu hohes Alter	,0%	,0%	3,3%	32,5%	5,3%
Gesamt	121,2%	123,3%	112,3%	122,5%	118,6%	

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 77: Regelmäßige Probleme mit Beschäftiger- oder Überlasserbetrieben nach Geschlecht

		Geschlecht					
		männlich		weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Regelmäßige Probleme mit Überlasser	nein	309	82,8%	116	89,9%	425	84,7%
	ja	64	17,2%	13	10,1%	77	15,3%
	Gesamt	373	100,0%	129	100,0%	502	100,0%
Regelmäßige Probleme mit Beschäftiger	nein	348	93,3%	123	95,3%	471	93,8%
	ja	25	6,7%	6	4,7%	31	6,2%
	Gesamt	373	100,0%	129	100,0%	502	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 78: Regelmäßige Probleme mit Beschäftiger- oder Überlasserbetrieben nach Alter

		Alter				
		bis 24 J.	25-34 J.	35-50 J.	ab 50 J.	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Regelmäßige Probleme mit Überlasser	nein	86,0%	84,7%	84,0%	84,2%	84,7%
	ja	14,0%	15,3%	16,0%	15,8%	15,3%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Regelmäßige Probleme mit Beschäftiger	nein	93,9%	91,3%	95,0%	96,5%	93,8%
	ja	6,1%	8,7%	5,0%	3,5%	6,2%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 79: Regelmäßige Probleme mit Beschäftiger- oder Überlasserbetrieben nach Bevorzugung einer Standardbeschäftigung

		Bevorzugung Standardbeschäftigung			
		nein	ja, teilweise	ja, sehr	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Regelmäßige Probleme mit Überlasser	nein	94,2%	86,6%	77,3%	84,7%
	ja	5,8%	13,4%	22,7%	15,3%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Regelmäßige Probleme mit Beschäftiger	nein	97,7%	92,7%	91,5%	93,8%
	ja	2,3%	7,3%	8,5%	6,2%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 80: Regelmäßige Probleme mit Beschäftiger- oder Überlasserbetrieben nach ausgewählten Berufen

		Berufsprofil der Tätigkeit					
		Bau	Metall - Elektroberufe	Hilfsberufe	Techniker	Büroberufe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Regelmäßige Probleme mit Überlasser	nein	95,2%	78,9%	79,0%	87,2%	91,8%	84,1%
	ja	4,8%	21,1%	21,0%	12,8%	8,2%	15,9%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Regelmäßige Probleme mit Beschäftiger	nein	92,9%	93,7%	88,7%	97,4%	96,7%	93,6%
	ja	7,1%	6,3%	11,3%	2,6%	3,3%	6,4%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 81: Regelmäßige Probleme mit Beschäftiger- oder Überlasserbetrieben nach ausgewählten Branchen

		Branche BeschäftigterIn					
		Gewerbe, Handwerk, Dienstleistungen	Industrie	Transport, Verkehr	Tourismus und Freizeitwirtschaft	Information und Consulting	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Regelmäßige Probleme mit Überlasser	nein	90,8%	80,6%	77,3%	93,9%	85,3%	83,9%
	ja	9,2%	19,4%	22,7%	6,1%	14,7%	16,1%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Regelmäßige Probleme mit Beschäftiger	nein	91,8%	95,2%	90,9%	93,9%	94,1%	93,8%
	ja	8,2%	4,8%	9,1%	6,1%	5,9%	6,2%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 82: Regelmäßige Probleme mit Beschäftiger- oder Überlasserbetrieben nach Status

		Arbeitsvertrag		
		(überwiegend) ArbeiterIn	(überwiegend) AngestellteR	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Regelmäßige Probleme mit Überlasser	nein	82,4%	88,5%	84,5%
	ja	17,6%	11,5%	15,5%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Regelmäßige Probleme mit Beschäftiger	nein	94,0%	93,6%	93,9%
	ja	6,0%	6,4%	6,1%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 83: Regelmäßige Probleme mit Beschäftiger- oder Überlasserbetrieben nach Haupt-, Nebenwerb

		Haupt-/Nebenwerb		
		(Hauptsächlich) Nebenwerb	(Hauptsächlich) Hauptwerb	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Regelmäßige Probleme mit Überlasser	nein	93,2%	82,9%	84,7%
	ja	6,8%	17,1%	15,3%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Regelmäßige Probleme mit Beschäftiger	nein	94,3%	93,7%	93,8%
	ja	5,7%	6,3%	6,2%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 84: MULTIPLE RESPONSE - Probleme mit Überlasserbetrieb nach Geschlecht

	Geschlecht					
	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
falsche vertragliche Einstufung als Arbeiter	0	,0%	1	8,3%	1	1,4%
Anmeldung erfolgte verspätet	1	1,7%	1	8,3%	2	2,8%
keine oder keine kompetente Ansprechperson	3	5,0%	1	8,3%	4	5,6%
Arbeitsgewand nicht korrekt	1	1,7%	0	,0%	1	1,4%
Arbeitsstunden wurden nicht korrekt berechnet	4	6,7%	0	,0%	4	5,6%
Arbeitszeiten oft überzogen	1	1,7%	0	,0%	1	1,4%
Auszahlung der Gehälter unregelmäßig bzw. verspätet	13	21,7%	4	33,3%	17	23,6%
Höhe der Gehälter nicht korrekt	23	38,3%	4	33,3%	27	37,5%
Probleme bei Krankenstand	2	3,3%	0	,0%	2	2,8%
trotz Überstunden kein Zeitausgleich möglich	2	3,3%	0	,0%	2	2,8%
Gehaltsberechnung undurchsichtig	0	,0%	1	8,3%	1	1,4%
Falsche Einstufung im Kollektivvertrag	2	3,3%	1	8,3%	3	4,2%
Kollektivvertrag wurde nicht ausgehändigt	1	1,7%	0	,0%	1	1,4%
Kein Arbeitsvertrag bzw. undurchsichtiger Arbeitsvertrag	2	3,3%	2	16,7%	4	5,6%
Sofortige Kündigung nach Verletzung	2	3,3%	1	8,3%	3	4,2%
Prämien wurden nicht ausbezahlt	1	1,7%	1	8,3%	2	2,8%
Hohe Arbeitsbelastung	1	1,7%	0	,0%	1	1,4%
Spesen nicht korrekt ausbezahlt	1	1,7%	0	,0%	1	1,4%
Überstunden nicht korrekt ausbezahlt	12	20,0%	1	8,3%	13	18,1%
Zulagen nicht korrekt ausbezahlt	1	1,7%	0	,0%	1	1,4%
unfreundlicher Umgang mit LeiharbeiterIn	1	1,7%	0	,0%	1	1,4%
Zeitabrechnung nicht korrekt	4	6,7%	0	,0%	4	5,6%
Urlaubstage nicht korrekt berechnet	0	,0%	1	8,3%	1	1,4%
Nicht konsumierter Urlaub wurde nicht ausbezahlt	1	1,7%	0	,0%	1	1,4%
Versprechungen bezügl. Tätigkeiten wurden nicht eingehalten	1	1,7%	0	,0%	1	1,4%
zur Wochenendarbeit gezwungen	1	1,7%	0	,0%	1	1,4%
zu Überstunden gezwungen	1	1,7%	2	16,7%	3	4,2%
Gesamt	60	136,7%	12	175,0%	72	143,1%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 85: MULTIPLE RESPONSE - Regelmäßige Probleme mit Überlasserbetrieb nach Alter

	Alter				
	bis 24 J.	25-34 J.	35-50 J.	ab 50 J.	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
falsche vertragliche Einstufung als Arbeiter	,0%	,0%	3,4%	,0%	1,4%
Anmeldung erfolgte verspätet	,0%	5,0%	3,4%	,0%	2,8%
keine oder keine kompetente Ansprechperson	,0%	10,0%	6,9%	,0%	5,6%
Arbeitsgewand nicht korrekt	,0%	,0%	3,4%	,0%	1,4%
Arbeitsstunden wurden nicht korrekt berechnet	,0%	10,0%	6,9%	,0%	5,6%
Arbeitszeiten oft überzogen	,0%	5,0%	,0%	,0%	1,4%
Auszahlung der Gehälter unregelmäßig bzw. verspätet	28,6%	25,0%	20,7%	22,2%	23,6%
Höhe der Gehälter nicht korrekt	35,7%	40,0%	34,5%	44,4%	37,5%
Probleme bei Krankenstand	7,1%	,0%	,0%	11,1%	2,8%
trotz Überstunden kein Zeitausgleich möglich	,0%	10,0%	,0%	,0%	2,8%
Gehaltsberechnung undurchsichtig	,0%	,0%	3,4%	,0%	1,4%
Falsche Einstufung im Kollektivvertrag	,0%	10,0%	3,4%	,0%	4,2%
Kollektivvertrag wurde nicht ausgehändigt	,0%	,0%	3,4%	,0%	1,4%
Kein Arbeitsvertrag bzw. undurchsichtiger Arbeitsvertrag	,0%	5,0%	10,3%	,0%	5,6%
Sofortige Kündigung nach Verletzung	,0%	,0%	10,3%	,0%	4,2%
Prämien wurden nicht ausbezahlt	,0%	10,0%	,0%	,0%	2,8%
Hohe Arbeitsbelastung	,0%	,0%	,0%	11,1%	1,4%
Spesen nicht korrekt ausbezahlt	,0%	,0%	3,4%	,0%	1,4%
Überstunden nicht korrekt ausbezahlt	21,4%	20,0%	13,8%	22,2%	18,1%
Zulagen nicht korrekt ausbezahlt	,0%	5,0%	,0%	,0%	1,4%
unfreundlicher Umgang mit LeiharbeiterIn	,0%	,0%	3,4%	,0%	1,4%
Zeitabrechnung nicht korrekt	,0%	5,0%	6,9%	11,1%	5,6%
Urlaubstage nicht korrekt berechnet	7,1%	,0%	,0%	,0%	1,4%
Nicht konsumierter Urlaub wurde nicht ausbezahlt	,0%	,0%	3,4%	,0%	1,4%
Versprechungen bezügl. Tätigkeiten wurden nicht eingehalten	,0%	5,0%	,0%	,0%	1,4%
zur Wochenendarbeit gezwungen	7,1%	,0%	,0%	,0%	1,4%
zu Überstunden gezwungen	7,1%	5,0%	,0%	11,1%	4,2%
Gesamt	114,3%	170,0%	141,4%	133,3%	143,1%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 86: Überstunden: Häufigkeit, Freiwilligkeit und korrekte Abgeltung nach Haupt-, Nebenerwerb

		Haupt-/Nebenerwerb		
		(Hauptsächlich) Nebenerwerb	(Hauptsächlich) Haupterwerb	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
immer wieder mehr als 40 Wstd.	nein	87,5%	51,7%	58,0%
	ja	12,5%	48,3%	42,0%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Überstunden gewollt	nein	18,2%	20,1%	20,0%
	ja	81,8%	79,9%	80,0%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Überstunden korrekt abgegolten	nicht korrekt abgegolten	9,1%	16,5%	16,1%
	korrekt abgegolten	90,9%	83,5%	83,9%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 87: MULTIPLE RESPONSE - Regelmäßige Probleme mit Beschäftigertbetrieb nach Geschlecht

	Geschlecht					
	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Mobbing, herablassender Umgang	9	37,5%	5	100,0%	14	48,3%
hohe Arbeitsbelastung	4	16,7%	0	,0%	4	13,8%
kurzfristige Änderung der Arbeitszeiten	1	4,2%	0	,0%	1	3,4%
keine Konsumierung des Urlaubsanspruchs möglich	1	4,2%	0	,0%	1	3,4%
schlechte Betreuung durch Vorgesetzte	2	8,3%	0	,0%	2	6,9%
von Stammebelegschaft nicht als Kollege akzeptiert	0	,0%	1	20,0%	1	3,4%
deutlich höhere Arbeitsbelastung als Standardbeschäftigte	2	8,3%	0	,0%	2	6,9%
Hitze, Kälte, schlechter Atemluft, Giften ausgesetzt	3	12,5%	0	,0%	3	10,3%
mangelhafte Arbeitsausrüstung	3	12,5%	0	,0%	3	10,3%
monotone Tätigkeit	1	4,2%	0	,0%	1	3,4%
Arbeit an sicherheitstechnisch nicht entsprechenden Geräten	1	4,2%	0	,0%	1	3,4%
Arbeit entsprach nicht der vereinbarten Tätigkeit	2	8,3%	0	,0%	2	6,9%
Zwang zur Absolvierung von Überstunden	6	25,0%	0	,0%	6	20,7%
Arbeit unter Zeitdruck	1	4,2%	0	,0%	1	3,4%
Gesamt	24	150,0%	5	120,0%	29	144,8%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 88: MULTIPLE RESPONSE - Regelmäßige Probleme mit Beschäftigertbetrieb nach Alter

	Alter				
	bis 24 J.	25-34 J.	35-50 J.	ab 50 J.	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Mobbing, herablassender Umgang	66,7%	46,2%	50,0%	,0%	48,3%
hohe Arbeitsbelastung	,0%	15,4%	,0%	100,0%	13,8%
kurzfristige Änderung der Arbeitszeiten	16,7%	,0%	,0%	,0%	3,4%
keine Konsumierung des Urlaubsanspruchs möglich	,0%	7,7%	,0%	,0%	3,4%
schlechte Betreuung durch Vorgesetzte	,0%	15,4%	,0%	,0%	6,9%
von Stammebelegschaft nicht als Kollege akzeptiert	,0%	7,7%	,0%	,0%	3,4%
deutlich höhere Arbeitsbelastung als Standardbeschäftigte	,0%	7,7%	12,5%	,0%	6,9%
Hitze, Kälte, schlechter Atemluft, Giften ausgesetzt	,0%	15,4%	12,5%	,0%	10,3%
mangelhafte Arbeitsausrüstung	16,7%	7,7%	12,5%	,0%	10,3%
monotone Tätigkeit	16,7%	,0%	,0%	,0%	3,4%
Arbeit an sicherheitstechnisch nicht entsprechenden Geräten	,0%	,0%	12,5%	,0%	3,4%
Arbeit entsprach nicht der vereinbarten Tätigkeit	,0%	15,4%	,0%	,0%	6,9%
Zwang zur Absolvierung von Überstunden	33,3%	23,1%	12,5%	,0%	20,7%
Arbeit unter Zeitdruck	,0%	,0%	12,5%	,0%	3,4%
Gesamt	150,0%	161,5%	125,0%	100,0%	144,8%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 89: Überstunden: Häufigkeit, Freiwilligkeit und korrekte Abgeltung nach Geschlecht

		männlich		weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
immer wieder mehr als 40 Wstd.	nein	194	52,0%	97	75,2%	291	58,0%
	ja	179	48,0%	32	24,8%	211	42,0%
	Gesamt	373	100,0%	129	100,0%	502	100,0%
Überstunden gewollt	nein	35	20,1%	6	19,4%	41	20,0%
	ja	139	79,9%	25	80,6%	164	80,0%
	Gesamt	174	100,0%	31	100,0%	205	100,0%
Überstunden korrekt abgegolten	nicht korrekt abgegolten	30	17,2%	3	9,7%	33	16,1%
	korrekt abgegolten	144	82,8%	28	90,3%	172	83,9%
	Gesamt	174	100,0%	31	100,0%	205	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 90: Überstunden: Häufigkeit, Freiwilligkeit und korrekte Abgeltung nach Alter

		Alter				Gesamt
		bis 24 J.	25-34 J.	35-50 J.	ab 50 J.	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	
immer wieder mehr als 40 Wstd.	nein	66,7%	54,0%	55,8%	57,9%	58,0%
	ja	33,3%	46,0%	44,2%	42,1%	42,0%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Überstunden gewollt	nein	13,2%	13,6%	29,1%	18,2%	20,0%
	ja	86,8%	86,4%	70,9%	81,8%	80,0%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Überstunden korrekt abgegolten	nicht korrekt abgegolten	16,2%	17,9%	15,6%	12,5%	16,1%
	korrekt abgegolten	83,8%	82,1%	84,4%	87,5%	83,9%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 91: Typischer Verlauf nach Ende eines Einsatzes bei einem Kunden nach Geschlecht

		Geschlecht				Gesamt	
		männlich		weiblich		Anzahl	Anteil
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil		
Situation bei Einsatzende	sofortiger Wechsel zum nächsten Einsatz	82	23,4%	13	11,0%	95	20,3%
	entlohnte Stehzeit	10	2,8%	3	2,5%	13	2,8%
	Kündigung durch Überlasser	37	10,5%	10	8,5%	47	10,0%
	Kündigung durch LeiharbeiterIn	27	7,7%	8	6,8%	35	7,5%
	einvernehmliche Auflösung	65	18,5%	28	23,7%	93	19,8%
	sonstiges (Urlaub, etc.)	91	25,9%	37	31,4%	128	27,3%
	Übernahme durch Kunde	39	11,1%	19	16,1%	58	12,4%
	Gesamt	351	100,0%	118	100,0%	469	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 92: Typischer Verlauf nach Ende eines Einsatzes bei einem Kunden nach Alter

		Alter				
		bis 24 J.	25-34 J.	35-50 J.	ab 50 J.	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Situation bei Einsatzende	sofortiger Wechsel zum nächsten Einsatz	21,2%	21,3%	18,1%	22,6%	20,3%
	entlohnte Stehzeit	2,9%	2,1%	3,5%	1,9%	2,8%
	Kündigung durch Überlasser	10,6%	6,4%	11,1%	15,1%	10,0%
	Kündigung durch LeiharbeiterIn	8,7%	5,7%	9,4%	3,8%	7,5%
	einvernehmliche Auflösung	22,1%	22,0%	17,0%	18,9%	19,8%
	sonstiges (Urlaub, etc.)	24,0%	29,8%	25,1%	34,0%	27,3%
	Übernahme durch Kunde	10,6%	12,8%	15,8%	3,8%	12,4%
Gesamt		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 93: MULTIPLE RESPONSE - Warum der einvernehmlichen Auflösung zugestimmt nach Alter

	Alter				
	bis 24 J.	25-34 J.	35-50 J.	ab 50 J.	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
LeiharbeiterIn nahm an, dies sei rechtmäßig	50,0%	41,9%	44,8%	50,0%	45,6%
Einvernehmliche Auflösung erfolgte auf eigenen Wunsch	20,0%	41,9%	20,7%	10,0%	26,7%
LeiharbeiterIn fürchtete, andernfalls keine Jobangebote mehr zu erhalten	5,0%	3,2%	31,0%	10,0%	13,3%
LeiharbeiterIn wollte Konflikte mit Überlasser vermeiden	25,0%	12,9%	10,3%	20,0%	15,6%
Überlasserbetrieb sicherte Wiedereinstellung zu	,0%	12,9%	3,4%	40,0%	10,0%
Überlasserbetrieb drohte und übte Druck aus	5,0%	3,2%	10,3%	,0%	5,6%
Gesamt	105,0%	116,1%	120,7%	130,0%	116,7%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 94: Krankenstände nach Geschlecht

		Geschlecht					
		männlich		weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Krankenstandszeiten 2008	nein	179	48,4%	74	57,8%	253	50,8%
	ja	191	51,6%	54	42,2%	245	49,2%
	Gesamt	370	100,0%	128	100,0%	498	100,0%
Krankenstandszeiten im Detail	während Einsatzzeit	184	96,3%	54	100,0%	238	97,1%
	während Stehzeit	6	3,1%	0	,0%	6	2,4%
	beides	1	,5%	0	,0%	1	,4%
	Gesamt	191	100,0%	54	100,0%	245	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 95: Krankenstände nach Alter

		Alter				
		bis 24 J.	25-34 J.	35-50 J.	ab 50 J.	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Krankenstandszeiten 2008	nein	57,0%	41,8%	53,6%	52,6%	50,8%
	ja	43,0%	58,2%	46,4%	47,4%	49,2%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Krankenstandszeiten im Detail	während Einsatzzeit	95,9%	97,6%	97,6%	96,3%	97,1%
	während Stehzeit	4,1%	2,4%	1,2%	3,7%	2,4%
	beides	,0%	,0%	1,2%	,0%	,4%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 96: Einvernehmliche Auflösung bei Krankenstand angeboten / angenommen nach Alter

		Alter				
		bis 24 J.	25-34 J.	35-50 J.	ab 50 J.	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Angebot einv. Auflösung	nein	87,8%	92,9%	88,1%	74,1%	88,2%
	ja	12,2%	7,1%	11,9%	25,9%	11,8%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Einvernehmliche Auflösung angenommen...	nein	33,3%	33,3%	30,0%	14,3%	27,6%
	ja	66,7%	66,7%	70,0%	85,7%	72,4%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 97: Krankenstände nach Haupt-, Nebenerwerb

		Haupt-/Nebenerwerb		
		(Hauptsächlich) Nebenerwerb	(Hauptsächlich) Haupterwerb	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Krankenstandszeiten 2008	nein	81,8%	44,1%	50,8%
	ja	18,2%	55,9%	49,2%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Krankenstandszeiten im Detail	während Einsatzzeit	93,8%	97,4%	97,1%
	während Stehzeit	6,3%	2,2%	2,4%
	beides	,0%	,4%	,4%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 98: Krankenstände nach höchster abgeschlossener Ausbildung

		Höchste abgeschl. Ausbildung			
		geringes Qualifikationsniveau	mittleres Qualifikationsniveau	hohes Qualifikationsniveau	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Krankenstandszeiten 2008	nein	46,0%	48,9%	58,5%	51,0%
	ja	54,0%	51,1%	41,5%	49,0%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Krankenstandszeiten im Detail	während Einsatzzeit	96,3%	97,0%	98,0%	97,1%
	während Stehzeit	3,7%	2,4%	2,0%	2,5%
	beides	,0%	,6%	,0%	,4%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 99: Krankenstände nach Tätigkeitsniveau

		Berufliches Tätigkeitsniveau			
		geringes Tätigkeitsniveau	mittleres Tätigkeitsniveau	hohes Tätigkeitsniveau	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Krankenstandszeiten 2008	nein	53,6%	48,9%	42,9%	50,8%
	ja	46,4%	51,1%	57,1%	49,2%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Krankenstandszeiten im Detail	während Einsatzzeit	96,7%	96,8%	100,0%	97,1%
	während Stehzeit	3,3%	2,1%	,0%	2,4%
	beides	,0%	1,1%	,0%	,4%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 100: MULTIPLE RESPONSE - Begründung des Überlasserbetriebs für einv. Aufl. während Krankenstand nach Geschlecht

	Geschlecht					
	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Überlasserbetrieb übte Druck aus	1	4,3%	0	,0%	1	3,4%
Es wurde keine Begründung geäußert	7	30,4%	1	16,7%	8	27,6%
Krankenstand während Probestmonat als Begründung	1	4,3%	2	33,3%	3	10,3%
Kosten sollten von der Krankenkassa übernommen werden	10	43,5%	2	33,3%	12	41,4%
Schlechte Auftragslage als Begründung	3	13,0%	0	,0%	3	10,3%
Überlasserbetrieb sicherte Wiedereinstellung zu	2	8,7%	1	16,7%	3	10,3%
Gesamt	23	104,3%	6	100,0%	29	103,4%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 101: MULTIPLE RESPONSE - Begründung des Überlasserbetriebs für einv. Aufl. während Krankenstand nach Alter

	Alter				
	bis 24 J.	25-34 J.	35-50 J.	ab 50 J.	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Überlasserbetrieb übte Druck aus	,0%	16,7%	,0%	,0%	3,4%
Es wurde keine Begründung geäußert	50,0%	16,7%	20,0%	28,6%	27,6%
Krankenstand während Probestmonat als Begründung	,0%	,0%	20,0%	14,3%	10,3%
Kosten sollten von der Krankenkassa übernommen werden	16,7%	50,0%	50,0%	42,9%	41,4%
Schlechte Auftragslage als Begründung	,0%	16,7%	,0%	28,6%	10,3%
Überlasserbetrieb sicherte Wiedereinstellung zu	33,3%	,0%	10,0%	,0%	10,3%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	114,3%	103,4%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 102: MULTIPLE RESPONSE - Begründung, warum einvern. Aufl. während Krst. angenommen wurde nach Geschlecht

	Geschlecht					
	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Überlasserbetrieb hat Druck ausgeübt	5	27,8%	0	,0%	5	23,8%
Aussicht auf Wiedereinstellung hatte hohen Stellenwert	4	22,2%	0	,0%	4	19,0%
LeiharbeiterIn war im Probemonat	1	5,6%	0	,0%	1	4,8%
LeiharbeiterIn wollte keinen Konflikt mit Überlasserbetrieb	4	22,2%	0	,0%	4	19,0%
LeiharbeiterIn wusste nichts von gesetzlichen Alternativen	5	27,8%	1	33,3%	6	28,6%
LeiharbeiterIn strebte selbst eine Kündigung an	2	11,1%	2	66,7%	4	19,0%
Gesamt	18	116,7%	3	100,0%	21	114,3%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 103: MULTIPLE RESPONSE - Begründung, warum einvern. Aufl. während Krst. angenommen wurde nach Alter

	Alter				
	bis 24 J.	25-34 J.	35-50 J.	ab 50 J.	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Überlasserbetrieb hat Druck ausgeübt	25,0%	50,0%	14,3%	16,7%	23,8%
Aussicht auf Wiedereinstellung hatte hohen Stellenwert	25,0%	25,0%	14,3%	16,7%	19,0%
LeiharbeiterIn war im Probemonat	,0%	,0%	14,3%	,0%	4,8%
LeiharbeiterIn wollte keinen Konflikt mit Überlasserbetrieb	,0%	25,0%	28,6%	16,7%	19,0%
LeiharbeiterIn wusste nichts von gesetzlichen Alternativen	25,0%	25,0%	28,6%	33,3%	28,6%
LeiharbeiterIn strebte selbst eine Kündigung an	50,0%	,0%	14,3%	16,7%	19,0%
Gesamt	125,0%	125,0%	114,3%	100,0%	114,3%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 104: Zufriedenheit mit der Arbeitsbelastung nach Betroffenheit von Schmutz, Hitze oder Kälte und Geschlecht

			Schmutz, Hitze oder Kälte ausgesetzt					
			nein		ja		Gesamt	
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
männlich	Zufriedenheit mit der Arbeitsbelastung	sehr zufrieden	78	48,8%	46	22,1%	124	33,7%
		eher zufrieden	75	46,9%	104	50,0%	179	48,6%
		weniger zufrieden	6	3,8%	40	19,2%	46	12,5%
		gar nicht zufrieden	1	,6%	18	8,7%	19	5,2%
		Gesamt	160	100,0%	208	100,0%	368	100,0%
weiblich	Zufriedenheit mit der Arbeitsbelastung	sehr zufrieden	52	54,7%	1	3,3%	53	42,4%
		eher zufrieden	36	37,9%	18	60,0%	54	43,2%
		weniger zufrieden	5	5,3%	10	33,3%	15	12,0%
		gar nicht zufrieden	2	2,1%	1	3,3%	3	2,4%
		Gesamt	95	100,0%	30	100,0%	125	100,0%
Gesamt	Zufriedenheit mit der Arbeitsbelastung	sehr zufrieden	130	51,0%	47	19,7%	177	35,9%
		eher zufrieden	111	43,5%	122	51,3%	233	47,3%
		weniger zufrieden	11	4,3%	50	21,0%	61	12,4%
		gar nicht zufrieden	3	1,2%	19	8,0%	22	4,5%
		Gesamt	255	100,0%	238	100,0%	493	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 105: MULTIPLE RESPONSE - Überblick über die Betroffenheit von Schmutz, Hitze oder Kälte nach Branchen der Beschäftigterbetriebe und Geschlecht

		Schmutz, Hitze oder Kälte ausgesetzt					
		nein		ja		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
männlich	Keine Branche ausgewählt	9	64,3%	5	35,7%	14	100,0%
	Gewerbe, Handwerk, Dienstleistungen	28	30,1%	65	69,9%	93	100,0%
	Industrie	85	45,9%	100	54,1%	185	100,0%
	Handel	5	31,3%	11	68,8%	16	100,0%
	Bank und Versicherung	3	100,0%	0	,0%	3	100,0%
	Transport, Verkehr	23	51,1%	22	48,9%	45	100,0%
	Tourismus und Freizeitwirtschaft	5	41,7%	7	58,3%	12	100,0%
	Information und Consulting	10	62,5%	6	37,5%	16	100,0%
	Land- und Forstwirtschaft	1	33,3%	2	66,7%	3	100,0%
	sonstige	2	33,3%	4	66,7%	6	100,0%
	Gesamt	164	45,8%	209	59,5%	373	105,4%
weiblich	Keine Branche ausgewählt	4	80,0%	1	20,0%	5	100,0%
	Gewerbe, Handwerk, Dienstleistungen	6	66,7%	3	33,3%	9	100,0%
	Industrie	32	68,1%	15	31,9%	47	100,0%
	Handel	11	78,6%	3	21,4%	14	100,0%
	Bank und Versicherung	4	100,0%	0	,0%	4	100,0%
	Transport, Verkehr	4	66,7%	2	33,3%	6	100,0%
	Tourismus und Freizeitwirtschaft	18	78,3%	5	21,7%	23	100,0%
	Information und Consulting	17	89,5%	2	10,5%	19	100,0%
	sonstige	5	83,3%	1	16,7%	6	100,0%
		Gesamt	99	78,3%	30	24,8%	129
Gesamt	Keine Branche ausgewählt	13	68,4%	6	31,6%	19	100,0%
	Gewerbe, Handwerk, Dienstleistungen	34	33,3%	68	66,7%	102	100,0%
	Industrie	117	50,4%	115	49,6%	232	100,0%
	Handel	16	53,3%	14	46,7%	30	100,0%
	Bank und Versicherung	7	100,0%	0	,0%	7	100,0%
	Transport, Verkehr	27	52,9%	24	47,1%	51	100,0%
	Tourismus und Freizeitwirtschaft	23	65,7%	12	34,3%	35	100,0%
	Information und Consulting	27	77,1%	8	22,9%	35	100,0%
	Land- und Forstwirtschaft	1	33,3%	2	66,7%	3	100,0%
	sonstige	7	58,3%	5	41,7%	12	100,0%
	Gesamt	263	54,2%	239	50,6%	502	104,8%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 106: Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten nach Tätigkeitsniveau

			Niveau der Tätigkeiten					Gesamt
			Hilfstätigkeit	angelernte Tätigkeit	mittlere Tätigkeit und Facharbeitertätigkeit	höhere Tätigkeit	hochqualifizierte Tätigkeit	
berufliche Entwicklungsmöglichkeiten vorgefunden	nein	Anzahl	89	111	117	9	6	332
	ja	Anzahl	10	53	64	23	10	160
	Gesamt	Anzahl	99	164	181	32	16	492
Zufriedenheit mit beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten	sehr zufrieden	Anzahl	5	31	42	15	7	100
	eher zufrieden	Anzahl	28	47	52	9	3	139
	weniger zufrieden	Anzahl	20	35	39	4	1	99
	gar nicht zufrieden	Anzahl	24	28	29	3	3	87
	Gesamt	Anzahl	77	141	162	31	14	425

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 107: Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten nach Tätigkeitsniveau

			Niveau der Tätigkeiten					Gesamt
			Hilfstätigkeit	angelernte Tätigkeit	mittlere Tätigkeit und Facharbeitertätigkeit	höhere Tätigkeit	hochqualifizierte Tätigkeit	
berufliche Entwicklungsmöglichkeiten vorgefunden	nein	Anteil	89,9%	67,7%	64,6%	28,1%	37,5%	67,5%
	ja	Anteil	10,1%	32,3%	35,4%	71,9%	62,5%	32,5%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Zufriedenheit mit beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten	sehr zufrieden	Anteil	6,5%	22,0%	25,9%	48,4%	50,0%	23,5%
	eher zufrieden	Anteil	36,4%	33,3%	32,1%	29,0%	21,4%	32,7%
	weniger zufrieden	Anteil	26,0%	24,8%	24,1%	12,9%	7,1%	23,3%
	gar nicht zufrieden	Anteil	31,2%	19,9%	17,9%	9,7%	21,4%	20,5%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 108: Zufriedenheit mit der Bezahlung nach Entsprechung von Lohn- und Tätigkeitsniveau

			Entsprechung Lohnniveau-Tätigkeitsniveau beim Kunden					
			nein		ja		Gesamt	
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
männlich	Zufriedenheit mit der Bezahlung	sehr zufrieden	5	5,8%	110	39,9%	115	31,8%
		eher zufrieden	19	22,1%	137	49,6%	156	43,1%
		weniger zufrieden	39	45,3%	26	9,4%	65	18,0%
		gar nicht zufrieden	23	26,7%	3	1,1%	26	7,2%
		Gesamt	86	100,0%	276	100,0%	362	100,0%
weiblich	Zufriedenheit mit der Bezahlung	sehr zufrieden	1	3,2%	41	43,6%	42	33,6%
		eher zufrieden	9	29,0%	44	46,8%	53	42,4%
		weniger zufrieden	14	45,2%	7	7,4%	21	16,8%
		gar nicht zufrieden	7	22,6%	2	2,1%	9	7,2%
		Gesamt	31	100,0%	94	100,0%	125	100,0%
Gesamt	Zufriedenheit mit der Bezahlung	sehr zufrieden	6	5,1%	151	40,8%	157	32,2%
		eher zufrieden	28	23,9%	181	48,9%	209	42,9%
		weniger zufrieden	53	45,3%	33	8,9%	86	17,7%
		gar nicht zufrieden	30	25,6%	5	1,4%	35	7,2%
		Gesamt	117	100,0%	370	100,0%	487	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 109: Details zur Bezahlung nach Tätigkeitsniveau

			Niveau der Tätigkeiten					Gesamt
			Hilfstätigkeit	angelernte Tätigkeit	mittlere Tätigkeit und Facharbeitertätigkeit	höhere Tätigkeit	hochqualifizierte Tätigkeit	
Zufriedenheit mit der Bezahlung	sehr zufrieden	Anteil	28,0%	32,7%	31,2%	36,4%	43,8%	31,8%
	eher zufrieden	Anteil	38,0%	43,0%	45,7%	45,5%	37,5%	43,0%
	weniger zufrieden	Anteil	22,0%	15,2%	18,3%	18,2%	18,8%	18,0%
	gar nicht zufrieden	Anteil	12,0%	9,1%	4,8%	,0%	,0%	7,2%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Entsprechung Lohnniveau-Tätigkeitsniveau beim Kunden	nein	Anteil	24,7%	24,4%	21,8%	31,3%	25,0%	24,0%
	ja	Anteil	75,3%	75,6%	78,2%	68,8%	75,0%	76,0%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 110: Arbeitssituation der LeiharbeiterInnen und Zufriedenheit mit der Arbeitssituation nach Alter

		Alter				
		bis 24 J.	25-34 J.	35-50 J.	ab 50 J.	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zufriedenheit mit Ausmass der Arbeitszeit	sehr zufrieden	54,4%	58,0%	49,2%	57,1%	53,9%
	eher zufrieden	37,7%	36,0%	43,0%	33,9%	38,7%
	weniger zufrieden	5,3%	4,7%	5,6%	3,6%	5,0%
	gar nicht zufrieden	2,6%	1,3%	2,2%	5,4%	2,4%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Schicht-, Nacht- oder Wochenendarbeit	keine Angabe	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%
	nein	53,5%	57,3%	54,7%	49,1%	54,6%
	ja	46,5%	42,7%	45,3%	50,9%	45,4%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Zufriedenheit mit Lage der Arbeitszeit	sehr zufrieden	57,9%	58,0%	53,0%	47,4%	55,0%
	eher zufrieden	28,9%	33,3%	39,2%	29,8%	34,1%
	weniger zufrieden	7,9%	7,3%	5,5%	10,5%	7,2%
	gar nicht zufrieden	5,3%	1,3%	2,2%	12,3%	3,8%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Schmutz, Hitze oder Kälte ausgesetzt	keine Angabe	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%
	nein	61,4%	53,3%	48,6%	43,9%	52,4%
	ja	38,6%	46,7%	51,4%	56,1%	47,6%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Zufriedenheit mit der Arbeitsbelastung	sehr zufrieden	42,5%	44,6%	24,3%	36,4%	35,9%
	eher zufrieden	40,7%	39,2%	58,8%	45,5%	47,3%
	weniger zufrieden	11,5%	12,2%	14,1%	9,1%	12,4%
	gar nicht zufrieden	5,3%	4,1%	2,8%	9,1%	4,5%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
berufliche Entwicklungsmöglichkeiten vorgefunden	nein	68,8%	64,9%	68,0%	70,2%	67,5%
	ja	31,3%	35,1%	32,0%	29,8%	32,5%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Zufriedenheit mit beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten	sehr zufrieden	24,7%	25,0%	22,1%	21,7%	23,5%
	eher zufrieden	31,2%	32,6%	33,1%	34,8%	32,7%
	weniger zufrieden	25,8%	21,2%	25,3%	17,4%	23,3%
	gar nicht zufrieden	18,3%	21,2%	19,5%	26,1%	20,5%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Zufriedenheit mit der Bezahlung	sehr zufrieden	33,3%	36,0%	26,8%	33,3%	31,8%
	eher zufrieden	48,2%	40,7%	45,8%	29,8%	43,0%
	weniger zufrieden	15,8%	16,0%	20,7%	19,3%	18,0%
	gar nicht zufrieden	2,6%	7,3%	6,7%	17,5%	7,2%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Entsprechung Lohnniveau-Tätigkeitsniveau beim Kunden	nein	13,6%	22,3%	27,0%	39,3%	24,0%
	ja	86,4%	77,7%	73,0%	60,7%	76,0%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Zufriedenheit mit Beziehungen zu KollegInnen beim Kunden	sehr zufrieden	69,0%	64,2%	59,3%	65,5%	63,7%
	eher zufrieden	23,9%	24,3%	31,1%	21,8%	26,4%
	weniger zufrieden	4,4%	8,1%	6,8%	10,9%	7,1%
	gar nicht zufrieden	2,7%	3,4%	2,8%	1,8%	2,8%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 111: Bevorzugung alternativer Arbeitsverhältnisse nach Arbeitssituation der LeiharbeiterInnen und Zufriedenheit mit der Arbeitssituation

		Standardbeschäftigung bevorzugt			
		nein	ja, teilweise	ja, sehr	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Zufriedenheit mit Ausmass der Arbeitszeit	sehr zufrieden	38,7%	17,1%	44,2%	100,0%
	eher zufrieden	29,5%	15,5%	54,9%	100,0%
	weniger zufrieden	28,0%	16,0%	56,0%	100,0%
	gar nicht zufrieden	33,3%	16,7%	50,0%	100,0%
	Gesamt	34,5%	16,4%	49,1%	100,0%
Schicht-, Nacht- oder Wochenendarbeit	nein	35,8%	19,7%	44,5%	100,0%
	ja	32,9%	12,3%	54,8%	100,0%
	Gesamt	34,5%	16,3%	49,2%	100,0%
Zufriedenheit mit Lage der Arbeitszeit	sehr zufrieden	38,8%	16,3%	44,9%	100,0%
	eher zufrieden	31,6%	18,1%	50,3%	100,0%
	weniger zufrieden	25,0%	13,9%	61,1%	100,0%
	gar nicht zufrieden	15,8%	5,3%	78,9%	100,0%
	Gesamt	34,5%	16,3%	49,2%	100,0%
Schmutz, Hitze oder Kälte ausgesetzt	nein	37,3%	15,6%	47,1%	100,0%
	ja	31,4%	17,2%	51,5%	100,0%
	Gesamt	34,5%	16,3%	49,2%	100,0%
Zufriedenheit mit der Arbeitsbelastung	sehr zufrieden	39,5%	15,8%	44,6%	100,0%
	eher zufrieden	36,1%	17,2%	46,8%	100,0%
	weniger zufrieden	21,3%	14,8%	63,9%	100,0%
	gar nicht zufrieden	18,2%	13,6%	68,2%	100,0%
	Gesamt	34,7%	16,2%	49,1%	100,0%
berufliche Entwicklungsmöglichkeiten vorgefunden	nein	32,5%	13,9%	53,6%	100,0%
	ja	40,0%	19,4%	40,6%	100,0%
	Gesamt	35,0%	15,7%	49,4%	100,0%
Zufriedenheit mit beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten	sehr zufrieden	48,0%	17,0%	35,0%	100,0%
	eher zufrieden	41,0%	14,4%	44,6%	100,0%
	weniger zufrieden	22,2%	20,2%	57,6%	100,0%
	gar nicht zufrieden	19,5%	10,3%	70,1%	100,0%
	Gesamt	33,9%	15,5%	50,6%	100,0%
Zufriedenheit mit der Bezahlung	sehr zufrieden	44,7%	17,6%	37,7%	100,0%
	eher zufrieden	34,0%	17,2%	48,8%	100,0%
	weniger zufrieden	28,9%	13,3%	57,8%	100,0%
	gar nicht zufrieden	8,3%	11,1%	80,6%	100,0%
	Gesamt	34,6%	16,2%	49,2%	100,0%
Entsprechung Lohnniveau-Tätigkeitsniveau beim Kunden	nein	19,7%	14,5%	65,8%	100,0%
	ja	38,5%	17,0%	44,5%	100,0%
	Gesamt	34,0%	16,4%	49,6%	100,0%
Zufriedenheit mit Beziehungen zu KollegInnen beim Kunden	sehr zufrieden	37,3%	15,3%	47,5%	100,0%
	eher zufrieden	33,1%	16,9%	50,0%	100,0%
	weniger zufrieden	22,9%	20,0%	57,1%	100,0%
	gar nicht zufrieden	21,4%	7,1%	71,4%	100,0%
	Gesamt	34,7%	15,8%	49,5%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 112: Vertretung durch Betriebsräte und Zufriedenheit mit der Vertretung nach Alter

		Alter				
		bis 24 J.	25-34 J.	35-50 J.	ab 50 J.	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Betriebsräte bei Überlasser	(mehrheitlich) keine Betriebsräte	59,4%	53,0%	60,0%	48,6%	56,4%
	(mehrheitlich) gab es Betriebsräte	40,6%	47,0%	40,0%	51,4%	43,6%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Betriebsräte bei Beschäftiger	(mehrheitlich) keine Betriebsräte	29,9%	25,0%	26,4%	31,9%	27,3%
	(mehrheitlich) gab es Betriebsräte	70,1%	75,0%	73,6%	68,1%	72,7%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Betriebsräte bei Beschäftiger oder Überlasser	(mehrheitlich) keine Betriebsräte	28,6%	22,9%	24,7%	28,0%	25,3%
	(mehrheitlich) gab es Betriebsräte	71,4%	77,1%	75,3%	72,0%	74,7%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Zufriedenheit mit Betriebsräten	sehr zufrieden	45,9%	50,8%	46,8%	57,9%	49,2%
	eher zufrieden	32,4%	26,2%	29,0%	15,8%	27,4%
	weniger zufrieden	10,8%	13,1%	4,8%	10,5%	9,5%
	gar nicht zufrieden	10,8%	9,8%	19,4%	15,8%	14,0%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 113: Vertretung durch Betriebsräte und Zufriedenheit mit der Vertretung nach Haupt-/Nebenerwerb

		Haupt-/Nebenerwerb		
		(Hauptsächlich) Nebenerwerb	(Hauptsächlich) Haupterwerb	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Betriebsräte bei Überlasser	(mehrheitlich) keine Betriebsräte	60,4%	55,8%	56,4%
	(mehrheitlich) gab es Betriebsräte	39,6%	44,2%	43,6%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Betriebsräte bei Beschäftiger	(mehrheitlich) keine Betriebsräte	40,7%	25,1%	27,3%
	(mehrheitlich) gab es Betriebsräte	59,3%	74,9%	72,7%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Betriebsräte bei Beschäftiger oder Überlasser	(mehrheitlich) keine Betriebsräte	34,4%	23,8%	25,3%
	(mehrheitlich) gab es Betriebsräte	65,6%	76,2%	74,7%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Zufriedenheit mit Betriebsräten	sehr zufrieden	63,6%	48,2%	49,2%
	eher zufrieden	27,3%	27,4%	27,4%
	weniger zufrieden	9,1%	9,5%	9,5%
	gar nicht zufrieden	,0%	14,9%	14,0%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 114: Vertretung durch Betriebsräte und Zufriedenheit mit der Vertretung nach Tätigkeitsniveau

		Niveau der Tätigkeiten					
		Hilfstätigkeit	angelernte Tätigkeit	mittlere Tätigkeit und Facharbeiter-tätigkeit	höhere Tätigkeit	hochqualifizierte Tätigkeit	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Betriebsräte bei Überlasser	(mehrheitlich) keine Betriebsräte	63,0%	53,6%	58,3%	36,4%	69,2%	56,4%
	(mehrheitlich) gab es Betriebsräte	37,0%	46,4%	41,7%	63,6%	30,8%	43,6%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Betriebsräte bei Beschäftiger	(mehrheitlich) keine Betriebsräte	33,3%	28,9%	25,0%	28,1%	6,7%	27,3%
	(mehrheitlich) gab es Betriebsräte	66,7%	71,1%	75,0%	71,9%	93,3%	72,7%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Betriebsräte bei Beschäftiger oder Überlasser	(mehrheitlich) keine Betriebsräte	31,1%	26,4%	23,6%	25,0%	6,7%	25,3%
	(mehrheitlich) gab es Betriebsräte	68,9%	73,6%	76,4%	75,0%	93,3%	74,7%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Zufriedenheit mit Betriebsräten	sehr zufrieden	43,5%	52,4%	50,0%	42,9%	45,5%	49,2%
	eher zufrieden	21,7%	23,8%	29,4%	35,7%	36,4%	27,4%
	weniger zufrieden	17,4%	6,3%	8,8%	14,3%	9,1%	9,5%
	gar nicht zufrieden	17,4%	17,5%	11,8%	7,1%	9,1%	14,0%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 115: Musteraussagen nach Geschlecht inkl. Missing Values

		Geschlecht					
		männlich		weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Wechsel zur Standardbeschäftigung ist für LeiharbeiterInnen nur mehr schwer möglich	keine Angabe	30	8,0%	10	7,8%	40	8,0%
	trifft sehr zu	52	13,9%	10	7,8%	62	12,4%
	trifft eher zu	59	15,8%	18	14,0%	77	15,3%
	trifft wenig zu	66	17,7%	25	19,4%	91	18,1%
	trifft gar nicht zu	166	44,5%	66	51,2%	232	46,2%
	Gesamt	373	100,0%	129	100,0%	502	100,0%
Leiharbeit erspart die mühevoll Suche nach Arbeit	keine Angabe	22	5,9%	16	12,4%	38	7,6%
	trifft sehr zu	107	28,7%	31	24,0%	138	27,5%
	trifft eher zu	111	29,8%	22	17,1%	133	26,5%
	trifft wenig zu	53	14,2%	25	19,4%	78	15,5%
	trifft gar nicht zu	80	21,4%	35	27,1%	115	22,9%
	Gesamt	373	100,0%	129	100,0%	502	100,0%
LeiharbeiterInnen müssen immer die schlechtesten Arbeiten erledigen	keine Angabe	9	2,4%	7	5,4%	16	3,2%
	trifft sehr zu	67	18,0%	10	7,8%	77	15,3%
	trifft eher zu	62	16,6%	23	17,8%	85	16,9%
	trifft wenig zu	69	18,5%	17	13,2%	86	17,1%
	trifft gar nicht zu	166	44,5%	72	55,8%	238	47,4%
	Gesamt	373	100,0%	129	100,0%	502	100,0%
LeiharbeiterInnen werden für die gleiche Tätigkeit gleich wie Standardbesch. entlohnt	keine Angabe	26	7,0%	11	8,5%	37	7,4%
	trifft sehr zu	85	22,8%	33	25,6%	118	23,5%
	trifft eher zu	74	19,8%	26	20,2%	100	19,9%
	trifft wenig zu	91	24,4%	20	15,5%	111	22,1%
	trifft gar nicht zu	97	26,0%	39	30,2%	136	27,1%
	Gesamt	373	100,0%	129	100,0%	502	100,0%
LeiharbeiterInnen haben ein hohes Risiko, arbeitslos zu werden	keine Angabe	16	4,3%	7	5,4%	23	4,6%
	trifft sehr zu	225	60,3%	63	48,8%	288	57,4%
	trifft eher zu	71	19,0%	34	26,4%	105	20,9%
	trifft wenig zu	27	7,2%	9	7,0%	36	7,2%
	trifft gar nicht zu	34	9,1%	16	12,4%	50	10,0%
	Gesamt	373	100,0%	129	100,0%	502	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 116: Musteraussagen nach Alter

		Alter				Gesamt
		bis 24 J.	25-34 J.	35-50 J.	ab 50 J.	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	
Wechsel zur Standardbeschäftigung ist für LeiharbeiterInnen nur mehr schwer möglich	trifft sehr zu	6,8%	8,0%	15,3%	34,6%	13,4%
	trifft eher zu	19,4%	12,4%	15,9%	25,0%	16,7%
	trifft wenig zu	28,2%	19,7%	16,5%	13,5%	19,7%
	trifft gar nicht zu	45,6%	59,9%	52,4%	26,9%	50,2%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Leiharbeit erspart die mühevoll Suche nach Arbeit	trifft sehr zu	29,4%	33,3%	27,0%	29,4%	29,7%
	trifft eher zu	29,4%	31,9%	25,2%	29,4%	28,7%
	trifft wenig zu	19,3%	15,6%	14,7%	21,6%	16,8%
	trifft gar nicht zu	22,0%	19,1%	33,1%	19,6%	24,8%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
LeiharbeiterInnen müssen immer die schlechtesten Arbeiten erledigen	trifft sehr zu	15,8%	13,6%	15,2%	24,1%	15,8%
	trifft eher zu	14,0%	24,5%	14,6%	14,8%	17,5%
	trifft wenig zu	21,9%	14,3%	17,5%	18,5%	17,7%
	trifft gar nicht zu	48,2%	47,6%	52,6%	42,6%	49,0%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
LeiharbeiterInnen werden für die gleiche Tätigkeit gleich wie Standardbesch. entlohnt	trifft sehr zu	25,2%	26,4%	24,6%	25,5%	25,4%
	trifft eher zu	26,2%	19,3%	24,0%	9,8%	21,5%
	trifft wenig zu	26,2%	25,7%	21,0%	23,5%	23,9%
	trifft gar nicht zu	22,4%	28,6%	30,5%	41,2%	29,2%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
LeiharbeiterInnen haben ein hohes Risiko, arbeitslos zu werden	trifft sehr zu	50,9%	52,1%	68,4%	72,2%	60,1%
	trifft eher zu	28,3%	23,2%	18,6%	16,7%	21,9%
	trifft wenig zu	11,3%	8,5%	4,5%	7,4%	7,5%
	trifft gar nicht zu	9,4%	16,2%	8,5%	3,7%	10,4%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 117: Musteraussage "Wechsel zur Standardbeschäftigung ist nur schwer möglich" nach Branche

	Wechsel zur Standardbeschäftigung ist für LeiharbeiterInnen nur mehr schwer möglich					
	trifft sehr oder eher zu		trifft wenig oder gar nicht zu		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Keine Branche ausgewählt	5	27,8%	13	72,2%	18	100,0%
Gewerbe, Handwerk, Dienstleistungen	23	25,3%	68	74,7%	91	100,0%
Industrie	77	37,2%	130	62,8%	207	100,0%
Handel	8	30,8%	18	69,2%	26	100,0%
Bank und Versicherung	2	33,3%	4	66,7%	6	100,0%
Transport, Verkehr	11	28,2%	28	71,8%	39	100,0%
Tourismus und Freizeitwirtschaft	5	16,1%	26	83,9%	31	100,0%
Information und Consulting	8	24,2%	25	75,8%	33	100,0%
Land- und Forstwirtschaft	0	,0%	1	100,0%	1	100,0%
sonstige	0	,0%	10	100,0%	10	100,0%
Gesamt	139	30,1%	323	69,9%	462	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 118: Musteraussage "Leiharbeit erspart die mühevollle Suche nach Arbeit" nach Branche

	Leiharbeit erspart die mühevollle Suche nach Arbeit					
	trifft sehr oder eher zu		trifft wenig oder gar nicht zu		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Keine Branche ausgewählt	11	68,8%	5	31,3%	16	100,0%
Gewerbe, Handwerk, Dienstleistungen	53	55,2%	43	44,8%	96	100,0%
Industrie	126	60,3%	83	39,7%	209	100,0%
Handel	15	60,0%	10	40,0%	25	100,0%
Bank und Versicherung	3	50,0%	3	50,0%	6	100,0%
Transport, Verkehr	19	47,5%	21	52,5%	40	100,0%
Tourismus und Freizeitwirtschaft	19	65,5%	10	34,5%	29	100,0%
Information und Consulting	18	58,1%	13	41,9%	31	100,0%
Land- und Forstwirtschaft	1	100,0%	0	,0%	1	100,0%
sonstige	6	54,5%	5	45,5%	11	100,0%
Gesamt	271	58,4%	193	41,6%	464	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 119: Musteraussage "LeiharbeiterInnen müssen immer die schlechtesten Arbeiten erledigen" nach Branche

	LeiharbeiterInnen müssen immer die schlechtesten Arbeiten erledigen					
	trifft sehr oder eher zu		trifft wenig oder gar nicht zu		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Keine Branche ausgewählt	9	50,0%	9	50,0%	18	100,0%
Gewerbe, Handwerk, Dienstleistungen	31	31,6%	67	68,4%	98	100,0%
Industrie	65	29,4%	156	70,6%	221	100,0%
Handel	12	50,0%	12	50,0%	24	100,0%
Bank und Versicherung	1	14,3%	6	85,7%	7	100,0%
Transport, Verkehr	18	42,9%	24	57,1%	42	100,0%
Tourismus und Freizeitwirtschaft	12	40,0%	18	60,0%	30	100,0%
Information und Consulting	9	26,5%	25	73,5%	34	100,0%
Land- und Forstwirtschaft	1	100,0%	0	,0%	1	100,0%
sonstige	4	36,4%	7	63,6%	11	100,0%
Gesamt	162	33,3%	324	66,7%	486	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 120: LeiharbeiterInnen werden für die gleiche Tätigkeit gleich wie Standardbeschäftigte entlohnt" nach Branche

	LeiharbeiterInnen werden für die gleiche Tätigkeit gleich wie Standardbesch. entlohnt					
	trifft sehr oder eher zu		trifft wenig oder gar nicht zu		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Keine Branche ausgewählt	6	33,3%	12	66,7%	18	100,0%
Gewerbe, Handwerk, Dienstleistungen	45	49,5%	46	50,5%	91	100,0%
Industrie	103	48,6%	109	51,4%	212	100,0%
Handel	10	40,0%	15	60,0%	25	100,0%
Bank und Versicherung	3	42,9%	4	57,1%	7	100,0%
Transport, Verkehr	21	51,2%	20	48,8%	41	100,0%
Tourismus und Freizeitwirtschaft	12	41,4%	17	58,6%	29	100,0%
Information und Consulting	14	45,2%	17	54,8%	31	100,0%
Land- und Forstwirtschaft	1	100,0%	0	,0%	1	100,0%
sonstige	3	30,0%	7	70,0%	10	100,0%
Gesamt	218	46,9%	247	53,1%	465	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 121: Musteraussage "LeiharbeiterInnen haben ein hohes Risiko, arbeitslos zu werden" nach Branche

	LeiharbeiterInnen haben ein hohes Risiko, arbeitslos zu werden					
	trifft sehr oder eher zu		trifft wenig oder gar nicht zu		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Keine Branche ausgewählt	12	66,7%	6	33,3%	18	100,0%
Gewerbe, Handwerk, Dienstleistungen	78	82,1%	17	17,9%	95	100,0%
Industrie	197	90,0%	22	10,0%	219	100,0%
Handel	22	84,6%	4	15,4%	26	100,0%
Bank und Versicherung	4	57,1%	3	42,9%	7	100,0%
Transport, Verkehr	31	73,8%	11	26,2%	42	100,0%
Tourismus und Freizeitwirtschaft	19	61,3%	12	38,7%	31	100,0%
Information und Consulting	20	69,0%	9	31,0%	29	100,0%
Land- und Forstwirtschaft	1	100,0%	0	,0%	1	100,0%
sonstige	9	81,8%	2	18,2%	11	100,0%
Gesamt	393	82,0%	86	18,0%	479	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 122: Teilnahme an Weiterbildung und Weiterbildungsinteresse nach Geschlecht

		Geschlecht					
		männlich		weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Im Jahr 2008 an beruflicher Weiterbildung im Rahmen der Arbeitszeit teilgenommen	nein	328	88,2%	118	92,2%	446	89,2%
	ja	44	11,8%	10	7,8%	54	10,8%
	Gesamt	372	100,0%	128	100,0%	500	100,0%
Im Jahr 2008 an beruflicher vom Überlasser finanziell geförderter Weiterbildung teilgenommen	nein	344	92,7%	123	95,3%	467	93,4%
	ja	27	7,3%	6	4,7%	33	6,6%
	Gesamt	371	100,0%	129	100,0%	500	100,0%
Im Jahr 2008 an beruflicher Weiterbildung teilgenommen (gefördert oder Arbeitzeit)	nein	320	86,0%	116	90,6%	436	87,2%
	ja	52	14,0%	12	9,4%	64	12,8%
	Gesamt	372	100,0%	128	100,0%	500	100,0%
Interesse an beruflicher Weiterbildung im Jahr 2008	nein	179	57,6%	71	62,8%	250	59,0%
	ja	132	42,4%	42	37,2%	174	41,0%
	Gesamt	311	100,0%	113	100,0%	424	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 123: Teilnahme an Weiterbildung und Weiterbildungsinteresse nach Alter

		Alter				
		bis 24 J.	25-34 J.	35-50 J.	ab 50 J.	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Im Jahr 2008 an beruflicher Weiterbildung im Rahmen der Arbeitszeit teilgenommen	nein	93,9%	85,9%	87,2%	94,7%	89,2%
	ja	6,1%	14,1%	12,8%	5,3%	10,8%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Im Jahr 2008 an beruflicher vom Überlasser finanziell geförderter Weiterbildung teilgenommen	nein	93,0%	92,7%	93,3%	96,5%	93,4%
	ja	7,0%	7,3%	6,7%	3,5%	6,6%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Im Jahr 2008 an beruflicher Weiterbildung teilgenommen (gefördert oder Arbeitzeit)	nein	89,5%	85,2%	85,6%	93,0%	87,2%
	ja	10,5%	14,8%	14,4%	7,0%	12,8%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Interesse an beruflicher Weiterbildung im Jahr 2008	nein	62,4%	54,0%	58,6%	65,4%	59,0%
	ja	37,6%	46,0%	41,4%	34,6%	41,0%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 124: Teilnahme an Weiterbildung und Weiterbildungsinteresse nach höchster abgeschlossener Ausbildung

		Höchste abgeschl. Ausbildung			
		geringes Qualifikationsniveau	mittleres Qualifikationsniveau	hohes Qualifikationsniveau	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Im Jahr 2008 an beruflicher Weiterbildung im Rahmen der Arbeitszeit teilgenommen	nein	92,2%	90,7%	83,7%	89,2%
	ja	7,8%	9,3%	16,3%	10,8%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Im Jahr 2008 an beruflicher vom Überlasser finanziell geförderter Weiterbildung teilgenommen	nein	98,0%	94,4%	88,6%	93,4%
	ja	2,0%	5,6%	11,4%	6,6%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Im Jahr 2008 an beruflicher Weiterbildung teilgenommen (gefördert oder Arbeitzeit)	nein	92,2%	89,2%	79,7%	87,1%
	ja	7,8%	10,8%	20,3%	12,9%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Interesse an beruflicher Weiterbildung im Jahr 2008	nein	68,9%	54,8%	65,3%	58,8%
	ja	31,1%	45,2%	34,7%	41,2%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 125: Teilnahme an Weiterbildung und Weiterbildungsinteresse nach Status

		Arbeitsvertrag		
		(überwiegend) ArbeiterIn	(überwiegend) AngestellteR	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Im Jahr 2008 an beruflicher Weiterbildung im Rahmen der Arbeitszeit teilgenommen	nein	92,5%	81,5%	88,8%
	ja	7,5%	18,5%	11,2%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Im Jahr 2008 an beruflicher vom Überlasser finanziell geförderter Weiterbildung teilgenommen	nein	94,7%	89,7%	93,0%
	ja	5,3%	10,3%	7,0%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Im Jahr 2008 an beruflicher Weiterbildung teilgenommen (gefördert oder Arbeitzeit)	nein	90,9%	78,3%	86,7%
	ja	9,1%	21,7%	13,3%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Interesse an beruflicher Weiterbildung im Jahr 2008	nein	58,0%	57,0%	57,7%
	ja	42,0%	43,0%	42,3%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 126: Teilnahme an Weiterbildung und Weiterbildungsinteresse nach Haupt-, Nebenerwerb

		Haupt-/Nebenerwerb		
		(Hauptsächlich) Nebenerwerb	(Hauptsächlich) Haupterwerb	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Im Jahr 2008 an beruflicher Weiterbildung im Rahmen der Arbeitszeit teilgenommen	nein	96,6%	87,6%	89,2%
	ja	3,4%	12,4%	10,8%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Im Jahr 2008 an beruflicher vom Überlasser finanziell geförderter Weiterbildung teilgenommen	nein	93,2%	93,4%	93,4%
	ja	6,8%	6,6%	6,6%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Im Jahr 2008 an beruflicher Weiterbildung teilgenommen (gefördert oder Arbeitzeit)	nein	92,0%	86,2%	87,2%
	ja	8,0%	13,8%	12,8%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
Interesse an beruflicher Weiterbildung im Jahr 2008	nein	85,7%	53,0%	59,0%
	ja	14,3%	47,0%	41,0%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 127: Teilnahme an Weiterbildung und Weiterbildungsinteresse nach beruflichem Tätigkeitsniveau

		Berufliches Tätigkeitsniveau			
		geringes Tätigkeitsniveau	mittleres Tätigkeitsniveau	hohes Tätigkeitsniveau	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Im Jahr 2008 an beruflicher Weiterbildung im Rahmen der Arbeitszeit teilgenommen	nein	94,0%	88,2%	66,7%	89,2%
	ja	6,0%	11,8%	33,3%	10,8%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Im Jahr 2008 an beruflicher vom Überlasser finanziell geförderter Weiterbildung teilgenommen	nein	95,8%	93,0%	81,6%	93,4%
	ja	4,2%	7,0%	18,4%	6,6%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Im Jahr 2008 an beruflicher Weiterbildung teilgenommen (gefördert oder Arbeitzeit)	nein	92,1%	87,1%	60,4%	87,2%
	ja	7,9%	12,9%	39,6%	12,8%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Interesse an beruflicher Weiterbildung im Jahr 2008	nein	61,6%	56,7%	50,0%	59,0%
	ja	38,4%	43,3%	50,0%	41,0%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 128: Teilnahme an Weiterbildung und Weiterbildungsinteresse nach ausgewählten Berufsgruppen

		Berufsprofil der Tätigkeit					Gesamt
		Bau	Metall - Elektroberufe	Hilfsberufe	Techniker	Büroberufe	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	
Im Jahr 2008 an beruflicher Weiterbildung im Rahmen der Arbeitszeit teilgenommen	nein	92,9%	88,0%	95,2%	76,9%	86,9%	88,4%
	ja	7,1%	12,0%	4,8%	23,1%	13,1%	11,6%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Im Jahr 2008 an beruflicher vom Überlasser finanziell geförderter Weiterbildung teilgenommen	nein	95,2%	94,4%	96,8%	82,1%	95,1%	93,6%
	ja	4,8%	5,6%	3,2%	17,9%	4,9%	6,4%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Im Jahr 2008 an beruflicher Weiterbildung teilgenommen (gefördert oder Arbeitzeit)	nein	92,9%	86,6%	93,5%	74,4%	85,2%	87,0%
	ja	7,1%	13,4%	6,5%	25,6%	14,8%	13,0%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Interesse an beruflicher Weiterbildung im Jahr 2008	nein	75,7%	49,6%	64,3%	64,3%	58,8%	58,7%
	ja	24,3%	50,4%	35,7%	35,7%	41,2%	41,3%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 129: MULTIPLE RESPONSE - Inhalte der gewünschten Weiterbildung nach Geschlecht

	Geschlecht					
	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Bereich Lagerwesen, Transport	7	5,4%	1	2,6%	8	4,7%
Buchhaltung, Bürokaufmann, Einkauf	5	3,8%	4	10,3%	9	5,3%
ECDL (Computerführerschein)	11	8,5%	2	5,1%	13	7,7%
EDV bzw IT Know-How	10	7,7%	3	7,7%	13	7,7%
Fremdsprachen auffrischen, vertiefen	11	8,5%	7	17,9%	18	10,7%
Keine exakte Vorstellung	15	11,5%	6	15,4%	21	12,4%
Rhetorik oder Verkaufs- und Verhandlungsgepräche	1	,8%	0	,0%	1	,6%
Stapler-, PKW-, LKW-Führerschein oder sonstige technische Berechtigung	0	,0%	1	2,6%	1	,6%
Technisch-Handwerkliche Weiterbildung im Bereich Metall	32	24,6%	3	7,7%	35	20,7%
Technisch-Handwerkliche Weiterbildung im Bereich Bau	3	2,3%	0	,0%	3	1,8%
Technisch-Handwerkliche Weiterbildung im Bereich Mechatronik	15	11,5%	1	2,6%	16	9,5%
Technisch-Handwerkliche Weiterbildung im Bereich Holz	4	3,1%	1	2,6%	5	3,0%
Sonstige Technisch-Handwerkliche Weiterbildung	12	9,2%	1	2,6%	13	7,7%
Vorbereitung auf Gesellen- oder Meisterprüfung	6	4,6%	0	,0%	6	3,6%
Sonstiges	18	13,8%	13	33,3%	31	18,3%
Gesamt	130	115,4%	39	110,3%	169	114,2%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 130: MULTIPLE RESPONSE - Inhalte der gewünschten Weiterbildung nach Alter

	Alter				
	bis 24 J.	25-34 J.	35-50 J.	ab 50 J.	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Bereich Lagerwesen, Transport	5,3%	3,6%	7,0%	,0%	4,7%
Buchhaltung, Bürokaufmann, Einkauf	5,3%	7,1%	3,5%	5,6%	5,3%
ECDL (Computerführerschein)	2,6%	7,1%	8,8%	16,7%	7,7%
EDV bzw IT Know-How	13,2%	5,4%	7,0%	5,6%	7,7%
Fremdsprachen auffrischen, vertiefen	5,3%	12,5%	8,8%	22,2%	10,7%
Keine exakte Vorstellung	10,5%	12,5%	15,8%	5,6%	12,4%
Rhetorik oder Verkaufs- und Verhandlungsgepräche	,0%	1,8%	,0%	,0%	,6%
Stapler-, PKW-, LKW-Führerschein oder sonstige technische Berechtigung	,0%	,0%	,0%	5,6%	,6%
Technisch-Handwerkliche Weiterbildung im Bereich Metall	21,1%	17,9%	21,1%	27,8%	20,7%
Technisch-Handwerkliche Weiterbildung im Bereich Bau	,0%	3,6%	1,8%	,0%	1,8%
Technisch-Handwerkliche Weiterbildung im Bereich Mechatronik	7,9%	8,9%	8,8%	16,7%	9,5%
Technisch-Handwerkliche Weiterbildung im Bereich Holz	2,6%	5,4%	1,8%	,0%	3,0%
Sonstige Technisch-Handwerkliche Weiterbildung	5,3%	10,7%	7,0%	5,6%	7,7%
Vorbereitung auf Gesellen- oder Meisterprüfung	2,6%	3,6%	5,3%	,0%	3,6%
Sonstiges	23,7%	19,6%	15,8%	11,1%	18,3%
Gesamt	105,3%	119,6%	112,3%	122,2%	114,2%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 131: MULTIPLE RESPONSE - Hinderungsgründe für fehlende Teilnahme nach Geschlecht

		Geschlecht					
		männlich		weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Hinderungsgründe für fehlende Teilnahme	das Beschäftigungsverhältnis dauerte zu kurz	4	3,4%	2	5,7%	6	4,0%
	fehlende Zeitressourcen (Schichtarbeit, hohe Arbeitsbelastung)	22	19,0%	1	2,9%	23	15,2%
	keine Finanzierung der Weiterbildung durch Überlasserbetrieb	23	19,8%	4	11,4%	27	17,9%
	keine Freigabe von Beschäftigterbetrieb	7	6,0%	2	5,7%	9	6,0%
	keine Kursangebote vom Überlasser erhalten	64	55,2%	27	77,1%	91	60,3%
	nichts von geförderter Weiterbildung gewusst	1	,9%	1	2,9%	2	1,3%
	Weiterbildung nur bei Stammebelegschaft unterstützt	8	6,9%	2	5,7%	10	6,6%
	Gesamt	116	111,2%	35	111,4%	151	111,3%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 132: MULTIPLE RESPONSE - Hinderungsgründe für fehlende Teilnahme nach Alter

		Alter				
		bis 24 J.	25-34 J.	35-50 J.	ab 50 J.	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Hinderungsgründe für fehlende Teilnahme	das Beschäftigungsverhältnis dauerte zu kurz	6,5%	2,0%	5,7%	,0%	4,0%
	fehlende Zeitressourcen (Schichtarbeit, hohe Arbeitsbelastung)	9,7%	20,0%	13,2%	17,6%	15,2%
	keine Finanzierung der Weiterbildung durch Überlasserbetrieb	12,9%	24,0%	15,1%	17,6%	17,9%
	keine Freigabe von Beschäftigterbetrieb	16,1%	6,0%	1,9%	,0%	6,0%
	keine Kursangebote vom Überlasser erhalten	51,6%	56,0%	67,9%	64,7%	60,3%
	nichts von geförderter Weiterbildung gewusst	,0%	2,0%	1,9%	,0%	1,3%
	Weiterbildung nur bei Stammebelegschaft unterstützt	6,5%	6,0%	5,7%	11,8%	6,6%
	Gesamt	103,2%	116,0%	111,3%	111,8%	111,3%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 133: Kenntnis vom Bildungsfonds für LeiharbeiterInnen nach Geschlecht

		Geschlecht					
		männlich		weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Schon einmal vom Bildungsfonds für LeiharbeiterInnen gehört	nein	323	86,6%	121	93,8%	444	88,4%
	ja	50	13,4%	8	6,2%	58	11,6%
	Gesamt	373	100,0%	129	100,0%	502	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 134: Kenntnis vom Bildungsfonds für LeiharbeiterInnen nach Alter

		Alter				
		bis 24 J.	25-34 J.	35-50 J.	ab 50 J.	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Schon einmal vom Bildungsfonds für LeiharbeiterInnen gehört	nein	92,1%	88,7%	88,4%	80,7%	88,4%
	ja	7,9%	11,3%	11,6%	19,3%	11,6%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 135: Kenntnis vom Bildungsfonds für LeiharbeiterInnen nach Status

		Arbeitsvertrag		
		(überwiegend) ArbeiterIn	(überwiegend) AngestellteR	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Schon einmal vom Bildungsfonds für LeiharbeiterInnen gehört	nein	87,8%	90,4%	88,7%
	ja	12,2%	9,6%	11,3%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 136: Einkommen als Mittel, um Lebensunterhalt zu bestreiten nach Geschlecht inkl. missing Values

	Geschlecht					
	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
keine Angabe	7	1,9%	3	2,3%	10	2,0%
sehr gut	73	19,6%	24	18,6%	97	19,3%
eher gut	109	29,2%	41	31,8%	150	29,9%
befriedigend	117	31,4%	29	22,5%	146	29,1%
eher schlecht	46	12,3%	18	14,0%	64	12,7%
sehr schlecht	21	5,6%	14	10,9%	35	7,0%
Gesamt	373	100,0%	129	100,0%	502	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 137: Einkommen als Mittel, um Lebensunterhalt zu bestreiten nach Geschlecht

	Geschlecht					
	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
sehr gut	73	19,9%	24	19,0%	97	19,7%
eher gut	109	29,8%	41	32,5%	150	30,5%
befriedigend	117	32,0%	29	23,0%	146	29,7%
eher schlecht	46	12,6%	18	14,3%	64	13,0%
sehr schlecht	21	5,7%	14	11,1%	35	7,1%
Gesamt	366	100,0%	126	100,0%	492	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Tabelle 138: Einkommen als Mittel, um Lebensunterhalt zu bestreiten nach Alter

	Alter				
	bis 24 J.	25-34 J.	35-50 J.	ab 50 J.	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
sehr gut	20,5%	25,9%	16,8%	11,1%	19,7%
eher gut	30,4%	31,3%	31,3%	25,9%	30,5%
befriedigend	32,1%	19,7%	33,0%	40,7%	29,7%
eher schlecht	8,9%	16,3%	12,8%	13,0%	13,0%
sehr schlecht	8,0%	6,8%	6,1%	9,3%	7,1%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

12.2 Materialien zu den Strukturanalysen

Tabelle 139: Leiharbeitsverhältnisse nach Geschlecht und Migrationshintergrund, Jahresmittelwert der Monate; Geschlecht Männlich NEU

	ÖSTERREICH	EU 14 / EFTA	JUGOSL. NACHF.	EU-NMS 10	SONST. EUROPA	TÜRKEI	ANDERES	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
1997	81,2%	1,0%	6,8%	2,3%	1,3%	4,2%	3,2%	100,0%
1998	79,1%	1,1%	7,5%	2,5%	1,8%	4,6%	3,5%	100,0%
1999	76,8%	1,5%	8,6%	2,7%	2,1%	5,1%	3,3%	100,0%
2000	75,2%	2,0%	9,3%	2,9%	2,2%	5,2%	3,3%	100,0%
2001	74,5%	2,5%	9,2%	3,1%	2,3%	5,1%	3,4%	100,0%
2002	72,0%	3,5%	10,1%	3,0%	2,1%	5,8%	3,5%	100,0%
2003	69,5%	5,9%	10,5%	2,9%	1,9%	5,7%	3,5%	100,0%
2004	67,8%	8,3%	10,3%	2,6%	1,8%	5,4%	3,7%	100,0%
2005	66,9%	9,2%	9,9%	2,5%	1,8%	5,4%	4,3%	100,0%
2006	65,2%	9,8%	10,2%	2,4%	2,1%	6,0%	4,4%	100,0%
2007	64,2%	10,3%	10,3%	2,5%	2,2%	6,1%	4,4%	100,0%
2008	63,2%	11,2%	9,8%	2,7%	2,3%	5,9%	4,8%	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

Tabelle 140: Leiharbeitsverhältnisse nach Geschlecht und Migrationshintergrund, Jahresmittelwert der Monate; Geschlecht Weiblich NEU

	ÖSTERREICH	EU 14 / EFTA	JUGOSL. NACHF.	EU-NMS 10	SONST. EUROPA	TÜRKEI	ANDERES	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
1997	81,9%	1,8%	8,7%	1,1%	,9%	3,1%	2,5%	100,0%
1998	81,7%	2,0%	7,8%	1,3%	1,1%	3,4%	2,7%	100,0%
1999	80,4%	2,3%	8,3%	1,1%	1,2%	4,0%	2,8%	100,0%
2000	79,2%	2,2%	9,2%	1,3%	1,3%	3,8%	3,1%	100,0%
2001	79,2%	2,1%	8,7%	1,4%	1,4%	3,5%	3,5%	100,0%
2002	77,3%	2,0%	9,6%	1,6%	1,5%	4,1%	3,9%	100,0%
2003	75,6%	2,1%	10,8%	1,6%	1,8%	4,0%	4,0%	100,0%
2004	76,0%	2,5%	10,5%	1,7%	1,8%	3,6%	3,9%	100,0%
2005	75,8%	3,0%	9,9%	1,6%	1,9%	3,7%	4,0%	100,0%
2006	74,4%	3,1%	10,6%	1,9%	2,1%	4,2%	3,8%	100,0%
2007	72,9%	3,3%	11,1%	2,1%	2,4%	4,5%	3,7%	100,0%
2008	72,0%	3,5%	11,1%	2,3%	2,4%	4,6%	4,2%	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

12.3 Materialien zum Einkommen

Tabelle 141: Einkommen aus der Zeitarbeit nach Geschlecht und Bundesland, Jahresdurchschnittswerte

		Bundesland									
		BGLD	KTN	NÖ	OÖ	SZBG	STMK	TIR	VBG	WIEN	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
2005	1 BIS 500 €	1,0%	,7%	1,6%	,7%	1,4%	1,5%	2,7%	,5%	2,1%	1,4%
	2 501 € BIS 1.000 €	8,3%	3,5%	5,7%	4,2%	3,9%	4,7%	5,6%	3,0%	9,3%	6,0%
	3 1.001 € BIS 1.500 €	13,4%	16,2%	18,3%	12,5%	15,7%	10,9%	18,5%	11,0%	22,0%	16,5%
	4 1.501 € BIS 2.000 €	51,3%	54,2%	42,9%	42,5%	51,6%	42,0%	43,5%	54,9%	37,7%	42,7%
	5 2.001 € BIS 2.500 €	20,6%	18,1%	20,8%	26,9%	21,1%	26,0%	20,4%	20,7%	17,3%	21,8%
	6 2.501 € BIS 3.000 €	3,2%	4,5%	7,1%	8,3%	3,9%	8,8%	5,1%	4,8%	6,0%	6,9%
	7 ÜBER 3.000 €	2,1%	2,8%	3,6%	4,8%	2,5%	6,1%	4,3%	5,1%	5,6%	4,8%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
2007	1 BIS 500 €	4,0%	,4%	,9%	,5%	1,0%	,9%	1,7%	,6%	2,2%	1,2%
	2 501 € BIS 1.000 €	7,2%	2,7%	5,4%	2,9%	4,9%	4,4%	6,6%	3,2%	10,4%	5,9%
	3 1.001 € BIS 1.500 €	12,0%	14,2%	15,4%	9,8%	15,5%	10,0%	15,2%	11,4%	19,3%	14,2%
	4 1.501 € BIS 2.000 €	43,1%	48,2%	38,7%	37,4%	41,9%	35,9%	40,0%	49,0%	33,1%	37,5%
	5 2.001 € BIS 2.500 €	24,7%	25,8%	25,8%	30,6%	25,9%	30,3%	25,1%	24,3%	20,1%	25,9%
	6 2.501 € BIS 3.000 €	5,2%	5,3%	8,7%	12,4%	6,8%	11,2%	7,3%	6,1%	6,9%	9,1%
	7 ÜBER 3.000 €	3,7%	3,4%	5,1%	6,4%	4,0%	7,2%	4,1%	5,5%	7,8%	6,3%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

Tabelle 142: Einkommen aus der Zeitarbeit nach Geschlecht, Österreich, Jahresdurchschnittswerte

		Geschlecht		
		Männlich	Weiblich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
2005	1 BIS 500 €	,9%	3,2%	1,4%
	2 501 € BIS 1.000 €	3,8%	13,6%	5,9%
	3 1.001 € BIS 1.500 €	13,2%	27,4%	16,4%
	4 1.501 € BIS 2.000 €	44,4%	36,5%	42,6%
	5 2.001 € BIS 2.500 €	24,9%	11,1%	21,8%
	6 2.501 € BIS 3.000 €	7,6%	4,9%	7,0%
	7 ÜBER 3.000 €	5,2%	3,4%	4,8%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
2007	1 BIS 500 €	,8%	2,4%	1,2%
	2 501 € BIS 1.000 €	3,5%	12,6%	5,8%
	3 1.001 € BIS 1.500 €	10,6%	24,4%	14,1%
	4 1.501 € BIS 2.000 €	37,8%	36,3%	37,4%
	5 2.001 € BIS 2.500 €	29,8%	14,9%	25,9%
	6 2.501 € BIS 3.000 €	10,5%	5,4%	9,2%
	7 ÜBER 3.000 €	7,2%	4,0%	6,4%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

Tabelle 143: Einkommen aus der Zeitarbeit nach Alter und Geschlecht, Österreich, Jahresdurchschnittswerte; Männlich

		Alter				
		bis 24 J.	25-34 J.	35-49 J.	ab 50 J.	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
2005	1 BIS 500 €	1,2%	1,0%	,7%	1,0%	,9%
	2 501 € BIS 1.000 €	5,3%	3,8%	2,8%	2,5%	3,8%
	3 1.001 € BIS 1.500 €	16,7%	13,2%	11,0%	10,2%	13,2%
	4 1.501 € BIS 2.000 €	46,4%	43,6%	43,9%	42,0%	44,4%
	5 2.001 € BIS 2.500 €	23,1%	24,5%	26,2%	26,9%	24,9%
	6 2.501 € BIS 3.000 €	5,8%	8,6%	8,2%	8,1%	7,6%
	7 ÜBER 3.000 €	1,5%	5,3%	7,3%	9,3%	5,2%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
2007	1 BIS 500 €	,9%	,8%	,5%	,9%	,8%
	2 501 € BIS 1.000 €	4,5%	3,2%	2,9%	3,1%	3,5%
	3 1.001 € BIS 1.500 €	13,8%	10,4%	8,4%	7,8%	10,6%
	4 1.501 € BIS 2.000 €	40,6%	36,8%	36,7%	34,8%	37,8%
	5 2.001 € BIS 2.500 €	28,2%	29,4%	30,9%	32,0%	29,8%
	6 2.501 € BIS 3.000 €	9,0%	11,3%	11,2%	10,1%	10,5%
	7 ÜBER 3.000 €	2,8%	8,1%	9,4%	11,4%	7,2%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

Tabelle 144: Einkommen aus der Zeitarbeit nach Alter und Geschlecht, Österreich, Jahresdurchschnittswerte; Weiblich

		Alter				
		bis 24 J.	25-34 J.	35-49 J.	ab 50 J.	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
2005	1 BIS 500 €	4,7%	2,6%	2,0%	3,7%	3,2%
	2 501 € BIS 1.000 €	12,6%	14,2%	13,6%	16,2%	13,6%
	3 1.001 € BIS 1.500 €	28,2%	24,8%	28,4%	27,6%	27,4%
	4 1.501 € BIS 2.000 €	42,0%	32,7%	34,7%	29,7%	36,5%
	5 2.001 € BIS 2.500 €	9,4%	13,5%	11,1%	10,4%	11,1%
	6 2.501 € BIS 3.000 €	2,6%	7,5%	5,4%	4,7%	4,9%
	7 ÜBER 3.000 €	,5%	4,7%	4,8%	7,7%	3,4%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
2007	1 BIS 500 €	3,5%	1,9%	1,5%	3,1%	2,4%
	2 501 € BIS 1.000 €	11,5%	13,3%	12,7%	15,9%	12,6%
	3 1.001 € BIS 1.500 €	23,8%	22,9%	26,3%	24,7%	24,4%
	4 1.501 € BIS 2.000 €	42,4%	31,7%	34,7%	29,6%	36,3%
	5 2.001 € BIS 2.500 €	14,5%	16,7%	13,8%	14,0%	14,9%
	6 2.501 € BIS 3.000 €	3,3%	8,1%	5,3%	5,7%	5,4%
	7 ÜBER 3.000 €	,8%	5,5%	5,6%	7,0%	4,0%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

Tabelle 145: Einkommen aus der Zeitarbeit nach Alter und Geschlecht, Österreich, Jahresdurchschnittswerte; Gesamt

		Alter				
		bis 24 J.	25-34 J.	35-49 J.	ab 50 J.	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
2005	1 BIS 500 €	2,1%	1,3%	,9%	1,5%	1,4%
	2 501 € BIS 1.000 €	7,1%	6,0%	5,1%	4,8%	5,9%
	3 1.001 € BIS 1.500 €	19,6%	15,7%	14,8%	13,0%	16,4%
	4 1.501 € BIS 2.000 €	45,3%	41,3%	41,9%	40,0%	42,6%
	5 2.001 € BIS 2.500 €	19,6%	22,2%	22,9%	24,2%	21,8%
	6 2.501 € BIS 3.000 €	5,0%	8,4%	7,6%	7,5%	7,0%
	7 ÜBER 3.000 €	1,3%	5,2%	6,7%	9,0%	4,8%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
2007	1 BIS 500 €	1,7%	1,0%	,8%	1,3%	1,2%
	2 501 € BIS 1.000 €	6,5%	5,6%	5,5%	5,3%	5,8%
	3 1.001 € BIS 1.500 €	16,7%	13,4%	13,0%	10,7%	14,1%
	4 1.501 € BIS 2.000 €	41,1%	35,5%	36,2%	33,9%	37,4%
	5 2.001 € BIS 2.500 €	24,3%	26,3%	26,5%	28,8%	25,9%
	6 2.501 € BIS 3.000 €	7,4%	10,6%	9,7%	9,3%	9,2%
	7 ÜBER 3.000 €	2,3%	7,5%	8,4%	10,7%	6,4%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

Tabelle 146: Einkommen aus der Zeitarbeit nach Geschlecht und Migrationshintergrund, Jahresdurchschnittswerte, Anzahl; Geschlecht Männlich

		Migrationshintergrund							
		01 ÖSTERREICH	02 EU 14 / EFTA	03 JUGOSLAV. NACHF.	04 EU-NMS 10	05 SONST. EUROPA	06 TÜRK. KEI	07 ANDERES	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
2005	1 BIS 500 €	,9%	,5%	,4%	,5%	1,0%	1,0%	4,4%	,9%
	2 501 € BIS 1.000 €	3,6%	1,7%	2,9%	2,2%	2,0%	4,5%	12,9%	3,8%
	3 1.001 € BIS 1.500 €	12,2%	10,3%	15,0%	9,0%	12,3%	18,7%	25,8%	13,2%
	4 1.501 € BIS 2.000 €	40,4%	59,5%	51,2%	45,0%	47,6%	53,2%	33,6%	44,4%
	5 2.001 € BIS 2.500 €	26,8%	20,8%	23,7%	34,1%	28,1%	17,6%	15,3%	24,9%
	6 2.501 € BIS 3.000 €	9,4%	3,4%	4,9%	6,8%	6,6%	3,8%	5,1%	7,6%
	7 ÜBER 3.000 €	6,8%	3,8%	1,7%	2,4%	2,4%	1,1%	2,8%	5,2%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
2007	1 BIS 500 €	,7%	,5%	,4%	,5%	1,8%	,4%	2,5%	,8%
	2 501 € BIS 1.000 €	3,3%	2,1%	3,3%	2,0%	4,5%	3,3%	9,7%	3,5%
	3 1.001 € BIS 1.500 €	9,2%	8,5%	12,4%	8,4%	14,9%	14,3%	22,1%	10,6%
	4 1.501 € BIS 2.000 €	34,1%	48,5%	43,3%	34,8%	38,7%	46,7%	36,5%	37,8%
	5 2.001 € BIS 2.500 €	30,5%	30,1%	29,6%	39,5%	28,2%	27,5%	18,8%	29,8%
	6 2.501 € BIS 3.000 €	12,6%	6,2%	7,7%	10,0%	7,8%	5,8%	7,3%	10,5%
	7 ÜBER 3.000 €	9,5%	4,1%	3,3%	4,8%	4,2%	2,0%	3,1%	7,2%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

Tabelle 147: Einkommen aus der Zeitarbeit nach Geschlecht und Migrationshintergrund, Jahresdurchschnittswerte, Anzahl; Geschlecht Weiblich

		Migrationshintergrund							Gesamt
		01 ÖS- TERREICH	02 EU 14 / EFTA	03 JU- GOSL. NACHF.	04 EU-NMS 10	05 SONST. EUROPA	06 TÜR- KEI	07 AN- DERES	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	
2005	1 BIS 500 €	3,1%	4,7%	2,0%	5,1%	3,5%	4,7%	4,7%	3,2%
	2 501 € BIS 1.000 €	13,5%	12,0%	13,4%	22,8%	13,8%	10,1%	15,4%	13,6%
	3 1.001 € BIS 1.500 €	25,2%	24,0%	38,1%	29,7%	34,8%	35,2%	29,2%	27,4%
	4 1.501 € BIS 2.000 €	36,5%	33,9%	37,8%	29,9%	35,8%	42,0%	31,9%	36,5%
	5 2.001 € BIS 2.500 €	11,9%	16,3%	7,3%	6,9%	9,2%	6,1%	8,7%	11,1%
	6 2.501 € BIS 3.000 €	5,7%	5,2%	,9%	4,1%	2,2%	1,5%	5,4%	4,9%
	7 ÜBER 3.000 €	4,1%	3,8%	,4%	1,5%	,6%	,3%	4,7%	3,4%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
2007	1 BIS 500 €	2,4%	2,1%	1,1%	3,2%	2,4%	3,5%	4,1%	2,4%
	2 501 € BIS 1.000 €	12,3%	10,4%	12,2%	16,6%	12,5%	14,6%	17,2%	12,6%
	3 1.001 € BIS 1.500 €	22,5%	21,7%	32,9%	28,7%	24,2%	29,0%	28,4%	24,4%
	4 1.501 € BIS 2.000 €	35,4%	36,9%	40,0%	33,6%	42,8%	41,6%	31,2%	36,3%
	5 2.001 € BIS 2.500 €	16,2%	16,3%	10,9%	11,0%	13,9%	9,6%	9,7%	14,9%
	6 2.501 € BIS 3.000 €	6,3%	6,8%	2,1%	4,4%	2,7%	1,2%	5,9%	5,4%
	7 ÜBER 3.000 €	4,9%	5,7%	,7%	2,5%	1,5%	,5%	3,6%	4,0%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

Tabelle 148: Einkommen aus der Zeitarbeit nach Geschlecht und Migrationshintergrund, Jahresdurchschnittswerte, Anzahl; Geschlecht Gesamt

		Migrationshintergrund							Gesamt
		01 ÖS- TERREICH	02 EU 14 / EFTA	03 JU- GOSL. NACHF.	04 EU-NMS 10	05 SONST. EUROPA	06 TÜR- KEI	07 AN- DERES	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	
2005	1 BIS 500 €	1,4%	,8%	,8%	1,4%	1,6%	1,6%	4,5%	1,4%
	2 501 € BIS 1.000 €	6,1%	2,5%	5,2%	6,2%	5,1%	5,4%	13,4%	5,9%
	3 1.001 € BIS 1.500 €	15,4%	11,4%	20,1%	13,0%	18,2%	21,3%	26,4%	16,4%
	4 1.501 € BIS 2.000 €	39,4%	57,4%	48,3%	42,1%	44,5%	51,5%	33,3%	42,6%
	5 2.001 € BIS 2.500 €	23,1%	20,4%	20,1%	28,9%	23,2%	15,8%	14,0%	21,8%
	6 2.501 € BIS 3.000 €	8,4%	3,5%	4,1%	6,3%	5,4%	3,5%	5,2%	7,0%
	7 ÜBER 3.000 €	6,1%	3,8%	1,5%	2,2%	1,9%	1,0%	3,2%	4,8%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
2007	1 BIS 500 €	1,2%	,7%	,6%	1,2%	2,0%	1,0%	2,8%	1,2%
	2 501 € BIS 1.000 €	5,8%	2,9%	5,6%	5,9%	6,7%	5,7%	11,4%	5,8%
	3 1.001 € BIS 1.500 €	12,9%	9,9%	17,9%	13,9%	17,5%	17,4%	23,5%	14,1%
	4 1.501 € BIS 2.000 €	34,5%	47,3%	42,4%	34,5%	39,8%	45,6%	35,3%	37,4%
	5 2.001 € BIS 2.500 €	26,5%	28,7%	24,7%	31,9%	24,3%	23,8%	16,7%	25,9%
	6 2.501 € BIS 3.000 €	10,8%	6,3%	6,2%	8,5%	6,4%	4,8%	7,0%	9,2%
	7 ÜBER 3.000 €	8,2%	4,3%	2,6%	4,2%	3,4%	1,7%	3,2%	6,4%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

12.4 Materialien zur Abgangstypologie

Tabelle 149: Abgangstypologie nach Ende eines Leiharbeitsverhältnisses nach Geschlecht; Geschlecht Männlich

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Standardb. inkl. Lehre	18,3%	19,7%	21,4%	20,9%	20,2%	18,3%	17,7%	17,5%	17,6%	19,3%	21,2%	21,7%
Selbstst. Besch.	,9%	1,0%	1,3%	1,7%	1,6%	1,6%	1,6%	1,6%	1,5%	1,4%	1,3%	1,5%
Leiharbeit	40,5%	40,2%	39,2%	40,0%	35,8%	35,3%	36,1%	37,3%	37,7%	37,5%	36,5%	32,7%
Sonst. Atyp. Besch.	1,1%	1,7%	2,0%	2,2%	2,3%	2,2%	2,1%	2,3%	2,4%	2,5%	2,4%	2,9%
Arbeitslosigkeit	24,7%	24,2%	21,3%	19,9%	24,5%	28,2%	28,1%	27,0%	27,6%	26,3%	25,4%	31,7%
OLF gesichert	,8%	,6%	,8%	,7%	1,0%	1,6%	1,5%	1,5%	1,4%	1,5%	1,4%	2,3%
OLF sonstiges	13,7%	12,5%	14,1%	14,7%	14,5%	12,9%	12,9%	12,9%	11,8%	11,5%	11,8%	7,3%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

Tabelle 150: Abgangstypologie nach Ende eines Leiharbeitsverhältnisses; Geschlecht Weiblich

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Standardb. inkl. Lehre	25,9%	26,8%	30,8%	28,3%	29,1%	27,8%	25,9%	26,7%	24,9%	25,6%	27,6%	27,0%
Selbstst. Besch.	,4%	,8%	,7%	,9%	,8%	1,2%	,9%	,8%	,9%	,8%	,9%	,9%
Leiharbeit	30,4%	34,0%	28,7%	30,3%	23,8%	25,5%	26,8%	26,2%	27,4%	27,5%	26,0%	22,0%
Sonst. Atyp. Besch.	4,9%	5,3%	5,9%	5,9%	6,5%	5,8%	5,5%	6,3%	6,4%	6,0%	5,7%	6,2%
Arbeitslosigkeit	18,5%	17,6%	18,6%	19,7%	24,2%	24,2%	26,5%	26,1%	28,0%	28,2%	27,3%	34,7%
OLF gesichert	2,2%	2,3%	2,2%	2,2%	2,6%	3,2%	3,5%	3,5%	3,5%	3,5%	3,4%	3,8%
OLF sonstiges	17,7%	13,2%	13,2%	12,7%	13,0%	12,2%	11,0%	10,4%	8,9%	8,4%	9,1%	5,4%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

Tabelle 151: Abgangstypologie nach Ende eines Leiharbeitsverhältnisses; Geschlecht Gesamt

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Standardb. inkl. Lehre	19,3%	20,8%	22,9%	22,2%	21,7%	19,9%	19,1%	19,0%	18,9%	20,5%	22,5%	22,9%
Selbstst. Besch.	,8%	1,0%	1,2%	1,6%	1,4%	1,5%	1,5%	1,5%	1,4%	1,3%	1,2%	1,3%
Leiharbeit	39,1%	39,3%	37,5%	38,3%	33,8%	33,6%	34,5%	35,4%	35,9%	35,6%	34,4%	30,4%
Sonst. Atyp. Besch.	1,6%	2,3%	2,7%	2,8%	3,0%	2,8%	2,7%	3,0%	3,1%	3,2%	3,1%	3,6%
Arbeitslosigkeit	23,8%	23,2%	20,9%	19,8%	24,5%	27,5%	27,9%	26,8%	27,7%	26,7%	25,8%	32,3%
OLF gesichert	1,0%	,8%	1,0%	1,0%	1,3%	1,9%	1,8%	1,8%	1,8%	1,9%	1,8%	2,6%
OLF sonstiges	14,2%	12,6%	13,9%	14,3%	14,3%	12,8%	12,6%	12,5%	11,3%	10,9%	11,3%	6,9%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

Tabelle 152: Abgangstypologie nach Ende eines Leiharbeitsverhältnisses nach Alter; Alter bis 24 J.

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Standardb. inkl. Lehre	20,2%	21,8%	23,2%	22,4%	21,8%	19,3%	19,2%	19,6%	19,7%	21,5%	22,5%	23,8%
Selbstst. Besch.	,4%	,4%	,9%	1,2%	,6%	,6%	,6%	,5%	,5%	,5%	,5%	,5%
Leiharbeit	36,7%	36,1%	33,9%	33,7%	31,1%	33,2%	33,2%	33,4%	34,4%	34,3%	32,7%	29,1%
Sonst. Atyp. Besch.	2,0%	2,9%	3,4%	3,9%	3,8%	3,6%	3,3%	3,9%	3,8%	3,9%	3,8%	4,9%
Arbeitslosigkeit	20,8%	20,4%	17,6%	16,3%	20,3%	22,7%	23,7%	23,3%	24,7%	23,1%	23,0%	30,3%
OLF gesichert	,6%	,6%	,7%	,8%	1,5%	2,7%	2,6%	2,4%	2,2%	2,2%	2,1%	2,2%
OLF sonstiges	19,3%	17,9%	20,3%	21,6%	20,9%	17,9%	17,4%	16,9%	14,7%	14,5%	15,3%	9,1%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

Tabelle 153: Abgangstypologie nach Ende eines Leiharbeitsverhältnisses nach Alter; Alter 25-49 J.

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Standardb. inkl. Lehre	19,3%	20,7%	23,3%	22,9%	22,4%	20,9%	19,4%	19,5%	19,4%	21,0%	23,5%	23,7%
Selbstst. Besch.	1,1%	1,2%	1,3%	1,7%	1,8%	2,0%	2,0%	1,9%	1,8%	1,6%	1,5%	1,6%
Leiharbeit	40,5%	40,8%	39,1%	40,0%	35,1%	33,9%	35,4%	36,3%	36,6%	36,2%	34,8%	30,9%
Sonst. Atyp. Besch.	1,4%	1,9%	2,2%	2,3%	2,6%	2,4%	2,4%	2,6%	2,8%	2,8%	2,7%	3,2%
Arbeitslosigkeit	25,4%	24,5%	22,7%	21,2%	26,3%	29,5%	29,5%	27,9%	28,7%	28,2%	27,1%	33,1%
OLF gesichert	,9%	,8%	,9%	,8%	,9%	1,2%	1,2%	1,2%	1,2%	1,3%	1,3%	1,6%
OLF sonstiges	11,5%	10,1%	10,5%	11,0%	10,9%	10,2%	10,0%	10,5%	9,5%	9,0%	9,0%	6,1%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

Tabelle 154: Abgangstypologie nach Ende eines Leiharbeitsverhältnisses nach Alter; Alter ab 50 J.

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Standardb. inkl. Lehre	13,8%	14,2%	15,4%	14,3%	15,7%	14,6%	14,7%	12,6%	12,1%	12,9%	14,3%	15,0%
Selbstst. Besch.	1,3%	1,5%	1,1%	1,7%	2,4%	2,3%	2,0%	2,2%	2,2%	2,3%	2,2%	2,3%
Leiharbeit	40,8%	43,4%	44,9%	45,5%	36,9%	32,9%	33,2%	36,2%	37,1%	36,3%	38,7%	30,8%
Sonst. Atyp. Besch.	1,6%	2,3%	2,3%	2,2%	2,3%	2,4%	1,9%	2,2%	2,4%	2,9%	2,2%	2,8%
Arbeitslosigkeit	28,5%	27,2%	23,8%	25,1%	32,3%	36,6%	35,8%	32,6%	32,1%	31,0%	28,1%	33,3%
OLF gesichert	5,3%	3,7%	4,8%	3,4%	3,4%	3,8%	3,7%	4,2%	4,0%	4,8%	3,9%	10,1%
OLF sonstiges	8,7%	7,6%	7,6%	7,8%	7,0%	7,3%	8,6%	9,9%	10,0%	9,7%	10,4%	5,7%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

Tabelle 155: Abgangstypologie nach Ende eines Leiharbeitsverhältnisses nach Alter; Alter Gesamt

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Standardb. inkl. Lehre	19,3%	20,8%	22,9%	22,2%	21,7%	19,9%	19,1%	19,0%	18,9%	20,5%	22,5%	22,9%
Selbstst. Besch.	,8%	1,0%	1,2%	1,6%	1,4%	1,5%	1,5%	1,5%	1,4%	1,3%	1,2%	1,3%
Leiharbeit	39,1%	39,3%	37,5%	38,3%	33,8%	33,6%	34,5%	35,4%	35,9%	35,6%	34,4%	30,4%
Sonst. Atyp. Besch.	1,6%	2,3%	2,7%	2,8%	3,0%	2,8%	2,7%	3,0%	3,1%	3,2%	3,1%	3,6%
Arbeitslosigkeit	23,8%	23,2%	20,9%	19,8%	24,5%	27,5%	27,9%	26,8%	27,7%	26,7%	25,8%	32,3%
OLF gesichert	1,0%	,8%	1,0%	1,0%	1,3%	1,9%	1,8%	1,8%	1,8%	1,9%	1,8%	2,6%
OLF sonstiges	14,2%	12,6%	13,9%	14,3%	14,3%	12,8%	12,6%	12,5%	11,3%	10,9%	11,3%	6,9%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

12.5 Materialien zur Erwerbsdauer

Tabelle 156: Erwerbsdauer von Leiharbeitsverhältnissen nach Geschlecht und Jahr der Beendigung; Geschlecht Männlich

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
2 1 BIS 30 TAGE	34,0%	33,8%	35,6%	35,7%	33,2%	34,4%	35,8%	35,5%	35,5%	35,5%	33,5%	31,2%	34,4%
3 31 BIS 60 TAGE	17,7%	16,8%	18,2%	17,2%	16,5%	16,5%	16,3%	16,5%	16,8%	16,0%	15,3%	14,7%	16,3%
4 61 BIS 90 TAGE	11,0%	10,1%	10,3%	10,4%	9,8%	9,7%	9,7%	9,7%	9,5%	9,5%	9,4%	9,5%	9,7%
5 91 BIS 180 TAGE	17,0%	16,7%	15,6%	16,0%	15,9%	16,7%	16,4%	16,5%	15,8%	16,4%	15,9%	16,2%	16,2%
6 181 TAGE UND MEHR	20,3%	22,6%	20,4%	20,7%	24,5%	22,7%	21,8%	21,8%	22,4%	22,6%	25,9%	28,3%	23,4%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

Tabelle 157: Erwerbsdauer von Leiharbeitsverhältnissen nach Geschlecht und Jahr der Beendigung; Geschlecht Weiblich

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
2 1 BIS 30 TAGE	36,2%	37,6%	34,1%	34,0%	31,3%	31,3%	32,3%	30,0%	31,0%	31,7%	29,6%	26,3%	30,9%
3 31 BIS 60 TAGE	20,3%	18,5%	19,6%	17,8%	16,2%	17,3%	17,3%	16,4%	17,2%	19,5%	17,6%	14,3%	17,3%
4 61 BIS 90 TAGE	10,3%	8,8%	12,3%	10,4%	9,8%	9,5%	9,6%	10,5%	9,0%	10,2%	9,8%	10,4%	10,0%
5 91 BIS 180 TAGE	15,3%	13,8%	15,5%	17,0%	16,5%	17,1%	16,5%	17,8%	15,5%	15,6%	15,8%	17,0%	16,3%
6 181 TAGE UND MEHR	17,8%	21,3%	18,5%	20,8%	26,2%	24,8%	24,3%	25,3%	27,3%	23,1%	27,1%	31,9%	25,5%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

Tabelle 158: Erwerbsdauer von Leiharbeitsverhältnissen nach Geschlecht und Jahr der Beendigung; Geschlecht Gesamt

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
2 1 BIS 30 TAGE	34,4%	34,4%	35,3%	35,4%	32,8%	33,8%	35,1%	34,5%	34,7%	34,7%	32,7%	30,1%	33,7%
3 31 BIS 60 TAGE	18,1%	17,1%	18,4%	17,3%	16,5%	16,7%	16,5%	16,5%	16,8%	16,7%	15,8%	14,6%	16,5%
4 61 BIS 90 TAGE	10,9%	9,9%	10,6%	10,4%	9,8%	9,6%	9,7%	9,9%	9,4%	9,6%	9,5%	9,7%	9,8%
5 91 BIS 180 TAGE	16,8%	16,2%	15,5%	16,2%	16,1%	16,8%	16,4%	16,7%	15,8%	16,2%	15,9%	16,4%	16,2%
6 181 TAGE UND MEHR	19,9%	22,4%	20,1%	20,7%	24,8%	23,1%	22,2%	22,4%	23,3%	22,7%	26,2%	29,2%	23,8%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

Tabelle 159: Erwerbsdauer von Leiharbeitsverhältnissen nach Alter und Jahr der Beendigung; Alter bis 24 J.

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
2 1 BIS 30 TAGE	37,4%	39,3%	40,3%	41,3%	37,5%	38,8%	39,7%	39,2%	38,5%	38,3%	37,2%	33,9%	38,2%
3 31 BIS 60 TAGE	20,6%	19,0%	21,3%	20,3%	19,3%	19,5%	19,3%	19,2%	18,8%	18,2%	18,3%	16,5%	18,9%
4 61 BIS 90 TAGE	11,4%	10,3%	10,5%	10,5%	10,0%	10,3%	9,7%	10,0%	9,4%	10,1%	9,2%	9,9%	10,0%
5 91 BIS 180 TAGE	15,3%	15,0%	14,3%	14,4%	15,3%	15,5%	15,5%	15,3%	14,8%	15,4%	14,9%	16,5%	15,2%
6 181 TAGE UND MEHR	15,4%	16,3%	13,6%	13,5%	17,8%	15,8%	15,8%	16,4%	18,4%	18,0%	20,4%	23,3%	17,6%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

Tabelle 160: Erwerbsdauer von Leiharbeitsverhältnissen nach Alter und Jahr der Beendigung; Alter 25-34 J.

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
2 1 BIS 30 TAGE	32,3%	30,6%	32,8%	31,8%	30,7%	31,6%	33,2%	32,7%	32,8%	32,7%	29,8%	29,0%	31,5%
3 31 BIS 60 TAGE	16,3%	16,5%	16,8%	16,1%	14,4%	15,4%	15,2%	15,9%	15,5%	15,8%	14,9%	13,7%	15,3%
4 61 BIS 90 TAGE	10,8%	9,9%	10,6%	10,8%	9,6%	9,2%	9,6%	10,1%	9,9%	9,7%	9,5%	9,3%	9,8%
5 91 BIS 180 TAGE	17,6%	17,1%	16,3%	17,1%	16,5%	17,7%	16,6%	17,5%	16,7%	17,2%	16,7%	16,4%	16,9%
6 181 TAGE UND MEHR	23,0%	25,8%	23,6%	24,3%	28,8%	26,1%	25,3%	23,9%	25,1%	24,7%	29,1%	31,7%	26,5%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

Tabelle 161: Erwerbsdauer von Leiharbeitsverhältnissen nach Alter und Jahr der Beendigung; Alter 35-49 J.

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
2 1 BIS 30 TAGE	32,7%	32,6%	31,8%	32,3%	29,8%	30,5%	32,7%	32,2%	32,7%	33,0%	30,5%	28,8%	31,4%
3 31 BIS 60 TAGE	17,3%	15,6%	16,9%	15,6%	15,0%	15,0%	15,0%	14,7%	16,1%	16,1%	14,2%	13,7%	15,2%
4 61 BIS 90 TAGE	10,5%	9,8%	10,8%	10,2%	10,0%	9,4%	9,8%	9,8%	9,5%	9,5%	9,7%	9,8%	9,8%
5 91 BIS 180 TAGE	17,8%	16,8%	16,5%	17,4%	16,4%	17,7%	17,2%	17,5%	16,0%	16,5%	16,6%	16,1%	16,8%
6 181 TAGE UND MEHR	21,7%	25,2%	24,0%	24,5%	28,7%	27,4%	25,2%	25,9%	25,7%	24,8%	29,0%	31,6%	26,8%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

Tabelle 162: Erwerbsdauer von Leiharbeitsverhältnissen nach Alter und Jahr der Beendigung; Alter ab 50 J.

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
2 1 BIS 30 TAGE	32,7%	33,2%	32,1%	33,5%	27,7%	30,1%	29,5%	31,1%	32,9%	32,7%	31,2%	26,9%	30,6%
3 31 BIS 60 TAGE	13,9%	14,4%	15,2%	14,5%	14,5%	13,5%	13,2%	14,6%	15,7%	15,9%	13,9%	15,5%	14,8%
4 61 BIS 90 TAGE	8,9%	7,1%	10,1%	8,6%	9,2%	8,5%	9,3%	8,8%	8,2%	8,2%	9,5%	10,0%	9,0%
5 91 BIS 180 TAGE	18,0%	16,0%	15,7%	17,1%	16,6%	15,5%	16,7%	17,0%	15,4%	14,9%	14,6%	17,4%	16,1%
6 181 TAGE UND MEHR	26,4%	29,2%	26,8%	26,3%	32,0%	32,4%	31,3%	28,5%	27,7%	28,3%	30,9%	30,2%	29,5%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

Tabelle 163: Erwerbsdauer von Leiharbeitsverhältnissen nach Alter und Jahr der Beendigung; Alter Gesamt

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
2 1 BIS 30 TAGE	34,4%	34,4%	35,3%	35,4%	32,8%	33,8%	35,1%	34,5%	34,7%	34,7%	32,7%	30,1%	33,7%
3 31 BIS 60 TAGE	18,1%	17,1%	18,4%	17,3%	16,5%	16,7%	16,5%	16,5%	16,8%	16,7%	15,8%	14,6%	16,5%
4 61 BIS 90 TAGE	10,9%	9,9%	10,6%	10,4%	9,8%	9,6%	9,7%	9,9%	9,4%	9,6%	9,5%	9,7%	9,8%
5 91 BIS 180 TAGE	16,8%	16,2%	15,5%	16,2%	16,1%	16,8%	16,4%	16,7%	15,8%	16,2%	15,9%	16,4%	16,2%
6 181 TAGE UND MEHR	19,9%	22,4%	20,1%	20,7%	24,8%	23,1%	22,2%	22,4%	23,3%	22,7%	26,2%	29,2%	23,8%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

Tabelle 164: Erwerbsdauer von Standardbeschäftigungsverhältnissen nach Geschlecht und Jahr der Beendigung; Geschlecht Männlich

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
2 1 BIS 30 TAGE	19,5%	20,2%	20,1%	19,3%	17,3%	17,3%	18,0%	19,1%	19,8%	20,1%	20,1%	19,7%	19,2%
3 31 BIS 60 TAGE	11,7%	10,2%	10,3%	10,8%	9,5%	9,9%	9,8%	9,6%	9,7%	9,9%	10,1%	8,4%	10,0%
4 61 BIS 90 TAGE	6,9%	6,2%	6,1%	6,1%	6,0%	6,2%	6,1%	6,1%	6,0%	6,1%	6,4%	5,8%	6,2%
5 91 BIS 180 TAGE	15,1%	13,2%	13,4%	13,7%	13,7%	14,2%	14,4%	14,8%	14,5%	14,5%	14,7%	15,1%	14,2%
6 181 TAGE UND MEHR	46,9%	50,3%	50,1%	50,0%	53,5%	52,4%	51,7%	50,5%	50,1%	49,5%	48,7%	50,9%	50,4%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

Tabelle 165: Erwerbsdauer von Standardbeschäftigungsverhältnissen nach Geschlecht und Jahr der Beendigung; Geschlecht Weiblich

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
2 1 BIS 30 TAGE	22,3%	23,5%	23,2%	22,5%	20,7%	20,0%	20,6%	21,7%	22,1%	22,8%	23,0%	22,8%	22,2%
3 31 BIS 60 TAGE	11,9%	11,2%	11,0%	11,7%	10,3%	10,2%	10,1%	9,7%	9,9%	10,3%	10,3%	8,3%	10,5%
4 61 BIS 90 TAGE	7,0%	6,9%	6,7%	6,5%	6,3%	6,2%	6,0%	5,9%	5,9%	6,0%	6,3%	5,6%	6,3%
5 91 BIS 180 TAGE	17,5%	16,1%	16,2%	16,5%	17,4%	17,6%	17,5%	18,3%	18,3%	18,1%	17,7%	17,7%	17,4%
6 181 TAGE UND MEHR	41,3%	42,3%	42,8%	42,7%	45,3%	46,1%	45,8%	44,4%	43,9%	42,7%	42,7%	45,5%	43,7%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

Tabelle 166: Erwerbsdauer von Standardbeschäftigungsverhältnissen nach Geschlecht und Jahr der Beendigung; Geschlecht Gesamt

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
2 1 BIS 30 TAGE	20,7%	21,6%	21,5%	20,8%	18,6%	18,4%	19,0%	20,1%	20,7%	21,2%	21,3%	21,1%	20,4%
3 31 BIS 60 TAGE	11,8%	10,7%	10,6%	11,2%	9,8%	10,0%	9,9%	9,6%	9,8%	10,1%	10,2%	8,4%	10,2%
4 61 BIS 90 TAGE	6,9%	6,5%	6,4%	6,3%	6,1%	6,2%	6,0%	6,0%	5,9%	6,1%	6,4%	5,7%	6,2%
5 91 BIS 180 TAGE	16,1%	14,4%	14,6%	14,9%	15,2%	15,6%	15,6%	16,2%	16,0%	15,9%	15,9%	16,3%	15,5%
6 181 TAGE UND MEHR	44,5%	46,8%	46,9%	46,8%	50,3%	49,9%	49,4%	48,1%	47,6%	46,8%	46,2%	48,4%	47,6%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

12.6 Materialien zur Wiederanstellung

Tabelle 167: Wiederanstellungen im Rahmen von Leiharbeitsverhältnissen nach Geschlecht und Jahr der Beendigung

		Episodenverlaufstyp					
		Dienstgeberwechsel		Wiederanstellung		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Männlich	1997	20140	69,6%	8777	30,4%	28917	100,0%
	1998	22387	61,4%	14047	38,6%	36434	100,0%
	1999	30014	63,5%	17281	36,5%	47295	100,0%
	2000	34007	61,3%	21478	38,7%	55485	100,0%
	2001	36699	61,3%	23178	38,7%	59877	100,0%
	2002	36744	61,3%	23160	38,7%	59904	100,0%
	2003	38777	58,6%	27374	41,4%	66151	100,0%
	2004	44996	58,6%	31737	41,4%	76733	100,0%
	2005	48843	59,4%	33337	40,6%	82180	100,0%
	2006	57121	62,5%	34336	37,5%	91457	100,0%
	2007	61112	62,6%	36566	37,4%	97678	100,0%
	2008	61664	65,2%	32959	34,8%	94623	100,0%
	Gesamt	492504	61,8%	304230	38,2%	796734	100,0%
Weiblich	1997	3161	69,1%	1412	30,9%	4573	100,0%
	1998	4097	60,8%	2646	39,2%	6743	100,0%
	1999	6433	67,4%	3110	32,6%	9543	100,0%
	2000	8313	67,9%	3923	32,1%	12236	100,0%
	2001	8884	69,7%	3856	30,3%	12740	100,0%
	2002	8577	67,6%	4118	32,4%	12695	100,0%
	2003	8930	66,3%	4535	33,7%	13465	100,0%
	2004	10722	67,7%	5117	32,3%	15839	100,0%
	2005	11553	68,9%	5226	31,1%	16779	100,0%
	2006	15586	69,6%	6816	30,4%	22402	100,0%
	2007	17741	69,7%	7704	30,3%	25445	100,0%
	2008	18773	69,8%	8114	30,2%	26887	100,0%
	Gesamt	122770	68,5%	56577	31,5%	179347	100,0%
Gesamt	1997	23301	69,6%	10189	30,4%	33490	100,0%
	1998	26484	61,3%	16693	38,7%	43177	100,0%
	1999	36447	64,1%	20391	35,9%	56838	100,0%
	2000	42320	62,5%	25401	37,5%	67721	100,0%
	2001	45583	62,8%	27034	37,2%	72617	100,0%
	2002	45321	62,4%	27278	37,6%	72599	100,0%
	2003	47707	59,9%	31909	40,1%	79616	100,0%
	2004	55718	60,2%	36854	39,8%	92572	100,0%
	2005	60396	61,0%	38563	39,0%	98959	100,0%
	2006	72707	63,9%	41152	36,1%	113859	100,0%
	2007	78853	64,0%	44270	36,0%	123123	100,0%
	2008	80437	66,2%	41073	33,8%	121510	100,0%
	Gesamt	615274	63,0%	360807	37,0%	976081	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

Tabelle 168: Wiederanstellungen im Rahmen von Leiharbeitsverhältnissen nach Alter und Jahr der Beendigung

		Episodenverlaufstyp					
		Dienstgeberwechsel		Wiederanstellung		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
bis 24 J.	1997	8692	69,6%	3800	30,4%	12492	100,0%
	1998	9345	62,4%	5620	37,6%	14965	100,0%
	1999	14130	66,5%	7120	33,5%	21250	100,0%
	2000	15045	65,5%	7932	34,5%	22977	100,0%
	2001	17295	64,4%	9558	35,6%	26853	100,0%
	2002	16678	62,8%	9893	37,2%	26571	100,0%
	2003	17487	61,6%	10909	38,4%	28396	100,0%
	2004	18358	62,8%	10883	37,2%	29241	100,0%
	2005	20948	63,3%	12134	36,7%	33082	100,0%
	2006	25339	66,3%	12906	33,7%	38245	100,0%
	2007	28225	66,8%	14021	33,2%	42246	100,0%
	2008	23858	69,9%	10262	30,1%	34120	100,0%
	Gesamt	215400	65,2%	115038	34,8%	330438	100,0%
25-34 J.	1997	7440	69,4%	3276	30,6%	10716	100,0%
	1998	8366	61,6%	5205	38,4%	13571	100,0%
	1999	11527	63,3%	6674	36,7%	18201	100,0%
	2000	13449	61,7%	8345	38,3%	21794	100,0%
	2001	12468	63,0%	7333	37,0%	19801	100,0%
	2002	12268	63,1%	7167	36,9%	19435	100,0%
	2003	13849	60,0%	9238	40,0%	23087	100,0%
	2004	16962	60,1%	11265	39,9%	28227	100,0%
	2005	15800	61,6%	9865	38,4%	25665	100,0%
	2006	18788	64,3%	10427	35,7%	29215	100,0%
	2007	22500	66,2%	11474	33,8%	33974	100,0%
	2008	24832	67,4%	12005	32,6%	36837	100,0%
	Gesamt	178249	63,5%	102274	36,5%	280523	100,0%
35-49 J.	1997	6168	70,4%	2593	29,6%	8761	100,0%
	1998	7804	60,8%	5031	39,2%	12835	100,0%
	1999	9440	63,3%	5465	36,7%	14905	100,0%
	2000	11550	61,2%	7315	38,8%	18865	100,0%
	2001	13125	62,0%	8038	38,0%	21163	100,0%
	2002	14008	62,2%	8522	37,8%	22530	100,0%
	2003	13774	58,9%	9622	41,1%	23396	100,0%
	2004	16781	59,3%	11534	40,7%	28315	100,0%
	2005	19178	60,3%	12651	39,7%	31829	100,0%
	2006	23756	62,6%	14219	37,4%	37975	100,0%
	2007	23145	61,6%	14416	38,4%	37561	100,0%
	2008	24472	63,6%	14034	36,4%	38506	100,0%
	Gesamt	183201	61,8%	113440	38,2%	296641	100,0%
ab 50 J.	1997	1001	65,8%	520	34,2%	1521	100,0%
	1998	969	53,7%	837	46,3%	1806	100,0%
	1999	1350	54,4%	1132	45,6%	2482	100,0%
	2000	2276	55,7%	1809	44,3%	4085	100,0%
	2001	2695	56,1%	2105	43,9%	4800	100,0%
	2002	2367	58,3%	1696	41,7%	4063	100,0%
	2003	2597	54,8%	2140	45,2%	4737	100,0%
	2004	3617	53,3%	3172	46,7%	6789	100,0%
	2005	4470	53,3%	3913	46,7%	8383	100,0%
	2006	4824	57,3%	3600	42,7%	8424	100,0%
	2007	4983	53,3%	4359	46,7%	9342	100,0%
	2008	7275	60,4%	4772	39,6%	12047	100,0%
	Gesamt	38424	56,1%	30055	43,9%	68479	100,0%

	1997	23301	69,6%	10189	30,4%	33490	100,0%
	1998	26484	61,3%	16693	38,7%	43177	100,0%
	1999	36447	64,1%	20391	35,9%	56838	100,0%
	2000	42320	62,5%	25401	37,5%	67721	100,0%
	2001	45583	62,8%	27034	37,2%	72617	100,0%
	2002	45321	62,4%	27278	37,6%	72599	100,0%
Gesamt	2003	47707	59,9%	31909	40,1%	79616	100,0%
	2004	55718	60,2%	36854	39,8%	92572	100,0%
	2005	60396	61,0%	38563	39,0%	98959	100,0%
	2006	72707	63,9%	41152	36,1%	113859	100,0%
	2007	78853	64,0%	44270	36,0%	123123	100,0%
	2008	80437	66,2%	41073	33,8%	121510	100,0%
	Gesamt	615274	63,0%	360807	37,0%	976081	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

Tabelle 169: Wiederanstellungen im Rahmen von Leiharbeitsverhältnissen nach Episodendauer und Jahr der Beendigung

		Episodenverlaufstyp					
		Dienstgeberwechsel		Wiederanstellung.		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
2 1 BIS 30 TAGE	1997	8162	55,2%	6620	44,8%	14782	100,0%
	1998	9394	49,4%	9631	50,6%	19025	100,0%
	1999	13946	56,0%	10966	44,0%	24912	100,0%
	2000	16298	55,2%	13220	44,8%	29518	100,0%
	2001	15731	53,1%	13879	46,9%	29610	100,0%
	2002	16081	52,4%	14635	47,6%	30716	100,0%
	2003	17155	49,3%	17652	50,7%	34807	100,0%
	2004	19863	49,6%	20216	50,4%	40079	100,0%
	2005	21690	51,4%	20505	48,6%	42195	100,0%
	2006	26736	54,9%	22007	45,1%	48743	100,0%
	2007	27063	54,0%	23083	46,0%	50146	100,0%
2008	25972	58,0%	18808	42,0%	44780	100,0%	
Gesamt	218091	53,3%	191222	46,7%	409313	100,0%	
3 31 BIS 60 TAGE	1997	4065	77,3%	1191	22,7%	5256	100,0%
	1998	4508	70,1%	1919	29,9%	6427	100,0%
	1999	6779	72,5%	2570	27,5%	9349	100,0%
	2000	7200	68,8%	3258	31,2%	10458	100,0%
	2001	7386	68,2%	3444	31,8%	10830	100,0%
	2002	7382	67,7%	3530	32,3%	10912	100,0%
	2003	7806	66,4%	3942	33,6%	11748	100,0%
	2004	8989	66,1%	4607	33,9%	13596	100,0%
	2005	10071	66,5%	5074	33,5%	15145	100,0%
	2006	12050	70,0%	5163	30,0%	17213	100,0%
	2007	12079	68,5%	5562	31,5%	17641	100,0%
2008	11266	67,4%	5449	32,6%	16715	100,0%	
Gesamt	99581	68,5%	45709	31,5%	145290	100,0%	
4 61 BIS 90 TAGE	1997	2497	79,1%	659	20,9%	3156	100,0%
	1998	2698	72,1%	1043	27,9%	3741	100,0%
	1999	3868	73,1%	1427	26,9%	5295	100,0%
	2000	4419	71,9%	1731	28,1%	6150	100,0%
	2001	4468	70,1%	1906	29,9%	6374	100,0%
	2002	4380	70,2%	1862	29,8%	6242	100,0%
	2003	4680	68,8%	2120	31,2%	6800	100,0%
	2004	5601	69,5%	2457	30,5%	8058	100,0%
	2005	5671	68,1%	2659	31,9%	8330	100,0%
	2006	6981	71,8%	2736	28,2%	9717	100,0%
	2007	7485	71,6%	2962	28,4%	10447	100,0%
2008	7717	71,7%	3043	28,3%	10760	100,0%	
Gesamt	60465	71,1%	24605	28,9%	85070	100,0%	
5 91 BIS 180 TAGE	1997	3777	80,6%	909	19,4%	4686	100,0%
	1998	4302	72,9%	1599	27,1%	5901	100,0%
	1999	5592	73,3%	2039	26,7%	7631	100,0%
	2000	6886	71,6%	2726	28,4%	9612	100,0%
	2001	7519	73,4%	2728	26,6%	10247	100,0%
	2002	7649	72,4%	2910	27,6%	10559	100,0%
	2003	7996	71,0%	3267	29,0%	11263	100,0%
	2004	9563	71,4%	3835	28,6%	13398	100,0%
	2005	9658	70,5%	4051	29,5%	13709	100,0%
	2006	11769	73,1%	4334	26,9%	16103	100,0%
	2007	12729	74,0%	4482	26,0%	17211	100,0%
2008	13187	73,1%	4865	26,9%	18052	100,0%	
Gesamt	100627	72,7%	37745	27,3%	138372	100,0%	
6 181 TAGE UND MEHR	1997	4800	85,6%	810	14,4%	5610	100,0%
	1998	5582	69,1%	2501	30,9%	8083	100,0%
	1999	6262	64,9%	3389	35,1%	9651	100,0%
	2000	7517	62,7%	4466	37,3%	11983	100,0%
	2001	10479	67,4%	5077	32,6%	15556	100,0%
	2002	9829	69,4%	4341	30,6%	14170	100,0%
	2003	10070	67,1%	4928	32,9%	14998	100,0%
	2004	11702	67,1%	5739	32,9%	17441	100,0%
	2005	13306	68,0%	6274	32,0%	19580	100,0%
	2006	15171	68,7%	6912	31,3%	22083	100,0%
	2007	19497	70,4%	8181	29,6%	27678	100,0%
2008	22295	71,5%	8908	28,5%	31203	100,0%	
Gesamt	136510	68,9%	61526	31,1%	198036	100,0%	

Gesamt	1997	23301	69,6%	10189	30,4%	33490	100,0%
	1998	26484	61,3%	16693	38,7%	43177	100,0%
	1999	36447	64,1%	20391	35,9%	56838	100,0%
	2000	42320	62,5%	25401	37,5%	67721	100,0%
	2001	45583	62,8%	27034	37,2%	72617	100,0%
	2002	45321	62,4%	27278	37,6%	72599	100,0%
	2003	47707	59,9%	31909	40,1%	79616	100,0%
	2004	55718	60,2%	36854	39,8%	92572	100,0%
	2005	60396	61,0%	38563	39,0%	98959	100,0%
	2006	72707	63,9%	41152	36,1%	113859	100,0%
	2007	78853	64,0%	44270	36,0%	123123	100,0%
	2008	80437	66,2%	41073	33,8%	121510	100,0%
Gesamt	615274	63,0%	360807	37,0%	976081	100,0%	

Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009