



Leiharbeit in Wien

Eine Analyse der MA 23 – Wirtschaft, Arbeit und Statistik

Inhalt

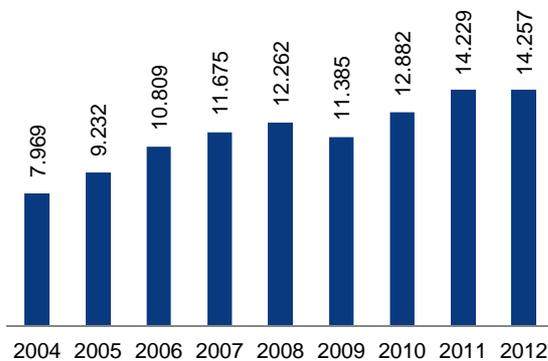
1. Überblick	4
2. Zusammenfassung der quantitativen Detailanalysen.....	5
3. Quantitative Detailanalysen	6
a) Bildung	6
b) Herkunft.....	7
c) Alter	8
d) Voll- und Teilzeit	9
e) Verweildauer.....	10
f) Soziale Stellung.....	11
4. Arbeitszufriedenheit.....	13
a) Struktur der Stichprobe	13
b) LeiharbeiterInnen im Vergleich mit allen Beschäftigungsformen	13
5. Rechtliche Stellung der LeiharbeiterInnen	15
6. Datenquellen	16
7. Glossar.....	17

1. Überblick

Portrait der LeiharbeiterInnen in Wien

2012 arbeiten in Wien durchschnittlich 14.257 LeiharbeiterInnen (inklusive Personen, die für Arbeitskräfteüberlassungsbetriebe tätig sind). Diese machen somit rund 2 % aller unselbständig Beschäftigten aus. Die Leiharbeit hat seit dem Jahr 2004 - abgesehen vom Krisenjahr 2009 - konstant zugenommen, so konnte diese Beschäftigungsform im Jahr 2012 ein beachtliches Beschäftigungsplus von 78,9 % im Vergleich zum Jahr 2004 erreichen. Die Gruppe der LeiharbeiterInnen ist stark männlich dominiert, allerdings hat sich der Frauenanteil in den letzten Jahren von rund 27 % auf rund 35 % deutlich erhöht. LeiharbeiterInnen verfügen überdurchschnittlich häufig über einen Lehr- bzw. BMS-Abschluss, sind im Vergleich zu den anderen Beschäftigungsformen vergleichsweise jung und durchleben überwiegend kurze Erwerbsepisoden. Weiters sind sie durch einen unterdurchschnittlich hohen Anteil von Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft gekennzeichnet, arbeiten häufig in Vollzeitbeschäftigung und weisen einen überdurchschnittlich hohen ArbeiterInnenanteil auf. In welchen Branchen LeiharbeiterInnen überwiegend tätig sind, kann aufgrund der vorliegenden Daten nicht ausgewiesen werden. Im Vergleich zu klassisch Beschäftigten ist die Arbeitszufriedenheit von LeiharbeiterInnen deutlich geringer. Sie schätzen ihre betrieblichen Rahmenbedingungen besonders schlecht ein, sind mit den betrieblichen Sozialleistungen unzufrieden und haben Schwierigkeiten mit ihrem Einkommen auszukommen. Zudem fühlen sie sich am Arbeitsplatz stärker belastet.

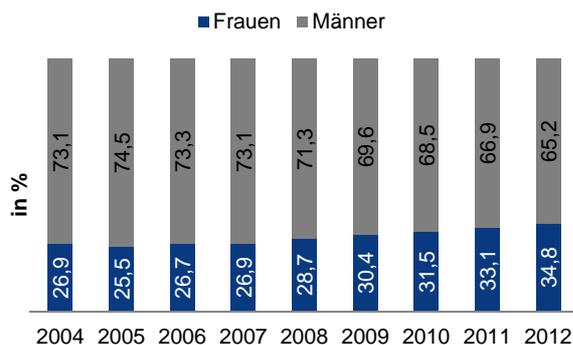
Entwicklung LeiharbeiterInnen



Veränderung zum Vorjahr (absolut und in %)

	absolut	in %
2005	+ 1.263	+ 15,8%
2006	+ 1.577	+ 17,1%
2007	+ 866	+ 8,0%
2008	+ 587	+ 5,0%
2009	- 877	- + 7,2%
2010	+ 1.497	+ 13,1%
2011	+ 1.347	+ 10,5%
2012	+ 28	+ 0,2%
2004 - 2012	+ 6.288	+ 78,9%

LeiharbeiterInnen nach Geschlecht



Ca. zwei Drittel der LeiharbeiterInnen in Wien sind Männer. Innerhalb des Zeitraums 2004 bis 2012 erhöhte sich der Frauenanteil von 26,9 % auf 34,8 %.

2. Zusammenfassung der quantitativen Detailanalysen

Bildung

- Überdurchschnittlich hoher Anteil mit Lehr- bzw. BMS-Abschluss, insbesondere bei den Männern
- Deutliche Erhöhung des formalen Bildungsniveaus

Herkunft

- Unterdurchschnittlicher Anteil mit österreichischer Staatsbürgerschaft, insbesondere bei den Männern
- Überdurchschnittlich hoher Anteil aus Südost- und Osteuropa, den neuen EU-Mitgliedsstaaten und den EU14/EFTA-Staaten

Alter

- Überdurchschnittlicher Anteil unter 25 Jahren, insbesondere bei den Frauen
- Leichter Anstieg des Anteils über 50 Jahren

Voll- und Teilzeit

- Vollzeitanteil leicht überdurchschnittlich mit vergleichsweise niedriger Geschlechterdifferenz
- Verteilung von Voll- und Teilzeitanteil von 2004 bis 2012 unverändert

Verweildauer

- Großteil der Erwerbsverhältnisse dauert kürzer als fünf Jahre
- Anteil der kurzen Erwerbsverhältnisse (< ein Jahr), sinkt von 2004 bis 2012 zu Gunsten länger andauernder Erwerbsverhältnisse
- Anteil der sehr kurzen Erwerbsverhältnissen (< 1 Jahr) bei Männern höher

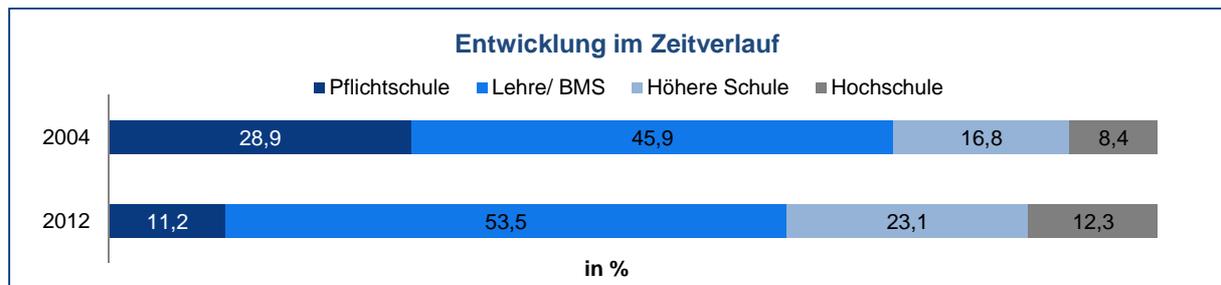
Soziale Stellung

- Überdurchschnittlicher ArbeiterInnenanteil, insbesondere bei den Männern
- Anstieg des Anteils der Angestellten

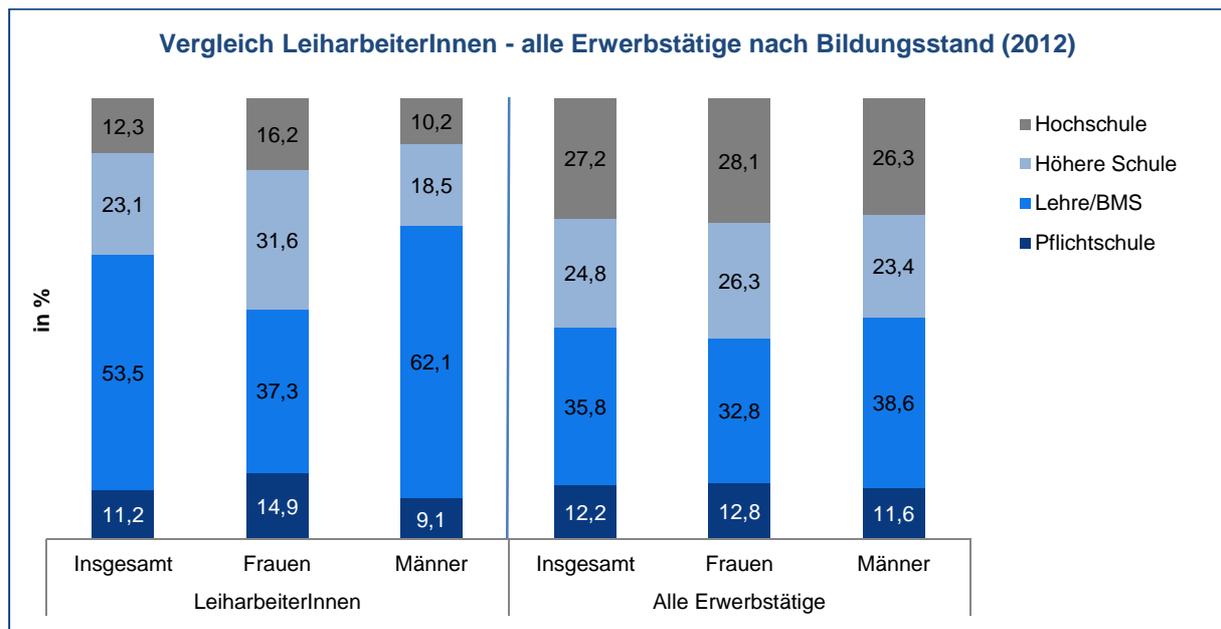
3. Quantitative Detailanalysen

a) Bildung

Von 2004 bis 2012 ist es zu einer deutlichen Erhöhung des formalen Bildungsniveaus der LeiharbeiterInnen in Wien gekommen. Der Anteil von Personen mit maximal Pflichtschulabschluss hat sich in diesem Zeitraum von 28,9 % auf 11,2 % reduziert. Diesem deutlichen Rückgang steht ein Anstieg in allen anderen Bildungskategorien gegenüber.

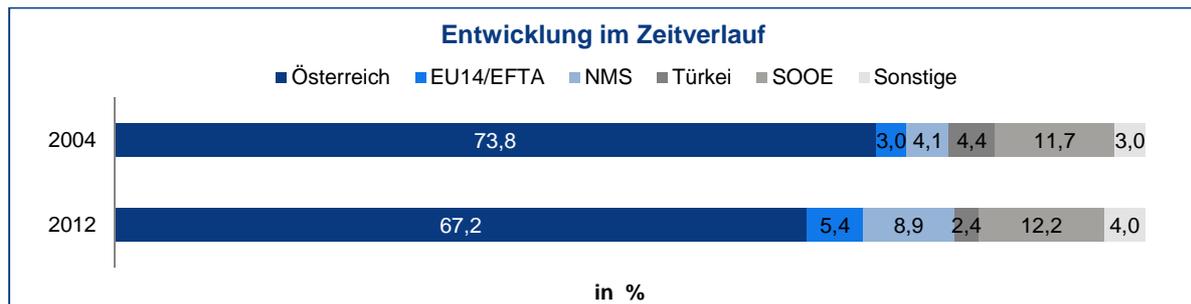


Das formale Bildungsniveau der LeiharbeiterInnen unterscheidet sich maßgeblich von jenem in anderen Beschäftigungsformen. Insbesondere der hohe Anteil in der Kategorie Lehre/BMS ist charakteristisch für LeiharbeiterInnen: Mit einem Anteil von 53,5 % im Jahr 2012 weisen mehr als die Hälfte der LeiharbeiterInnen einen entsprechenden Abschluss auf. Gleichzeitig haben LeiharbeiterInnen verglichen mit der Gesamtzahl der Erwerbstätigen deutlich seltener einen universitären Abschluss (12,3 % vs. 27,2 %). Die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Bereich Bildung sind bei den LeiharbeiterInnen relativ groß. Während bei den Frauen in Leiharbeit der Anteil in der Kategorie Lehre/BMS bei 37,3 % liegt, weisen 62,1 % der Männer in Leiharbeit einen Abschluss in dieser Kategorie auf. Alle anderen Bildungskategorien sind bei den Männern in Leiharbeit hingegen anteilmäßig weniger stark vertreten als bei den Frauen.

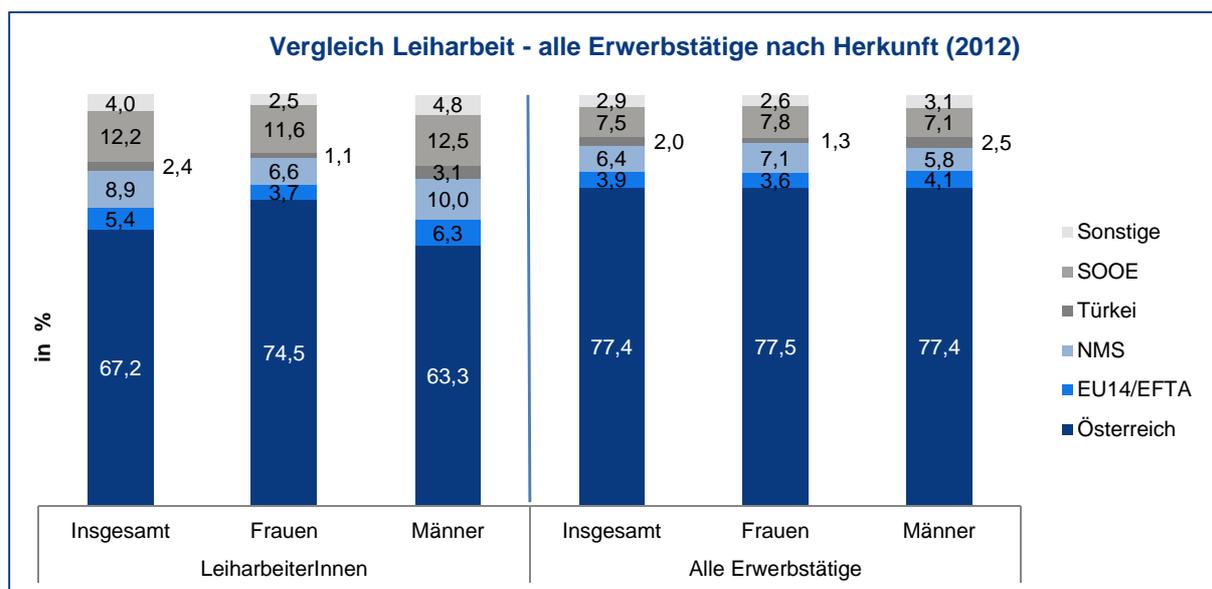


b) Herkunft

Im Zeitraum zwischen 2004 und 2012 ist der Anteil der LeiharbeiterInnen mit österreichischer und türkischer Staatsbürgerschaft um 6,6 bzw. um 2,0 Prozentpunkte von 73,8 % auf 67,2 % bzw. von 4,4 % auf 2,4 % gesunken. Den stärksten Anstieg in diesem Zeitraum ist bei den LeiharbeiterInnen aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten (+4,8 Prozentpunkte) gefolgt von den LeiharbeiterInnen aus den EU14/EFTA-Staaten (+2,4 Prozentpunkte) zu verzeichnen. Eine unterschiedliche Entwicklungsrichtung der Herkunftsstruktur zwischen Frauen und Männern ist lediglich bei der Zahl der Erwerbstätigen mit Herkunft aus Südost- und Osteuropa feststellbar (Männer: -0,3 Prozentpunkte; Frauen: +3,0 Prozentpunkte).

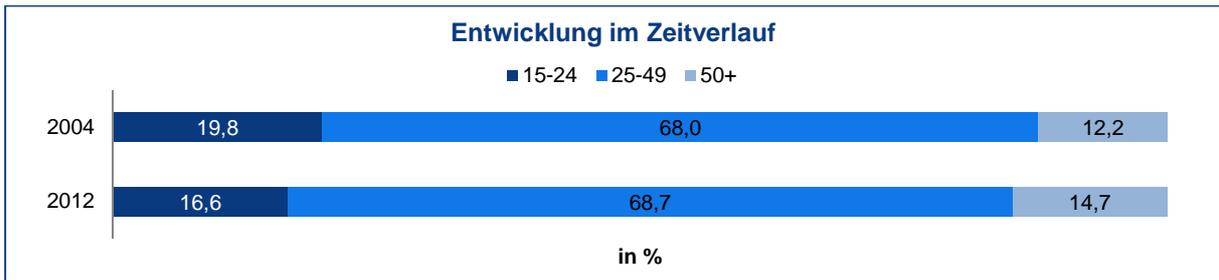


Der Anteil der LeiharbeiterInnen mit österreichischer Staatsbürgerschaft ist mit 67,2 % deutlich geringer als im Vergleich zur Gesamtheit der Erwerbstätigen (77,4 %). Diese Differenz ist vor allem bei den Männern sehr ausgeprägt (Männer: -14,1 Prozentpunkte; Frauen: -3,0 Prozentpunkte). Zudem zeigt sich im Vergleich zur Gesamtheit aller erwerbstätigen Personen ein überproportional hoher Anteil der LeiharbeiterInnen mit Herkunft aus Südost- und Osteuropa (Differenz +4,7 Prozentpunkte) und aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten (Differenz +2,5 Prozentpunkte). Geschlechtsspezifische Unterschiede sind vor allem bei den LeiharbeiterInnen mit österreichischer Staatsbürgerschaft sehr ausgeprägt: Bei den Frauen liegt der Anteil der Leiharbeiterinnen mit österreichischer Staatsbürgerschaft um 11,2 Prozentpunkte höher als bei den Männern.

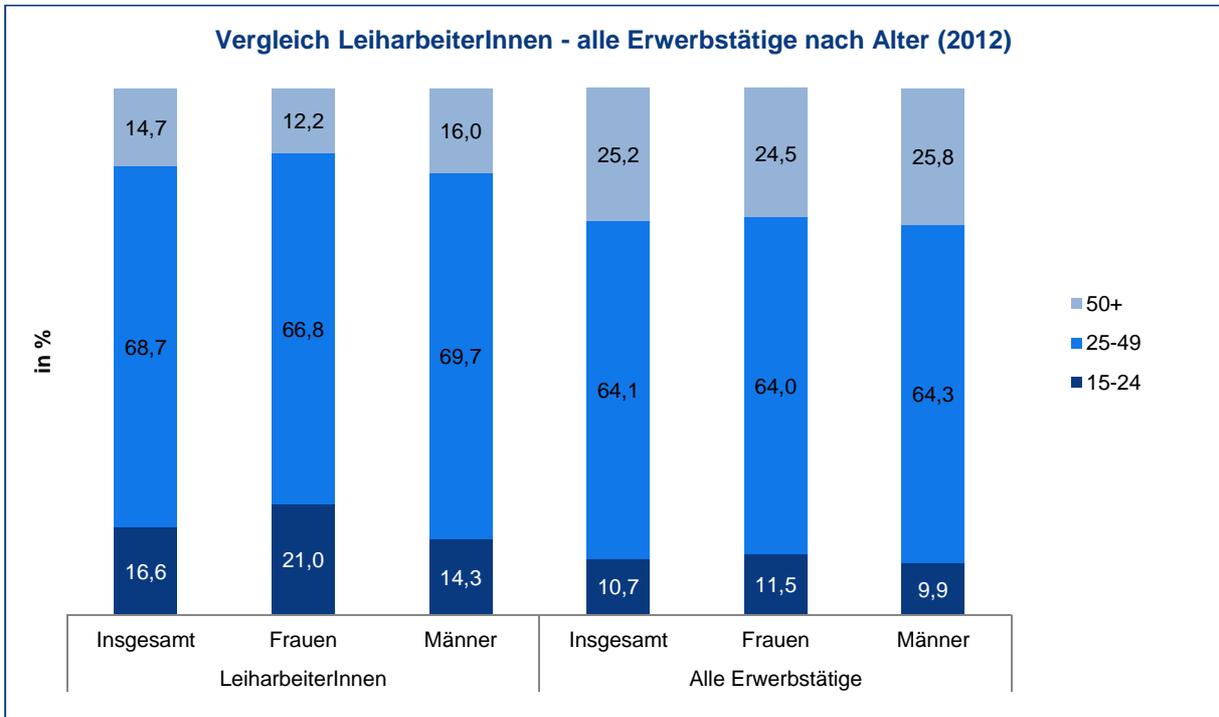


c) Alter

Im Zeitraum zwischen 2004 und 2012 ist der Anteil der über 50-jährigen LeiharbeiterInnen um 2,5 Prozentpunkte gestiegen, während in der Kategorie der 15 bis 24-jährigen LeiharbeiterInnen der Anteil um 3,2 Prozentpunkte zurückgegangen ist. In absoluten Zahlen ist in allen Alterskategorien ein Anstieg der Leiharbeit zu verzeichnen, prozentuell der höchste in der Gruppe der über 50-Jährigen mit +1.125 Personen bzw. +115,6 %. Der absolute Zuwachs in der jüngsten Alterskategorie ist überwiegend auf weibliche Beschäftigte, in der Kategorie der über 50-Jährigen überwiegend auf männliche Beschäftigte zurückzuführen.

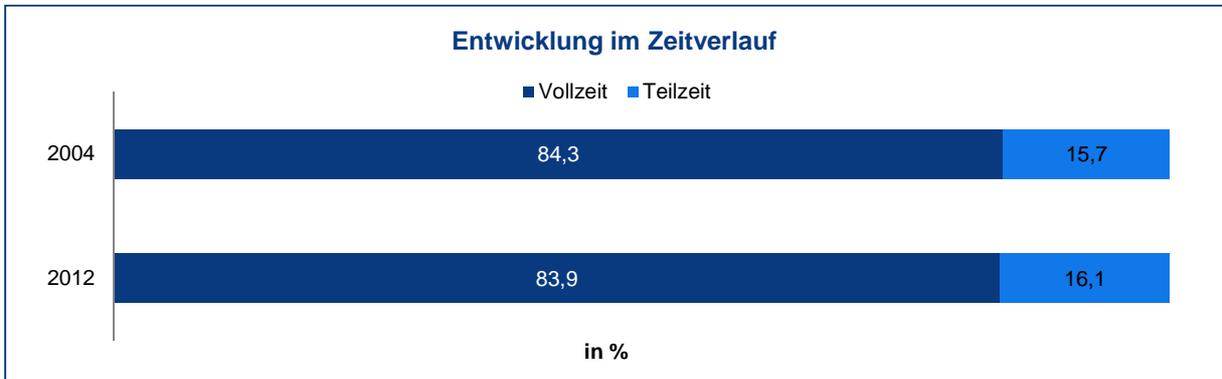


In der Gruppe der LeiharbeiterInnen sind mit einer Differenz von 5,9 Prozentpunkten anteilmäßig mehr junge erwerbstätige Personen unter 25 Jahren vertreten als bei allen Erwerbstätigen insgesamt, besonders stark ist dies bei den Frauen der Fall. In der Kategorie der über 50-Jährigen ist es genau umgekehrt. In dieser Gruppe fällt der Unterschied zu allen Erwerbstätigen mit einem Minus von 10,5 Prozentpunkten noch stärker aus als das Plus in der jüngsten Alterskategorie. Bei den Männern in Leiharbeit ist der Anteil der Personen ab 50 Jahre um 3,8 Prozentpunkte höher als bei den Frauen in Leiharbeit.

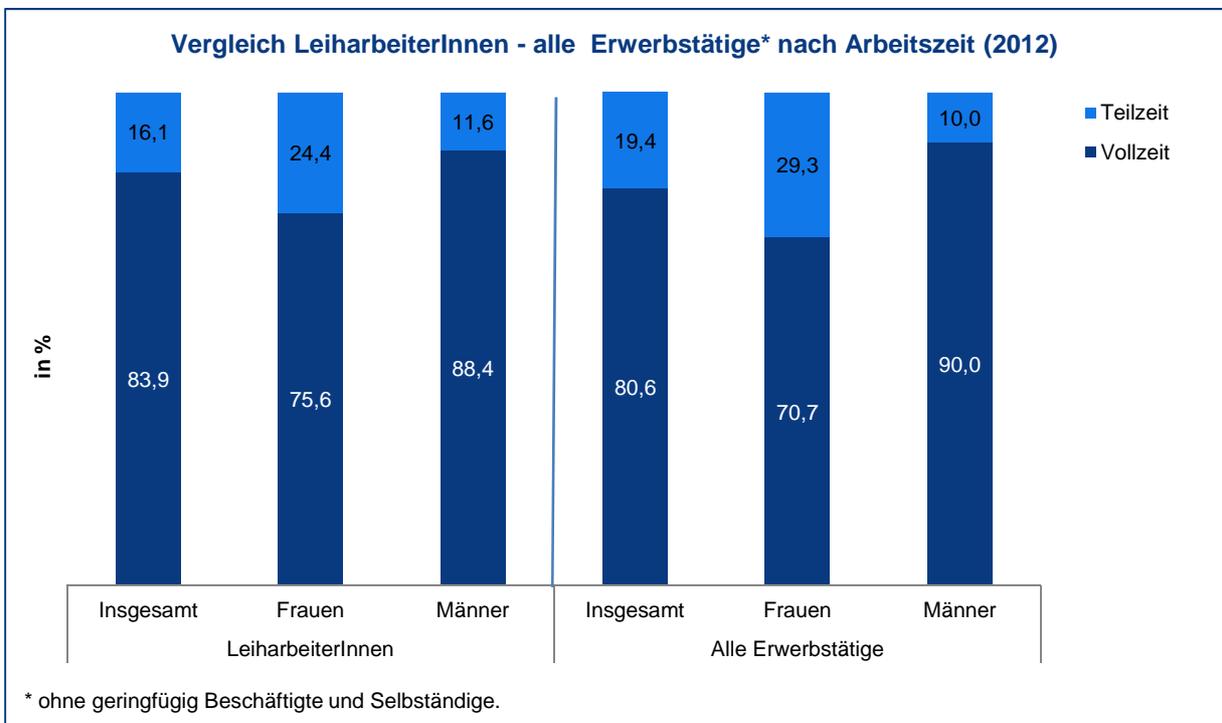


d) Voll- und Teilzeit

Im Zeitraum zwischen 2004 und 2012 ist bei den LeiharbeiterInnen die Verteilung der Arbeitszeit in Voll- und Teilzeit nahezu gleich geblieben. Die Vollzeitquote beträgt rund 84 %. Nach dem Geschlecht betrachtet ist die Vollzeitquote bei den Männern unverändert bei rund 88 % geblieben, bei den Frauen hat sich der Vollzeitanteil von 73,9 % im Jahr 2004 geringfügig erhöht auf 75,6 % im Jahr 2012.

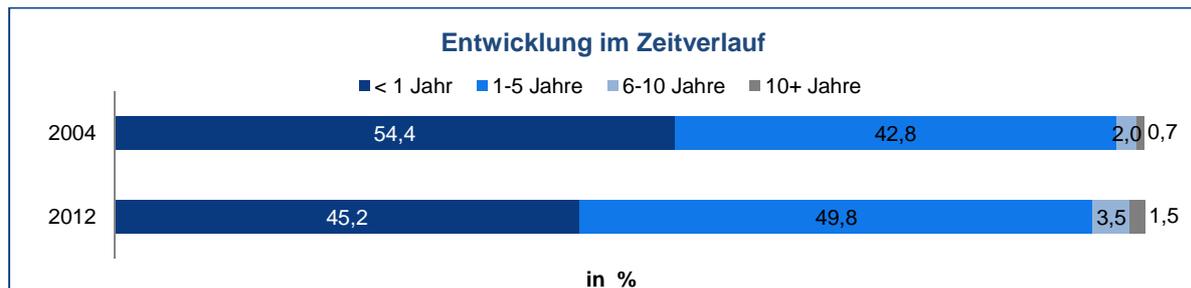


Der Vollzeitanteil bei den LeiharbeiterInnen liegt mit 83,9 % leicht über dem Vergleichswert der Gesamtheit der Erwerbstätigen von 80,6 %. Bei den Frauen in Leiharbeit liegt der Vollzeitanteil um 12,8 Prozentpunkte niedriger als bei den Männern in Leiharbeit (Frauen: 75,6 %, Männer: 88,4 %). Bei den Erwerbstätigen insgesamt ist die Geschlechterdifferenz mit 19,3 Prozentpunkten deutlich höher (Frauen: 70,7 %, Männer: 90,0 %).

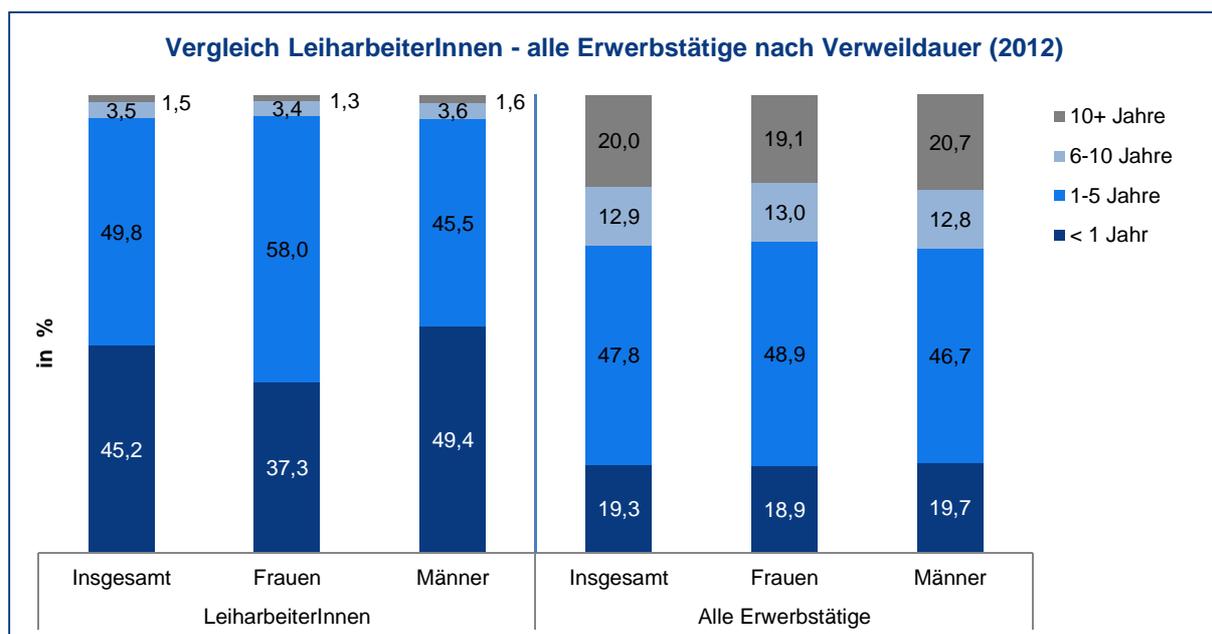


e) Verweildauer

Im Zeitraum zwischen 2004 und 2012 ist der Anteil der Erwerbsverhältnisse, die weniger als ein Jahr dauern, bei den LeiharbeiterInnen um 9,2 Prozentpunkte gesunken. Die Anteile der länger andauernden Erwerbsverhältnisse sind gestiegen, insbesondere jener der Erwerbsverhältnisse, die ein bis fünf Jahre dauern. Bei den Frauen hat sich die Anzahl der Leiharbeiterinnen in dieser Gruppe sogar mehr als verdoppelt (Frauen: +164,7 %, Männer: +81,6 %). Bei den Männern ist hingegen – ausgehend von einem sehr niedrigen Niveau – ein deutlich stärkerer Zuwachs bei den Erwerbsverhältnissen, die länger als zehn Jahre andauern, zu verzeichnen (Männer: +348,5 %, Frauen: +117,2 %).

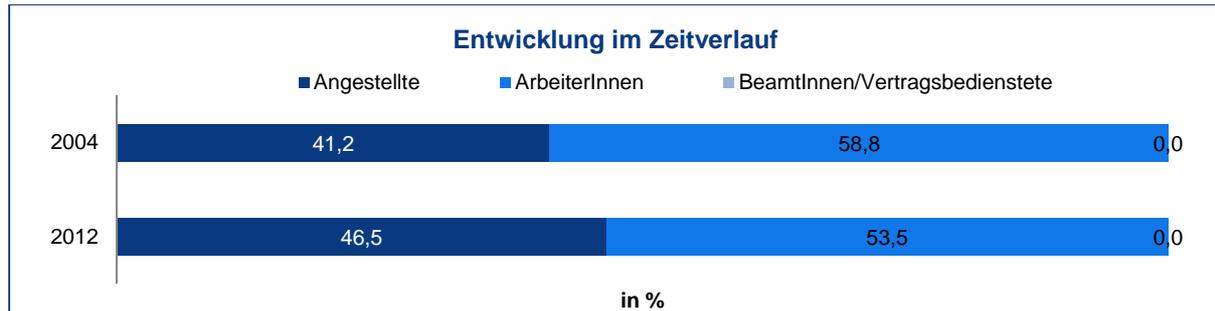


95,0 % aller LeiharbeiterInnen arbeiten in Erwerbsverhältnissen, die weniger als fünf Jahre dauern. Der Anteil der Erwerbsverhältnisse, die weniger als fünf Jahre dauern, liegt bei LeiharbeiterInnen um 27,8 Prozentpunkte über dem Vergleichsniveau aller Erwerbstätigen. Demensprechend ist bei LeiharbeiterInnen der Anteil der Erwerbsverhältnisse, die länger als fünf Jahre dauern, mit 5,0 % deutlich niedriger als im Vergleich zu der Gesamtheit der Erwerbstätigen. Es ist zu beobachten, dass bei den LeiharbeiterInnen deutlich mehr Frauen als Männer in Erwerbsverhältnissen arbeiten, die zwischen ein und fünf Jahre dauern (Frauen: 58,0 %; Männer: 45,5 %). Im Gegensatz dazu sind Männer in Leiharbeit stärker in Erwerbsverhältnissen vertreten, die weniger als ein Jahr dauern (Männer: 49,4 %, Frauen: 37,3 %).

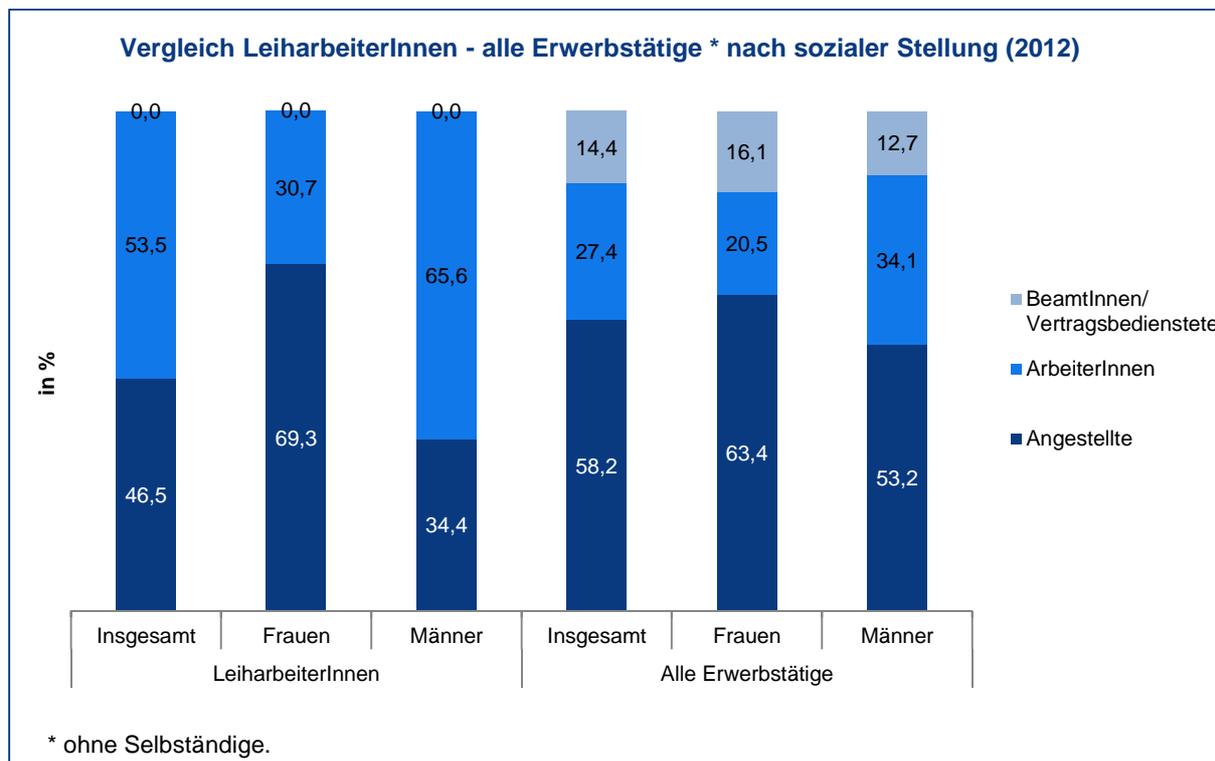


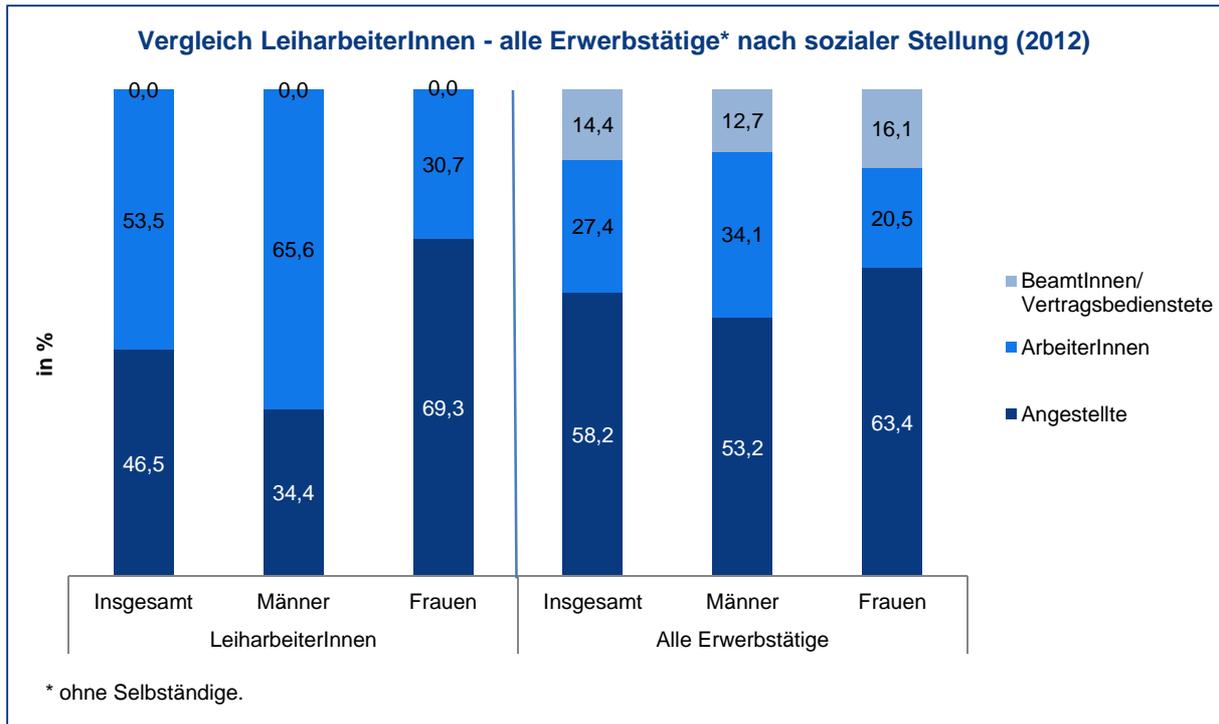
f) Soziale Stellung

Im Zeitraum zwischen 2004 und 2012 ist der Anteil der Angestellten innerhalb der Leiharbeit um 5,3 Prozentpunkte gestiegen. Auch in absoluten Zahlen hat sich diese Gruppe mehr als verdoppelt, wobei bei den Frauen ein stärkeres Wachstum festzustellen war (+1.969 bzw. +133,8 %) als bei den Männern (+1.387 bzw. +76,7 %). Der Anteil der ArbeiterInnen unter LeiharbeiterInnen ist seit 2004 gesunken, wiewohl in absoluten Zahlen auch in dieser Gruppe Zuwächse zu verzeichnen sind (+2.933). Diese Zuwächse sind zum Großteil auf männliche Leiharbeiter zurückzuführen (Männer: +2.080, Frauen: +852). Bei BeamtInnen und Vertragsbediensteten spielt Leiharbeit keine Rolle.



46,5 % der LeiharbeiterInnen sind im Jahr 2012 in einem Angestelltenverhältnis tätig, wobei der Anteil unter den Frauen in Leiharbeit mit 69,3 % deutlich höher ist als bei den Männern in Leiharbeit (34,4 %). Der Anteil der ArbeiterInnen ist bei den LeiharbeiterInnen mit 53,5 % fast doppelt so hoch als im Vergleich zur Gesamtheit der Erwerbstätigen. Insbesondere bei den Männern in Leiharbeit ist der Anteil mit 65,6 % sehr hoch. Der äquivalente Anteil an der Gesamtheit der männlichen Erwerbstätigen liegt bei 34,1 %.





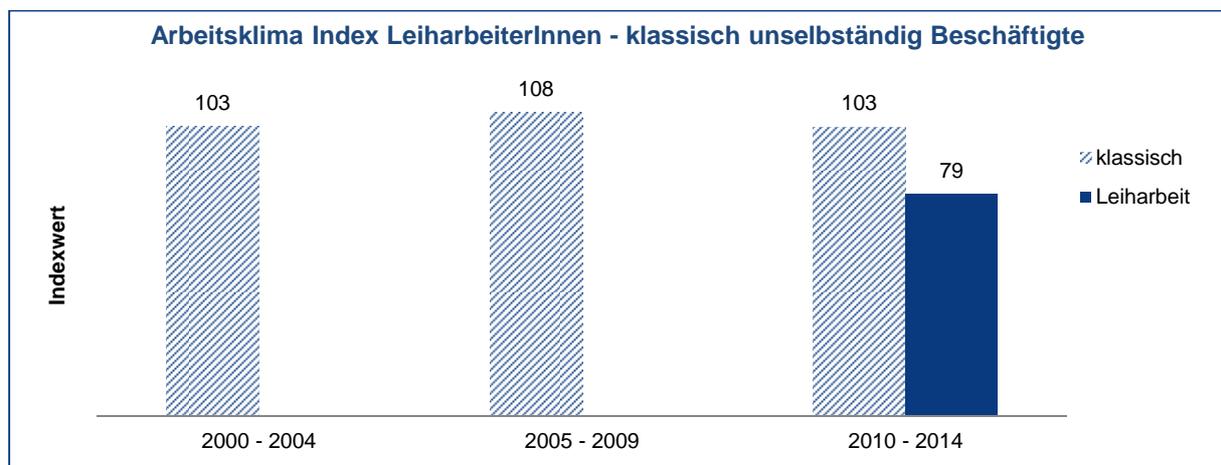
4. Arbeitszufriedenheit

a) Struktur der Stichprobe

Informationen zur Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastungen im Beruf stammen aus einer qualitativen Befragung zum Arbeitsklima Index (siehe Datenquellen). Ein Vergleich der Stichprobenstruktur der LeiharbeiterInnen im Arbeitsklima Index mit den Daten aus der quantitativen Analyse (siehe voriges Kapitel) zeigt eine leichte Unterschätzung des Anteils der LeiharbeiterInnen. Das Bildungsniveau der LeiharbeiterInnen wird deutlich unterschätzt. So beträgt der Anteil der PflichtschulabsolventInnen in der Stichprobe des Arbeitsklima Index 53 %, in den Daten der quantitativen Analyse aber nur 11 %. Deutlich unterrepräsentiert sind zudem LeiharbeiterInnen in einem Angestelltenverhältnis (Arbeitsklima Index: 27 %; quantitative Analyse: 65 %). Da in der Stichprobe des Arbeitsklima Index darüber hinaus auch nur 86 LeiharbeiterInnen enthalten sind, ist die Aussagekraft über deren Arbeitszufriedenheit mit Vorsicht zu interpretieren.

b) LeiharbeiterInnen im Vergleich mit allen Beschäftigungsformen

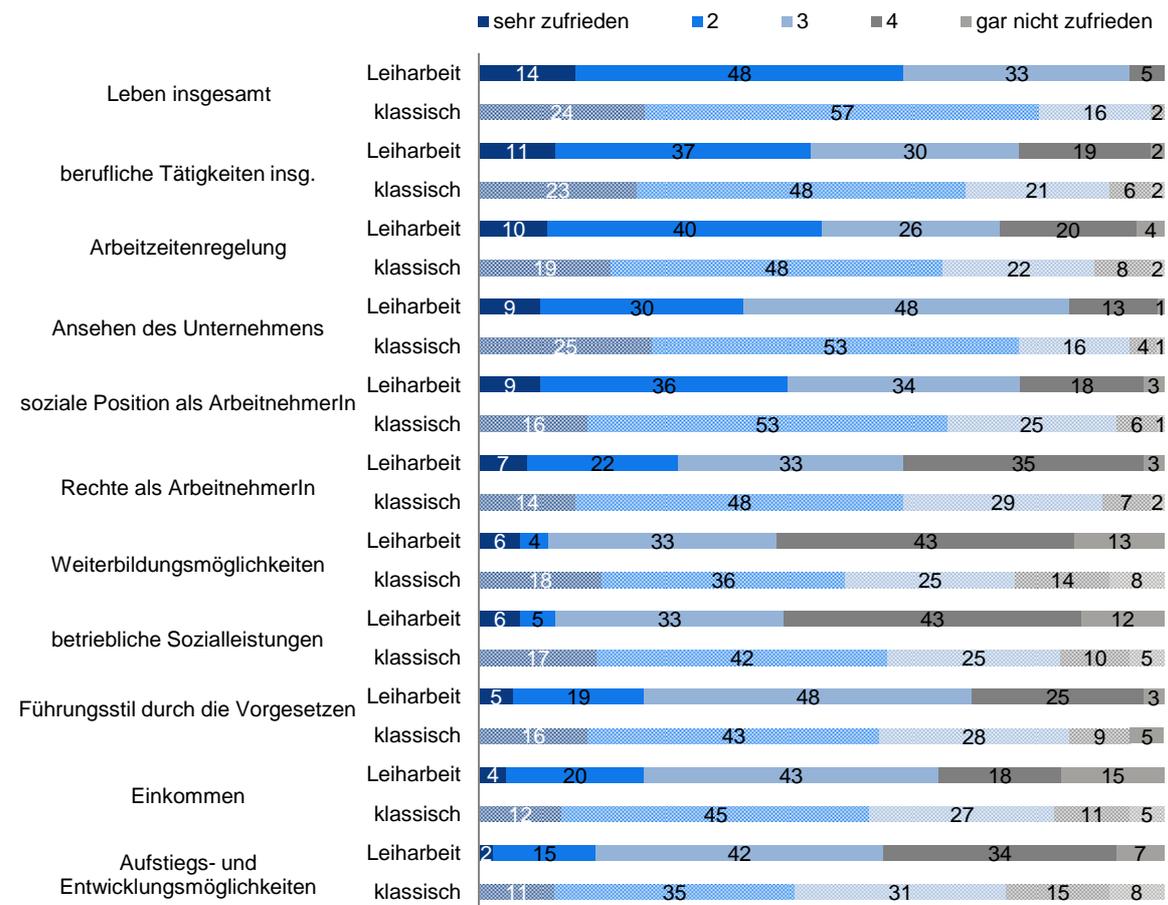
LeiharbeiterInnen liegen im Zeitraum 2010 bis 2014 im Arbeitsklima Index mit einem Indexwert von 79 deutlich abgeschlagen hinter den klassisch unselbständig Beschäftigten. Da die Arbeitszufriedenheit der LeiharbeiterInnen erst ab 2008 erhoben wird, liegen für die beiden Zeiträume 2000 bis 2004 und 2005 bis 2009 keine vergleichbaren Ergebnisse vor.



Im Vergleich zu klassisch unselbständig Beschäftigten schätzen LeiharbeiterInnen ihre betrieblichen Rahmenbedingungen als besonders schlecht ein. 55 % sind mit den betrieblichen Sozialleistungen unzufrieden, 28 % mit dem Führungsstil des Vorgesetzten. Zusätzlich fühlen sie sich am Arbeitsplatz deutlich stärker belastet, sowohl durch Zeitdruck als auch durch physische Aspekte, schlechte Gesundheitsbedingungen und eine erhöhte Unfall- und Verletzungsgefahr. Drastisch ist die Situation von LeiharbeiterInnen in der Frage nach dem Auskommen mit dem Erwerbseinkommen: Nur jede/r vierte/r Leiharbeiter/in ist mit dem Einkommen zufrieden, fast 90 % der LeiharbeiterInnen geben an, nur knapp bis gar nicht damit auszukommen. Zum Vergleich: auch unter geringfügigen Beschäftigten, die ein monatliches Einkommen von im Schnitt maximal 395 Euro haben, geben annähernd gleich viele (85 %) an, ihr Einkommen reiche nur knapp oder gar nicht aus. Pessimistisch zeigen sich die LeiharbeiterInnen auch in Bezug auf ihre beruflichen Erwartungen, insbesondere was ihre Weiterbildungsmöglichkeiten und ihre Karriere- und Arbeitsmarktchancen betrifft.

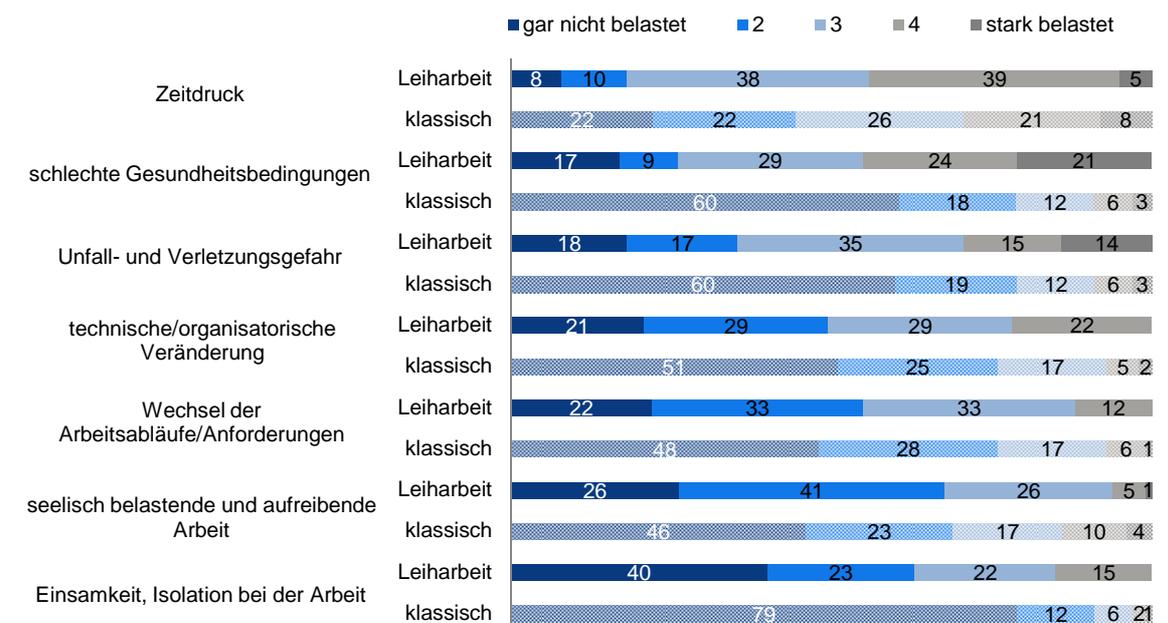
Zufriedenheitsfaktoren (Auswahl)

LeiharbeiterInnen - klassisch unselbständig Beschäftigte| in %



Belastungen (Auswahl)

LeiharbeiterInnen - klassisch unselbständig Beschäftigte| in %



5. Rechtliche Stellung der LeiharbeiterInnen

Arbeitnehmerüberlassung bzw. „Leiharbeit“ liegt vor, wenn eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer an eine/einen Dritte/n zur Arbeitsleistung überlassen wird. Das bedeutet, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer bei einem Arbeitsüberlassungsbetrieb angestellt ist, die konkrete Arbeitsleistung jedoch in einem anderen Betrieb („Beschäftigerbetrieb“) erbringt. Es handelt sich also um ein Dreiecksverhältnis zwischen der Arbeitskraft (LeiharbeiterIn), dem „Überlasserbetrieb“ und dem „Beschäftigerbetrieb“. Überlassene Arbeitskräfte können im Rahmen eines ArbeiterInnen- oder eines Angestelltenverhältnisses tätig sein. Die Anmeldung zur Sozialversicherung und die Abführung der Beiträge sind verpflichtend von der Überlasserin bzw. dem Überlasser durchzuführen.

Die Überlassung von ArbeitnehmerInnen wird durch das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) von 1988 geregelt. Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz bezweckt den Schutz der überlassenen Arbeitskräfte insbesondere in arbeitsvertraglichen, arbeitnehmerschutz- und sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheiten sowie die Vermeidung „arbeitsmarktpolitisch nachteiliger Entwicklungen“ (vgl. BGBl. Nr. 196/1988 §2 (1)). Im Jänner 2013 ist eine Novelle zum Arbeitskräfteüberlassungsgesetz in Kraft getreten, die die Leiharbeitsrichtlinie 2008 (RL 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rats) in nationales Recht umsetzt. Ziel der Novelle ist es, die Gleichbehandlung von überlassenen Arbeitskräften und StamarbeitnehmerInnen des Beschäftigerbetriebes zu stärken und die Arbeitsbedingungen für überlassene Arbeitskräfte zu verbessern. Zu den wesentlichen Neuerungen gehören die nunmehr explizit geregelte Gleichbehandlungspflicht (insbesondere auch beim Entgelt) und Diskriminierungsverbote, die Einbeziehung in Betriebsvereinbarungen (z.B. Betriebsurlaub und Mehrarbeit) und in die Betriebspension (sofern die Beschäftigung im jeweiligen Betrieb länger als vier Jahre gedauert hat) sowie der Zugang zu Wohlfahrtseinrichtungen (z.B. Kinderbetreuungseinrichtungen und Beförderungsmittel). Eine weitere Neuerung ist, dass den überlassenen Arbeitskräften (sofern die Beschäftigung im jeweiligen Betrieb mindestens drei Monate gedauert hat) eine Beendigung der Überlassung zwei Wochen im Vorhinein bekanntgegeben werden muss.

Neben dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz gelten auch sonstige für ArbeitnehmerInnen zur Anwendung kommende Gesetze, wie z.B. das Urlaubsgesetz, das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz etc.

Quellen: AK¹, SCWP Schindhelm², WKÖ³.

¹ <http://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/arbeitsvertraege/Leiharbeit.html> [23.12.2015]

²

http://at.schindhelm.com/content/rechtsanwalt/oesterreich/news_jusful/news/arbeitskr%C3%A4fte%BCberlassung_neue_regeln_f%C3%BCr_besch%C3%A4ftiger/index_ger.html [23.12.2015]

³ <https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Arbeitsrecht/Arbeitskraefteueberlassung/Arbeitskraefteueberlassung.html> [23.12.2015].

6. Datenquellen

Die Daten des quantitativen Berichtsteils stammen aus einer Auswertung des Instituts für Höhere Studien (IHS), die im Rahmen der von der MA 23 in Auftrag gegebenen Studie „Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Wien nach Beschäftigungsform“ erstellt wurde. Hauptquelle der Studie ist die Arbeitsmarktdatenbank (AMDB). Diese wird vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz verwaltet und integriert (anonymisierte) Administrativdaten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger sowie des Arbeitsmarktservice Österreich. Zusätzlich wurden Steuerdaten des Bundesministeriums für Finanzen sowie Daten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Registerzählung der Bundesanstalt Statistik Österreich verwendet. Im vorliegenden Bericht werden Jahresdurchschnittswerte von Erwerbsverhältnissen im Bundesland Wien dargestellt, die der Einfachheit halber als „Erwerbstätige“ bzw. „Personen“ bezeichnet werden.

Die Daten der qualitativen Befragung zur Arbeitszufriedenheit stammen aus einer Sonderauswertung des Instituts SORA (Institute for Social Research and Consulting). Dieses bildet die Arbeitszufriedenheit sowie die Arbeitsbelastungen im Beruf auf Basis von Befragungen zum Arbeitsklima Index ab. Seit 1997 werden jährlich im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich österreichweit ca. 4.000 (davon in Wien ca. 1.000 bis 1.100) Personen von IFES und SORA in persönlichen Interviews an der Wohnadresse ausführlich zu ihrer beruflichen Situation befragt. Insgesamt wurden für den Arbeitsklima Index bereits mehr als 80.000 Interviews mit österreichischen Erwerbstätigen durchgeführt, in Wien waren es über 16.000 Befragte. Auf Basis dieser Datenlage können Auswertungen nach unterschiedlichen Kategorien sowie Beobachtungszeiträumen durchgeführt werden. Der Fragebogen enthält in seinem Kern 25 indexbildende Items. Zusätzlich werden noch Fragen zu den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, Sonderformen der Arbeit sowie demographischen Merkmalen, die eine Auswertung nach unterschiedlichen Berufs- und Gesellschaftsgruppen zulassen, gestellt. Alle Items werden zunächst zu 16 Subdimensionen zusammengefasst. Aus diesen 16 Subdimensionen ergeben sich vier Teilindizes (Gesellschaft, Betrieb, Arbeit und Erwartungen), die in einem abschließenden Schritt den Gesamtindex bilden.

7. Glossar

Arbeitsmarktdatenbank (AMDB): Die AMDB wird vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und KonsumentInnenenschutz (BMASS) betrieben und integriert Rohdaten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger und des Arbeitsmarktservice Österreich.

Bildungsstand: Die Unterscheidung des Bildungsstand erfolgt in vier Kategorien: Pflichtschule, Lehre/BMS (Berufsbildende mittlere Schule), Höhere Schule (mit Maturaabschluss) und Hochschule (inklusive hochschulverwandte Ausbildungen).

Branche/ÖNACE: Die Zuordnung der Erwerbstätigen nach Branche erfolgt auf Basis der ÖNACE-Klassifikation. Das ist die österreichische Version der europäischen Standardsystematik der Wirtschaftstätigkeiten (NACE = Nomenclature générale des activités économiques dans les Communautés européennes). Die Klassifikation ist hierarchisch gegliedert in Abschnitte, Unterabschnitte, Abteilungen, Gruppen, Klassen und Unterklassen.

Dienstleistungssektor: Der Dienstleistungssektor umfasst fünfzehn ÖNACE-Abschnitte (G-U) und kann grob nach den dominierenden Tätigkeitsschwerpunkten in vier Kategorien gruppiert werden: Soziale und öffentliche Dienstleistungen, konsumbezogene Dienstleistungen, distributive Dienstleistungen und unternehmensbezogene Dienstleistungen.

Distributive Dienstleistungen: Distributive Dienstleistungen beziehen sich auf den Transport von Menschen, Waren und Informationen. Dazu zählen die ÖNACE-Abschnitte G (Handel, Instandhaltung und Reparatur von KFZ), H (Verkehr und Lagerei) sowie J (Information und Kommunikation).

EU14/EFTA-Staaten: Bei den EU14-Staaten handelt es sich um die ersten 15 Beitrittsländer der EU (Europäischen Union) ausgenommen Österreich (Belgien, Deutschland, Dänemark, Finnland, Frankreich, Griechenland, Italien, Irland, Luxemburg, Niederlande, Portugal, Schweden, Spanien, Vereinigtes Königreich). Der EFTA (European Free Trade Association) gehören die Staaten Liechtenstein, Island, Norwegen und die Schweiz an.

Freie DienstnehmerInnen: Freie DienstnehmerInnen sind ArbeitnehmerInnen, die auf Grund eines freien Dienstvertrags (im Rahmen eines Dienstverhältnisses) tätig werden. Geringfügig freie Dienstverträge sind nicht enthalten.

Geringfügig Beschäftigte: Geringfügig Beschäftigte sind ArbeitnehmerInnen, deren Erwerbstätigkeit durch einen Maximalverdienst (Geringfügigkeitsgrenze) definiert ist. Darunter fallen sowohl klassisch unselbständig Beschäftigte als auch LeiharbeiterInnen und freie DienstnehmerInnen.

Klassische unselbständige Beschäftigung: Unter klassisch unselbständig Beschäftigten sind jene ArbeitnehmerInnen enthalten, die aktiv in Voll- oder Teilzeitarbeit einer unselbständigen Beschäftigung nachgehen. Geringfügig Beschäftigte, freie DienstnehmerInnen, LeiharbeiterInnen, KindergeldbezieherInnen sowie Zivil-/PräsenzdienerInnen sind nicht enthalten.

Konsumbezogene Dienstleistungen: Konsumbezogene Dienstleistungen richten sich überwiegend an die Verbrauchsnachfrage privater Haushalte. Dazu zählen die ÖNACE-Abschnitte I (Beherbergung und Gastronomie), R (Kunst, Unterhaltung und Erholung), S (Erbringung von sonstigen Dienstleistungen) und T (Private Haushalte mit Hauspersonal).

LeiharbeiterInnen: LeiharbeiterInnen sind ArbeitnehmerInnen, die bei einem Arbeitsüberlassungsbetrieb angestellt sind, ihre konkrete Arbeitsleistung jedoch in einem anderen Betrieb erbringen. LeiharbeiterInnen mit geringfügiger Beschäftigung sind nicht enthalten.

Neue Mitgliedstaaten (NMS): Bei den Neuen Mitgliedstaaten der EU (Europäischen Union) handelt es sich um Länder, die zwischen 2004 (Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn, Zypern) und 2007 (Bulgarien und Rumänien) der EU beigetreten sind.

Produktionssektor: Der Produktionssektor umfasst folgende fünf ÖNACE-Abschnitte: B (Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden), C (Herstellung von Waren), D (Energieversorgung), E (Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen) und F (Bau).

Selbständige Beschäftigte: Die Gruppe der selbständig Beschäftigten umfasst klassische Selbständige und „neue Selbständige“ (WerkvertragsnehmerInnen).

Soziale Stellung: Bei der sozialen Stellung wird nach Angestellte/r, ArbeiterIn, Beamtin/Beamte, Vertragsbedienstete/r (öffentliche Bedienstete, die im Unterschied zu Beamtinnen/Beamten nicht durch einen Bescheid, sondern durch einen Dienstvertrag angestellt sind) unterschieden.

Soziale und öffentliche Dienstleistungen: Soziale und öffentliche Dienstleistungen beziehen sich auf Gesundheit, Wissen und die soziale Befindlichkeit von Personen sowie auf die Erstellung (vorwiegend) kollektiver Güter. Dazu zählen die ÖNACE-Abschnitte O (Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung), P (Erziehung und Unterricht) und Q (Gesundheits- und Sozialwesen).

Südost-/Osteuropa (SOOE): Bei der Ländergruppe Südost- und Osteuropa (SOOE) handelt es sich um folgende Länder: Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kroatien, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Russische Föderation, Serbien.

Unternehmensbezogene Dienstleistungen: Unternehmensbezogene Dienstleistungen werden vorwiegend von Unternehmen in Anspruch genommen. Dieser Kategorie werden folgende ÖNACE-Abschnitte zugerechnet: K (Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen), L (Grundstücks- und Wohnungswesen), M (Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen) und N (Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen).

Verweildauer: Die Verweildauer beschreibt bei den unselbständig Beschäftigten die Beschäftigungsdauer bei der selben Dienstgeberin/dem selben Dienstgeber bzw. bei den selbständig Beschäftigten die Dauer der selbständigen Erwerbsepisode.

Vollzeit/Teilzeit: Vollzeit ist als Wochenarbeitszeit von mindestens 36 Stunden definiert, eine Wochenarbeitszeit zwischen 20 und 35 Stunden zählt als Teilzeit. Daten über Voll- und Teilzeiterwerbstätigkeit liegen nur für unselbständig Beschäftigte vor, da die Arbeitszeitinformationen überwiegend aus Lohnzettelinformationen bezogen werden. Als weitere Quellen für das zeitliche Ausmaß der Erwerbstätigkeit wurde die AMDB (Arbeitsmarktdatenbank des BMASK) und die Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung herangezogen.