

- daß Teilzeitbeschäftigung für Frauen und Männer auch im mittleren und höher qualifizierten Bereich angeboten wird (hier kann durch Teilzeitarbeit eher ein existenzsicherndes Einkommen erzielt werden als im Niedriglohnbereich. Teilzeitarbeit als bloßer, nicht existenzsichernder Nebenverdienst soll damit freilich nicht ausgeschlossen werden);
- daß gewährleistet ist, daß Möglichkeiten zu Aufstieg und individueller Laufbahnplanung gegeben sind;
- daß ein Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit und umgekehrt möglich ist (hier ist der Aufholbedarf im öffentlichen Dienst besonders groß);
- daß ein breites Spektrum an Wahlmöglichkeiten (von täglicher Verkürzung über wöchentliche oder monatliche bis zu jährlichen Freizeitblöcken) individuellen Spielraum bietet.

In den Niederlanden beispielsweise stieg die Teilzeitquote von 5,9% im Jahre 1973 auf 37,4% 1995, was den höchsten Wert innerhalb der EU bedeutet. Die Initiative zur verstärkten Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen kam von Gewerkschaften, Arbeitgebern und der Regierung. Mittlerweile hat Teilzeitarbeit breite gesellschaftliche Akzeptanz gefunden. Da die Zunahme der Teilzeitarbeitsplätze einen Beitrag zur Anhebung der Erwerbsquote und zur Senkung der Arbeitslosenquote leistete, erscheint eine nähere Untersuchung der Bedingungen, unter denen diese Entwicklung stattfand, sowie der Qualität der geschaffenen Arbeitsplätze angezeigt. Dies könnte auch eine weiterführende Aufgabe für den Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen darstellen.

Darüber hinaus gibt es eine Reihe von Modellen (z. B. Vorruhestand mit Ersatzeinstellung in Deutschland) und Überlegungen, wie eine Verbindung von Teilzeitarbeit mit Teilleistungen aus Systemen der Sozialen Sicherheit hergestellt werden kann. Unter beschäftigungspolitischen Aspekten wären die Vor- und Nachteile solcher Modelle näher zu untersuchen, wobei darauf zu achten ist, daß es über diesen Weg zu keiner verdeckten Lohnsubvention aus öffentlichen Mitteln kommt. Eine spezielle Form einer derartigen Teilzeitarbeit ist die Gleitpension. In Österreich besteht diese Möglichkeit, wird aber nur in geringem Ausmaß in Anspruch genommen, was wohl auch in Zusammenhang mit dem derzeitigen realen Pensionsantrittsalter zu sehen ist. Auch dieses Modell ist daher neu zu überdenken.

### **3. Arbeitszeit und Beschäftigung in der Industrie**

Ab Beginn bis Mitte der achtziger Jahre begannen die Unternehmungen sowohl im Investitionsgüterbereich als auch im Konsumgüterbereich untereinander ihr Bestell- und Auftragsvergabeverhalten zu ändern, nämlich weg von der klassischen Auftragsabwicklung in Form von längerfristig eingeteilten Zug-um-Zug-Geschäften hin zum „just-in-time“-System. Seither steht zwangsläufig die generelle Diskussion um flexible Arbeitszeiten auf der Tagesordnung wirtschaftspolitischer Themen.