

mittelfristig ein positiver Beschäftigungsimpuls ergeben. Darüber hinaus könnte auch mit dem selben Kapitalstock (bei gegebenen Investitionen) mehr Beschäftigung erzielt werden.

Verlängerte Betriebszeiten als Maßnahme im Standortwettbewerb für bestimmte Betriebe oder Branchen sind vor allem dann notwendig, wenn andere Länder mit ähnlichen Produktionsbedingungen wie Österreich den international operierenden Unternehmen über die Entkoppelung von Betriebszeiten und Arbeitszeiten eine deutlich höhere Kapitalproduktivität offerieren. Der Beirat empfiehlt daher unter dem Gesichtspunkt der Beschäftigungssicherung insbesondere für Bereiche mit hoher Kapitalintensität der Produktion die Entkoppelung von Betriebszeiten und Arbeitszeiten zur Ermöglichung von Kosten- und Preissenkungen, soweit dies unter Wahrung berechtigter Arbeitnehmerinteressen möglich ist.

2.2.2. Anpassung der Arbeitszeit an Produktionsschwankungen

In jenen Bereichen, in denen Flexibilität für die Nachfrage durch die Konsumenten oder nachgelagerte Unternehmen eine entscheidende wettbewerbsrelevante Qualitätsdimension ist, kann eine Anpassung der Arbeitszeit an Produktionsschwankungen eine sinnvolle Maßnahme sein.

Der Beirat empfiehlt daher, bei der Umsetzung der neuen Möglichkeiten des Ausgleichs von Auftragsschwankungen durch Anpassung der Arbeitszeit an Produktionsschwankungen auf die Beschäftigungswirkung zu achten. Positive Beschäftigungseffekte sind insbesondere zu erwarten, wenn Mehr- und Überstunden abgebaut und der Zeitausgleich vor allem in geblockter Form erfolgt. Über den jeweils praktischen Einsatz muß von den Sozialpartnern auf betrieblicher bzw. überbetrieblicher Ebene entschieden werden.

2.2.3. Arbeitszeitverkürzung

Wird die Regelarbeitszeit verkürzt, so bietet dies theoretisch die Möglichkeit, das vorhandene Arbeitsvolumen auf mehr Menschen aufzuteilen. Diese Möglichkeit wird insbesondere angesichts der durch den steten technischen Fortschritt bedingten Steigerung der Kapitalproduktivität weiter Bestandteil des Repertoires der Arbeitszeitpolitik sein.

Allerdings können auch gegenläufige – also negativ beschäftigungswirksame – Nebeneffekte auftreten: Diese ergeben sich vor allem aus der Verschlechterung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe und der daraus resultierenden – je nach Wirtschaftsbereich unterschiedlich möglichen – Überwälzung der Kosten auf die Preise. Voraussetzung für eine positive Beschäftigungswirkung von Arbeitszeitverkürzung ist weiters grundsätzlich eine relative Homogenität des Arbeitsmarktsegmentes; bei einem segregierten Arbeitsmarkt (z. B. Facharbeitermangel) ist mangels Arbeitskräfteangebot kein Beschäftigungseffekt zu erwarten.

Daraus ergibt sich, daß das Problem der Arbeitszeitverkürzung am besten den KV-Partnern in deren Verantwortungsbereich zu überlassen und vorerst

von einer generellen Vorgangsweise Abstand zu nehmen ist. Dies schließt aber Arbeitszeitverkürzung auf branchen- und betrieblicher Ebene nicht aus. So kann etwa in bestimmten Fällen Arbeitszeitverkürzung auf betrieblicher Ebene in Verbindung mit Arbeitszeitflexibilisierung zur Verhinderung von Arbeitsplatzabbau („VW-Modell“) oder auch Schaffung von zusätzlicher Beschäftigung eine sinnvolle Maßnahme darstellen.

Ein weiterer Ansatzpunkt für Arbeitszeitverkürzung wäre der Abbau regelmäßig geleisteter Überstunden. Wo Überstunden nicht nur zur Abdeckung fallweiser Arbeitsspitzen, sondern permanent geleistet werden, sollten diese Überstunden aus beschäftigungspolitischer Sicht reduziert und durch entsprechende Neueinstellungen ersetzt werden, soweit dies auch betriebswirtschaftlich machbar ist.

Neue Varianten zur Verteilung von Arbeit werden im nächsten Kapitel ausgeführt.

2.2.4. Modelle der Verteilung von Arbeit zur Schaffung von mehr Beschäftigung

Der Beirat hat sich vor allem mit zwei konkreten Modellen der „Umverteilung“ von Arbeit auseinandergesetzt: Job-Rotation – in Form einer vorübergehenden Übernahme eines Arbeitsplatzes eines karenzierten Arbeitnehmers durch einen Arbeitslosen – und Teilzeitarbeit.

Modelle, die auf eine Reduktion der Arbeitszeit bei vermehrter Freizeit des einzelnen hinauslaufen, können sich auch auf die Motivation, auf Krankenstände, auf die Produktivität und letztlich die Lebensarbeitszeit auswirken. Eventuelle kontraproduktive Effekte wie ein Ansteigen der Schwarzarbeit in der erworbenen Freizeit wären zu untersuchen und gegebenenfalls Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Sich daraus ergebende Einsparungen im Bereich der Arbeitslosenversicherung könnten durch eine entsprechende Umschichtung für aktive Maßnahmen wie Weiterbildung, Förderung von Beschäftigung u. ä. oder gegebenenfalls auch für Beitragssenkungen verwendet werden.

Der Beirat empfiehlt, die im folgenden beschriebenen Möglichkeiten in zeitlich begrenzten Modellversuchen und Pilotprojekten verstärkt zu forcieren und zu erproben und unter Einbindung der Sozialpartner auf ihre Auswirkungen hin zu untersuchen.

2.2.4.1. Job-Rotation-Modelle – Bildungskarenz

Sabbaticals und andere Formen der Jobrotation werden europaweit zunehmend wichtige arbeitsmarktpolitische Instrumente, die die Arbeitsvermittlung zur Sicherung eines gut funktionierenden Arbeitsmarktes nutzen kann. Dabei müssen die Bedürfnisse der Lohnempfänger, der Arbeitslosen und der Arbeitgeber gleichermaßen berücksichtigt werden.

Als mögliches Modell der Jobrotation steht die maximal einjährige Karenz für anerkannte Ausbildungszwecke ausgenommen Hochschulstudien bei gleichzeitiger Einstellung eines Langzeitarbeitslosen (Dänisches Modell) zur