

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

Diskussion. Auch in Österreich werden Pilotprojekte gestartet: Österreich nimmt an dem Projekt „EU-Jobrotation“ im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative „ADAPT“ teil.

Beschäftigungspolitisch interessant kann auch die vorübergehende freiwillige Karenzierung eines Arbeitnehmers bei gleichzeitiger Einstellung eines Arbeitslosen sein (Sabbatical). Nicht zur Nachahmung empfohlen hingegen ist das Modell der *staatlichen* Finanzierung eines Freizeitjahres *ohne* Bindung der Freizeit an familiäre oder Weiterbildungszwecke, welches auch in Dänemark wieder eingestellt wurde.

Für den öffentlichen Dienst ist ein anderes Modell in Diskussion: Beamte sollen die Möglichkeit erhalten, vier Jahre lang für 80% ihres Gehaltes zu arbeiten, um dann im 5. Jahr bei Weiterbezug von ebenfalls 80% des Gehaltes ein Jahr zu pausieren. Auch diese Idee bedarf jedenfalls einer nachhaltigen Evaluierung. Die Schaffung einer rechtlichen Basis für vergleichbare Modelle könnte auch in der Privatwirtschaft diskutiert werden.

Der Beirat empfiehlt, Pilotprojekte der KV-Partner unter Mitwirkung des AMS zu starten und nach Ablauf eines vorgegebenen Zeitraumes einer konkreten Analyse bezüglich aufgetretener Beschäftigungszuwächse, aber möglicherweise auch Probleme zu unterziehen.

2.2.4.2 Teilzeitarbeit

Kundenfrequenzorientierte Personaleinsatzplanung, die erhöhte Produktivität von Teilzeitbeschäftigung, die leichtere Lösbarkeit von Vertretungsproblemen und mögliche Kostensenkungspotentiale durch die Vermeidung von Leerläufen machen Teilzeitarbeit für Unternehmen in gewissen Bereichen (z. B. Handel) attraktiv, was einen Abbau der Vollzeitbeschäftigung und eine Zunahme der Teilzeitbeschäftigung (Umwandlung oder Neuschaffung) nach sich ziehen kann. Die Auswirkungen auf die Arbeitslosenquote hängen davon ab, ob diese Nachfrage aus dem Pool der offiziell Arbeitslosen oder aber aus dem Lager der bisher nicht Erwerbstätigen befriedigt wird. Eindeutige Aussagen über den Effekt (vermehrter) Teilzeitarbeit auf die Arbeitslosenquote sind daher nicht möglich, positive Auswirkungen auf die Erwerbsquote sind aber festzustellen.

Um die Beschäftigungsmöglichkeiten im Teilzeitsegment zu erhöhen, muß Teilzeitarbeit an Attraktivität gewinnen. Elemente attraktiver Teilzeitarbeit sind insbesondere

- die Freiwilligkeit von Teilzeitbeschäftigung;
- daß Teilzeitbeschäftigung für Frauen und Männer auch im mittleren und höher qualifizierten Bereich angeboten wird;
- daß gewährleistet ist, daß Möglichkeiten zu Aufstieg und individueller Laufbahnplanung gegeben sind;
- daß ein Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit und umgekehrt möglich ist;

- und daß ein breites Spektrum an Wahlmöglichkeiten (von täglicher Verkürzung über wöchentliche oder monatliche bis zu jährlichen Freizeitblöcken) individuellen Spielraum bietet.

Der Beirat empfiehlt daher im Sinne einer Beschäftigungssteigerung, den Zugang zu Teilzeitbeschäftigung unter den genannten Voraussetzungen zu forcieren. Die Sozialpartner auf betrieblicher Ebene sind demgemäß aufgefordert, für Arbeitgeber und -nehmer attraktive Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen und zu gestalten.

Ebenfalls unter beschäftigungspolitischen Aspekten zu diskutieren sind Modelle zur Verbindung von Teilzeitarbeit mit Teilleistungen aus Systemen der Sozialen Sicherheit (z. B. Gleitpension, Elternteilkarenz). Die in Österreich bestehende, aber nur wenig beanspruchte Möglichkeit der Gleitpension ist unter Miteinbeziehung des Gesichtspunktes des niedrigen realen Pensionsanfallsalters neu zu überdenken.

2.2.5. Arbeitszeit und Beschäftigung in Industrie und Gewerbe

Der Wunsch nach attraktiveren Formen der Arbeitsorganisation für Arbeitnehmer und -geber verbunden mit der Notwendigkeit der Standortsicherung führte bereits bisher häufig dazu, daß zwischen Unternehmensleitung und Betriebsräten auf betrieblicher Ebene Vereinbarungen zur Arbeitszeitgestaltung getroffen wurden, für die aber z. T. eine gesetzliche Grundlage fehlte.

Der Beirat begrüßt daher die zwischen den Sozialpartnern vereinbarten gesetzlichen Möglichkeiten der Arbeitszeit-Flexibilisierung und empfiehlt, daß auf KV-Ebene nunmehr rasch Regelungen geschaffen werden, die den beiderseitigen Flexibilisierungsbedürfnissen Rechnung tragen und einen fairen Interessenausgleich sichern.

2.2.6. Beschäftigungseffekte durch Liberalisierung der Ladenöffnung

Mit der Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten, die Hand in Hand mit einer gesetzlichen Absicherung der Freizeitqualität der Beschäftigten ging, wurde eine Regelung geschaffen, die einen Beschäftigungszuwachs im Handel, vor allem in Form von Teilzeitarbeitsplätzen, ermöglichen sollte.

So hat sich die Zahl der Beschäftigten im Handel im I. Quartal 1997 gegenüber dem I. Quartal des Vorjahres um 6.575 (+2,9%) erhöht, womit der negative Trend gestoppt werden konnte (der Jahresvergleich Jänner 1995-1996 zeigte noch einen Abgang von 0,56%). Als Vorreiter bewegten sich hier insbesondere die größeren Einzelhandelsketten in präferierten Einkaufslagen und Einkaufszentren. Allerdings entfallen von diesem Zuwachs gut zwei Drittel (4.447) auf geringfügig Beschäftigte, die restlichen 2.128 beinhalten Voll- und Teilzeitbeschäftigte. Bei der Bewertung des Netto-Beschäftigungseffektes wird deshalb auch auf eventuell auftretende unerwünschte Effekte, wie etwa eine unfreiwillige Verdrängung in nicht-existenzsichernde Teilzeitjobs, die Zerstückelung von Vollzeitarbeitsplätzen in geringfügige Beschäftigungen und