

- 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

die Aushöhlung der Finanzierungsgrundlage der Sozialversicherung durch geringfügige Beschäftigungen, infolge der Liberalisierung Bedacht zu nehmen sein.

Der Beirat begrüßt den zwischen den Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgehandelten Liberalisierungsschritt und schlägt, sollten sich in Folge einer detaillierteren Evaluierung überwiegend nachhaltige positive Beschäftigungseffekte ergeben, vor, vergleichbare Schritte in anderen Dienstleistungszweigen zu erwägen. Wichtig wird auch hier sein, die Akzeptanz seitens der Beschäftigten sicherzustellen.

Zur allgemeinen Einschätzung der Teilzeitarbeit wird auf das Kapitel 2.2.4.2. – Teilzeitarbeit verwiesen.

2.2.7. *Arbeitszeitmodelle zur Beschäftigungsverlängerung in Saisonbranchen*

In Bereichen, in denen aufgrund der Witterung oder vergleichbarer Bedingungen die wirtschaftliche Tätigkeit nur während bestimmter Perioden pro Kalenderjahr entfaltet wird, stellt sich das Problem, daß ein Großteil der in diesen Bereichen Beschäftigten während der Nicht-Saison der Arbeitslosigkeit anheimfällt. Neben anderen Maßnahmen, die Beschäftigungssaison zu verlängern, sollten daher auch die Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung für eine Verkürzung der jeweils arbeitslosen Periode ausgelotet und genutzt werden.

Dabei ist insbesondere der Ansatz erfolgversprechend, anstatt Überschreitungen der Normalarbeitszeit in Form von Überstundenentgelt auszuführen, die Abgeltung in Form von Zeitausgleich durchzuführen, der so an das Ende der Beschäftigungsperiode gelegt wird, daß damit das Arbeitsverhältnis verlängert und die Dauer der Arbeitslosigkeit verkürzt wird. Nach derzeit geltender Rechtslage sind dafür vor allem vier Modelle denkbar: Zeitausgleich statt geleistete Überstundenauszahlung; Einarbeiten von freien Tagen in Verbindung mit Feiertagen; kollektivvertragliche Durchrechnung der Arbeitszeit; und verpflichtender Konsum von Teilen des Urlaubs in der beschäftigungsfreien Periode.

Damit solche Modelle Akzeptanz finden, ist es wichtig, entsprechende Anreize sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer zu schaffen. Unter anderem wird darauf zu achten sein, faire Ausgleichsmaßnahmen im sozialversicherungs- und arbeitsrechtlichen Bereich zu treffen.

Von Bedeutung sind solche das Arbeitsverhältnis verlängernde Modelle vor allem in Bau und Tourismus. Der Beirat verweist diesbezüglich auf den erfolgreichen Abschluß eines Kollektivvertrages in der Bauwirtschaft und empfiehlt nachdrücklich, auch die Verhandlungen im Tourismus zu einem Abschluß zu bringen.

2.3. **Neue Beschäftigungsfelder**

Der Beirat hat sich in der vorliegenden Arbeit auf den Dienstleistungsbe- reich konzentriert, da zum einen in diesem Bereich die quantitativ bedeutend-