

1.3. 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: Bei Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich kann das Absinken der Kaufkraft die Nachfrage schwächen. Weiters werden Unternehmen danach streben, nicht die ganze Verkürzung durch Neueinstellungen wettzumachen, sondern statt dessen teilweise die Produktivität (durch intensivierten Kapitaleinsatz und Arbeitsverdichtung) zu steigern. Findet die Arbeitszeitverkürzung hingegen mit Lohnausgleich statt, so kann es infolge der resultierenden Preissteigerungen zu einer Schwächung der Nachfrage kommen; weiters sind umso stärkere Bemühungen der Unternehmen zu erwarten, die – teurer gewordene – Arbeitskraft durch vermehrten Kapitaleinsatz zu ersetzen. 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. Voraussetzung ist, daß zusätzlich entstehende Kosten durch Neueinstellungen durch die Verlagerung der betreffenden Arbeitsleistung vom Überstundenbereich des bisherigen Personals in die zuschlagsfreie Normalstunde der Neueingestellten kompensiert werden können, so daß ein derartiger Überstundenabbau auch betriebswirtschaftlich machbar ist.

Neue Varianten zur Verteilung von Arbeit werden in Kapitel 2. ausgeführt.

1.4. Zusammenfassung

Es können somit bei allen drei Grundrichtungen der Arbeitszeitgestaltung – Entflechtung von Betriebszeit und Arbeitszeit, Flexibilisierung und Verkür-

zung – die Beschäftigungswirkungen nicht pauschal als positiv oder negativ bezeichnet werden. Weder Arbeitszeitflexibilisierung noch Arbeitszeitverkürzung schaffen automatisch neue Arbeitsplätze. Es ist daher notwendig, branchen- und betriebsspezifische Lösungen zu finden, mit denen der jeweils optimale Beschäftigungseffekt erzielt werden kann.

Die zwischen den Sozialpartnern vereinbarten nunmehrigen gesetzlichen Möglichkeiten der Arbeitszeit-Flexibilisierung sind daher zu begrüßen. Auf KV-Ebene sollten nunmehr rasch Regelungen geschaffen werden, die den beiderseitigen Flexibilisierungsbedürfnissen Rechnung tragen und einen fairen Interessenausgleich sichern.

2. Modelle der Verteilung von Arbeit zur Schaffung von Beschäftigung

International werden vermehrt neue Modelle zur Reduzierung der Arbeitszeit für Arbeitsplatzinhaber bei gleichzeitiger Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen diskutiert und erprobt. Solche 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 freilich zu untersuchen und gegebenenfalls Gegenmaßnahmen zu ergreifen. 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 hat sich vor allem mit zwei konkreten Modellen der Verteilung des Arbeitszeitvolumens intensiver auseinandergesetzt, bei denen relativ rasch zu realisierende Beschäftigungschancen gesehen werden: Job-Rotation-Modelle und Teilzeitarbeit könnten zur Sicherung oder Schaffung von Arbeitsplätzen beitragen.

2.1. Job-Rotation-Modelle – Bildungskarenz

Jobrotation in Form einer vorübergehenden Übernahme eines Arbeitsplatzes eines karenzierten Arbeitnehmers durch einen Arbeitslosen – ist ein europaweit zunehmend wichtiges arbeitsmarktpolitisches Instrument geworden, das die Arbeitsvermittlung zur Sicherung eines gut funktionierenden Arbeitsmarktes nutzen kann. Jobrotation muß dabei die Bedürfnisse der Lohnempfänger, der Arbeitslosen und der Arbeitgeber gleichermaßen berücksichtigen.

Vor allem die Verbindung von Job-Rotation mit Weiterbildung könnte positive Effekte mit sich bringen: Die Lohnempfänger bekommen eine Fort- und Weiterbildung und haben damit größere Chancen, ihre Verbindung zum Arbeitsmarkt aufrechtzuerhalten. Die Arbeitslosen bekommen als Ablösekräfte eine konkrete Beziehung zu einem Arbeitsplatz und damit bessere Möglichkeiten für eine festere Bindung an den gewöhnlichen Arbeitsmarkt. Die Unternehmen bekommen eine Ausbildung für ihre Mitarbeiter und Kontakt mit ei-