

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-

ner Arbeitskraft, die sie als Saisonkraft oder Ferienablösung bei Spitzenbelastung anstellen können, womit sie auch eine gute Grundlage für die Rekrutierung künftiger fester Mitarbeiter erhalten.

Eine spezielle Form eines Job-Rotation-Modelles stellt das Dänische Modell der sogenannten Bildungskarenz (max. einjährige Karenz für anerkannte Ausbildungszwecke – ausgenommen Hochschulstudien – bei gleichzeitiger Einstellung eines Langzeitarbeitslosen) dar, das auch in Österreich vermehrt in die Diskussion eingebracht wird. Vorausgesetzt, der bildungskarenzierte Arbeitnehmer ist bereits drei Jahre bei seinem Arbeitgeber beschäftigt und absolviert in der Karenzzeit eine staatlich anerkannte Ausbildung, erhält er eine Unterstützung in Höhe des höchsten Arbeitslosengeldbezuges. Die Qualifizierung der Stellvertreter übernimmt das Arbeitsmarktservice. Ähnliche Modelle existieren in Schweden, Finnland und Belgien.

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 aufgrund mangelnder gesellschaftlicher Akzeptanz und aus Kostengründen wieder eingestellt wurde.

Dänische Arbeitsmarktexperten führen die Tatsache, daß in Dänemark die Arbeitslosenquote von 8,4% im April 1994 auf 6,3% im April 1996 gesunken ist, zu einem nicht unwesentlichen Teil auf die verschiedenen Job-Rotation-Modelle zurück. Zwischen 30.000 und 40.000 Personen befinden sich in Dänemark im Jahresschnitt in Bildungskarenz mit einer Durchschnittslänge von 38 Wochen; dabei kommt es in über 70% der Fälle zur Einstellung vormals arbeitsloser Ersatzkräfte, von denen auch nach Rückkehr des karenzierten Arbeitnehmers ca. 80% beschäftigt bleiben. Schwedische Untersuchungen belegen, daß mehr als die Hälfte der Stellvertreter auch nach der Rotation in Beschäftigung bleiben.

Auch in Österreich werden Pilotprojekte gestartet: Österreich nimmt an dem Projekt „EU-Jobrotation“ im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative „ADAPT“ teil. Ziel ist es, auf regionaler Ebene Pilotprojekte für Jobrotationprogramme einzurichten und zu analysieren, inwieweit eine Gesamteinführung auf nationaler Ebene möglich wäre. In diesem Rahmen werden Projekte in Ober- und Niederösterreich durch das AMS vorbereitet. Dabei sollen 200 bis 300 Mitarbeiter aus Klein- und Mittelbetrieben qualifiziert werden, während 100 bis 200 Arbeitslose nach entsprechender Einschulung die Stellvertretung übernehmen.

Derzeit scheint allerdings die vorherrschende Skepsis seitens der Unternehmen eine größere Hürde darzustellen, die es zu überwinden gilt. In diesem Sinne wird in der Evaluierung der Pilotprojekte daher auch festzustellen sein, inwieweit solche Modelle neben den erwarteten positiven Effekten nicht auch finanzielle und organisatorische Probleme für die Betriebe schaffen, wie etwa lange Einarbeitungszeiten, eine mangelnde Identifikation der befristet eingestellten Stellvertreter oder ein Ausscheiden derselben vor der Rückkehr des Teilnehmers an der Bildungsmaßnahme. Für letzteren Fall gelte es auch recht-

liche Klarstellungen zu treffen. Darüber hinaus sind auch mögliche unerwünschte Effekte wie etwa ein Ansteigen der Schwarzarbeit zu evaluieren und im Bedarfsfall Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

Klar ist weiters, daß dabei nicht Gruppen Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung beziehen, die an diese Versicherung keine Beiträge abführen (z. B. Beamte). Für den öffentlichen Dienst ist derzeit allerdings ein anderes Modell in Diskussion, dem mit Interesse entgegengesehen wird: 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 aber jedenfalls einer nachhaltigen Evaluierung. Die Schaffung einer rechtlichen Basis für vergleichbare Modelle könnte auch in der Privatwirtschaft diskutiert werden. Möglich wären dabei auch kürzere Zyklen wie im dänischen „Müllmänner-Modell“: Dabei reduziert eine Gruppe von z. B. 4 Arbeitnehmern ihre Arbeitszeit ohne Lohnausgleich um ein Fünftel in Form einer arbeitsfreien Woche alle 5 Wochen, wodurch ein fünfter Arbeitsplatz entsteht.

Die beschriebenen Möglichkeiten sollten demgemäß in zeitlich begrenzten Modellversuchen und Pilotprojekten forciert und erprobt und auf ihre Auswirkungen hin untersucht werden, um endgültige Schlüsse über deren Anwendbarkeit und Wirksamkeit, d. h. aufgetretener Beschäftigungszuwächse, aber möglicherweise auch Probleme, erzielen zu können.

2.2. Teilzeitarbeit

Aus Sicht der Arbeitgeber machen kundenfrequenzorientierte Personaleinsatzplanung, die erhöhte Produktivität von Teilzeitbeschäftigung, die leichtere Lösbarkeit von Vertretungsproblemen und mögliche Kostensenkungspotentiale durch die Vermeidung von Leerläufen Teilzeitarbeit in gewissen Bereichen attraktiv, was z. B. im Handel einen Abbau der Vollzeitbeschäftigung und eine Zunahme der Teilzeitbeschäftigung nach sich ziehen kann. Dabei werden entweder Vollzeit Arbeitsplätze in Teilzeitarbeitsplätze umgewandelt oder aber neue Teilzeitstellen geschaffen. Die Auswirkungen aus einer erhöhten Nachfrage nach Teilzeitbeschäftigten auf die Arbeitslosenquote hängt davon ab, ob diese Nachfrage aus dem Pool der offiziell Arbeitslosen oder aber aus dem Lager der bisher nicht Erwerbstätigen (insbesondere Frauen) befriedigt wird.

Eindeutige Aussagen über die Beschäftigungswirksamkeit von (vermehrter) Teilzeitarbeit sind nicht möglich, die Möglichkeit des Zugangs zu freiwillig gewählter Teilzeitbeschäftigung gemäß den Bedürfnissen der Arbeitssuchenden ist aber in jedem Falle so offen wie möglich zu halten.

Weiters ist festzustellen, daß Teilzeitarbeit vor allem dann beschäftigungspolitisch positiv wirken kann, wenn die Rahmenbedingungen dafür attraktiv genug sind. Elemente attraktiver – und damit potentiell beschäftigungswirksamer – Teilzeitarbeit sind insbesondere,

- daß Teilzeitbeschäftigung auf freiwilliger Basis erfolgt (d. h. keine Verdrängung von Vollzeitbeschäftigten in eine unfreiwillige nicht-existenzsichernde Teilzeitbeschäftigung);

- 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.