

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 2128 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 (insbesondere geringfügig Beschäftigte), die Zerstückelung von Vollzeitarbeitsplätzen in geringfügige Beschäftigungen, die Aushöhlung der Finanzierungsgrundlage der Sozialversicherung durch geringfügige Beschäftigungen oder allfällig auftretende unerwartete Strukturbereinigungen Bedacht zu nehmen sein. Eine Evaluierung sollte darüber hinaus auch feststellen, inwieweit vorne beschriebene attraktive Elemente der Teilzeitarbeit auch im Handel ihren Niederschlag finden (zur allgemeinen Einschätzung der Teilzeitarbeit siehe Kapitel 2.2. – *Teilzeitarbeit*). Sollten sich nachhaltig positive Beschäftigungseffekte ergeben, sollten vergleichbare Schritte in anderen Dienstleistungszweigen erwogen werden.

5. 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. Dies führt vor allem zu überdurchschnittlicher Belastung der Arbeitslosenversicherung in diesen Branchen, starken Einkommensschwankungen sowie zu Verringerung bzw. gänzlichem Entfall arbeitsrechtlicher Ansprüche, die auf der Dauer der Dienstzeit aufbauen (Abfertigung, Urlaubsausmaß u. a.).

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 folgende Ansatz erfolgversprechend: In der Saisonspitze ist der Arbeitsanfall oft so hoch, daß es zu beträchtlichen Überschreitungen der Normalarbeitszeit kommt. Anstatt diese Überschreitungen zur Gänze in Form von Überstundenentgelt ausbezahlen, erscheint es sinnvoll, die Abgeltung in Form von Zeitausgleich durchzuführen, der so an das Ende der Beschäftigungsperiode gelegt wird, daß er das Arbeitsverhältnis verlängert und damit die Dauer der Arbeitslosigkeit verkürzt. Dafür sind vor allem vier Modelle denkbar und im Baubereich auch großteils kürzlich ermöglicht worden:

- Geleistete Überstunden werden mit dem gesetzlichen Zuschlag von 50% (z. B. allfälligen höheren kollektivvertraglichen Zuschlägen bei Nacht-, Sonntagsarbeit und dgl.) zu Zeitausgleich: 40 Überstunden verlängern somit das Arbeitsverhältnis um die mindestens 60 Arbeitsstunden ent-

sprechende Dauer, also – je nach kollektivvertraglicher wöchentlicher Normalarbeitszeit – um ca. 1,5 Wochen.

- Einarbeiten von freien Tagen in Verbindung mit Feiertagen: Während der Beschäftigungssaison wird die wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen der zuschlagsfreien Normalarbeitszeit geringfügig verlängert, was am Saisonende durch freie Tage in Verbindung mit Feiertagen im Verhältnis 1 : 1 wieder ausgeglichen wird. Relevant ist dieses Modell also vor allem für Bereiche, in denen es am Saisonende zu einer Häufung von Feiertagen kommt; in der Baubranche (Feiertage rund um den Jahreswechsel) ist eine entsprechende Umsetzung bereits erfolgt.
- Kollektivvertragliche Durchrechnung der Arbeitszeit: Hier wird während der Saison anfallende Mehrarbeit in vordefiniertem Ausmaß in Zeitausgleich – der das Arbeitsverhältnis entsprechend verlängert – am Saisonende umgewandelt. Der Kollektivvertrag, der eine solche Regelung treffen kann, hat allfällige Zuschläge zum Zeitausgleich nach eigenem Ermessen festzusetzen; das Gesetz gibt – anders als bei Überstundenarbeit – keinen zwingenden Zuschlag vor.
- Verpflichtender Konsum von Teilen des Urlaubs in der beschäftigungsfreien Periode: Gemäß Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz ist in den Monaten Dezember und Jänner ein Urlaub im Ausmaß von 2 Wochen zu konsumieren. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses verlängert sich das Arbeitsverhältnis – und damit die Beschäftigung – um diesen Zeitraum.

Von Bedeutung sind solche das Arbeitsverhältnis verlängernden Modelle vor allem in Branchen, in denen Saisonarbeitslosigkeit als Massenphänomen auftritt, d. h. neben dem Baubereich insbesondere im Tourismus aber unter Umständen auch bei Saisonwaren oder im Bereich der Nahrungsmittelproduktion (Erntezeit).

In den Monaten Dezember bis März waren durchschnittlich ca. 80.000 Bauarbeiter ohne Arbeit. Eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses im Baubereich um 5 Wochen jährlich könnte das Budget der Arbeitslosenversicherung beispielsweise um rund 550 Mill. S jährlich entlasten. Schwerer festzustellen ist das Ausmaß saisonal bedingter Arbeitslosigkeit im Tourismus, weil Anfang und Ende der Sommer- z. B. Wintersaison weniger klar umrissen sind als im Baubereich. Fest steht jedenfalls, daß in den Perioden zwischen den Saisonen die Arbeitslosenzahlen bis zu einer Höhe von rund 50.000 Personen klettern. Verlängerte man die Arbeitsverhältnisse in beiden Saisonen auf Basis der gezeigten Möglichkeiten um jeweils rund 2 Wochen, läge das geschätzte Einsparungspotential für die Arbeitslosenversicherung bei 400 Mill. S aufwärts.

Aufgrund der möglichen Verkürzung der saisonalen Arbeitslosigkeit und der doch deutlichen Budgetentlastung sind Arbeitszeitmodelle der gezeigten Art sicherlich anzustreben, die erste Erfahrungen des Bau-Modelles scheinen die positiven Erwartungen zu bestätigen. Einer endgültigen Evaluierung ist mit Spannung entgegen zu sehen.

Damit solche Modelle Akzeptanz finden, ist es wichtig, entsprechende Anreize sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer zu schaffen. Dabei ist zu berücksichtigen, daß Arbeitnehmer aufgrund der Verkürzung der Dauer des Arbeitslosengeldbezuges u.U. mit leichten Einbußen beim Gesamtjahreseinkommen rechnen müssen. Es wird also darauf zu achten sein, dem ein ausgewogenes Bündel an Kompensation im sozialversicherungsrechtlichen Bereich auf Basis der durch die Saisonverlängerung zusätzlich erworbenen Versicherungszeiten gegenüberzustellen, aber auch im arbeitsrechtlichen Bereich faire Ausgleichsmaßnahmen zu treffen (z. B. größere Möglichkeiten, real den Urlaub zu konsumieren anstatt ihn in Geld abfinden zu lassen, was – z. B. durch Urlaubskonsum im Anschluß an die Saison – zusätzlich beschäftigungswirksam sein kann).

Eine erhöhte Attraktivität der Arbeitsverhältnisse kann Saisonarbeiter auch verstärkt dazu bewegen, länger in der Branche zu verbleiben und kann daher einen Qualitätsschub auslösen, der der Wirtschaft zugute kommt. Ein Beispiel, wie Anreize für Arbeitgeber geschaffen werden können, die Saison nicht vorschnell durch Kündigungen zu beenden, zeigt die Neuregelung im Baubereich, wo das für die am Ende der Saison liegenden Feiertage zustehende Entgelt nicht vom einzelnen Arbeitgeber, sondern durch Beiträge aller – also auch der vorzeitig kündigenden Arbeitgeber – aus der Urlaubs- und Abfertigungskasse finanziert wird. Um der Wirtschaft auch in anderen Saisonbranchen den Einstieg in solche Modelle zu erleichtern, wäre zu überlegen, den Aufbau solcher Modelle mit Teilen der Ersparnis im Bereich der Arbeitslosenversicherung zu fördern.