
13714/AB XXIV. GP

Eingelangt am 12.04.2013

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

BM für Wirtschaft, Familie und Jugend

Anfragebeantwortung

Präsidentin des Nationalrates
Mag. Barbara PRAMMER
Parlament
1017 Wien

Wien, am 9. April 2013

Geschäftszahl:
BMWfJ-10.101/0058-IM/a/2013

In Beantwortung der schriftlichen parlamentarischen Anfrage Nr. 13980/J betreffend „Verlängerung der Höchstarbeitszeiten und überzogener Arbeitnehmerschutz“, welche die Abgeordneten Mag. Birgit Schatz, Kolleginnen und Kollegen am 13. Februar 2013 an mich richteten, stelle ich fest:

Antwort zu den Punkten 1 bis 4 und 6 der Anfrage:

Diese Überlegungen sind als Vorschläge im Kontext einer Diskussion zu verstehen, wie durch Flexibilisierung gewisser Aspekte der Arbeitszeitregelungen eine Optimierung der Arbeitszeit- und Freizeitgestaltung auf Arbeitnehmerseite und des Personaleinsatzes auf Arbeitgeberseite herbeigeführt werden kann. Eine Verlängerung der Durchrechnungszeiträume kann dabei einerseits dazu beitragen, auf Auftragsschwankungen gezielt reagieren zu können und andererseits den Dienstnehmern über angesparte Zeitguthaben längere Freizeitperioden ermöglichen. Es geht nicht darum, in Summe länger oder mehr zu arbeiten. „Flexibilisie-

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

„Bewertung“ bedeutet keine Ausweitung der Arbeitszeit – es geht um eine sachgerechtere Verteilung der Normalarbeitszeit. Dafür erscheint eine Stärkung der Vereinbarungsmöglichkeiten der betrieblichen Ebene ein geeigneter Ansatz, über den diskutiert werden soll. Ein weiteres Mittel zur Flexibilisierung der Arbeitszeit im Interesse der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber könnte die Einführung von Zeitwertkonten sein.

Hinsichtlich des Arbeitnehmerschutzes geht es darum, die Kontrollen so zu gestalten, dass das bestehende hohe Schutzniveau eingehalten wird, die Betriebe aber nicht mit unnötiger Bürokratie belastet werden. Wie auch in anderen Bereichen sollte dies, wo es möglich und zweckmäßig ist, dem präventiven Ansatz "Beratung vor Strafe" folgen und alles daran gesetzt werden, die Compliance-Rate zu maximieren.

Eine Diskussion über diese Punkte wird in den nächsten Wochen und Monaten auf breiter Basis mit dem Koalitionspartner und unter Einbindung der Sozialpartner und aller interessierten Kreise mit dem Ziel zu führen sein, gemeinsam eine positive Lösung im Interesse aller Beteiligten zu vereinbaren.

Antwort zu Punkt 5 der Anfrage:

Das Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend zeichnet im Rahmen des alle zwei Jahre vergebenen Staatspreises "Familienfreundlichster Betrieb" Unternehmen und Institutionen aus, die besondere Maßnahmen und Leistungen zur Förderung der Familienfreundlichkeit realisiert haben.

Dem Staatspreis "Familienfreundlichster Betrieb" liegen eigene Statuten zu Grunde, welche auch die Beurteilungskriterien umfassen. Das sind beispielsweise:

- Flexibilität der Arbeitszeit und des Arbeitsortes
- Anteil der Teilzeitjobs
- Maßnahmen des Unternehmens zu Karenz und Wiedereinstieg (Quote der Wiedereinsteiger/innen, Vorbereitung des Wiedereinstiegs, Kontakt zu Karenzierten)

- Maßnahmen des Unternehmens im Bereich Kinderbetreuung und der Unterstützung von Mitarbeiter/inne/n mit Pflegeaufgaben
- Thema Frauen und Familien in Unternehmensphilosophie und Personalpolitik
- Weiterbildung im Unternehmen
- Unternehmensinterne Informationspolitik

Je mehr bzw. besser diese Kriterien von einem Unternehmen erfüllt werden und je wirksamer die Unterstützung ist, desto familienfreundlicher ist der Betrieb einzuschätzen und verdient das Prädikat "familienfreundlich".

Das Audit *berufundfamilie* hilft einzelnen Unternehmen mit einem umfangreichen Kriterienkatalog dabei, die Familienfreundlichkeit auf den Prüfstand zu stellen, die Ergebnisse von Maßnahmen zu evaluieren und die Familienfreundlichkeit weiterzuentwickeln.

Antwort zu Punkt 7 der Anfrage:

Diese Position wird innerstaatlich in bewährter Weise im Wege eines Sozialpartnerkonsenses zu erarbeiten und in weiterer Folge durch das federführende Ressort auf EU-Ebene zu vertreten sein.

Antwort zu Punkt 8 der Anfrage:

Ein Widerspruch ist dahingehend nicht zu erkennen, als es bei der gegenwärtigen Diskussion in keiner Weise um Änderungen in der Frage psychischer Belastungen in der Arbeitswelt geht, sondern vielmehr um sinnvolle Anpassungen der bestehenden Rahmenbedingungen im Interesse aller Beteiligten. Dazu wird auf die Ausführungen zu den vorstehenden Punkten der Anfrage verwiesen.