

XXIV. GP.-NR

6783 /J

22. Okt. 2010

ANFRAGE

der Abgeordneten Doppler
und weiterer Abgeordneter
an die Bundesministerin für Justiz
betreffend Kettenarbeitsverträge

Benötigt ein Unternehmen einen Arbeitnehmer lediglich für eine zeitlich begrenzte Dauer, so bietet sich ein befristeter Arbeitsvertrag an. Eine derartige Befristung kann kalendermäßig fixiert werden, es genügt aber auch die Festsetzung eines objektiv bestimmbaren Endzeitpunktes. Entscheidendes Charakteristikum eines befristeten Arbeitsverhältnisses ist, dass dieses automatisch mit Ablauf der Befristung endet, ohne dass es einer Aufkündigung bedarf. Hierdurch verliert der Arbeitnehmer, neben verschiedenen Ansprüchen, die sich an der Dauer des Arbeitsverhältnisses orientieren, auch seinen Kündigungsschutz. Es besteht demnach die Gefahr, dass Arbeitsverhältnisse nur deshalb befristet abgeschlossen werden, um zwingende Schutzbestimmungen zugunsten der Arbeitnehmer zu umgehen. Um derartigen Umgehungen entgegenzuwirken, lässt die Rechtsprechung eine Aneinanderreihung von befristeten Arbeitsverhältnissen nur dann zu, wenn sachliche Gründe dies rechtfertigen.

In diesem Zusammenhang richten die unterfertigten Abgeordneten an die Bundesministerin für Justiz folgende

Anfrage

1. Wie viele Kettenarbeitsverträge wurden in den letzten fünf Jahren von Gerichten als ein zusammenhängendes, unbefristetes Arbeitsverhältnis qualifiziert? (aufgegliedert auf Gerichte und Jahre)
2. Welche Branchen waren davon betroffen?
3. Wie viele Anzeigen auf Grund widerrechtlicher Aneinanderreihung von befristeten Arbeitsverträgen gab es in den letzten fünf Jahren? (aufgegliedert auf Jahre und Gerichte)
4. Wer hat diese Kettenarbeitsverträge angezeigt?



22/10