

XXIV. GP.-NR

6782 /J

22. Okt. 2010

ANFRAGE

der Abgeordneten Doppler
und weiterer Abgeordneter
an den Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
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 bestimmbareren 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 den Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz folgende

Anfrage

1. Wie kontrollieren Sie als Bundesminister für Arbeit das Verbot von Kettenarbeitsverträgen?
2. Wie wirken Sie solchen Verträgen entgegen?
3. Welche finanziellen Vorteile haben Unternehmen, wenn Arbeitsverträge nur befristet abgeschlossen werden?
4. Wie viele Anzeigen gab es in den letzten fünf Jahren auf Grund widerrechtlicher Aneinanderreihung von befristeten Arbeitsverträgen?

An Bundesminister
Rudolf Doppler

24/10^{PS}