

Spanien: Förderung unbefristeter Beschäftigung durch eingeschränkten Kündigungsschutz / Entfristung befristeter Verträge

Mit Dringlichkeitsmaßnahmen zur Unterstützung der im April zwischen den Sozialpartnern geschlossenen Abkommen zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation beabsichtigt die Regierung vor allem die Förderung von unbefristeter Beschäftigung und Arbeitsplatzstabilität. Darüber hinaus sieht eine ebenfalls im Mai erlassene Gesetzesverordnung für die Schaffung und den Erhalt von unbefristeter Beschäftigung künftig beträchtliche Senkungen des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung sowie Steueranreize vor.

Sowohl die hohe Zahl befristeter Verträge als auch die auf dem Arbeitsmarkt starke Rotation erforderten eine neue Vertragsform, in der eine durch unbefristete Beschäftigung herzustellende Stabilität mit den Bedürfnissen der Unternehmen verbunden wird. So besteht für die nächsten vier Jahre die Möglichkeit, feste Arbeitsverträge abzuschließen, in denen die bei Entlassung anfallenden Kosten geringer sind als bei den bisherigen unbefristeten Verträgen. Diese Verträge können nur mit Arbeitnehmern aus Gruppen mit besonderen Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt abgeschlossen werden (Jugendliche zwischen 18 und 29 Jahren, Langzeitarbeitslose, Arbeitnehmer über 45 Jahre, Behinderte) oder mit Arbeitnehmern, die bei Inkrafttreten dieser Maßnahme oder in dem darauffolgenden Jahr befristet beschäftigt sind. Die Regelung dieser Vertragsbestimmungen ist Teil eines Maßnahmenpaketes zur Förderung unbefristeter Beschäftigung sowie zur Entfristung befristeter Verträge. ...

Senkung der Lohnnebenkosten

Die am 16. Mai 1997 erlassene Königliche Gesetzesverordnung (Real Decreto Ley 9/1997) regelt künftig die Sozialversicherungs- und Steuervergünstigungen, mit denen unbefristete Beschäftigung sowie eine Umwandlung von Zeitarbeits- und befristeten Verträgen in unbefristete Verträge gefördert werden sollen. Die durch die Verordnung geschaffenen Anreize gelten sowohl für Festeinstellungen im allgemeinen als auch im Rahmen der neuen Verträge zur Förderung unbefristeter Beschäftigung. Durch spezielle Richtlinien soll den besonderen persönlichen Charakteristika von schwervermittelbaren Zielgruppen Rechnung getragen werden.

Zu den Anreizen zählen erhebliche, in angemessener Staffelung vorgesehene Senkungen des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung, die aus dem Haushalt der Nationalen Beschäftigungsanstalt (INEM) finanziert werden. Dies bedeutet, daß weder die Einnahmen des Systems zur sozialen Sicherheit noch das Budget für aktive Beschäftigungspolitik negativ belastet werden.

Anreize für unbefristete „Einstiegsverträge“

Mit den seit dem 17. Mai 1997 gewährten Anreizen für unbefristete Einstiegsverträge werden Unternehmen begünstigt, die arbeitslose Jugendliche unter 30 Jahren, Langzeitarbeitslose, Arbeitslose über 45 Jahre, langzeitarbeitslose Frauen aus Berufen und Erwerbszweigen, in denen sie unterrepräsentiert sind, oder Behinderte unbefristet einstellen.

Die Anreize sind:

- für Jugendliche und Langzeitarbeitslose eine 40 %ige Ermäßigung der Arbeitgeberanteile zur allgemeinen Sozialversicherung während der beiden ersten Vertragsjahre;
- für Arbeitslose über 45 Jahre eine 60 %ige Ermäßigung während der beiden ersten Vertragsjahre sowie 50 % Ermäßigung für die weitere Dauer der Anstellung;
- für langzeitarbeitslose Frauen aus Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, eine Ermäßigung von 60 % während der beiden ersten Vertragsjahre;



- für Behinderte bleiben die bisher geltenden Vergünstigungen auch weiterhin bestehen: Zuschüsse von bis zu 150 000 PTA für behindertengerechte Veränderungen des Arbeitsplatzes und zur Ausstattung mit persönlichen Schutzvorrichtungen; 500 000 PTA Subvention für jeden geschlossenen Vertrag; Senkung des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung um 70 % während der gesamten Vertragsdauer für Behinderte unter 45 Jahren und um 90 % für Personen über 45 Jahre.

Für den Fall, daß für denselben Zweck weitere öffentliche Mittel eingesetzt werden, gilt, daß sämtliche in dieser Regelung festgelegten Zuschüsse nicht mehr als 60 % der aus dem Vertrag entstehenden jährlichen Lohnkosten betragen dürfen.

Umwandlung von befristeten in unbefristete Verträge

Gefördert werden Unternehmen, die bei Inkrafttreten der Verordnung bereits bestehende befristete Verträge und Leiharbeitsverträge in unbefristete Verträge umwandeln. Dies gilt – unabhängig vom Vertragsdatum – auch für Lehr- und Praktikumsverträge sowie für Ausbildungsverträge, Ablösungsverträge und Ersatzeinstellungen bei Vor- oder Teilruhestand.

Als Zuschuß wird in den beiden ersten Vertragsjahren eine 50 %ige Ermäßigung des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung gewährt. Handelt es sich bei den Arbeitnehmern um Personen über 45 Jahre, um unterrepräsentierte Frauen oder um Behinderte, gelten dieselben Zuschüsse wie bei unbefristeten Einstiegsverträgen.

Aufgrund der Einführung dieser Maßnahmen werden die bislang vorgesehenen Vergünstigungen für befristete Arbeitsverträge – mit Ausnahme der Förderung behinderter Arbeitnehmer – gestrichen.

Steueranreize zur Erhaltung und Schaffung von Beschäftigung

Arbeitslose Jugendliche unter 30 Jahren, Langzeitarbeitslose und Arbeitslose über 45 Jahre, deren unbefristete Einstellung innerhalb von 24 Monaten nach Inkrafttreten der Verordnung erfolgt, werden nach Vertragsabschluß 24 Monate lang bei der Berechnung der Nettoendite zur Steuerschätzung nicht als Lohnempfänger berücksichtigt. Dasselbe gilt für Arbeitnehmer, deren befristeter Vertrag innerhalb von 24 Monaten nach Inkrafttreten der Verordnung entfristet wird. Die Festeinstellung von Arbeitnehmern aus diesen Personengruppen durch kleine und mittlere Betriebe wird damit steuerlich direkt begünstigt.

Nach: inforMISEP – Beschäftigungsobservatorium MISEP Massnahmen, Nr. 59, Herbst 1997, S. 6, 7, 13, 14

