



Dokumentation

Gibt es in anderen europäischen Staaten Anreize zur Umwandlung befristeter Arbeitsverträge in unbefristete Beschäftigung?

Gibt es in anderen europäischen Staaten Anreize zur Umwandlung befristeter Arbeitsverträge in unbefristete Beschäftigung?

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 048/16
Abschluss der Arbeit: 2. Juni 2016
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Vorbemerkung	4
2.	██████ Anfrage	5
3.	Ausführungen zur Rechtslage in Spanien	8
4.	Anlagenverzeichnis	10

2. ██████████ Anfrage

Dänemark	Keine Anreize oder Boni, um befristete Beschäftigung zu entfristen. Ein befristetes Beschäftigungsverhältnis kann mehrere Male verlängert werden, wenn objektive Gründe für eine Verlängerung vorliegen (Act no. 907 on temporary employment of 11. September 2011). Als objektive Gründe gelten beispielsweise unerwartete Krankheit, Schwangerschaft, Mutterschutzurlaub oder staatsbürgerliche Pflichten.
Estland	Keine Anreize oder Boni, um befristete Beschäftigung zu entfristen. Ein Arbeitsvertrag kann bis zu fünf Jahre befristet werden, soweit ein sachlicher Grund dafür vorliegt. Dies ist insbesondere bei einer zeitweisen Zunahme des Arbeitsvolumens oder bei Saisonarbeiten der Fall.
Finnland	Keine Anreize oder Boni, um befristete Beschäftigung zu entfristen. Ein Arbeitsvertrag darf nach dem „Employment Contracts Act (55/2001)“ nur befristet werden, wenn ein sachlicher Grund vorliegt. Liegt kein sachlicher Grund des Arbeitgebers vor, gilt der Vertrag als unbefristet. Aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge sind nicht zulässig, wenn davon auszugehen ist, dass die Arbeitskraft dauerhaft benötigt wird.
Frankreich	Keine Anreize oder Boni, um befristete Beschäftigung zu entfristen. Es gibt jedoch drei Mechanismen, die verhindern sollen, dass zu häufig auf befristete Arbeitsverträge zurückgegriffen wird: Erstens kann ein befristeter Arbeitsvertrag nur zweimal verlängert werden, wobei die Verlängerungen 18 Monate nicht überschreiten dürfen. Zweitens hat der Arbeitnehmer am Ende eines befristeten Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Zahlung einer sog. „Prekariätsprämie“ in Höhe von zehn Prozent der gesamt gezahlten Bruttovergütung. Drittens müssen Arbeitgeber für bestimmte Gruppen von befristet Beschäftigten mit einer maximalen Arbeitsdauer von drei Monaten grundsätzlich einen höheren Beitrag zur Arbeitslosenversicherung zahlen als für unbefristet Beschäftigte. Wird der Arbeitnehmer nach Ablauf der befristeten Beschäftigung dauerhaft eingestellt, kann der Arbeitgeber die im Rahmen des erhöhten Beitrages zu viel gezahlten Beträge verrechnen.
Griechenland	Keine Anreize oder Boni, um befristete Beschäftigung zu entfristen.
Großbritannien	Keine Anreize oder Boni, um befristete Beschäftigung zu entfristen. Wird ein Arbeitnehmer insgesamt mindestens vier Jahre befristet beschäftigt, gilt er als unbefristet Beschäftigter, außer der Arbeitgeber kann sachliche Gründe für eine weitere Befristung nachweisen.
Irland	Keine Anreize oder Boni, um befristete Beschäftigung zu entfristen. Bei mehr als vierjähriger Dauer von aufeinander folgenden Arbeitsverträgen muss der Arbeitgeber darlegen, welche objekti-

	ven Gründe er für den erneuten Abschluss eines befristeten Vertrags vorlegen kann. Kann er dies nicht, gilt der Vertrag als unbefristet.
Italien	Es existieren nachfolgend beschriebene Anreize, um befristete in unbefristete Arbeitsverhältnisse umzuwandeln: Arbeitgeber werden von der Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen bis zu einer Höhe von maximal 8.060 Euro jährlich befreit, wenn ein befristeter Arbeitsvertrag in einen unbefristeten umgewandelt wird oder von vorneherein ein unbefristeter Vertrag abgeschlossen wurde. Dabei gilt diese Regelung bei in 2015 abgeschlossenen Verträgen maximal 36 Monate. Bei im Jahr 2016 abgeschlossenen Verträgen betrifft das Gesetz einen maximalen Zeitraum von 24 Monaten bis zu einem Beitragslimit von 3.250 Euro jährlich. Bei Einstellung bestimmter Gruppen von Arbeitslosen werden Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung über zwölf Monate auf fünfzig Prozent reduziert, was auf achtzehn Monate ausgeweitet wird, wenn eine Befristung in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umgewandelt wird. Bis zum 31. Dezember 2016 gilt des Weiteren eine zwölfmonatige Beitragsreduzierung für Arbeitgeber von „mobility workers“, die weitere zwölf Monate ausgeweitet wird, wenn das befristete Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umgewandelt wird.
Kroatien	Keine Anreize oder Boni, um befristete Beschäftigung zu entfristen. Allerdings hat jeder Arbeitgeber, der eine Person unter dreißig Jahren unbefristet beschäftigt, einen Anspruch auf Befreiung von Sozialversicherungs- und Krankenversicherungsbeiträgen für diesen Beschäftigten über einen Zeitraum von fünf Jahren.
Lettland	Keine Anreize oder Boni, um befristete Beschäftigung zu entfristen. Arbeitsverträge sollen unbefristet abgeschlossen werden außer in bestimmten, beispielhaft im Gesetz festgelegten Fällen, die sachlich begründet sind. Eine Befristung von mehr als drei Jahren soll nicht erfolgen. Unterbrechungen von maximal dreißig Tagen zwischen verschiedenen Arbeitsverträgen beim gleichen Arbeitgeber sind unschädlich.
Litauen	Keine Anreize oder Boni, um befristete Beschäftigung zu entfristen. Befristete Arbeitsverträge können maximal über eine Dauer von fünf Jahren abgeschlossen werden. Sie dürfen nicht abgeschlossen werden, wenn die zu leistende Arbeit einen dauerhaften Charakter hat. Fällt der befristungsbegründende Umstand innerhalb der Vertragsdauer weg, gilt der Arbeitsvertrag als unbefristet. Bis auf bestimmte im Gesetz aufgeführte Fälle führt ein erneuter befristeter Vertrag, der sich innerhalb eines Monats an einen befristeten Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitnehmer anschließt, auf Verlangen des Arbeitnehmers zum Wegfall der Befristung.
Niederlande	Keine Anreize oder Boni, um befristete Beschäftigung zu entfristen. Ein Arbeitnehmer darf maximal drei befristete Arbeitsverhält-

	nisse beim gleichen Arbeitgeber hintereinander abschließen, deren Gesamtdauer zwei Jahre nicht überschreiten darf. Dabei gelten Unterbrechungen von bis zu sechs Monaten als ununterbrochene Beschäftigung. Werden diese Grenzen überschritten, gilt der Arbeitsvertrag automatisch als unbefristet.
Österreich	Keine Anreize oder Boni, um befristete Beschäftigung zu entfristen. Das wiederholte Eingehen eines nur befristeten Arbeitsverhältnisses muss durch wirtschaftliche oder soziale Gründe sachlich gerechtfertigt sein. Ist dies nicht der Fall, wird das Arbeitsverhältnis von Rechts wegen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgedeutet. Bei einer zweimaligen Verlängerung ist an die Rechtfertigung bereits ein strenger Maßstab anzulegen.
Polen	Keine Anreize oder Boni, um befristete Beschäftigung zu entfristen. Seit Februar 2016 gilt für einen Arbeitnehmer ein lebenslanges Limit von maximal drei befristeten Arbeitsverträgen beim gleichen Arbeitgeber, die zusammen nicht mehr als 33 Monate dauern dürfen.
Portugal	Keine Anreize oder Boni, um befristete Beschäftigung zu entfristen. Wenn ein Unternehmen bestimmte registrierte Arbeitslose einstellt, hat es Anspruch auf finanzielle Unterstützung. Diese ist bei Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages höher als bei Abschluss eines befristeten. Basis der Berechnung ist der „Social Support Index Amount“, der 2016 419,22 Euro beträgt. Bei einem unbefristeten Arbeitsvertrag wird 110 Prozent dieses Betrags zwölf Monate lang gezahlt. Demgegenüber kommt bei einem befristeten Vertrag nur 80 Prozent dieses Betrages zur Auszahlung, multipliziert mit der Hälfte der Anzahl der Monate.
Rumänien	Keine Anreize oder Boni, um befristete Beschäftigung zu entfristen. Für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags, der grundsätzlich auf maximal 36 Monate begrenzt ist, müssen sachliche oder gesetzlich aufgeführte Gründe erfüllt sein. Es dürfen maximal drei befristete Arbeitsverträge aufeinanderfolgen, wobei Folgeverträge eine jeweilige Höchstdauer von zwölf Monaten nicht überschreiten dürfen. Als Folgevertrag gilt ein befristeter Vertrag, der innerhalb eines Zeitraums von drei Monaten nach Beendigung des vorigen befristeten Vertrags geschlossen wurde.
Schweden	Keine Anreize oder Boni, um befristete Beschäftigung zu entfristen. Arbeitet ein Beschäftigter innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren länger als 24 Monate mit einem befristeten Arbeitsvertrag, wird dieser automatisch in einen unbefristeten Vertrag umgewandelt.
Slowakei	Keine Anreize oder Boni, um befristete Beschäftigung zu entfristen. Ein befristeter Arbeitsvertrag darf ohne weitere Begründung höchstens für zwei Jahre abgeschlossen werden, und innerhalb dieser Zeit höchstens zweimal verlängert oder erneuert werden. Ein erneuerter befristeter Arbeitsvertrag beginnt nach weniger als

	sechs Monaten nach Ende des vorigen Vertrags beim gleichen Arbeitgeber. Nach Ablauf von zwei Jahren müssen besondere sachliche Gründe für eine weitere Befristung erfüllt sein.
Slowenien	Keine Anreize oder Boni, um befristete Beschäftigung zu entfristen. Befristete Arbeitsverträge sind nur erlaubt, wenn bestimmte sachliche Gründe erfüllt sind. Mehrere aufeinanderfolgende Arbeitsverträge sollen eine Gesamtdauer von zwei Jahren nicht überschreiten. Bei länger dauernden Projekten darf die Befristung entsprechend verlängert werden. Eine Unterbrechung von maximal drei Monaten gilt nicht als Unterbrechung eines Kettenarbeitsvertrags. Bei unbefristeter Einstellung von Personen unter 26 Jahren oder Müttern mit Kindern unter drei Jahren erstattet der Staat Arbeitgeberbeiträge, wenn diese mindestens zwei Jahre beschäftigt bleiben.
Ungarn	Keine Anreize oder Boni, um befristete Beschäftigung zu entfristen. Die Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses darf, einschließlich der Dauer eines neuerlichen befristeten Arbeitsverhältnisses, nicht mehr als fünf Jahre betragen. Kettenarbeitsverträge sind nur möglich, wenn ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers besteht. Die Vereinbarung darf nicht auf die Beeinträchtigung eines berechtigten Interesses des Arbeitnehmers gerichtet sein.

3. Ausführungen zur Rechtslage in Spanien

Mit Ausbruch der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise stieg die Arbeitslosigkeit in Spanien sprunghaft an. Durch Arbeitsmarktreformen im Jahr 2012 sollte dem entgegengewirkt werden. „Im Rahmen der Reform wurden insbesondere die Bedingungen für gerechtfertigte betriebsbedingte Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen neu definiert, die Höhe der Abfindung bei ungerechtfertigter Kündigung wurde von 45 Tagen auf 33 Tage je Dienstjahr reduziert und die Probezeit in kleinen und mittleren Unternehmen verlängert.“²

„Das spanische Arbeitsrecht sieht seit dem 01.01.2013 wieder das Verbot von Kettenarbeitsverhältnissen vor, Art. 15 V spanisches Arbeitnehmerstatut. Danach gilt die Festanstellungsvermutung für Arbeitnehmer die innerhalb von 2,5 Jahren mehr als 2 Jahre auf dem gleichen Arbeitsplatz bzw. beim gleichem Unternehmen oder der gleichen Unternehmensgruppe mit zwei oder mehr befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt waren.(...) Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses mit Festanstellungsvermutung ist mangels Vorliegen eines Kündigungsgrundes automatisch

2 OECD. (2014), *OECD-Beschäftigungsausblick 2014*, OECD Publishing, Paris, S. 198
Abgerufen am 18. Mai 2016 unter: http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-de.

als ungerechtfertigte Kündigung zu werten und hat bei Klage des Arbeitnehmers die Zahlung der gesetzlich festgelegten Abfindungsansprüche zur Folge.“³

Die Reformen würden laut OECD-Beschäftigungsausblick 2014 positive Effekte auf die Anzahl unbefristet abgeschlossener Arbeitsverträge haben: „Wenngleich sich die verfügbaren Daten nur auf das erste Jahr nach der Reformumsetzung beziehen und Spanien sich in dem betreffenden Jahr in einer sehr schwierigen wirtschaftlichen Lage befand, legt eine Studie der OECD (OECD, 2014c⁴) den Schluss nahe, dass der Abschluss von etwa 25 000 neuen unbefristeten Arbeitsverträgen jeden Monat der Reform zuzuschreiben ist (was einem Anstieg des Anteils unbefristeter Verträge unter den Neuverträgen um 30% entspricht).“⁵

-
- 3 Schramm, Sandra. (2014), *Gegenüberstellung deutsch-spanisches Arbeitsrecht*, Voelker & Partner, unter Nr. 4. Abgerufen am 25. Mai 2016 unter: <http://www.voelker-gruppe.com/spanish-desk/arbeitsrecht/rechtsvergleich/>.
- 4 OECD (2014), *The 2012 Labour Market Reform in Spain: A Preliminary Assessment*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264213586-en>.
- 5 OECD. (2014), *OECD-Beschäftigungsausblick 2014*, OECD Publishing, Paris, S. 198. Abgerufen am 18. Mai 2016 unter: http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-de.

■ [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]