

HOMEOFFICE IN SPANIEN Grundzüge des neuen spanischen Fernarbeits-Gesetzes	
DEFINITION	Arbeitsbeziehungen, die regelmäßig aus der Ferne erfolgen: bei > 30% Fernarbeit über einen Zeitraum von 3 Monaten.
FÜR ARBEITNEHMER: FREIWILLIG REVERSIBEL &	Die Vereinbarung von Fernarbeit ist für den Arbeitnehmer freiwillig und reversibel . Auch bei Anpassungsproblemen des Arbeitnehmers an die neuen Arbeitsbedingungen oder bei Beantragung zur Umkehrung der Vereinbarung dürfen keine Disziplinarmaßnahmen ergriffen werden.
FÜR ARBEITGEBER:	Die Ausführung von Fernarbeit ohne schriftliche Vereinbarung gilt als schwerer Verstoß des Arbeitgebers (Geldbuße i.H.v. 626 bis 6.250 EUR). Der Abschluss der Schriftlichen Vereinbarung muss vor Beginn der Fernarbeit erfolgen . Bei bestehender Fernarbeit, muss die Vereinbarung innerhalb von 3 Monaten ab Anwendbarkeit des Fernarbeitsgesetz erfolgen. Die Vereinbarung ist vom Unternehmen an Arbeitnehmervertreter und das Arbeitsamt zu übersenden
REGELUNGSMITTEL DER VEREINBARUNG	In der Vereinbarung sind u.A. folgende Aspekte zu regeln: <ul style="list-style-type: none"> - Vom Arbeitgeber gestellten Mittel, welche für die Ausführung der Aktivität erforderlich sind. - Voraussichtliche Kosten, die dem Arbeitnehmer durch die Fernarbeit entstehen, und Form der Entschädigung durch das Unternehmen. - Bestimmung der Arbeitszeit. - Bestimmung des Arbeitsortes. - Prozent der Präsenz- / Fernarbeit. - Überwachungsmaßnahmen des Arbeitgebers.
BEREITSTELLUNG VON MITTELN KOSTENÜBERNAHME &	Das Unternehmen muss dem Arbeitnehmer die notwendigen Mittel zur Verfügung stellen , damit er die Fernarbeit ausführen kann. Die Fernarbeit darf nicht zu einer Kostenübernahme der damit verbundenen Kosten durch den Arbeitnehmer führen . Eine Regelung in Tarifverträgen ist möglich.

ARBEITNEHMERRECHTE	Besonders relevante Arbeitnehmerrechte für das Fernarbeitsgesetz: <ul style="list-style-type: none"> - Recht auf flexible Arbeitszeiten - Recht auf Privatsphäre, insbesondere in Zusammenhang mit Überwachungsmaßnahmen des Arbeitgebers. - Recht auf ein digitales switch-off. (Pflicht zur Ausarbeitung einer internen Richtlinie der Arbeitgeber!) - Recht auf Gleichheit, Ausbildung und Beförderung. - Bewahrung kollektiver Arbeitnehmerrechte.
RISIKOPRÄVENTION	Für die Ausarbeitung arbeitsrechtlicher Risikopräventionsmaßnahmen sind charakteristische Risiken der Fernarbeit zu berücksichtigen.
ÜBERWACHUNG	Der Arbeitgeber kann geeignete Überwachungsmaßnahmen ergreifen, um zu überprüfen, ob der Arbeitnehmer seinen Verpflichtungen nachkommt. Achtung: Regulierung von Überwachungsmaßnahmen im Arbeitsvertrag.
WICHTIGE AUSNAHME!	Fernarbeit, die ausnahmsweise als Folge der Covid19-Pandemie eingeführt wurde, unterliegt weiterhin den normalen arbeitsrechtlichen Bestimmungen, solange die gesundheitsbedingten Beschränkungen bestehen bleiben. In jedem Fall sind Arbeitgeber aber verpflichtet, ihren Mitarbeitern die für die Fernarbeit erforderlichen Mittel zur Verfügung zu stellen .
INKRAFTTRETEN	Das neue spanische Fernarbeits-Gesetz tritt am 12. Oktober, 2020 in Kraft (20 Tage nach Veröffentlichung im Amtsblatt "Boletín Oficial del Estado").

...**NOCH FRAGEN?** Ihr **German Desk** Team bei **Mariscal & Abogados** steht Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Unsere Anwälte sind spezialisiert auf die Beratung deutschsprachiger Unternehmen. Eine effiziente Kommunikation wird innerhalb kürzester Zeitfenster und eine grundsätzlich hohe Erreichbarkeit des Anwaltes erreicht.



Karl H. Lincke (Partner)
Rechtsanwalt & Abogado
klincke@mariscal-abogados.com



Pia V. Kohrs
Abogada
pkohrs@mariscal-abogados.com



Saphira Mouzayek
Abogada
smouzayek@mariscal-abogados.com