

ÜBERBLICK ARBEITSRECHT 2021

Die aktuellen Themen des spanischen Arbeitsrechts

Das Jahr 2020 war geprägt vom **Wandel des Arbeitsalltages** sowie von wichtigen **arbeitsrechtlichen Änderungen**. Kontinuierlich mussten Unternehmen Ihre Funktionsweise an immer **neue Umstände** und **Beschränkungen** anpassen.

Auch für das Jahr 2021 sind einige Neuerungen im Bereich des Arbeitsrechtes zu erwarten. Um Sie in diesen turbulenten Zeiten zu unterstützen, haben wir eine **Zusammenfassung der wichtigsten arbeitsrechtlichen Themen** vorbereitet, welche Sie im Jahr 2021 für Ihre Spanienprojekte im Auge behalten sollten:

1) VERLÄNGERUNG DER KURZARBEIT.

Im Prinzip werden die **Arbeitsregelungsverfahren**, welche im Jahr 2020 so wichtig waren, zumindest für einen Teil des Jahres 2021 beibehalten:

- ✓ Es existiert bereits ein **Abkommen** zwischen der spanischen Regierung, den Gewerkschaftsvertretern und Arbeitgeberverbänden über die automatische Verlängerung der Kurzarbeit bis zum 31. Mai 2021.
- ✓ Die **Verpflichtung zur Aufrechterhaltung** der Beschäftigung sowie des **Verbot**es von **wirtschaftlich begründeten Entlassungen** aufgrund von COVID-19 wurde um **6 Monate** verlängert. Die Auflagen betreffen Unternehmen, welche die Kurzarbeitsregelung in Anspruch genommen haben.

2) GLEICHSTELLUNGSPLÄNE UND VERGÜTUNGSREGISTER

- ✓ Alle Unternehmen, unabhängig von ihrer Größe, müssen über ein **Vergütungsregister aller Mitarbeiter** (einschließlich Führungskräfte und leitende Angestellte) verfügen, welches die **Durchschnittswerte der Gehälter, Gehaltszuschläge** und **Lohnnebenleistungen** aller Angestellten enthält, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und verteilt nach Berufsgruppe, Berufskategorie, Ebene, Position oder einem anderen anwendbaren Klassifizierungssystem. Diese Verpflichtung tritt am **14. April 2021** in Kraft.
- ✓ Alle Unternehmen mit mehr als **100 Mitarbeitern** müssen ab dem **7. März 2021** einen **Gleichstellungsplan** vorweisen können. Dabei handelt es sich um eine Reihe von Maßnahmen, welche darauf abzielen, die Gleichstellung von Männern und Frauen innerhalb des Unternehmens zu gewährleisten und mögliche Barrieren zu beseitigen, die bisher die Gleichstellung von Arbeitnehmern unterschiedlichen Geschlechts behindert, eingeschränkt oder verhindert haben.
- ✓ Die Gleichstellungspläne sind mit einer **speziellen Kommission** auszuhandeln, welche sich aus Mitgliedern des Unternehmens und den Arbeitnehmervertretern, bzw. ggf. Gewerkschaftsvertretern, zusammensetzt.

3) FERNARBEIT

- ✓ Unternehmen mit Mitarbeitern, welche mehr als **30 % ihrer Arbeitszeit** in einem Zeitraum von drei Monaten im sogenannten „**Homeoffice**“ arbeiten, unterliegen grundsätzlich dem neuen spanischen **Fernarbeitsgesetz**.
- ✓ Die betroffenen Unternehmen sind gesetzlich verpflichtet bis zum **13. Januar 2021** einen **Homeoffice-Vertrag** zur Regelung der Fernarbeit abzuschließen. Die Verpflichtung zum Abschluss des Homeoffice-Vertrages gilt grundsätzlich nicht für Unternehmen, die Fernarbeit lediglich vorübergehend und als Folge der aus der COVID-19-Pandemie abgeleiteten Gesundheitsmaßnahmen eingeführt haben.

4) WICHTIGE NEUE RECHTSPRECHUNG

- ✓ **Bonuszahlungen:** Das Urteil vom 22. Oktober 2020 urteilt das *Tribunal Supremo*, dass Unternehmen keine Bonuszahlungen an Arbeitnehmer leisten müssen, welche freiwillig vor Ende des Jahres kündigen, auch wenn sie die vereinbarten Ziele erfüllt haben.
- ✓ **Verstoß gegen das Verbot von Entlassungen aus wirtschaftlichem Grund aufgrund von COVID-19:** Derzeit besteht noch viel Unsicherheit hinsichtlich der Rechtsfolge eines solchen Verstoßes. Zu klären ist, ob eine Entlassung in einem solchen Fall als ungerechtfertigt oder als nichtig zu qualifizieren wäre, was wirtschaftlich einen erheblichen Unterschied machen kann. Im ersten Gerichtszug wird dies bislang unterschiedlich bewertet, eine Entscheidung durch höhere Gerichte bleibt abzuwarten.
- ✓ **Freiwillige Beurlaubung:** In seinem Urteil vom 11. November 2020 bestimmt das *Tribunal Supremo*, dass in Fällen, in denen freiwillig beurlaubte Arbeitnehmer ihre Wiedereinstellung beantragen, die Tatsache, dass zu diesem Zeitpunkt keine freie Stelle im Unternehmen vorhanden ist, für den Arbeitnehmer nicht zu der Verpflichtung führt, den Antrag auf Wiedereinstellung zu einem späteren Zeitpunkt zu wiederholen.
- ✓ **Unterverträge:** Mit der Entscheidung des *Tribunal Supremo* vom 15. Dezember 2020 wurde die bisherige Rechtsprechung zur Begrenzung der Laufzeit von Werkverträgen auf die Dauer des jeweiligen Auftrags korrigiert. Die neue Rechtsprechung zwingt Arbeitgeber, bestimmte Werkverträge in unbefristete Verträge umzuwandeln, wenn die Arbeitnehmer im Rahmen dieser langfristig notwendige Aufgaben erfüllt haben.

...**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 durch schnelle Antworten und gute Erreichbarkeit des Anwaltes erreicht.



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



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



Saphira Mouzayek
Abogada
smouzayek@mariscal-abogados.com