

# MERKBLATT ARBEITRECHT SPANISCHE ARBEITSRECHTS- UND SOZIALVERSICHERUNGSVORSCHRIFTEN

JANUAR 2021



## Arbeitsverträge

Arbeitsverträge können **mündlich oder schriftlich** abgeschlossen werden, es sei denn explizite Bestimmungen verlangen einen schriftlichen Vertrag (z. B. befristete Verträge, Teilzeitverträge und Ausbildungsverträge). Wird dieses Formerfordernis nicht erfüllt, gilt der Vertrag als unbefristet abgeschlossen und als Vollzeitbeschäftigung, sofern nicht das Gegenteil nachgewiesen werden kann. Die Einstellung von Arbeitnehmern muss den Arbeitsbehörden innerhalb von zehn Tagen nach Vertragsbeginn gemeldet werden.

Es gibt **verschiedene Arten von Arbeitsverträgen**, darunter unbefristete, befristete, Ausbildungs-, Fernarbeits- und Teilzeitverträge:

- Das spanische Recht stellt konkrete Anforderungen an den Abschluss von befristeten Verträgen. Diese müssen stets schriftlich abgeschlossen werden und der Grund für die Befristung muss hinreichend genau angegeben werden, d. h. befristete Verträge können nicht ohne Rechtfertigung abgeschlossen werden (ein bestimmtes Projekt oder eine bestimmte Dienstleistung, Marktumstände oder eine Häufung von). Andernfalls, oder wenn der Grund für die Befristung keiner der gesetzlich festgelegten Fallgruppen entspricht, wird der Vertrag als unbefristet behandelt.
- Es gibt zwei Arten von **Ausbildungsarbeitsverträgen**: "Praktikumsverträge" (für Hochschul- und sonstige Absolventen oder Inhaber von Berufsausbildungsqualifikationen; seit dem Abschluss des entsprechenden Studiums dürfen nicht mehr als 5 Jahre vergangen sein) und "Ausbildungsverträge" (für junge Menschen, denen die für einen Praktikumsvertrag erforderliche berufliche Qualifikation für die Position fehlen, für die der Vertrag abgeschlossen wird).
- Ein Arbeitsvertrag gilt als **Teilzeitbeschäftigung**, wenn mit dem Arbeitnehmer eine Arbeitszeit pro Tag, Woche, Monat oder Jahr vereinbart wurde, die geringer ist als die Arbeitszeit eines "vergleichbaren Vollzeitarbeitnehmers" (in der Regel 40 Stunden pro Woche), d. h. eines Vollzeitarbeitnehmers im selben Unternehmen und am selben Arbeitsplatz, der identische oder ähnliche Arbeit verrichtet.
- Wird die Arbeit überwiegend in der Wohnung des Arbeitnehmers oder an einem vom Arbeitnehmer gewählten Ort verrichtet, gilt dies **als Fernarbeits- oder Telearbeitsvereinbarung**; die Bedingungen sind schriftlich zu formalisieren.

Der offizielle **Mindestlohn** wird jedes Jahr von der Regierung festgelegt und beträgt für 2021 € 950,00 pro Monat bzw. € 13.300,00 pro Jahr für Personen über 18 Jahre (einschließlich 12 Monatsgehälter und 2 Sonderzahlungen). Die Mindestlöhne für die einzelnen Berufsgruppen sind in der Regel in den entsprechenden Tarifverträgen geregelt.

Für die **Kündigung des Arbeitsverhältnisses** durch den Arbeitgeber gibt es drei Hauptgründe: kollektive Entlassung; objektive und disziplinarische Gründe. Die gesetzliche Abfindung in den ersten beiden Fällen besteht aus 20 Tagesgehältern pro Arbeitsjahr, bis zu einem Maximum von 12



Monatsgehältern. Im Falle einer Entlassung aus disziplinarischen Gründen (schwerwiegender und schuldhafter Verstoß des Arbeitnehmers) hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf eine Abfindung.

Ein Arbeitnehmer, dem aus objektiven oder disziplinarischen Gründen gekündigt wurde, kann gegen die Entscheidung des Arbeitgebers vor den Arbeitsgerichten **Kündigungsschutzklage** einlegen; zuvor hat zwingend eine Schlichtungsverhandlung vor einem Schiedsgericht zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber stattzufinden. Die Kündigung wird durch das Gericht in eine der drei folgenden Kategorien eingestuft: gerechtfertigt, ungerechtfertigt (der Arbeitgeber kann wählen zwischen der Wiedereinstellung des Arbeitnehmers, wobei der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Lohnnachzahlung seit dem Tag der Entlassung bis zur Bekanntgabe der gerichtlichen Entscheidung hat oder bis der Arbeitnehmer einen neuen Arbeitsplatz gefunden hat, falls dies vor der Entscheidung geschah, oder der Beendigung des Vertrags durch Zahlung einer Abfindung in Höhe von 33 Tagesgehältern pro gearbeitetem Jahr, bis zu einem Maximum von 24 Monatsgehältern) oder nichtig (sofortige Wiedereinstellung des Arbeitnehmers und Zahlung der nicht erhaltenen Gehälter).

### Beiträge zur Sozialversicherung

Grundsätzlich müssen alle Arbeitgeber, ihre Angestellten und Selbstständige, die in Spanien wohnen und/oder ihre Tätigkeit ausüben, beim spanischen Sozialversicherungssystem angemeldet sein und Beiträge zahlen. Es gibt diverse Beitragsprogramme im spanischen Sozialversicherungssystem, wobei die beiden wichtigsten das allgemeine Sozialversicherungsprogramm (*Régimen General de la Seguridad Social*) und die Sonderregelung für Selbstständige (*Régimen Especial de Trabajadores Autónomos*; anwendbar auf selbständige Gesellschafter von Unternehmen, wenn sie mehr als 25 % der Gesellschaftsbeteiligungen besitzen und als deren Geschäftsführer fungieren und 33 %, wenn sie nicht als solche fungieren) sind.

Generell gilt, dass Arbeitgeber und deren Arbeitnehmer dem allgemeinen Sozialversicherungsprogramm unterliegen. Die Sozialversicherungsbeiträge werden anteilig vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer gezahlt. Angestellte werden in eine Reihe von Berufs- und Beschäftigungskategorien eingeteilt, um ihre Sozialversicherungsbeiträge zu bestimmen. Jede Kategorie hat eine maximale und minimale Beitragsgrundlage, die in der Regel jährlich überprüft wird. Für das Jahr 2021 beträgt die Höchstbeitragsgrundlage für alle Berufsgruppen und -kategorien 4.070,10 € pro Monat; die Mindestbeitragsgrundlage beläuft sich auf 1.050,00 € pro Monat.

Die Gesamtbeitragssätze, die für Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Rahmen der allgemeinen Sozialversicherung im Jahr 2021 gelten, lauten:

- Arbeitgeber (%): 29,9
- Arbeitnehmer (%): 6,4 (6,35 bei befristeten Verträgen)

Der Gesamtbeitragssatz des Arbeitgebers wird nach dem staatlichen Haushaltsgesetz um zusätzliche Prozentsätze für Arbeitsunfall- und Krankheitskosten erhöht. Die Arbeitgeber ziehen den Arbeitnehmeranteil vom Lohn ab und führen ihn zusammen mit dem Arbeitgeberanteil an die Sozialversicherungsbehörde ab.



## KONTAKTDATEN

### **Silvia Nicolau**

Abogado

+34 963 28 77 93

[s.nicolau@schindhelm.com](mailto:s.nicolau@schindhelm.com)

### **Dr. Moritz Tauschwitz**

Abogado, Rechtsanwalt, Partner

+34 963 28 77 93

[m.tauschwitz@schindhelm.com](mailto:m.tauschwitz@schindhelm.com)

### **Bilbao**

Barroeta Aldamar, 7

E-48001 Bilbao

T +34 944 25 66 98

F +34 944 25 66 99

[bilbao@schindhelm.com](mailto:bilbao@schindhelm.com)

### **Denia**

Marqués de Campo, 27

E-03700 Denia

T +34 965 78 27 54

F +34 965 78 53 64

[denia@schindhelm.com](mailto:denia@schindhelm.com)

### **Madrid**

Juan Álvarez Mendizábal, 32

E-28008 Madrid

T +34 915 47 51 25

F +34 915 47 61 16

[madrid@schindhelm.com](mailto:madrid@schindhelm.com)

### **Palma de Mallorca**

Pere Dezcallar i Net, 13

E-07003 Palma de Mallorca

T +34 971 21 32 54

F +34 971 21 33 88

[palma@schindhelm.com](mailto:palma@schindhelm.com)

### **Valencia**

Conde de Salvatierra, 21

E-46004 Valencia

T +34 963 28 77 93

F +34 963 28 77 94

[valencia@schindhelm.com](mailto:valencia@schindhelm.com)

---

Dieses Dokument dient ausschließlich Informationszwecken und ersetzt nicht die Beratung im Einzelfall durch einen Fachmann unserer Kanzlei, weshalb wir keine Verantwortung für den Inhalt übernehmen. Herausgeber, Medieninhaber, Redaktion: Lozano Schindhelm, S.L.P. | Conde de Salvatierra 21, E-46004 Valencia | VAT-NIF: ESB97548135, eingetragen im Handelsregister von Valencia, T. 8034, L. 5327, H.V-101900 | Tel: +34 963 28 77 93 | [valencia@schindhelm.com](mailto:valencia@schindhelm.com). Lozano Schindhelm, S.L.P. ist Mitglied der SCWP Schindhelm Services SE, Allianz europäischer Wirtschaftskanzleien.

---