

ARBEITGEBERRECHTE IN SPANIEN. ARBEITSVERTRAG UND ENTLASSUNGEN

Der erfolgreiche Aufbau einer eigenen Existenz in Spanien ist von vielen Faktoren abhängig. Neben einem gut vorbereiteten Start ins Geschäftsleben hängt das Wohl und Wehe der neuen Firma nicht auch zuletzt von den angestellten Mitarbeitern des Jungunternehmens ab. So gibt es Fälle, in denen Neugründer bereits in den ersten Monaten wegen Fehlverhaltens der eigenen Angestellten gescheitert sind. Aber auch alt eingesessene Unternehmen haben oft erhebliche finanzielle Einbußen aufgrund von „Problempersonal“ zu erleiden. Hier bleibt zumeist nur der Ausweg der Entlassung.

Der spanische Arbeitsvertrag – Rechte und Pflichten

Im Zuge der Kündigung sieht sich der Unternehmer mitunter einem erheblichen Argumentationsaufwand bezüglich der Entlassungsgründe und vor allem strikten Formvorschriften ausgesetzt. Die oftmals eingeschalteten *Gestorias* können im Einzelfall wegen Mangels an fundierten Rechtskenntnissen den strengen Anforderungen nicht gerecht werden. Schadenersatzansprüche von mehreren tausend Euro des entlassenen Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber sind die Folge.

Um diese Gefahr zu umschiffen, verlassen sich viele deutsche Arbeitgeber auf den dubiosen Rat, Arbeitskräfte ohne schriftlichen Arbeitsvertrag anzustellen. Sie glauben, so den „rechtlosen“, da „vertragslosen“, Arbeitnehmer im Problemfall schnell wieder los werden zu können. Dieses Vorgehen ist jedoch gefährlicher Unsinn und kann zu erheblichen arbeits- und sozialrechtlichen Sanktionen führen.

Zunächst einmal ist jedem Arbeitgeber anzuraten, mit seinen zukünftigen Angestellten einen schriftlichen Arbeitsvertrag unter Nennung aller Rechte und Pflichten zu unterzeichnen. Ebenso ist eine Probezeit zu vereinbaren. Stellt sich bereit in der Anfangsphase des Arbeitsverhältnisses heraus, dass der Arbeitnehmer nicht das hält, was sein viel versprechender Lebenslauf zusicherte, so kann das Arbeitsverhältnis leicht und ohne große Umstände beendet werden. Ist es nach der verstrichenen Probezeit erforderlich, sich von einem Arbeitnehmer zu lösen, so kann das Arbeitsverhältnis unter den folgenden Bedingungen beendet werden.

Zunächst besteht die Möglichkeit, einen befristeten Arbeitsvertrag mit dem Arbeitnehmer abzuschließen. Dieser endet automatisch mit Ablauf der Zeit. Wichtig ist, dass der Arbeitnehmer nach dem Ablauf des Vertrages nicht weiterbeschäftigt wird, da sonst der Arbeitsvertrag automatisch als unbefristet qualifiziert wird.

Besteht ein solcher befristeter Vertrag nicht, können sich die Parteien auf die Auflösung des unbefristeten Arbeitsvertrages

einigen. Dies erfolgt zumeist durch die Zahlung einer Abfindung des Arbeitgebers. Diese Auflösungsverträge sollten schriftlich geschlossen werden.

Kündigungsgründe und Schadenersatzverpflichtungen

Neben diesen Fällen besteht die Möglichkeit der Kündigung. Hier kann zwischen betriebsbedingter, verhaltensbedingter oder personenbedingter Kündigung unterschieden werden, wobei die erste Art der Kündigung an den ökonomischen Zustand des Unternehmers und die beiden letzten an die Person der Arbeitnehmers anknüpft. Besonders bei dieser Art von Vertragsauflösung liegen die Anforderungen an die einzuhaltenden Formvorschriften sehr hoch. Werden hier Fehler begangen und die Kündigung als rechtswidrig durch das Arbeitsgericht klassifiziert, kann der zunächst die Lohnnachzahlung seit der Kündigung verlangen. Daneben steht ihm das Recht zu, die Weiterbeschäftigung oder einen Schadenersatzanspruch in Höhe von 45 Tagen pro Arbeitsjahr in Geld zu fordern. Es ist daher jedem Arbeitgeber anzuraten, sich vor einer Kündigung durch einen Fachmann beraten zu lassen.

Matthias Jahnel, LL.M.

(Int. Business Law)

Rechtsanwalt & Abogado inscrito

Kontakt:

General Ricardo Ortega, 38-2-Izq

07006 Palma de Mallorca

Tel.: +34.971.77 45 22

Fax: +34.971.77 14 38

E-Mail: info@lexjahnel.com