**Rechtsvergleichung: Arbeitsrecht nach spanischem und deutschem Recht**

1. **Einleitung: Gegenstand des Artikels**

Das Arbeitsrecht ist eigentlich ein klassisches zivilrechtliches Rechtsgebiet, da es in erster Linie die Rechtsbeziehungen von Privatpersonen (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) zum Gegenstand hat. Allerdings sind durch die Arbeit, oder die Beschäftigung, als Massenphänomen auch öffentlich-rechtliche Interessen betroffen. Es besteht ein gesellschaftliches Interesse an einer möglichst hohen Beschäftigungsquote um den gesamtgesellschaftlichen Wohlstand zu gewährleisten und die Sozialsysteme zu entlasten. Zudem spielen auch soziale Gesichtspunkte, wie beispielsweise die Arbeitssicherheit und der Kündigungsschutz, eine große Rolle. Hier tritt der Staat als Gesetzgeber immer dann auf, wenn er die Notwendigkeit sieht bestehende Machtungleichgewichte zwischen den Vertragspartnern eines Arbeitsvertrages auszugleichen.

Gegenstand dieses Artikels sollen dementsprechend sowohl zivilrechtliche, als auch öffentlich-rechtliche Aspekte des Arbeitsrechts sein.

Weiterhin sei darauf hingewiesen, dass im Arbeitsrecht zwischen dem Individual- und dem Kollektivarbeitsrecht unterschieden wird. Während das Individualarbeitsrecht allein das Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und einem einzelnen Arbeitnehmer betrifft, regelt das Kollektivarbeitsrecht das Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern als Gruppe. Unter das Kollektivarbeitsrecht fallen dabei beispielsweise Themen wie Streikrecht und betriebliche Mitbestimmung. Um den Rahmen dieses Artikels nicht zu sprengen, wird in der Folge jedoch wegen der höheren Praxishäufigkeit ausschließlich auf das Individualarbeitsrecht eingegangen.

Zudem sei noch erwähnt, dass gerade das Arbeitsrecht in der aktuellen Corona-Pandemie Gegenstand von zahlreichen Neuregelungen geworden ist. Diese Neuregelungen sind jedoch größtenteils lediglich in Form von Verordnungen erfolgt und bestehen in der Regel aus Normen mit nur temporärer Gültigkeit. Angesichts dessen und angesichts der sich dynamisch verändernden Situation, soll auf die Besonderheiten dieser Regelungen um folgenden Artikel nicht weiter eingegangen werden. Andernfalls liefe man Gefahr, dass dieser Artikel bereits innerhalb weniger Wochen oder Tage nicht mehr dem aktuellen Tagesstand entspricht.

Zunächst wird in der Folge auf das Arbeitsrecht in Spanien einzugehen sein (B.), bevor anschließend das deutsche Arbeitsrecht erörtert werden wird (C.) und zu guter Letzt noch einmal die Unterschiede zwischen den beiden Rechtssystemen herausgestellt werden (D.).

1. **Arbeitsrecht in Spanien**

Der Arbeitsvertrag nach spanischem Recht beinhaltet zunächst einmal die Bereitstellung von Arbeitskraft gegen Entgelt. Derlei Verträge können nach spanischem Recht sowohl mündlich, als auch schriftlich abgeschlossen werden.

Dabei werden jedoch verschiedene Arten von Arbeitnehmern unterschieden. So gilt es den (einfachen) Angestellten („*Trabajador*“), den leitenden Angestellten („*Alto directivo*“) und den Geschäftsführer („*Administrador*“) auseinanderzuhalten.

Die Differenzierung zwischen diesen unterschiedlichen Formen, erfolgt im Wesentlichen nach dem Grad der Weisungsgebundenheit der Angestellten. Während (einfache) Angestellte vollumfänglich weisungsgebunden sind, unterstehen leitende Angestellte lediglich Anweisungen der Geschäftsführungsorgane und erledigen sonst Tätigkeiten in den ihnen zugewiesenen Bereichen selbstständig. Geschäftsführer wiederrum handeln weitestgehend weisungsfrei. Lediglich bei bedeutenden Handlungen[[1]](#footnote-1) unterliegen sie der Weisung des Unternehmens.

Diese Differenzierung wird durch den Grundgedanken getragen, dass das bereits einleitend erwähnte Machtungleichgewicht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer je nach Qualifikation der Beschäftigung unterschiedlich stark ausfällt. Das Gesetz geht dabei davon aus, dass je einfacher die Tätigkeit des Angestellten ist, desto größer ist das Ungleichgewicht und desto stärker muss der Staat aus sozialen Erwägungen in das Vertragsverhältnis eingreifen. Dies schlägt sich in dem Grad der Beschränkung der Vertragsfreiheit der Parteien je nach Art der Beschäftigung nieder. Während beim (einfachen) Angestellten das „*Estatuto de los Trabajadores*“ (kurz: ET) noch weitreichend in die Vertragsfreiheit eingreift, ist dieses ET für leitende Angestellte bereits nicht mehr anwendbar.

Weiterhin sollte erwähnt werden, dass Streitigkeiten zwischen dem Arbeitgeber und den Geschäftsführern nicht der Arbeitsgerichtsbarkeit unterfallen, sondern der allgemeinen Zivilgerichtsbarkeit.

Die weiteren Punkte des spanischen Arbeitsrechtes, auf die noch einzugehen sein wird, sind die Befristung (I.), die Kündigung (II.), das Kündigungsschutzverfahren (III.) und der Mindestlohn (IV.).

1. **Befristung**

Es können grundsätzlich zeitlich befristete oder unbefristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden. Der gesetzliche Regelfall sind jedoch unbefristete Beschäftigungsverhältnisse. Befristungen sind nur dann ausnahmsweise zulässig, wenn ein gesetzlich normierter Befristungsgrund vorliegt. Einen solchen stellt beispielsweise die Bewältigung einer vorrübergehend erhöhten Arbeitsbelastung durch außerordentliche Nachfrage dar.

Allerdings können auch bei unbefristeten Arbeitsverträgen Probezeiten vereinbart werden. Die Höchstdauer der Probezeit liegt bei Fachkräften bei 6 Monaten und im Übrigen bei 2 Monaten.

1. **Kündigung**

Die Kündigung durch den Arbeitnehmer ist jederzeit ordentlich und ohne die Angabe von Gründen möglich.

Die Kündigung durch den Arbeitgeber bedarf dagegen eines Kündigungsgrundes. Zusätzlich besteht für beide Parteien ein außerordentliches Kündigungsrecht.

Eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber kann aus personenbedingten oder betriebsbedingten Gründen gerechtfertigt sein.

Ein Grund für eine personenbedingte Kündigung kann dabei beispielsweise sein, wenn der Arbeitnehmer 20% der Arbeitstage in 2 aufeinanderfolgenden Monaten oder 25% der Arbeitstage in 4 Monaten innerhalb eines Jahres krankheitsbedingt fehlt. Dabei ist die Art der Erkrankung grundsätzlich unerheblich. Ausnahmen hiervon stellen beispielsweise die Erkrankung infolge eines Arbeitsunfalls oder in Verbindung mit Schwangerschaften dar.

Bei betriebsbedingten Kündigungen ist der Arbeitgeber zunächst in der Darlegungspflicht bezüglich der Unternehmenslage. Eine Sozialauswahl zwischen den zu kündigenden Arbeitnehmern wird von der Rechtsprechung anhand bestimmter Kriterien vorgenommen.

Beide Formen der Kündigung haben schriftlich und unter Angabe von Gründen zu erfolgen. Die Kündigungsfrist beträgt 30 Tage ab Zugang der Kündigung.

Ein außerordentlicher Kündigungsgrund besteht bei einem schweren und schuldhaften Verstoß. Ein solcher besteht beispielsweise bei Übergriffen gegenüber dem Arbeitgeber und bei Alkoholismus oder Drogenmissbrauch. Als Auffangtatbestand dient hierbei der Grund des bewusst treuwidrigen Verhaltens. Zu beachten ist, dass ein solcher Kündigungsgrund nur bei einem wiederholten und nicht bei einem einmaligen Fehlverhalten besteht und das häufig vorrangig eine Abmahnung zu erfolgen hat.

Bei der außerordentlichen Kündigung ist keine Kündigungsfrist zu beachten. Die Kündigung wird also, sofern sie berechtigt ist, mit dem Ausspruch unmittelbar wirksam. Allerdings muss der Arbeitgeber die außerordentliche Kündigung spätestens 60 Tage ab Kenntniserlangung der die Kündigung rechtfertigenden Umstände die Kündigung erklären. Dabei muss er die genauen, der Kündigung zu Grunde liegenden Tatsachen im Kündigungsschreiben angeben, da die spätere Ergänzung im Kündigungsschutzverfahren unzulässig ist.

Je nach Art der Kündigung fällt auch die Höhe der Abfindung aus. Während der Gekündigte beispielsweise bei betriebsbedingten Kündigungen eine Abfindung in Höhe von 20 Tageslöhnen pro Jahr der Betriebszugehörigkeit erhält, erhält er bei der verhaltensbedingten Kündigung überhaupt keine Abfindung.

Bei einer unberechtigten Kündigung[[2]](#footnote-2), ist danach zu differenzieren, in welchen Zeitraum die anzurechnenden Jahre der Betriebszugehörigkeit fallen. Liegen diese vor 2012, so werden 45 Tageslöhne pro Jahr der Betriebszugehörigkeit fällig, wohingegen es für die Jahre nach 2012 lediglich 33 Tageslöhne sind.

1. **Kündigungsschutzverfahren**

Das Kündigungsschutzverfahren wird durch die Erhebung der Kündigungsschutzklage innerhalb einer Frist von 20 Werktagen ab dem Zugang der Kündigungserklärung eingeleitet. Zuvor ist jedoch zwingend ein Schiedsverfahren zu durchlaufen, für dessen Dauer die zuvor genannten Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage gehemmt ist.

Für die Klage ist die Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit sachlich zuständig, außer der Klagende war als Geschäftsführer tätig, dann ist die normale Zivilgerichtsbarkeit zuständig.

Je nach Ausgang des Prozesses wird die Kündigung als berechtigt (1.), unberechtigt (2.) oder nichtig (3.) eingestuft.

1. **Berechtigte Kündigung**

Liegt eine berechtigte Kündigung fest, so bestätigt das Urteil die Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

1. **Unberechtigte Kündigung**

Hält das Gericht jedoch die Kündigung für unberechtigt, so wird dem Arbeitgeber ein Wahlrecht eingeräumt, ob er den gekündigten Arbeitnehmer weiterbeschäftigen möchte, oder ob er ihm eine Abfindung zahlt. Die Höhe der Abfindung ergibt sich aus dem zuvor gesagten. Zusätzlich erhält der Arbeitnehmer seinen normalen Lohn für die Zeit zwischen Ausspruch der Kündigung und der gerichtlichen Entscheidung.

1. **Nichtige Kündigung**

Erklärt das Gericht dagegen die Kündigung für nichtig, so führt dies zu einer unmittelbaren Wiedereingliederung des gekündigten Arbeitnehmers und zu dessen Weiterbeschäftigung. Eine nichtige Kündigung liegt dann vor, wenn die Kündigung gegen ein Kündigungsverbot verstößt. Ein sich lässt sich beispielsweise aus dem Diskriminierungsverbot, der Verletzung von Grundrechten und Grundfreiheiten, oder aus bestimmten Regelungen zum Schutz von Schwangeren herleiten.

1. **Mindestlohn**

Der Mindestlohn, oder auch „*Salario mínimo interprofesional*“ (kurz: SMI), wird in Spanien jährlich angepasst. Betrug er 2018 noch 735,90 EUR / Monat, so wurde er 2019 auf 900,00 EUR / Monat und 2020 auf 950,00 EUR / Monat angehoben.

Dieser allgemeingültige Mindestlohn wird häufig durch speziellere Regelungen in Tarifverträgen für bestimmte Branchen verdrängt.

1. **Arbeitsrecht in Deutschland**

Wesentliche Quelle der zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber gültigen Regelungen ist zunächst einmal der Arbeitsvertrag. Arbeitsverträge können nach deutschem Recht ebenfalls formfrei, das heißt auch mündlich abgeschlossen werden. Der Arbeitsvertag als Vertragstyp ist im deutschen Recht neuerdings in § 611a BGB legaldefiniert. Danach liegt ein Arbeitsvertrag vor, wenn sich der „*Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet.*“.

Gesetzliche Regelungen finden sich im Bürgerlichen Gesetzbuch (kurz: BGB) und in zahlreichen weiteren Nebengesetzen, wie beispielsweise das Kündigungsschutzgesetz (kurz: KSchG) und das Bundesurlaubsgesetz (kurz: BUrlG).

Im Gleichlauf zur Darstellung des spanischen Arbeitsrechtes folgen Ausführungen zur Befristung (I.), zur Kündigung (II.), zum Kündigungsschutzverfahren (III.) und zum Mindestlohn (IV.).

1. **Befristung**

Die Befristung eines Arbeitsvertrages kann allerhöchstens bis zu einem Zeitraum von 2 Jahren erfolgen. Eine darüber hinausgehenden Befristung bedarf eines sachlichen Grundes. Ein solcher Grund kann beispielsweise in der Eigenart der Arbeitsleistung, oder in der Befristung zur Erprobung bestehen. War die Befristung unwirksam, so ist der Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen.

1. **Kündigung**

Auch im deutschen Recht wird unter anderem zwischen der ordentlichen und der außerordentlichen Kündigung unterschieden.

Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes kann das Arbeitsverhältnis unter Abwägung der widerstreitenden Interessen (fristlos) außerordentlich gekündigt werden. Worin genau ein solcher wichtiger Grund besteht, ist gesetzlich nicht weiter geregelt und hat daher zu einer Reihe von Fallgruppen in der Rechtsprechung geführt. Eine solche Kündigung muss durch den Arbeitgeber innerhalb von zwei Wochen ab Kenntniserlangung der die Kündigung rechtfertigenden Umstände erklärt werden.

Grundsätzlich gilt dabei jedoch das sogenannte „Ultima ration Prinzip“ als Ausfluss des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes. Die Kündigung ist danach das letzte zu ergreifende Mittel. Vorrangig ist in aller Regel eine Mahnung auszusprechen. Dies allerdings nur dann, wenn die Mahnung Auswirkung auf das Verhalten des Arbeitnehmers haben kann. Liegt dagegen ein Kündigungsgrund in der Person des Arbeitnehmers vor, also keine Ursache die auf einem willensgesteuerten Verhalten des Arbeitnehmers beruht, dann wäre eine Mahnung sinnlos. Im Übrigen kann eine Mahnung entbehrlich sein, wenn die Interessenabwägung dazu führt, dass diese unzumutbar wäre.

Die Kündigungsfrist für eine ordentliche Kündigung beträgt zunächst einmal 4 Wochen. Diese verlängert sich jedoch je länger das Arbeitsverhältnis bereits bestanden hat. Hat das Arbeitsverhältnis beispielsweise bereits 20 Jahre bestanden, so beträgt die Kündigungsfrist 7 Monate.

1. **Kündigungsschutzverfahren**

Das Kündigungsschutzverfahren wird eingeleitet, wenn der gekündigte Arbeitnehmer innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung Klage erhebt.

Erhebt der Arbeitnehmer die Klage nicht, so gilt die Kündigung als rechtswirksam.

Stellt das Gericht dagegen im Prozess fest, dass die Kündigung unwirksam war, so führt dies grundsätzlich dazu, dass das Arbeitsverhältnis fortgesetzt wird. Ist dem Arbeitnehmer jedoch die Fortsetzung unzumutbar, etwa weil das Vertrauensverhältnis durch die Kündigung nachhaltig gestört ist, dann kann der Arbeitnehmer beantragen, dass das Gericht das Arbeitsverhältnis auflöst. In diesem Falle wird das Gericht den Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Abfindung verurteilen.

1. **Mindestlohn**

In Deutschland wird der Mindestlohn nicht nach Wochen, sondern nach Zeitstunden bemessen. Er beträgt seit dem 01.01.2020 9,35 EUR / Zeitstunde und wird regelmäßig zum 01.01. eines jeden Jahre angepasst.

Dieser Betrag kann nicht durch vertragliche Vereinbarung unterschritten werden.

1. **Fazit**

Große systemische Unterschiede bestehen zwischen dem spanischen und dem deutschen Arbeitsrecht nicht.

Allerdings lassen sich bei detaillierterer Betrachtung durchaus voneinander abweichende Regelungen entdecken. Am greifbarsten ist der Unterschied wohl bei der Höhe des Mindestlohnes. Während dieser in Deutschland bei 9,35 EUR / Stunde liegt, sind in Spanien lediglich rund 5,93 EUR / Stunde zu bezahlen.

Auch bei der Befristung gibt es Unterschiede. Während es in Spanien zur Befristung eines Arbeitsverhältnisses von Tag 1 an einer Begründung bedarf, ist dies in Deutschland erst ab einer über 2 Jahre hinausgehenden Befristung erforderlich.

Und zu guter Letzt fällt auf, dass im spanischen Arbeitsrecht die Höhe der zu zahlenden Abfindungen deutlich engmaschiger geregelt sind, als im deutschen Recht.

Dies nur um einige Unterschiede zwischen den beiden Rechtsordnungen zu nennen.

1. Entspricht in etwa den sogenannten „Grundlagengeschäften“ nach deutschem Recht [↑](#footnote-ref-1)
2. Siehe hierzu unten mehr [↑](#footnote-ref-2)