



Änderungen im spanischen Arbeitsrecht ab dem 1. Januar 2019

Hiermit informieren wir unsere Kunden über einige bedeutende Neuerungen im spanischen Arbeitsrecht ab dem 1. Januar 2019, die vom spanischen Ministerrat per Dekret (Real Decreto ley 28/2018 de 28 de diciembre 2018, para la revaloración de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo), veröffentlicht im spanischen Gesetzblatt (BOE) am 29. Dezember, eingeführt worden sind:

1. Beiträge zur Sozialversicherung

Die monatliche Beitragsbemessungsgrenze für die Sozialversicherungsbeiträge (Régimen General de la Seguridad Social – RGSS) wird für das Jahr 2019 auf 4.070,10 Euro angehoben, was einer Steigerung von 7% entspricht. Was den Beitragssatz für Beiträge bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten betrifft, so liegt der Mindestsatz nun zwischen 0,9% und 1,5%, was einer Erhöhung 6% entspricht.

2. Mindestlohn

Die Aktualisierung des Mindestlohns wurde durch den königlichen Erlass 1462/2018 bestätigt und im Amtsblatt veröffentlicht. Der monatliche Mindestlohn steigt auf 900,00 Euro. Im 2017 betrug der Mindestlohn 707,60 Euro, 2018 erfolgte ein Anstieg auf 735,90 Euro.

3. Staatliche Subventionen

Die neue Norm beinhaltet die ausdrückliche Aufhebung von vertraglichen Maßnahmen und Anreizen für die Einstellung bei einer Arbeitslosenquote von weniger als 15 Prozent. Nachdem die Arbeitslosenquote in Spanien durchschnittlich unter 15 Prozent gesunken ist (November 2018), werden staatliche Subventionen für Arbeitgeber und/oder -nehmer daher aufgehoben:

- Die Möglichkeit für Unternehmen mit weniger als 50 Arbeitnehmern, einen besonderen unbefristeten Arbeitsvertrag (contrato indefinido de apoyo a los emprendedores), welcher durch Art. 4 der Ley 3/2012 eingeführt wurde, abzuschließen, entfällt. Damit entfallen sowohl steuerliche als auch Vergünstigungen bei den Sozialversicherungsbeiträgen.

- Das Höchstalter für Arbeitnehmer, auf die besondere Ausbildungsverträge (contrato para la formación y el aprendizaje con trabajadores jóvenes) Anwendung finden, wird von 30 auf 25 Jahre herabgesenkt.

- Die Anreize für die Aufnahme neuer Projekte junger Unternehmer, wie auch das Programm zur ersten Arbeitstätigkeit und Anreize für Praktikumsverträge.

4. Zwangsverrentung ab 65 Jahren

Die neue Norm enthält eine Änderung des Arbeitnehmerstatuts, welche Tarifvertragsparteien beim Abschluss neuer Tarifverträge die Festlegung von Klauseln gestattet, die eine Beendigung des Arbeitsvertrags aufgrund Erreichung des gesetzlichen Rentenalters -sofern sie einen Anspruch auf 100% Prozent der Altersrente haben- ermöglichen.

Dipl.-Jur. Birte Gerster, MLE
AHK Spanien

Stand: Januar 2019