

# Checkliste für den „contrato“

**SIMONE WERNER**

Wer lange in Deutschland gearbeitet hat und dann nach Mallorca kommt, wird sich bei der Vorlage seines Arbeitsvertrages zur Unterschrift vermutlich über einige Dinge wundern. Ob Kündigungsfrist, Urlaubstage oder Tarifverträge: Spanische Arbeitsverträge unterscheiden sich in vielen Dingen von deutschen. Was Sie wissen sollten, bevor sie hierzulande einen *contrato laboral* unterschreiben:

## VORAUSSETZUNG: NIE-NUMMER

Um als Ausländer auf Mallorca arbeiten zu können, benötigt man zuallererst die spanische Steuernummer NIE (*número de Identificación de Extranjeros*). Dafür sollten sie, wegen längerer Wartezeiten am besten noch von Deutschland aus, online einen Termin bei der Nationalpolizei in Palma ([bit.ly/TerminNIE](https://bit.ly/TerminNIE)) ausmachen. Dazu bei „Oficina“ „Illes Balears“ und „MALLORCA PN Residente UE y NIE, Calle Feliciá Fuster, 7“ auswählen, und weiter unter „POLICIA-ASIGNACIÓN DE NIE“. Anschließend wird einem angezeigt, welche Dokumente man mitbringen muss. Dann die Nummer des Ausweises (*pasaporte*), Name, Geburtsjahr und Nationalität eingeben. Erst mit dem von der Polizei abgestempelten Nachweis der Beantragung der NIE kann man eine Sozialversicherungsnummer (*número de Seguridad Social*) bekommen. Sie muss in jedem Arbeitsvertrag stehen. Der Arbeitgeber setzt den Vertrag auf und meldet den Arbeitnehmer ordnungsgemäß bei der Sozialversicherung an.

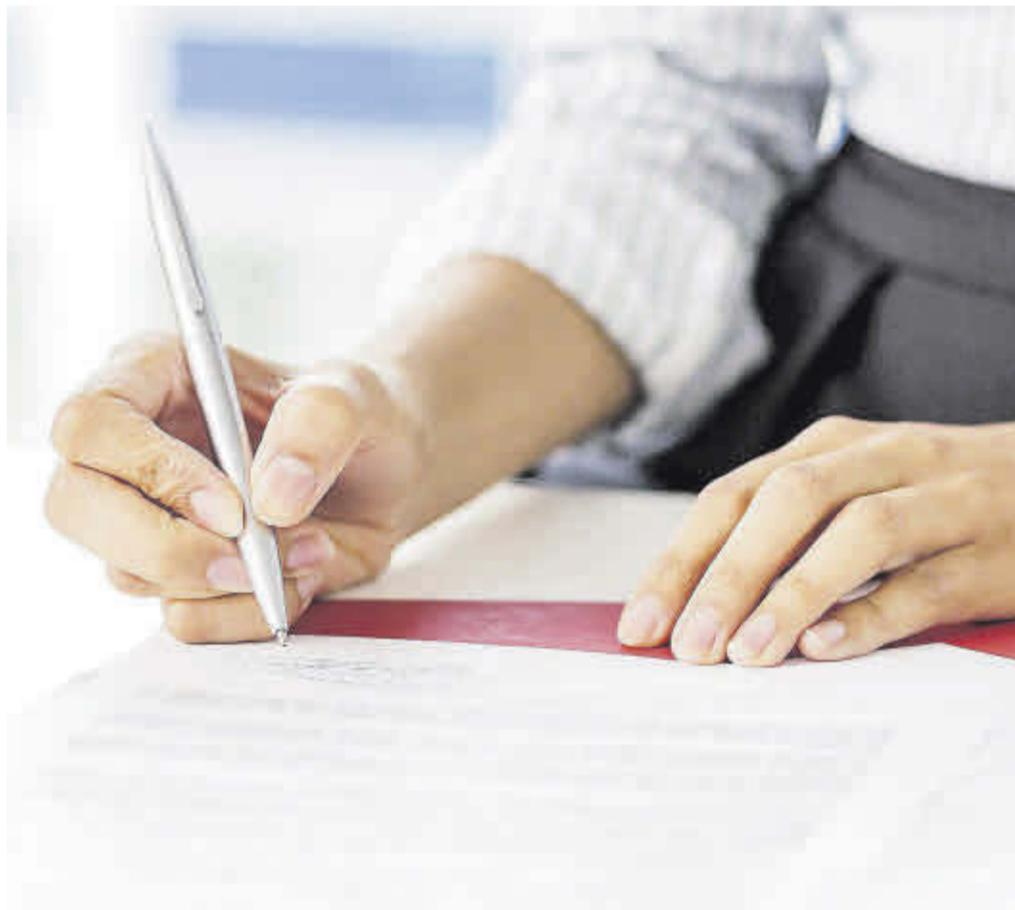
## VERTRAGSINHALT

Ein spanischer Arbeitsvertrag sollte laut dem auf Arbeitsrecht spezialisierten Anwalt Luís Huerta von Buades Legal auf jeden Fall folgende Daten enthalten: vollständige Angaben von Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Anschrift der Firma, Arbeitsort, zu erledigende Aufgaben, Beschäftigungsbeginn, Vertragslaufzeit, Arbeitszeiten, Angaben zu möglichen Überstunden, Probezeit, Gehalt sowie Zeitpunkt und Art der Gehaltszahlungen, Urlaubstage, Kündigungsfristen beider Parteien sowie der anwendbare Tarifvertrag (*convenio colectivo*).

## VERTRAGSARTEN

Laut Huerta gibt es hierzulande grob vier verschiedene Arbeitsvertragsarten, die jeweils weitere Unterarten haben: Arbeitsverträge können unbefristet (*contrato indefinido*) oder befristet (*contrato temporal*) sein. Daneben gibt es Praktikantenverträge (*contrato de prácticas*) und Ausbildungsverträge (*contrato para la formación y el aprendizaje*). Der unbefristete Vertrag kann bei Vollzeit-, Teilzeit- oder Saisonbeschäftigung Anwendung finden. Der befristete Vertrag endet mit der darin

Spanische Arbeitsverträge unterscheiden sich in vieler Hinsicht von deutschen. Was vor der Unterschrift zu beachten ist



Arbeitgeber dürfen zur Vertragsunterzeichnung keine Frist setzen. FOTO: WÜSTENHAGEN/DPA

vereinbarten Frist und ist sowohl auf Vollzeit- als auch auf Teilzeitbeschäftigung anwendbar. „Übrigens hängt von der Vertragsart die Probezeit ab. Sie beträgt zwischen zwei und maximal sechs Monaten“, so Huerta.

## TARIFVERTRÄGE

In Spanien gibt es wesentlich mehr Tarifverträge als in Deutschland. Ob Tourismus, Bau oder anderes: Für jede Branche gibt es eigene Tarifverträge (*convenios colectivos sectoriales*) und damit eigenen Regelungen. „Auch Tarifverträge mit örtlichem Geltungsbereich, *convenios colectivos territoriales*, die etwa nur auf den Balearen gelten, sind gängig, ebenso Betriebsvereinbarungen, *convenios de empresa*“, so Huerta. Wissenswert ist, dass Tarifverträge in Spanien verbindlich sind und individuelle Verhandlungen der Parteien bezüglich der Arbeitsbedingungen nicht von den tarifvertraglichen Regelungen abweichen dürfen.

## URLAUBSTAGE

Was Residenten zudem irritieren kann: Urlaubstage werden hierzulande, anders als in Deutschland, in Kalendertagen angegeben, Sonn- und Feiertage werden also mitgezählt. „Der Jahresurlaub darf nach spanischem Arbeitsrecht nicht unter 30 Kalendertagen (*días naturales*) liegen“, so Huerta. Das entspricht 22 Arbeitstagen (*días hábiles*) pro Jahr. Außerdem stehen dem Arbeitnehmer weitere 14 vergütete Feiertage zu (acht nationale, vier regionale, zwei kommunale).

## KÜNDIGUNG UND ABFINDUNG

Während man in Deutschland beidseitige Kündigungsfristen von drei Monaten gewohnt ist, gelten hierzulande sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer in den meisten Fällen nur zwei Wochen. Zahlt ein Unternehmen dem Arbeitnehmer nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses die zwei eigentlich noch ausstehenden Wochen, muss er gar nicht mehr kommen. Für Arbeitnehmer, die ein schweres Vergehen (z. B. Diebstahl) begangen haben, gilt

laut Huerta keine Frist von zwei Wochen. Sie werden mit sofortiger Wirkung gekündigt (*despido disciplinario*) und erhalten auch keine Abfindung.

In anderen Fällen variiert die Abfindungssumme je nach genauem Kündigungsgrund: Im Falle einer begründbaren Kündigung (*despido procedente*) stehen Arbeitnehmern nur 20 Tage Gehalt pro Arbeitsjahr zu (maximal 12 Monatsgehälter). Im Falle der grundlosen Kündigung (*despido improcedente*) bekommen sie 33 Tage Gehalt pro Arbeitsjahr (maximal 24 Monatsgehälter).

## MINDESTLOHN, ZAHLUNGEN, UNTERZEICHNUNG

Huerta rät auch, genau darauf zu schauen, dass die wöchentlichen Arbeitsstunden 40 nicht überschreiten. Auch darf in keinem Fall der gesetzliche Mindestlohn (*salario mínimo interprofesional*) unterschritten werden. „Er liegt aktuell bei 1.080 Euro pro Monat in 14 Zahlungen, was einem Bruttojahresgehalt von 15.120 Euro entspricht.“ Häufig sind dabei die Gehaltszahlungen statt auf zwölf Monate auf 14 aufgeteilt. „Falls mit dem Unternehmen nichts Gegenteiliges vereinbart wurde, bekommt jeder Arbeitnehmer zwölf normale Gehälter und zwei Extrazahlungen (*pagas*)“, so der Anwalt. Meist kommt eine Zahlung vor Weihnachten, die andere zu einem mit dem Unternehmen festgelegten Datum. Je nach *convenio colectivo* sind auch mehr als 14 Zahlungen möglich.

Huertas rät, sich auch die Zusatzvereinbarungen zu Verträgen (*cláusulas adicionales*) genau durchzulesen. Der zukünftige Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer nicht dazu zwingen, den Vertrag innerhalb einer bestimmten Frist zu unterschreiben. Wichtig ist lediglich, dass die Unterzeichnung vor dem Arbeitsbeginn geschieht. Wer sich den Vertrag, etwa wegen fehlender Sprachkenntnisse oder einem ungunstigen Gefühl, in Ruhe zu Hause durchlesen oder Freunden zeigen will, kann ihn zunächst mit nach Hause nehmen.

## INFORMATION

### Auf Arbeitsrecht spezialisiert

Luís Huerta,  
Tel.: 971-22 94 13,  
E-Mail: [luis.huerta@buadeslegal.com](mailto:luis.huerta@buadeslegal.com),  
[buadeslegal.com](http://buadeslegal.com),  
[buadeslegal.com](http://buadeslegal.com)