

Die Reform des Arbeitsrechts durch Gesetzeserlass 10/2010 vom 16. Juni 2010 auf Grundlage der Eilmaßnahme im Rahmen der Arbeitsmarktreform

Am 16. Juni 2010 verabschiedete die spanische Regierung durch das Königliche Dekret 10/2010 bezüglich der Eilmaßnahmen zur Reform des Arbeitsmarktes, der Arbeitsmarktreform, die sich bereits seit 3 Jahren in Ausarbeitung befand, über deren Inhalt sich die Tarifpartner, Unternehmen und Gewerkschaften bisher aber noch nicht hatten einigen können. Angesichts dieser Situation und des durch unsere Nachbarn der Eurozone ausgeübten Drucks sah sich die Regierung nun gezwungen, eine Reform zu verabschieden, die weder die Vorstellungen der einen noch der anderen traf.

Die Reform verfolgt als einziges Ziel die aufgebrauchten Gemüter unserer europäischen Partner, die von Spanien eine tiefgreifende Reform verlangt haben, zu beruhigen. Aus diesem Grund ist das Königliche Dekret vorerst auch nur provisorisch, da der Erlass sich über eine Gesetzesvorlage im spanischen Abgeordnetenhaus und nicht über ein Dekret vollziehen wird. Der Unterschied besteht darin, dass bei einem Dekret die Beteiligung des Parlaments sich darauf beschränkt, zu prüfen, ob eine Situation von „außerordentlicher und dringlicher Notwendigkeit“ vorliegt, eine Voraussetzung, die die Verfassung für den Erlass von Dekreten verlangt, während die Gesetzesvorlage den Abgeordneten im Parlament die Möglichkeit zu Änderungsanträgen vorbehält. Im letztgenannten Fall treten, sobald die definitive Fassung verabschiedet wurde, alle Extreme, die in Widerspruch mit dem heute verabschiedeten Gesetzeserlass stehen, außer Kraft. Es ist zu erwarten, dass die endgültige Reform Ende 2010 fertig gestellt sein wird.

Nach dieser kurzen Einleitung folgt nun eine Analyse der wichtigsten Änderungen des Arbeitsrechtes, die durch die Reform, die am 18. Juni 2010 in Kraft getreten ist, eingeführt wurden und die aber, wie bereits erwähnt, rein provisorisch sind.

Zuerst und als Hauptpunkt der Reform findet eine **Vereinheitlichung der Anwendung des sogenannten „Vertrags zur Arbeitsförderung“** statt. Bis zum heutigen Datum findet dieser ausschließlich auf Personen im Alter zwischen 16 und 30 Jahren und solchen über 45 Jahren Anwendung, weiterhin auf solche, die mehr als sechs Monate arbeitslos waren (nach der Reform wird sich diese Voraussetzung auf drei Monate verkürzen), auf Opfer häuslicher Gewalt und auf Personen in sozial schwacher Lage. Nach der Reform wird der Anwendungsbereich des Vertrags zur Arbeitsförderung außerdem auf Personen im Alter zwischen 31 und 44 Jahren erweitert, die zwei Jahre vor der Reform entlassen wurden, sowie auf Personen, deren Arbeitsvertrag sich vor Ende dieses Jahres oder vor Ende des Jahres 2011 von einem Zeitvertrag oder zeitlich begrenzten Vertrag in einen unbegrenzten Arbeitsvertrag umwandelt, jeweils abhängig davon, ob der Ursprungsvertrag vor oder nach dem 18. Juni 2010 geschlossen wurde.

Die Absicht dieser Verallgemeinerung des Vertrags zur Arbeitsförderung ist die Förderung unbegrenzter Arbeitsverträge bei gleichzeitiger Reduzierung der Kosten einer Entlassung. Diese Verallgemeinerung hat keine Auswirkung auf Arbeitnehmer mit unbegrenzten Arbeitsvertrag, sofern dieser vor Verabschiedung der Reform geschlossen wurde, und ihnen steht weiterhin ein Recht auf

45 Tage Entschädigung für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit im Falle unzulässiger Kündigung zu.

Zweitens war eine **Konkretisierung der objektiven Gründe, die eine Entlassung mit nur 20 Tagen Entschädigung für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit rechtfertigen**, vorgesehen. Eine Entlassung basierend auf objektiven Gründen findet in der Praxis selten Anwendung, da wegen der Ungenauigkeit der Formulierung des Gesetzestextes die Rechtmäßigkeit oftmals erst von der Entscheidung eines Richters abhängt. Aus diesem Grund wurde während der Verhandlungszeitraum seitens des Arbeitsministeriums ausgesagt, dass Unternehmen Entlassungen auf objektiven Gründen auf Verlusten über einen Zeitraum von sechs Monaten basieren können, sofern sie diese Verluste nachweisen. Allerdings variiert die Endfassung des Gesetzeserlasses die Ungenauigkeit des ursprünglichen Wortlautes nur, anstatt ihn zu konkretisieren. So definiert der verabschiedete Gesetzeserlass eine Entlassung aus objektiven Gründen als:

“Wirtschaftliche Gründe liegen vor, wenn die Bilanz des Unternehmens eine wirtschaftlich negative Situation aufweist. Hierzu muss das Unternehmen die angeführten Bilanzen nachweisen und rechtfertigen, dass sich aus diesen die Begründung zur Entlassung ableiten lässt.“

An der Definition ist ersichtlich, wie weit entfernt die Neufassung von einer Konkretisierung des Begriffs der wirtschaftlichen Gründe ist, womit die Entscheidung, ob eine Entlassung mit einer Entschädigung von 20 Tagessätzen zulässig ist, weiterhin in der Hand der Richter bleibt. Dabei ist allerdings nicht zu erwarten, dass es eine Abweichung von der bisherigen Tendenz der Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit geben wird, Entlassungen, die auf wirtschaftlichen Gründen basieren, als unzulässig zu qualifizieren.

Eine weitere Maßnahme, die durch die Arbeitsmarktreform eingeführt wurde, ist die **staatliche Förderung für Entlassungen durch den Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)**. Mit dem Inkrafttreten des königlichen Dekrets soll „*ein Teil der Entschädigung in Höhe von acht Arbeitstagen pro Jahr der Betriebszugehörigkeit, die dem Arbeitnehmer zusteht, direkt von FOGASA übernommen werden*“, wobei diese Regelung nur auf Verträge Anwendung findet, die nach dem Erlass der Arbeitsreform geschlossen wurden. In Wirklichkeit führt diese Regelung aber lediglich zu Verwirrung, da es sich bei FOGASA um einen Verwaltungsapparat handelt, der durch die Beiträge der Arbeitgeber finanziert wird; soll heißen, eine öffentliche „Spardose“, in die die Unternehmen einzahlen. Dabei lässt sich vermuten, dass es zu einer Benachteiligung derjenigen Unternehmen kommen wird, die keine Arbeitnehmer entlassen, aber trotzdem die notwendig steigenden Beiträge des Fonds mitzufinanzieren berufen sind.

Ein weiterer Punkt, dessen Reform mit hoher Erwartung entgegen gesehen wurde, dem aber letztendlich wenig Bedeutung geschenkt wurde, war die **Reform der Tarifverhandlungen**. So wurde vielfach erhofft und spekuliert, dass die Regelungen zu Tarifverhandlungen reformiert werden würden. Allerdings erschöpft sich die letztendliche Reform in der Möglichkeit, und nicht der Obliegenheit, wie ursprünglich vorgeschlagen, sich freiwillig einem Schiedsverfahren zu unterstellen im Falle, dass das Unternehmen eine wirtschaftlich schwierige Lage durch eine „Loslösung von den tarifvertraglich festgelegten Gehältern“ zu überbrücken gedenkt. Der Text der Reform definiert die

„Loslösung von den im Tarifvertrag festgesetzten Gehältern“ als „die Unanwendbarkeit, der in den Tarifverträgen festgesetzten überbetrieblichen Gehaltsregelung, wenn die Lage und die wirtschaftlichen Perspektiven des Unternehmens durch deren Anwendung geschädigt werden könnten, mit Auswirkung auf die Beibehaltung der Arbeitsplätze“

Zuletzt ist daran zu erinnern, dass in Spanien die Einführung eines sogenannten **Fondo de Capitalización** schon vielfach in Erwägung gezogen wurde, der dem österreichischen Modell nachempfunden werden sollte. Die Arbeitsrechtsreform beschränkt sich allerdings darauf, der Regierung ein Jahr Zeit zu lassen, einen Gesetzesvorschlag hierzu einzubringen, durch den „ohne Erhöhung der Beiträge der Unternehmen ein Fondo de Capitalización für Arbeitnehmer während ihres Arbeitslebens konstituiert werde, in Höhe einer gewissen Anzahl an Arbeitstagen pro Jahr.“ Nach dem österreichischen Vorbild entspräche dies der Erstellung eines Fonds für jeden Arbeitnehmer, der die Funktion einer „Spardose“ erfülle, der sich während der Jahre in denen der Arbeitnehmer beruflich tätig ist, stetig durch die Einzahlung der Beiträge vergrößern würde. Der Grundgedanke des Fonds ist es, dass der Arbeitnehmer bei Wechsel seiner Arbeitsstelle den Fond nicht verliert und bei Verlust der Arbeitsstelle, bei einer Versetzung, Fortbildungsveranstaltungen oder Renteneintritt auf seine „Ersparnisse“ zurückgreifen kann, sofern sein „persönlicher Fond“ in diesem Moment eine positive Bilanz aufweist. Die Klarstellung der Norm, dass der Fond nicht durch steigende Beiträge für Unternehmen finanziert werden soll, lässt vermuten, dass die Finanzierung durch Beiträge oder Teile der Beiträge, die derzeit in FOGASA eingezahlt werden, sichergestellt wird oder aber, dass die Beiträge zu gleichen Teilen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern geleistet werden müssen.

Der Gesetzesentwurf hat zur Klärung dieser Fragen und zur endgültigen Konstituierung des Fonds einen Zeitraum bis zum 1. Januar 2012 festgesetzt.

Zusammenfassend ist nochmals darauf hinzuweisen, dass die Reform durch den Druck der europäischen Partnerstaaten initiiert wurde und daher auch in diesem Kontext zu verstehen ist. Zu bedenken ist allerdings, dass die am 18. Juni 2010 in Kraft getretene Fassung der Reform sich noch den Debatten im Abgeordnetenhaus stellen muss, während derer die Parteien, wie von ihnen bereits angekündigt, zahlreiche Änderungsvorschläge einzubringen gedenken.

Antonio Torralba
atorralba@mariscal-abogados.com



Conde de Aranda 1, 2º iz 28001 Madrid
t: +34 91 564 64 32
f: +34 91 564 46 17
www.mariscal-abogados.com