

## **Arbeitsrecht Spanien:**

### Arbeitszeiterfassung in Spanien – Rückschau und Gegenwart:

#### **Aktuell: Königliches Dekret 08/2019, Eilmaßnahme: Arbeitszeiterfassungspflicht**

Anhand von Art. 10.2 des RDL 8/2019 wurde Art. 34 des Arbeitnehmergesetzes (Ley del Estatuto de los Trabajadores, kurz ET) um einen weiteren Absatz ergänzt und Art. 34.9 ET erfasst jetzt die Pflicht der Arbeitgeber, die Arbeitszeiterfassung einzuführen.

Damit besteht seit dem 12.5.2019 die Verpflichtung für alle Unternehmen, täglich die Arbeitszeit der gesamten Belegschaft zu erfassen. Es müssen zwingend die genauen Zeiten von Arbeitsantritt und Arbeitsende aller Mitarbeiter registriert werden.

Das Königliche Gesetzesdekret gibt dabei kein konkretes System zur Registrierung der Arbeitszeiten vor, sondern unterstellt die Ausgestaltung der Erfüllung dieser Pflicht den Tarifverträgen, den Betriebsvereinbarungen oder in Ermangelung solcher, der Entscheidung des Arbeitgebers nach Rücksprache mit den Arbeitnehmervertretern. Damit erlaubt es, die tägliche Erfassung sowohl anhand eines entsprechenden Dokumentes (schriftlich), als auch mittels eines Registrierungssystems (digital) oder mittels jeden anderen Mittels zu registrieren, das in beweiskräftiger Form die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst.

Die Unternehmen sind verpflichtet, die Arbeitszeitregister während eines Zeitraums von vier Jahren aufzubewahren. Diese sind den Arbeitnehmern, den Gewerkschaften und der Arbeitsinspektion auf Verlangen vorzulegen.

#### **Hintergrund und Ursache für das königliche Dekret: Überstundenkontrolle**

Aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit in Spanien wurde die Leistung von Überstunden weitgehend eingeschränkt und es herrschen hier strenge tarifvertragliche Vorgaben wann Überstunden zulässig sind und wie deren Ausgleich, bzw. Vergütung geregelt wird, mit dem Ziel, Neueinstellungen zu fördern. Gesetzlich vorgesehen ist, dass maximal 80 Überstunden im Jahr geleistet werden dürfen, wenn diese finanziell vergütet werden. Unberücksichtigt bleiben Überstunden, die kurzfristig mit Freizeit ausgeglichen werden. Die Überschreitung der jährlichen Überstundenzahl gilt als „schwerer Verstoß“ und wird mit einem Bußgeld von mindestens 626,- Euro und max. 6.250,- Euro geahndet, ebenso wird die Nichtvergütung von Überstunden bewertet. Abweichungen von diesen Regelungen in der Praxis, wurden in der Vergangenheit von den Arbeitsbehörden kaum mit entsprechenden Sanktionen verfolgt.

Im Jahr 2013 wurde die Arbeitszeiterfassungspflicht des Unternehmers zunächst für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer eingeführt.

Die Situation verschärfte sich dann, als zwei Gerichtsurteile (Audiencia Nacional) in 2015 und 2017 entschieden, dass die Kontrolle der Zeiterfassung von Arbeitnehmern, unerheblich, ob es sich dabei um Vollzeit oder Teilzeit handelt, dem Arbeitgeber obliege, dass ein Tagesregister zu führen sei und Überstunden auf der monatlichen Gehaltsabrechnung auszuweisen seien. Daraufhin erließ die Arbeitsbehörde eine Dienstanweisung und es erfolgten Prüfungen durch die Arbeitsinspektionen, die feststellten, dass die Leistung unbezahlter Überstunden zugenommen hatte, was nicht nur die Arbeitnehmer betraf, die dafür keine Vergütung erhielten, sondern auch die Sozialversicherung, weil durch die Nichterfassung von den Überstunden, auch die entsprechenden Sozialversicherungsbeiträge nicht für die Überstunden eingenommen wurden.



Die Situation entschärfte sich dann wieder, als 2017 das oberste Gericht (Tribunal Supremo, 27/03/2017; 246/2017) entschied, dass Unternehmen keinesfalls durch eine Dienstanweisung der Arbeitsbehörde zu einer täglichen Arbeitszeiterfassung von regulären Vollzeitarbeitnehmern verpflichtet werden könnten. Unbeschadet dessen galt die Arbeitszeiterfassungspflicht der Unternehmer jedoch weiterhin für irreguläre Arbeitnehmer, dh Überstunden und Teilzeit.

Das königliche Dekret 08/2019 verankerte nun im spanischen Arbeitnehmergesetz die Pflicht der Unternehmer zur Arbeitszeiterfassung von Teil- und Vollzeitverträgen. Die spanische Regierung erklärte die Notwendigkeit dieses Gesetzes mit der hohen Zahl nicht bezahlter Überstunden, woraus Einbußen bei den Arbeitnehmern und der Sozialversicherung resultieren. Laut dem spanischen Institut für Statistik (INE) leisteten die Arbeitnehmer in Spanien in 2018 6,5 Millionen Überstunden pro Woche, von denen 3,6 Millionen Überstunden nicht vergütet wurden.

### Reaktionen auf das königliche Dekret 08/2019

Da der Gesetzestext bezüglich der Registrierungsmethode ein Wahlrecht enthielt (Tarifvertragsbestimmung, Betriebsvereinbarung oder Arbeitgeberentscheidung), wussten viele Unternehmer zunächst nicht, wie sie damit umgehen sollten. Sie waren zunächst verunsichert, wie sie das neue Gesetz am besten umsetzen sollten, wie sie ihre Pflicht erfüllen sollten, weil keine Vorgaben für die Registrierungspflicht ergangen waren.

Die Rechtsunsicherheit war so groß, dass das Ministerium für Arbeit und Soziales bereits kurz nach Veröffentlichung des Gesetzes einen „Leitfaden zur Arbeitszeiterfassung“ (Guía sobre el Registro de Jornada) herausgab. Demnach wird unter anderem klargestellt, dass:

- a) die Arbeitszeiterfassung für alle Arbeitnehmer gilt, Ausnahmen gelten nur für das oberste Management eines Unternehmens, so dass nun auch die Arbeitszeit sämtlicher Abteilungsleiter, Personalchefs und Finanzdirektoren registriert werden muss
- b) auch in Arbeitsverhältnissen mit flexiblen Arbeitszeiten, Vertrauensarbeitszeit oder Home Office darf nicht auf die Registrierung verzichtet werden
- c) die Arbeitszeiterfassung in Form von Arbeitszeitplanung/Dienstpläne nicht ausreichend ist, sondern tatsächliche Werte erforderlich sind
- d) die Arbeitszeiterfassung auch gesetzliche Pausen und Arbeitszeitunterbrechung erfassen sollte
- e) auf Dienstreisen nur die effektive Arbeitszeit erfasst werden sollte
- f) Teilzeitverträge und Überstunden weiterhin registriert werden müssen.

### Zeitgleich: EUGH-Entscheidung vom 14.5.2019 (C55/18)

Es wird sich schon bald auch auf alle anderen Mitgliedsstaaten erstrecken, was sich derzeit nur in Spanien abspielt. Einige Tage nach Inkrafttreten des neuen Gesetzes, hat der EUGH aufgrund einer Vorlage des spanischen Gerichts (Audiencia Nacional) entschieden (C55/18 Absatz 62), dass „Mitgliedstaaten und Arbeitgeber in der EU die allgemeine Pflicht haben, die gesamte Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter systematisch zu erfassen“ (Klage einer spanischen Gewerkschaft gegen die Deutsche Bank) und Überstunden müssten registriert werden. Überstunden können aber immer nur dann registriert werden, wenn die Grundarbeitszeit auch registriert wird.

Daraufhin hat das Ministerium für Arbeit und Soziales / Abteilung Arbeitsinspektion und Sozialversicherung die Dienstanweisung 101/2019 (Criterio Técnico) erlassen, um die Inspektionskriterien bei der Prüfung von Arbeitszeiterfassungen gemäß des neuen Art. 34.9 ET festzulegen.



### **Sanktionen:**

Der Art. 10.2 des königlichen Dekrets 08/2019 schlägt sich auch im Gesetz über die Verstöße gegen die Sozialordnung (Ley de Infracciones y Sanciones en el orden social) nieder: Der Art.7.5 erfasst die Nichterfüllung der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung jetzt als „schweren Verstoß“ was mit einer Sanktion geahndet wird, die mindestens 626,- Euro und höchstens 6.250,- Euro beträgt.

Wird während einer Inspektion festgestellt, dass das Unternehmen keine Überstunden bezahlt oder diese nicht mit Freizeit ausgleicht, was einem „sehr schwerem Verstoß“ entspricht, dann können Bußgelder in Höhe von 6.251,- Euro bis 187.515,- Euro fällig werden – plus Nachzahlungen an die Sozialversicherung für nicht geleistete Beiträge für nicht vergütete Überstunden.

Die ersten Inspektionen mit Sanktionsverfahren laufen bereits im Bereich Gastgewerbe und Autowerkstätten.

### **Reflexion:**

Eine „beruhigende“ Anmerkung am Schluss: Die Dienstanweisung (Criterio Técnico 101/2019) bestimmt auch folgendes:

„Der Inspektor kann, nach eingehender Prüfung im Betrieb, wenn objektiv feststellbar ist, dass zwar keine Arbeitszeiterfassung registriert wurde, wohl aber die Arbeitszeiten mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit eingehalten werden und/oder Überstunden nicht geleistet werden, dann kann der Inspektor, die Einleitung des Sanktionsverfahrens durch eine Nachforderung zur Erfüllung (Einrichtung einer Registrierungsmethode) ersetzen, damit die gesetzliche Pflicht der täglichen Arbeitszeiterfassung erfüllt wird.

Somit ist das Bußgeldrisiko für alle „gesetzzetreuen“ Unternehmen überschaubar – wie immer besteht die Rechtsunsicherheit „nur“ im Inspektor, je nach dem, welcher Beamte die Inspektion durchführt, erfährt man Milde oder Strenge.

Dipl.-Jur. Birte Gerster, MLE  
AHK Spanien

Stand: Juli 2019