



## Entsendung von Arbeitnehmern aus Deutschland

### 1. Rechtsgrundlagen

Die Dienstleistungsfreiheit in Europa wird im EU-Vertrag garantiert. Unternehmen können also ihre Leistungen grundsätzlich auch im EU-Ausland anbieten und ihre im Heimatland angestellten Arbeitskräfte dorthin entsenden. Im Rahmen der Richtlinie 96/71/EG ist es den Mitgliedstaaten jedoch gestattet, zum Schutz bestehender nationaler Regelungen (z. B. der Einhaltung von Tarifverträgen) Vorschriften für vorübergehend entsandte Arbeitskräfte aufzustellen und die Dienstleistungsfreiheit insoweit einzuschränken. In Deutschland gilt hier das Arbeitnehmerentsendegesetz. In Spanien wurde das Gesetz 45/1999 („*Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional*“) verabschiedet, das bei vorübergehenden Tätigkeiten deutscher Firmen in Spanien zu beachten ist.

Spezielle Regelungen gelten bei Leistungen im Bereich von Schulungen in Spanien durch ausländische Unternehmen sowie für Zeitarbeitsfirmen beim grenzüberschreitenden Einsatz von Arbeitnehmern.

### 2. Sozialversicherungsrechtliche Vorgaben

Sofern die voraussichtliche Dauer der Auslandsbeschäftigung 24 Monate nicht überschreitet, liegt eine sog. vorübergehende Entsendung vor, bei der das Sozialversicherungsrecht des Herkunftsstaates der Arbeitnehmer Anwendung findet. Im Rahmen der vorübergehenden Entsendung von deutschen Arbeitnehmern muss der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer bei der gesetzlichen Krankenkasse in Deutschland folgende Bescheinigungen beantragen:

- Bescheinigung A1 (vormals E 101), die die Fortgeltung der deutschen sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften bescheinigt und
- Bescheinigung E 106 (künftig: S1) des Anspruchs des in einem anderen Staat als dem zuständigen Staat wohnenden Versicherten auf Sachleistungen bei Krankheit und Mutterschaft

Informationen zur Krankenversicherung im Ausland können unter folgendem Link heruntergeladen werden: <http://www.dvka.de>

Der Nachweis über die Meldungen sollte zu jeder Zeit griffbereit sein. Gerade im Bereich des Baugewerbes sind arbeitsrechtliche Inspektionen in Spanien an der Tagesordnung. Für aus Drittländern entsandte Arbeitnehmer sind die im jeweiligen Drittland geltenden sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen zu beachten.

### **3. Arbeitsrechtliche Bestimmungen**

Unabhängig von der Anwendbarkeit ausländischen oder nationalen Arbeitsrechts ist dafür Sorge zu tragen, dass die nach der spanischen Rechtsordnung vorgesehenen Arbeitsbedingungen beachtet werden. Die Arbeitszeit darf die von dem spanischen Arbeiterstatut (40 Wochenstunden) oder dem geltenden Tarifvertrag vorgesehenen Stunden nicht übersteigen. Weiter darf die Entlohnung die tarifvertraglich oder gesetzlich vorgesehene Entlohnung nicht unterschreiten. Andere Rechte und Pflichten, wie die Gewährung bezahlten Mindesturlaubs, Gleichbehandlung der Arbeitnehmer und Schutz von Schwangeren und Jugendlichen sind selbstverständlich ebenfalls zu beachten.

### **4. Arbeitssicherheit**

Auch sicherheitsrelevante Vorschriften sind zu beachten, so unter anderem die Regelungen des Gesetzes 31/1995 zur Arbeitssicherheit („*Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*“). Danach hat das Unternehmen, welches als Generalunternehmen für eine Baustelle verantwortlich ist, im Fall einer Arbeitsinspektion der Behörde eine Reihe von Unterlagen vorzulegen, welche die Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften belegen. Auch eine Arbeitsstätte, ein sog. „*centro de trabajo*“ ist anzumelden. Die Unterlagen umfassen u.a.:

- schriftliche Bewertung der Gefahrenquellen
- Maßnahmenplan zur Vermeidung von Unfällen
- Nachweis über das Ergebnis der periodischen Kontrollen der Arbeitsbedingungen
- Nachweis über durchzuführende Kontrolle des Gesundheitszustandes der Arbeitnehmer (freiwillig für die Arbeitnehmer)
- Nachweis über ggf. geschehene Unfälle und arbeitsbedingte Krankheiten, die eine dadurch bedingte Abwesenheit vom Arbeitsplatz von über einem Tag nach sich gezogen haben



Im Hinblick auf mögliche Kontrollen sollte ein Generalunternehmer zumindest darauf achten, dass er die Befolgung der deutschen Unfallverhütungsvorschriften nachweisen kann und auch alle anderen spanischen Sicherheitsvorschriften erfüllt. Im Falle eines Unfalls muss damit gerechnet werden, dass die Behörden strikt auf die Einhaltung der spanischen Vorschriften beharren und bei Nichtbeachtung entsprechende Bußgelder verhängen. Einem Generalunternehmer ist daher zu empfehlen, zur Erfüllung der arbeitssicherheitsrechtlichen Anforderungen schon vor Baubeginn an mit einem auf diesem Gebiet spezialisierten spanischen Dienstleister zusammenarbeiten.

Deutsche Subunternehmer können von den o.g. arbeitssicherheitsrechtlichen Pflichten ausgenommen sein. Da die Arbeitssicherheit durch die spanischen Provinzen kontrolliert wird, empfehlen wir aber unbedingt, vor Baubeginn und Anreise mit dem Generalunternehmer oder mit dem Auftraggeber zu klären, ob nicht doch spezifische spanische Auflagen zu berücksichtigen sind. In manchen Provinzen genügt die Vorlage deutscher Präventions- oder Sicherheitspläne durch Subunternehmer, in anderen werden spanische Pläne verlangt.

## **5. Nachweis der Rechtsfähigkeit**

Für den Fall einer Inspektion kann ebenfalls verlangt werden, dass das Unternehmen einen Nachweis über die ordentliche Gründung des Unternehmens im Heimatland erbringt. Dieses wird typischerweise durch einen mit einem apostillierten (sog. „Haager Apostille“) Auszug aus dem deutschen Handelsregister geschehen können, der in jedem Fall mitgeführt werden sollte.

## **6. Anzeigepflicht für (Sub-) Unternehmen im Bauwesen**

Ausländische Unternehmen aus dem Bausektor sind verpflichtet, sich bei der zuständigen Provinzverwaltung in ein „Register akkreditierter Unternehmen“ (*registro de empresas acreditadas*, kurz: *REA*) einzutragen. Zuständige Behörden finden Sie unter <https://expinterweb.empleo.gob.es/rea/pub/autoridadesLaborales.htm>. Sie ist teilweise zwingend online vorzunehmen und bleibt über drei Jahre bestehen. Sie kann ab sechs Monaten vor Ablauf verlängert werden. Die Eintragung in eines der örtlichen Register erlaubt es, landesweit tätig zu werden. Für eine Eintragung muss nachgewiesen werden, dass das Unternehmen nach den nationalen (z.B. deutschen) Gesetzen die Vorschriften bzgl. Arbeitssicherheit erfüllt und auch die Mitarbeiter entsprechend ausgebildet sind.

## 7. Anzeigepflicht bei den Arbeitsbehörden

Entsendet ein (General)unternehmen Arbeitnehmer für mehr als 8 Arbeitstage, ist dies zudem bei der am Ort der Leistungserbringung zuständigen Arbeitsbehörde (*Subdirección General de Trabajo*) anzuzeigen. In Madrid ist die [Dirección General de Trabajo](#) zuständig. Sofern ein Antrag auf Registrierung im REA (siehe oben Punkt 7.) gestellt wird, ist die Entsendemitteilung an die gleiche Behörde zu senden wie der REA-Antrag. Besondere Regeln gelten hier für Zeitarbeitsunternehmen. Die Nichtanzeige, oder auch eine verspätete Anzeige, kann mit Bußgeldern geahndet werden. Grundlage ist ein für Ordnungswidrigkeiten im spanischen Arbeits- und Sozialrecht geltenden Spezialgesetz.

Die Anzeige muss bereits vor der Entsendung erfolgen. Sie muss enthalten:

- Namen und Sitz des Unternehmens
- Umsatzsteueridentifikationsnummer
- persönliche Daten der entsandten Arbeitnehmer
- Ansprechpartner in Spanien, der für den Empfang und den Versand von Dokumenten und Mitteilungen von und an spanische Behörden zuständig ist
- Kontaktperson, die für jegliche Fragen im Zusammenhang mit der Entsendung zur Verfügung steht; diese muss sich nicht in Spanien aufhalten, jedoch fähig sein mit spanischen Behörden zu kommunizieren
- Einsatzort sowie Beginn und Ende der Entsendung
- Art der Leistung, die erbracht werden soll

Die Daten werden von der Arbeitsbehörde an die spanische Steuerbehörde (*agencia tributaria*), die Sozialversicherung (*seguridad social*) sowie an die Arbeitsaufsicht weitergeleitet. Auf Anforderung und bei Kontrollen müssen die Unternehmen den spanischen Behörden jederzeit die ordnungsgemäße Entsendung und die Einhaltung aller Vorschriften nachweisen können. Es müssen zudem folgende Dokumente in spanischer Sprache jederzeit am spanischen Arbeitsplatz, digital oder in Papierform im Falle einer Kontrolle durch die spanischen Aufsichtsbehörden für Arbeit und soziale Sicherheit vorgelegt werden können:

- Arbeitsvertrag oder sonstige Unterlagen, welche die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten belegen



- Gehaltsbescheinigungen
- Arbeitsstundennachweis
- Arbeitserlaubnis, sofern Arbeitnehmer aus Drittstaaten beschäftigt werden

Wie streng die Pflicht zur Beibringung der zuletzt genannten Unterlagen in spanischer Sprache in der Praxis umgesetzt wird und ob eine nachträgliche Zurverfügungstellung möglich ist, kann nicht verbindlich beurteilt werden, da dies je nach zuständiger Behörde u.U. variieren kann.

#### Weitere Informationen:

Die Veröffentlichung von Merkblättern ist ein kostenloser Service der Deutschen Handelskammer für Spanien. Die Merkblätter enthalten nur erste Hinweise und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl sie mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt sind, kann keine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit übernommen werden.

Gern bieten wir Ihnen eine individuelle Beratung an. Die Höhe des Honorars richtet sich nach Vereinbarung. Auf Wunsch erhalten Sie einen Kostenvoranschlag. Bitte wenden Sie sich für nähere Informationen an einen unserer Ansprechpartner:

- **Melanie Gierrh**
- **Birte Gerster**
- 
- Tel.: (+34) 91 353 09 38
- E-mail: [jur@ahk.es](mailto:jur@ahk.es)

Wenn Sie einen Rechtsanwalt suchen, finden Sie unter folgendem Link eine Liste deutschsprachiger Rechtsanwaltskanzleien, die Mitglieder der Deutschen Handelskammer für Spanien sind:

<http://www.rechtsanwalt-spanien.ahk.es/>