

Grenzüberschreitend zu arbeiten gehört für ein international tätiges Unternehmen zum Alltag. Was kommt jedoch auf das Unternehmen zu, wenn es seine Mitarbeiter über die Grenze sendet? In Spanien sind in diesem Fall besondere Bestimmungen zu beachten: Ab einer gewissen Aufenthaltsdauer der Arbeitnehmer muss eine Mitarbeiterentsendung angemeldet werden und eine Eintragung in das Register für arbeitsschutzrechtlich geprüfte Unternehmen (kurz: REA - *Registro de Empresas Acreditadas*) kann notwendig werden.

## Rechtlicher Rahmen der Entsendung von Mitarbeitern nach Spanien

Zunächst zur Begriffserklärung: Sofern die voraussichtliche Dauer einer Auslandsbeschäftigung 24 Monate nicht überschreitet, liegt eine sog. vorübergehende Entsendung vor. Grundsätzlich wird durch Artikel 56 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) die Dienstleistungsfreiheit in Europa garantiert. Unternehmen können also ihre Leistungen auch in Spanien (bzw. im gesamten EU-Inland) 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 Vorschriften für vorübergehend entsandte Arbeitskräfte aufzustellen und die Dienstleistungsfreiheit insoweit einzuschränken. In Deutschland gilt hier das Arbeitnehmerentsendegesetz. In Spanien wurde

dazu das Gesetz 45/1999 vom 29. November 1999 („*Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional\**“) verabschiedet, welches bei vorübergehenden Tätigkeiten deutscher Firmen in Spanien zu beachten ist.

### Entsendemitteilung am Ort der Entsendung notwendig

Für lange Auslandsbeschäftigungen wird in der Regel mit dem Arbeitnehmer die Suspendierung seines heimischen Arbeitsvertrages vereinbart und ein Entsendungsvertrag abgeschlossen. Nach Ablauf dieser Entsendung wird die Suspendierung aufgehoben. Für kürzere Auslandseinsätze gilt der deutsche Arbeitsvertrag ohne Suspendierung fort. Nach dem spanischen Gesetz gilt, dass für Arbeitnehmer, welche bereits länger als acht Tage nach Spanien entsendet werden, eine Entsendemitteilung an die spanischen Arbeitsbehörden am Ort der Entsendung vorzunehmen ist. Durch die Königliche Gesetzesverordnung 9/2017 vom 26. Mai 2017 („*Real Decreto-ley 9/2017, de 26 de mayo, por el que se transponen directivas de la Unión Europea en los ámbitos financiero, mercantil y sanitario, y sobre el desplazamiento de trabajadores\**“) wurde die Durchsetzungsrichtlinie (2014/67/EU) zur EU-Entsenderichtlinie umgesetzt. Hiernach muss eine umfassende Anzeige an die zuständige Arbeitsbehörde erfolgen, welche Angaben zum Unternehmen sowie Einzelheiten zur Entsendung zu enthalten hat. Ferner ist ein Ansprechpartner in Spanien zu benennen, der für den Empfang und den Versand von Dokumenten und Mitteilungen



von und an spanische Behörden zuständig ist sowie eine Kontaktperson, die für jegliche Fragen im Zusammenhang mit der Entsendung zur Verfügung steht. Die erhobenen Daten der Entsendemitteilung werden von der Arbeitsbehörde an die spanische Steuerbehörde (*Agencia Tributaria*), die Sozialversicherung (*Seguridad Social*) sowie an die Arbeitsaufsicht weitergeleitet. Falls im Voraus nicht feststeht, ob die acht Tage überschritten werden oder nicht, ist es stets empfehlenswert eine Entsendemitteilung vorzunehmen, denn die Nichtanzeige oder auch eine verspätete Anzeige kann mit Bußgeldern geahndet werden.

Ebenfalls initiiert durch die Königliche Gesetzesverordnung 9/2017 sollte die Übermittlung von Entsendungsmitteilungen seit letztem Jahr in allen Provinzen telematisch erfolgen können. Die Umsetzung hat bis heute jedoch noch nicht überall stattgefunden. Selbst wenn die elektronische Anmeldung möglich ist, ist hierfür ein spezielles, digitales Zertifikat notwendig, dessen Beantragung aufwendig ist. Außerdem hat jede Provinz ihr eigenes Portal, ihr eigenes Formular und ihre eigene Übermittlungsart, sodass der Gesetzeszweck – die Vereinfachung von Zugang zu Informationen – bis dato nicht als erfüllt angesehen werden kann.

## Spürbar mehr Inspektoren und verstärkte Kontrollen

Am 6. April 2018 wurde das Königliche Dekret 192/2018 („*Real Decreto 192/2018, de 6 de abril, por el que se aprueban los estatutos del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social*“) verabschiedet, mit dem mehr Personaleinsatz für arbeitsrechtliche Inspektionen zum Schutz der Einhaltung von Arbeitnehmer-Bedingungen beschlossen wurde. Seitdem sind spürbar mehr Inspektoren im Einsatz und verstärkte Kontrollen finden statt. Im Falle einer Inspektion müssen die Unternehmen den spanischen Behörden jederzeit die ordnungsgemäße Entsendung und die Einhaltung aller Vorschriften nachweisen können. Dafür sind eine Reihe von Dokumenten in spanischer Sprache am spanischen Arbeits-/ Einsatzort vorzulegen: Unter anderem der Arbeitsvertrag und sonstige Unterlagen, welche die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten belegen; Gehaltsbescheinigungen; Arbeitsstundennachweise und die Arbeitserlaubnis, sofern Arbeitnehmer aus Drittstaaten beschäftigt werden.

Im Hinblick auf arbeitsrechtliche Bestimmungen ist von der Arbeitgeberseite darauf zu achten, dass die nach der spanischen Rechtsordnung vorgesehenen Arbeitsbedingungen beachtet werden. Die Arbeitszeit darf die von dem spanischen Arbeiterstatut 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.

## Anwendung des Rechts des Herkunftsstaates

Im Rahmen des Sozialversicherungsrechts ist zu beachten, dass während der Entsendung das Recht des Herkunftsstaates des Arbeitnehmers Anwendung findet. Daraus folgt, dass bei einer vorübergehenden

Entsendung von deutschen Arbeitnehmern der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer daher bei der gesetzlichen Krankenkasse die Bescheinigung A1 beantragen muss. Dieses Formular bescheinigt die Fortgeltung der deutschen sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften. Außerdem sollte der Arbeitnehmer während der Entsendung stets die europäische Krankenversicherungskarte bei sich führen. Hiervon zu unterscheiden ist die Lohnsteuerpflichtigkeit. Je nach konkreter Aufenthaltsdauer kann eine Steuerpflicht in Spanien entstehen.

Sollen Baustellen- oder Montagetätigkeiten in Spanien durchgeführt werden, so ist – unabhängig von der Entsendemitteilung – eine Eintragung in das REA (zu Deutsch: Register für arbeitsschutzrechtlich geprüfte Unternehmen) erforderlich. Durch dieses Register wird sichergestellt, dass die Einsätze, die die Unternehmen in Spanien vornehmen, den Bausicherheitsanforderungen entsprechen und den arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen genügen. Der Antrag auf Eintragung ist bei der zuständigen Provinzverwaltung vorzunehmen. Der Antrag auf Eintragung im REA kann meist telematisch über ein allgemeines Portal erfolgen. Derzeit operieren vier Provinzen (La Rioja, Madrid, Andalusien und Katalonien) mit eigenem Registeramt und eigener Website. Die einmal erfolgte Eintragung bleibt landesweit drei Jahre bestehen und kann ab sechs Monate vor Ablauf verlängert 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 geschult sind. Die zuständige Behörde entscheidet jeweils selbst, wie hoch sie die Anforderungen an diese Unterlagen stellt.

## Spanischsprachiger Partner von Vorteil

Da jeder Fall anders ist, ist zunächst zu prüfen, welche Anforderungen gewahrt werden müssen, wenn ein Arbeitnehmer nach Spanien entsendet wird. Ist eine Entsendemitteilung und/oder eine Eintragung in das REA notwendig und wie müssen welche Unterlagen übermittelt werden? Die Voraussetzungen können je nach Dauer der Entsendung, Provinz, in die entsendet wird und Berufsgruppe unterschiedlich sein. Sodann erfolgt die Korrespondenz mit den spanischen Behörden, um die Anmeldung und/oder Eintragung vorzunehmen. Hierbei sollte dem Unternehmen ein spanischsprachiger Partner zur Seite stehen, denn die Korrespondenz erfolgt stets auf Spanisch. Außerdem müssen sowohl eine Kontaktperson als auch ein Ansprechpartner bei den Behörden benannt werden, auf welche die Behörden im Fall von Nachfragen oder im Fall einer Inspektion zukommen können. Obendrein muss eine Kontaktadresse in Spanien angegeben werden.

Anfangs kann es komplex erscheinen, wenn ein Unternehmen Arbeitnehmer nach Spanien entsenden möchte. Empfehlenswert ist daher eine professionelle Betreuung zur Klärung von rechtlich relevanten Vorfragen und bei dem nachfolgenden behördlichen Verfahren, damit einem grenzüberschreitenden Arbeiten nichts im Wege steht. ▀

Nora Hesse  
Ref. Jur.