

## Registrierungspflichten für Mitarbeiterentsendungen nach Spanien

Viele deutsche Unternehmen sehen sich bei einer kurzfristigen Entsendung ihrer Mitarbeiter nach Spanien bürokratischen Hürden ausgesetzt. Im Folgenden wird auf die wichtigsten Punkte, die es bei einer Entsendung von Mitarbeitern zu beachten gilt, eingegangen.

### 1. Begriffserklärung Entsendung – Abgrenzung zur Dienstreise

Eine Entsendung im Sinne der EU-Entsenderichtlinie VO (EG) 883/2004 liegt vor, wenn **a)** das entsendende Unternehmen eine nennenswerte Geschäftstätigkeit ausübt, **b)** die voraussichtliche Dauer der Arbeit in Spanien 24 Monate nicht überschreitet, **c)** über die Dauer des arbeitsbedingten Spanienaufenthaltes ein wirksamer Arbeitsvertrag besteht und **d)** wenn der entsendete Mitarbeiter keine zuvor nach Spanien entsandte Person ablöst.

Ein Problem, das sich bei kurzzeitigen arbeitsbedingten Auslandsaufenthalten (etwa Messeteilnahmen, Kundenbesuche, Warenlieferung etc.) stellt ist, dass Dienstreise und Entsendung begrifflich nicht klar abgegrenzt werden mit der Folge, dass in einigen Unions-Staaten Regelungen für die Dienstreise gelten, die aus dem Bereich der Entsendung stammen. Mangels unionsrechtlicher Legaldefinition greifen hier nationale Regelungen. So verlangt etwa Frankreich seit 2016 selbst für kurzzeitige Aufenthalte eine Entsendeanzeige. Im Falle Spaniens ist eine solche Anzeige erst ab dem achten Tage des Aufenthaltes notwendig.

### 2. Registrierungspflichten des Arbeitgebers

Der Unternehmer, der einen Mitarbeiter im Rahmen einer transnationalen Dienst- oder Werkleistung nach Spanien entsendet, muss die Entsendung per Entsendemitteilung der zuständigen Arbeitsbehörde der jeweiligen autonomen Region, in der die Leistung erbracht wird, anzeigen. Dies ist unabhängig von der Dauer der Entsendung und muss vor Antritt des Auslandsaufenthaltes erfolgen. Durch die Registrierung kann überwacht werden, dass die dem Entsandten zustehenden Rechte berücksichtigt werden bzw. Anwendung finden.

Diese Benachrichtigung findet auf dem telematischen Wege über das elektronische Zentralregister, das vom spanischen Arbeitsministerium in Zusammenarbeit mit den autonomen Regionen erstellt wurde, statt. Die Entsendemitteilung beinhaltet **a)** Informationen zum entsendenden Unternehmen, **b)** persönliche und berufliche Angaben des zu entsendenden Mitarbeiters, **c)** Angaben zum Unternehmen, in dem der Mitarbeiter seine Arbeit verrichten wird, **d)** Beginn und voraussichtliches Ende der Entsendezeit, **e)** Beschreibung der in Spanien zu erbringenden Arbeit, **f)** Informationen und Kontaktdaten einer natürlichen oder juristischen Person in Spanien, die als Verbindungsglied zwischen deutschem Unternehmen und den zuständigen spanischen Behörden fungiert sowie mit dem Empfang und Versenden von Dokumenten beauftragt ist.

Folgender Link bietet eine Übersicht zu den Arbeitsbehörden der autonomen Regionen (verfügbar in spanischer Sprache) über die der Registereintrag erfolgt:

[www.mitramiss.gob.es/itss/web/Quienes\\_somos/Estamos\\_muy\\_cerca/autoridades\\_laborales.html](http://www.mitramiss.gob.es/itss/web/Quienes_somos/Estamos_muy_cerca/autoridades_laborales.html)

### 3. Registrierungspflichten des entsendeten Mitarbeiters

EU-Ausländer sind ab einer Aufenthaltsdauer von drei Monaten verpflichtet, persönlich die Aufnahme in das Ausländerregister zu beantragen. Dies geschieht bei der Ausländerbehörde (oder auf einer zuständigen Polizeiwache) in der Provinz, wo sie für die Aufenthaltsdauer ihren Wohnsitz haben. Diese Einschreibung soll innerhalb der ersten drei Monate ab Einreisedatum

erfolgen. Eine Bescheinigung über den Registereintrag wird sodann direkt vor Ort vom Ausländeramt ausgestellt. Inhalt: Name, Nationalität, spanische Anschrift, Personalausweis-/Reisepass-Nummer sowie das Datum des Registereintrags.

Übersteigt die Dauer der Entsendung 183 Tage, wird der entsendete Mitarbeiter in Spanien einkommensteuerepflichtig und hat das Formular 147 bei dem zuständigen Finanzamt einzureichen. Angegeben werden in diesem Formular das Datum des Aufenthaltsbeginns, das Datum des Arbeitsbeginns sowie ein Nachweis darüber, dass das Angestelltenverhältnis über die Entsendedauer bestehen bleibt.

#### **4. Arbeitsrecht und Sozialversicherung**

##### **a) Arbeitsrecht**

Trotz eines deutschen Arbeitsvertrags auf den deutsches Arbeitsrecht Anwendung findet, kann dieser durch spanisches Arbeitsrecht modifiziert werden, wenn die spanischen arbeitsrechtlichen Regelungen für den Arbeitnehmer vorteilhafter sind. Dies ist insbesondere der Fall bei: **a)** Mindestgehalt, **b)** Höchstarbeitszeiten, **c)** Mindestruhezeiten und **d)** Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz sowie **e)** Gleichbehandlungsgrundsätze und Diskriminierungsverbot.

Aufgrund der Arbeitnehmer- und Personenfreizügigkeit innerhalb der EU-Mitgliedsstaaten, ist die Einholung einer Arbeitserlaubnis nicht notwendig.

##### **b) Sozialversicherung**

Eine Unterscheidung im Sozialversicherungsrecht zwischen der Entsendung und der Dienstreise gibt es nicht. Dies bedeutet, dass für jeden noch so kurzen Aufenthalt ab dem ersten Tag eine A1-Bescheinigung notwendig ist, um weiterhin in Deutschland sozialversichert zu bleiben. Der Antrag der A1-Bescheinigung läuft über die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung (DVKV) und muss vor Beginn der Entsendung erfolgen.

Zudem muss der entsendete Mitarbeiter über eine gültige Europäische Gesundheitskarte verfügen, um in Spanien Zugang zum Gesundheitssystem zu haben. Dabei kann er sich allerdings nicht auf das Leistungspaket seiner deutschen Krankenkasse berufen, sondern übernommen werden ausschließlich Leistungen aus dem Katalog der spanischen Krankenversicherung.

#### **5. Entsendung von Mitarbeitern, die keine Unions-Bürger sind**

Sofern der zu entsendende Mitarbeiter kein Staatsbürger eines EU-Mitgliedsstaates ist, er aber in Deutschland eine unbeschränkte Arbeitserlaubnis vorweisen kann, ist es nicht notwendig, eine zusätzliche Arbeitserlaubnis für Spanien zu beantragen.

Gerne unterstützen wir Sie und Ihr Unternehmen an unserem *German Desk* der Kanzlei *ETL Nexum Rechtsanwälte* in Barcelona jederzeit bei Ihren Aktivitäten auf dem spanischen Markt.

Kontakt:

##### **ETL Nexum Rechtsanwälte – German Desk**

**Tim. Klingenberg**

*Rechtsberater/Asesor jurídico*

+34 931 999 198

*tklingenberg@etl.es*

*www.etl.es*

*C/Mallorca 272, 3. Etage, 08037 Barcelona, Spanien*