



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 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 12 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 E 101, die die Fortgeltung der deutschen sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften bescheinigt und
- Bescheinigung E 128, die den Bezug von Leistungen des spanischen Gesundheitssystems im Fall von Krankheit oder Unfall möglich macht.

Den Antrag E 101 sowie weitere Informationen zur Krankenversicherung im Ausland können unter folgendem Link heruntergeladen werden:

http://www.dvka.de/oeffentlicheSeiten/Karteninhalte/Karte_Arbeiten.htm

Der Antrag E 128 ist bei der jeweils zuständigen Krankenkasse anzufordern. 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. 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. Diese Unterlagen umfassen:

- 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. Im Falle eines Unfalls muss allerdings 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 mit einem auf diesem Gebiet spezialisierten Dienstleister zusammenarbeiten.

Deutsche Subunternehmer sind von den arbeitssicherheitsrechtlichen Meldepflichten ausgenommen. Sie müssen ihre Anwesenheit auf der Baustelle jedoch durch eine formlose Anzeige gegenüber den zuständigen Industriebehörden mitteilen, bescheinigt durch den Generalunternehmer mittels eines „Adhesionsschreibens“ (*escrito de adhesión*).



5. „Libro de Visita“

Zu den Pflichten eines Generalunternehmens im Umfeld des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts gehört in Spanien auch das Führen eines Nachweisheftes, in welches die Besuche der Arbeitsinspektoren eingetragen werden müssen (*libro de visitas*). Der Aufbau und die Art der Eintragungen in das Heft sind gesetzlich geregelt. Bei einer Kontrolle kommt es durchaus vor, dass ein Arbeitsinspektor auf die Vorlage und korrekte Führung besteht. Ein *libro de visitas* ist nahezu in jeder Papierwarenhandlung erhältlich, muss jedoch von der zuständigen Arbeitsbehörde offiziell als solches bestätigt werden.

6. 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 Auszug aus dem deutschen Handelsregister geschehen können, der in jedem Fall mitgeführt werden sollte.

7. 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* bzw. *REA*) einzutragen. In Madrid ist dies die [Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer](#) für die Eintragung zuständig. Sie ist teilweise zwingend online vorzunehmen und bleibt über drei Jahre bestehen. Sie kann spätestens sechs Monate vor Ablauf verlängert werden. Die Eintragung in eines der örtlichen Register erlaubt es, landesweit tätig zu werden.

8. Anzeigepflicht bei den Arbeitsbehörden

Entsendet ein Generalunternehmen Arbeitnehmer für mehr als 8 Arbeitstage, ist dies zudem bei der am Ort der Leistungserbringung zuständigen Arbeitsbehörde (*Subdirección General de Trabajo*) anzuzeigen. Ausnahmen gelten hier nur für Zeitarbeitsunternehmen. Die Nichtanzeige kann mit Bußgeldern geahndet werden. Grundlage ist ein für Ordnungswidrigkeiten im spanischen Arbeits- und Sozialrecht geltendes Spezialgesetz.



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

- Namen und Sitz des Unternehmens
- Umsatzsteueridentifikationsnummer
- persönliche Daten der entsandten Arbeitnehmer
- 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.

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:

- **Annette Sauvageot**
- **Nicole Neumeier**
-
- Tel.: (+34) 91 353 09-37 (bzw. -38)
- E-mail: 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.rechtsanwaltsverzeichnis.ahk.es/rechtsanwalt/land/Spanien>