

Entsendung von Arbeitnehmern aus Deutschland nach Spanien

Stand: Juli 2025

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, aktualisiert durch die Richtlinie 957/2018, 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. Die Richtlinie ist in Spanien durch das Gesetz über die Entsendung von Mitarbeitern im Rahmen der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen geregelt („*Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional*“), das bei vorübergehenden Tätigkeiten in Spanien zu beachten ist.

2. Entsendemitteilung

Entsendet ein Unternehmen Arbeitnehmer im Rahmen eines Projekts für mehr als 8 Tage nach Spanien, so ist dies bei der am Ort der Leistungserbringung zuständigen Arbeitsbehörde anzuzeigen. Für **Zeitarbeitsfirmen** gilt: Entsendungen von entliehenen Arbeitnehmern müssen bereits ab dem 1. Tag der Entsendung angezeigt werden. In diesem Fall ist die Zeitarbeitsfirma als Arbeitgeber meldepflichtig.

Die Nichtanzeige, oder auch eine verspätete Anzeige, kann mit Bußgeld geahndet werden.

Die Meldung muss bereits vor Arbeitsbeginn der Entsendung erfolgen. Sie muss folgende Informationen enthalten:

- Namen und Sitz des Unternehmens
- Umsatzsteueridentifikationsnummer
- Daten des entsandten Arbeitnehmers (Name, Personalausweisnummer, Sozialversicherungsnummer, Geburtsdatum, Berufsbezeichnung)
- Ansprechpartner vor Ort, in Spanien, der für den Empfang und den Versand von Dokumenten und Mitteilungen von und an die spanischen Behörden zuständig ist
- Kontaktperson, die bevollmächtigt ist, das Unternehmen in Spanien bei allen die entsendeten Mitarbeiter betreffenden Verfahren zu vertreten; diese muss sich nicht in



Spanien aufhalten, jedoch fähig sein, bei Bedarf vor Ort zu agieren und mit den spanischen Behörden zu kommunizieren

- Einsatzort
- Beginn und Ende der Entsendung
- Leistung, die erbracht werden soll

Jegliche Änderung der Daten einer gemeldeten Entsendung, oder gar Stornierung, unterliegen ebenfalls der Meldepflicht.

Im Falle der Entsendung durch ein **Zeitarbeitsunternehmen** zusätzlich:

- eine vereidigte Übersetzung der Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis im Herkunftsland

Folgende Nachweise werden gegebenenfalls nachgefordert

- Begründung der vorübergehenden Notwendigkeit der/s von der Entsendung betroffenen Arbeitnehmer/s für den Entleiher
- Erklärung über den schriftlich geschlossenen Überlassungsvertrag
- Erklärung über die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen

Die Entsendemeldung erfolgt (zentral) über das sog. „**Ley 45-Portal**“. Zur Identifizierung ist eine anerkannte Identifizierungsmethode notwendig, so beispielsweise eine spanische digitale Unterschrift, oder über „eIDAS“, also über ausländische Identifizierungsmethoden, soweit diese anerkannt sind (die Anerkennung der digitalen Signaturen kann auf folgender Seite geprüft werden: <https://eid.ec.europa.eu/efda/trust-services/browse/eidas/tls>).

Entsendemeldungen in die Region von Katalonien erfolgen über ein eigenes Portal: <https://canalempresa.gencat.cat/en/integraciodepartamentaltramit/tramit/PerTemes/Presenatar-comunicacions-de-desplacaments-transnacionals>

Hinweise zu zulässigen digitalen Signaturen in Katalonien: [Signature and digital identification.gencat.cat](https://signatureanddigitalidentification.gencat.cat)

Die Daten werden von der Arbeitsbehörde an die spanische Steuerbehörde (*agencia tributaria*), die Sozialversicherung (*seguridad social*) sowie an die Arbeitsaufsicht weitergeleitet.

Nur im Rahmen einer Inspektion müssen die Unternehmen den spanischen Behörden die ordnungsgemäße Entsendung und die Einhaltung aller Vorschriften nachweisen können.



Dabei müssen aufzählend aber nicht abschließend folgende Dokumente in spanischer Sprache vorgelegt werden können:

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

Grundsätzlich muss jeder Arbeitnehmer während der Entsendung folgende Dokumente bei sich führen:

- Gültiges Ausweisdokument
- Europäische Krankenversicherungskarte
- A1- Formular
- Entsendemitteilung und Übermittlungsnachweis

3. Eintragung im Arbeitssicherheitsamt (REA-Behörde)

Unternehmen, die Arbeitnehmer zu einem Einsatz (von mehr als 8 Tagen) auf einer offiziell angemeldeten **Baustelle** in Spanien entsenden, sind zusätzlich zur Entsendemeldung verpflichtet, sich beim spanischen Arbeitssicherheitsamt zu registrieren ([registro de empresas acreditadas](#), kurz: **REA**). Der Antrag ist online und mit spanischer digitaler Signatur vorzunehmen, immer in Verbindung mit einer Entsendemitteilung.

Sobald die Entsendemitteilung übermittelt und der REA-Antrag gestellt ist, darf der Einsatz des entsendeten Arbeitnehmers gestartet werden, mit dem Vorbehalt, dass die REA-Behörde den Einsatz unterbrechen könnte, falls Nachforderungen nicht rechtzeitig oder komplett erfüllt werden. Die erfolgreiche Eintragung ist 3 Jahre lang für ganz Spanien gültig.

Für diese Erweiterung der Entsendemeldung haben einige Regionen, beispielhaft Madrid, La Rioja und Katalonien ein eigenes REA Portal.

Der [Antrag auf Eintragung beim REA-Amt](#) verlangt:

- Nachweise, dass das Unternehmen die europäischen Richtlinien zur Arbeitssicherheit (Art 7 und Art 12 der RL 89/391/EWG) erfüllt, was auch umfasst, dass die Mitarbeiter im Bereich Arbeitssicherheit geschult sind,
- eine Beschreibung der Tätigkeiten, Sachgüter und Zusammensetzung des Unternehmens und dessen Arbeitnehmerschaft
- einen Auszug aus dem Handelsregister (Spanisch vereidigt übersetzt) als Nachweis der Rechtsfähigkeit und Vertretungsbefugnis

Anwendbar sind die arbeitssicherheitsrelevanten Vorschriften 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 (in der Regel ein spanisches Unternehmen), im Fall einer Arbeitsinspektion der Behörde eine Reihe von Unterlagen vorzulegen, welche die Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften belegen. Wird eine Arbeitsstätte, ein sog. „**centro de trabajo**“ als REA-pflichtig angemeldet, müssen alle Parteien (also alle Unternehmen und Subunternehmen) den Antrag auch stellen.

Von Zeitarbeitsunternehmen verliehene Mitarbeiter dürfen nur in Ausnahmefällen auf Baustellen tätig werden.

4. Sozialversicherungsrechtliche Vorgaben

Sofern die voraussichtliche Dauer der Auslandsbeschäftigung 12 (max.24) Monate nicht überschreitet, liegt i.d.R. eine sog. vorübergehende Entsendung vor, bei der das Sozialversicherungsrecht des Herkunftsstaates der Arbeitnehmer weiter 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** über die Fortgeltung der deutschen sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften

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

Entsprechende Nachweise sollten zu jeder Zeit griffbereit sein. Gerade im Bereich des Baugewerbes sind arbeitsrechtliche Inspektionen in Spanien an der Tagesordnung.

5. Arbeitsrechtliche Bestimmungen

Unabhängig von der Anwendbarkeit ausländischen oder nationalen Arbeitsrechts ist dafür Sorge zu tragen, dass bestimmte nach der spanischen Rechtsordnung vorgesehene Mindest-Arbeitsbedingungen beachtet werden. Die **Arbeitszeit** darf die von dem spanischen Arbeitnehmergesetz (40 Wochenstunden) oder dem für die Einsatzfirma geltenden Tarifvertrag vorgesehene Stunden nicht überschreiten und die vorgeschriebenen **Ruhe- und Pausenzeiten** müssen eingehalten werden.

Weiter darf die **Vergütung** die tarifvertraglich vorgesehene Vergütung nicht unterschreiten. Andere Rechte und Pflichten, wie die Gewährung bezahlten Mindesturlaubs.

Sobald die Dauer des Einsatzes 12 Monate überschreitet, sind den entsandten Mitarbeitern seit der Richtlinie (EU) 2018/957 sämtliche anwendbare spanische arbeitsrechtliche Bestimmungen zu garantieren, ausgenommen Vorschriften betreffend den Abschluss und



die Beendigung des Arbeitsvertrags sowie zusätzliche betriebliche Altersversorgungssysteme. Dieser Zeitraum kann durch eine mit einer Begründung versehene Mitteilung auf 18 Monate verlängert werden.

6. Steuerrechtliche Vorgaben

► Einkommenssteuer

Überschreitet eine Entsendung einen kumulierten Zeitraum von 183 Tagen innerhalb eines zwölf-Monatszeitraums¹ (DBA Deutschland – Spanien), wird der entsendete Arbeitnehmer in Spanien mit seinem in Spanien erwirtschafteten Lohn steuerpflichtig und sein Arbeitgeber in Spanien zum entsprechenden Einbehalt und Abführung der Lohnsteuer verpflichtet.

► Umsatzsteuer

Weiter ist zu beachten, dass, je nach konkreter Tätigkeit vor Ort und Eigenschaft des Auftraggebers, die Aktivitäten in Spanien dazu führen können, dass eine *umsatzsteuerliche Registrierung* notwendig wird.

7. Sonstige Vorgaben

Bürger der EU oder des Europäischen Wirtschaftsraumes, die sich länger als 3 Monate in Spanien aufhalten (d.h. deren Entsendung 90 aufeinanderfolgende Tage überschreitet), müssen sich innerhalb dieses Zeitraums persönlich bei der örtlichen Ausländerbehörde oder einer ersatzweise zuständigen Polizeistation anmelden, oder ihren Wohnsitz bei der Zentralen Ausländerbehörde angeben. Die Behörde stellt dem Antragsteller eine sofortige Registrierungsbescheinigung aus und weist eine Ausländeridentitätsnummer zu (NIE).

¹ Zu konsultieren ist jeweils das einschlägige DBA mit Spanien, wir beziehen uns auf das DBA Deutschland Spanien.



Deutsche Handelskammer
für Spanien
Cámara de Comercio Alemana
para España

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 die Rechtsabteilung der AHK Spanien:

Tel.: (+34) 91 353 09 38

E- Mail: jur@ahk.es

► Wenn Sie für Entsendungen und/oder REA-Anmeldungen einen Rechtsanwalt suchen, finden Sie unter folgendem Link eine Liste deutschsprachiger Rechtsanwaltskanzleien, die Mitglieder der Deutschen Handelskammer für Spanien sind:

<https://lex.ahk.es/de>

► Ausführliche Information des spanischen Arbeitsministeriums zu Entsendung von Arbeitnehmern nach Spanien, inklusive der möglichen arbeitsrechtlichen Verstöße, können Sie unter folgendem Link finden (deutsche Version):

https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/desplazamiento-trabajadores-de/desplazamiento/index.htm