

SPANIEN

I. Wichtiger rechtlicher Hinweis

Mit diesem Dateiblatt soll ein allgemeiner Abriss der wichtigsten materiellrechtlichen Bestimmungen gegeben werden, die für die gemäß den Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 18 vom 21.1.1997) einzuhaltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gelten. Ein solches Dateiblatt kann naturgemäß nur eine Zusammenfassung bieten, die nicht unbedingt alle relevanten Aspekte behandelt. Es ersetzt keinesfalls die einschlägigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder die geltenden Tarif- bzw. Kollektivverträge. Die nachstehenden Informationen wurden von den Behörden der Mitgliedstaaten bereitgestellt, die sich um größtmögliche Genauigkeit bemüht haben. Weder die Kommission noch die betreffenden Mitgliedsstaaten können jedoch gewährleisten, dass diese Auskünfte immer detailliert, vollständig, genau und auf dem neuesten Stand sind. Darüber hinaus bedeutet ihre Veröffentlichung auf dem Portal der Europäischen Kommission keineswegs, dass diese oder ihre Dienststellen davon ausgehen, dass die hier präsentierten Bestimmungen mit dem Gemeinschaftsrecht in Einklang stehen.

II. Rechtsvorschrift zur Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG

Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional

Amtliche Veröffentlichung: *Boletín Oficial del Estado* vom 30. November 1999

Konsolidierte Fassung:

<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-22895>

III. Informationen über die gemäß der Richtlinie anzuwendenden Rechtsnormen

Unter folgender Adresse können Informationen über Rechtsnormen im Bereich der Beschäftigung angefordert werden, die für Unternehmen gelten, die während eines bestimmten Zeitraums Arbeitskräfte in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats entsenden: Siehe Verzeichnis der Verbindungsbüros in der PDF-Datei „Entsendung von Arbeitnehmern – Verbindungsbüros“ in der rechten Spalte auf folgender Webseite:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=726&langId=de>

Weitere Informationen:

Umfassende Informationen zum spanischen Arbeitsrecht einschließlich Entsendung von Arbeitskräften sind im jährlich vom Ministerio de Empleo y Seguridad Social herausgegebenen **Guía Laboral** zu finden. Dieser Leitfaden kann problemlos über die Internetseite des Ministeriums abgerufen werden.

<http://www.empleo.gob.es/es/Guia/index.htm>

Die Seite des Guía Laboral, die die Entsendung von Arbeitskräften zur Erbringung von grenzüberschreitenden Dienstleistungen behandelt, bietet einen allgemeinen Überblick. Die entsprechenden Links sind unten angeführt:

Websites der auf nationaler Ebene wichtigsten **Gewerkschaften**:

<http://www.ccoo.es/cscceo/menu.do>

www.ugt.es

Websites der auf nationaler Ebene wichtigsten **Arbeitgeberverbände**:

<http://www.ceoe.es/>

www.cepyme.es (für KMU)

IV. Nichteinhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

Die Nichteinhaltung der in Spanien geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie mögliche illegale grenzüberschreitende Aktivitäten können der Aufsichtsbehörde für Arbeit und soziale Sicherheit der betreffenden Provinz oder dem zuständigen Verbindungsbüro gemeldet werden. Einzelheiten zu den spanischen Kontrollbehörden finden Sie in der PDF-Datei in der rechten Spalte auf folgender Website:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=726&langId=de>

Bei Unklarheiten, in welche Gebietszuständigkeit die Nichteinhaltung fällt, kann die zentrale Aufsichtsbehörde kontaktiert werden:

Dirección General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Subdirección General de Organización y Asistencia Técnica

C/. Agustín de Bethencourt, 4

28003 Madrid

Tel.: (+34) 91 363 11 63

Fax: (+34) 91 363 06 78 / (+34) 91 363 06 82

V. Vorliegen einer Entsendung [Artikel 1 der Richtlinie]

Das Ley 45/1999 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von grenzüberschreitenden Dienstleistungen gilt für Unternehmen, die ihren Sitz in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder in einem Unterzeichnerstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum haben und zum Zwecke der Erbringung von grenzüberschreitenden Dienstleistungen vorübergehend Arbeitskräfte nach Spanien entsenden, mit Ausnahme des Schiffspersonals von Unternehmen der Handelsmarine.

Im Sinne dieses Gesetzes bedeutet „Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von grenzüberschreitenden Dienstleistungen“, dass Unternehmen, die unter dieses Gesetz fallen, für einen begrenzten Zeitraum Arbeitskräfte nach Spanien entsenden, und zwar in folgenden Fällen:

a) Entsendung einer Arbeitskraft auf Rechnung und unter der Leitung des Entsendeunternehmens mit einem Vertrag, der zwischen diesem Unternehmen und dem in Spanien ansässigen oder operierenden Unternehmen, für das die Dienstleistungen bestimmt sind, geschlossen wurde

b) Entsendung einer Arbeitskraft an einen Standort desselben Unternehmens oder eines anderen Unternehmens der Unternehmensgruppe, der es angehört

Für die Zwecke des vorhergehenden Absatzes ist „Unternehmensgruppe“ wie folgt definiert: Eine Gruppe, bestehend aus einem Unternehmen, das die Kontrolle ausübt, und den kontrollierten Unternehmen im Sinne des Artikels 4 des Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

c) Entsendung einer Arbeitskraft durch ein Leiharbeitsunternehmen zwecks Überlassung an ein Entleihunternehmen, das seinen Sitz in Spanien hat oder dort aktiv ist.

VI. Entsandte Arbeitnehmer/innen [Artikel 2 der Richtlinie]

Die Richtlinie 96/71/EG gilt für Arbeitskräfte, die während eines begrenzten Zeitraums ihre Arbeitsleistung im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats als desjenigen erbringen, in dessen Hoheitsgebiet sie normalerweise arbeiten.

In Spanien gilt als Arbeitnehmer/in, wer freiwillig bezahlte Arbeitsleistungen für eine andere Partei erbringt und der Organisation und Leitung einer anderen natürlichen oder juristischen Person – dem Arbeitgeber – unterliegt. Diese Definition gilt unabhängig von der Qualifikation dieser Person im Herkunftsland.

Laut Rechtsprechung des Gerichtshofes der Europäischen Union lässt sich der vorübergehende Charakter einer Tätigkeit, die im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats ausgeübt wird, nicht abstrakt festlegen, sondern ist vielmehr in jedem Einzelfall, abhängig von Dauer, Häufigkeit sowie Periodizität oder Kontinuität der Tätigkeit zu bewerten.

Es ist zu beachten, dass für eine berufliche Tätigkeit in Spanien, die unter Berücksichtigung der relevanten Kriterien nicht mehr als vorübergehende, sondern als feste und kontinuierliche Beschäftigung zu betrachten ist, sämtliche verbindlichen Rechtsvorschriften gelten, die in Spanien in Kraft sind.

VII. Arbeits- und Ruhezeiten [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie]

Die grundlegenden Bestimmungen zu den in Spanien geltenden Arbeits- und Ruhezeiten sind in zwei Rechtsnormen geregelt.

- Die erste gilt allgemein: Estatuto de los Trabajadores, Artikel 34 bis 37 (Arbeitszeitregelungen)

Die tägliche Arbeitszeit ist in den Tarif- bzw. Kollektiv- oder Arbeitsverträgen festgelegt. Die maximale tatsächliche Arbeitszeit pro Woche beträgt im Jahresschnitt 40 Stunden.

Zwischen dem Ende eines Arbeitstages und dem Beginn des darauffolgenden müssen mindestens 12 Stunden liegen.

Die tatsächliche reguläre Arbeitszeit darf pro Tag maximal neun Stunden betragen, es sei denn der Tarif- bzw. Kollektivvertrag oder eine Vereinbarung zwischen Unternehmen und Arbeitnehmervertretung sieht etwas Anderes vor. In jedem Fall einzuhalten ist die Ruhezeit zwischen den Arbeitstagen.

Unter 18-Jährige dürfen maximal acht Stunden pro Tag arbeiten, dies schließt Ausbildungszeiten und – im Falle von mehreren Arbeitgebern – die für jeden Arbeitgeber geleisteten Stunden ein.

Im Allgemeinen dürfen pro Jahr nicht mehr als 80 Überstunden anfallen.

Arbeit, die zwischen 22.00 und 6.00 Uhr geleistet wird, gilt als Nachtarbeit. Unternehmen, die regelmäßig auf Nachtarbeit zurückgreifen, müssen dies der Arbeitsbehörde melden. Nachtarbeiter/innen dürfen über einen Bezugszeitraum von 15 Tagen gerechnet im Schnitt nicht mehr als acht Stunden pro Tag arbeiten. Diese Beschäftigten dürfen keine Überstunden leisten.

Der Mindestanspruch an wöchentlicher Ruhezeit, die über einen Zeitraum von bis zu 14 Tagen angesammelt werden kann, beträgt eineinhalb Tage ohne Unterbrechung und umfasst in der Regel den gesamten Sonntag und entweder den Samstagnachmittag oder den Montagvormittag. Für unter 18-Jährige beträgt die wöchentliche Ruhezeit mindestens zwei Tage ohne Unterbrechung.

- Der Real Decreto 151/1995 sobre jornadas especiales de trabajo gilt für bestimmte Branchen, wie Bergbau und Tiefbau, Kühlhäuser, den Verkehrssektor usw.
- In Spanien werden in den Tarif- bzw. Kollektivverträgen üblicherweise detailliertere Regelungen getroffen als von den staatlichen Rechtsvorschriften vorgegeben. Folglich ist bei Entsendungen die Kenntnis der Tarif- bzw. Kollektivverträge notwendig, die für das jeweilige Gebiet, in das Arbeitskräfte entsandt werden, und für die auszuübende Tätigkeit gelten.

Die Website des Ministerio de Empleo y Seguridad Social enthält eine Datenbank zu den Tarifvereinbarungen mit nationalem Geltungsbereich, die regelmäßig aktualisiert wird.

Allerdings gibt es in vielen Branchen (z. B. Baugewerbe) Tarif- bzw. Kollektivverträge auf Provinzebene mit besonderen Vereinbarungen zur Arbeitszeit. Daher empfiehlt es sich immer, das zuständige Verbindungsbüro (siehe Abschnitt IV), das Informationsbüro für Arbeit und Soziales in der jeweiligen Provinz oder die Sozialpartner auf regionaler Ebene zu kontaktieren.

Als Ansprechpartner kommt auch das jeweilige Büro für Arbeit der Autonomen Gemeinschaften in Frage.

Eine weitere Möglichkeit besteht darin, Berater/innen mit der Bearbeitung und Abwicklung arbeitsrechtlicher und anderer Fragen zu beauftragen. Dies ist in Spanien gängige Praxis. Der Consejo General, eine berufsständische Kammer spanischer Arbeitsrechtsexperten, kann Kontakte zu Expertinnen und Experten in der Region herstellen, in die Arbeitskräfte entsandt werden sollen.

VIII. Bezahlter Jahresurlaub [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe b der Richtlinie]

- Laut Artikel 38 des Estatuto de los Trabajadores besteht ein Anspruch auf mindestens 30 Kalendertage bezahlten Urlaub.
- In Spanien werden in den Tarif- bzw. Kollektivverträgen üblicherweise detailliertere Regelungen getroffen als von den staatlichen Rechtsvorschriften vorgegeben. Folglich ist bei Entsendungen die Kenntnis der Tarif- bzw. Kollektivverträge notwendig, die für das jeweilige Gebiet, in das Arbeitskräfte entsandt werden, und für die auszuübende Tätigkeit gelten.

Die Website des Ministerio de Empleo y Seguridad Social enthält eine Datenbank zu den Tarifvereinbarungen mit nationalem Geltungsbereich, die regelmäßig aktualisiert wird.

Allerdings gibt es in vielen Branchen Tarif- bzw. Kollektivverträge auf Provinzebene mit besonderen Vereinbarungen zu Urlaubsansprüchen. Daher empfiehlt es sich immer, das zuständige Verbindungsbüro (siehe Abschnitt IV), das Informationsbüro für Arbeit und Soziales in der jeweiligen Provinz oder die Sozialpartner auf regionaler Ebene zu kontaktieren.

Auch das jeweils zuständige Büro für Beschäftigungsfragen der Autonomen Gemeinschaften steht als Ansprechpartner zur Verfügung.

Eine weitere Möglichkeit besteht darin, Berater/innen mit der Bearbeitung und Abwicklung arbeitsrechtlicher und anderer Fragen zu beauftragen. Dies ist in Spanien gängige Praxis. Der Consejo General, eine berufsständische Kammer spanischer Arbeitsrechtsexperten, kann Kontakte zu Expertinnen und Experten in der Region herstellen, in die Arbeitskräfte entsandt werden sollen.

IX. Entgelt [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe c der Richtlinie]

- Die grundlegenden Rechtsnormen zum Entgelt sind in den Artikeln 26 bis 33 des Estatuto de los Trabajadores geregelt.

Im Jahr 2015 betrug der gesetzliche Mindestlohn einschließlich der beiden Sonderzahlungen 9080,40 EUR pro Jahr.

- In Spanien richtet sich das Entgelt nach den Tarif- bzw. Kollektivverträgen, in denen die Mindesthöhe für jedes Gebiet und jede Branche festgelegt ist. Folglich ist bei Entsendungen die Kenntnis der Tarif- bzw. Kollektivverträge notwendig, die für das jeweilige Gebiet, in das Arbeitskräfte entsandt werden, und für die auszuübende Tätigkeit gelten.

Die Website des Ministerio de Empleo y Seguridad Social enthält eine Datenbank zu den Tarifvereinbarungen mit nationalem Geltungsbereich, die regelmäßig aktualisiert wird.

Für zahlreiche Branchen gelten jedoch Tarif- bzw. Kollektivverträge auf Provinzebene sowie die jeweiligen darin festgelegten Entgeltsätze. Daher empfiehlt es sich immer, das zuständige Verbindungsbüro (siehe Abschnitt IV), das Informationsbüro für Arbeit und Soziales in der jeweiligen Provinz oder die Sozialpartner auf regionaler Ebene zu kontaktieren.

Eine weitere Möglichkeit besteht darin, Berater/innen mit der Bearbeitung und Abwicklung arbeitsrechtlicher und anderer Fragen zu beauftragen. Dies ist in Spanien gängige Praxis.

Der Consejo General, eine berufsständische Kammer spanischer Arbeitsrechtsexperten, kann Kontakte zu Expertinnen und Experten in der Region herstellen, in die Arbeitskräfte entsandt werden sollen.

X. Bestimmungen für die Überlassung von Arbeitskräften sowie für Leiharbeitskräfte geltende Bedingungen [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe d und Artikel 3 Absatz 9 der Richtlinie]

Die für die Arbeitnehmerüberlassung durch Zeitarbeitsagenturen geltenden Bedingungen sind im Ley 14/1994 de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal geregelt.

Mit dem Instrument zur Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG (Gesetz 45/1999) wurde ein Kapitel – Capítulo VI Actividad transnacional de las empresas de trabajo temporal – hinzugefügt. In diesem Kapitel ist u. a. geregelt, welche Voraussetzungen Zeitarbeitsagenturen aus der Europäischen Union/dem Europäischen Wirtschaftsraum erfüllen und welche Bestimmungen sie einhalten müssen, wenn sie in Spanien tätig werden wollen.

XI. Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe e der Richtlinie]

Die spanischen Vorschriften zu Sicherheit und Gesundheitsschutz sind in der Regel das Ergebnis der Umsetzung der diesbezüglichen EU-Richtlinien in spanisches Recht. Das spanische Recht spiegelt sowohl die Rahmenrichtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit als auch die einzelnen abgeleiteten Richtlinien wider.

Eine vollständige Zusammenfassung des spanischen Rechts zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz bietet die Website des Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo mit einer Datenbank, die auf Spanisch und zum Teil auf Englisch abgefragt werden kann.

Die unten sowohl in der spanischen als auch englischen Version angeführten Instrumente gelten als für diesen Bereich besonders wichtig:

Spanische Version

[Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#)

[Reglamento de los Servicios de Prevención](#)

Link zu einem umfassenden Abriss des spanischen Rechts im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz:

[Normativa | Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo \(INSHT\)](#)

ENGLISCHE VERSION

[Act on prevention of occupational risks \(2011 version\)](#)

[Regulations for Prevention services \(2011 version\)](#)

XII. Bestimmungen zu Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe f der Richtlinie]

Die grundlegende Bestimmung für den Mutterschutz ist der Artikel 26 des Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Außerdem enthalten die in Abschnitt XI erwähnten königlichen Erlasse zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz besondere Vorgaben für den Mutterschutz (laut dem Real Decreto über Arbeitsplätze müssen für schwangere Frauen z. B. Ruhebereiche zur Verfügung stehen).

XIII. Bestimmungen zu Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Kindern und Jugendlichen [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe f der Richtlinie]

Folgende grundlegenden Rechtsnormen regeln die Erwerbstätigkeit Minderjähriger:

- Estatuto de los Trabajadores, Artikel 6, 7, 34, 35 und 37
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Artikel 27

Unbedingt einzuhalten sind folgende Vorschriften:

- Unter 16-Jährige dürfen in Spanien nicht arbeiten, abgesehen von der ausnahmsweisen und vorher zu genehmigenden Teilnahme an öffentlichen Veranstaltungen.
- Minderjährige zwischen 16 und 18 dürfen arbeiten, es gelten jedoch folgende Bedingungen bzw. Einschränkungen:
 - Einwilligung ihrer Eltern oder der erziehungsberechtigten Person
 - weder Nachtarbeit noch Überstunden
 - maximale Arbeitszeit von 8 Stunden pro Tag
 - 30 Minuten Pause, wenn der Arbeitstag mehr als viereinhalb Stunden ohne Unterbrechung beträgt
 - mindestens 12 Stunden Ruhe pro Tag und mindestens zwei aufeinander folgende Ruhetage pro Woche
 - Verbot von Tätigkeiten, die laut Erlass vom 26. Juli 1957 als schwer, gefährlich oder für ihre Gesundheit oder Ausbildung schädlich eingestuft sind
- Vor der Einstellung unter 18-Jähriger und vor einer wesentlichen Änderung ihrer Arbeitsbedingungen, muss der Arbeitgeber eine Bewertung der von ihnen auszuführenden Arbeiten durchführen, um für jede Tätigkeit jeweils Art, Umfang und Dauer ihrer Exposition gegenüber gefährlichen Stoffen, Verfahren oder Arbeitsbedingungen festzustellen, die ihre Sicherheit oder Gesundheit gefährden könnten.

Daher muss die Bewertung insbesondere die spezifischen Risiken für die Sicherheit, Gesundheit und Entwicklung der jungen Menschen berücksichtigen, die sich daraus ergeben, dass es ihnen an Erfahrung und an der Fähigkeit fehlt, tatsächliche und potenzielle Gefahren einzuschätzen, sowie dem Umstand, dass ihre Entwicklung noch nicht abgeschlossen ist.

In jedem Fall hat der Arbeitgeber die betreffenden jungen Menschen und deren Eltern oder Erziehungsberechtigte über die potenziellen Gefahren und alle Maßnahmen zu informieren, die getroffen wurden, um ihre Sicherheit zu gewährleisten und ihre Gesundheit zu schützen.

XIV. Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe g der Richtlinie]

Der „harte Kern“ des Ley 45/1999 enthält verschiedene Nichtdiskriminierungsbestimmungen, die von jedem Dienstleister einzuhalten sind:

- Nichtdiskriminierung von Zeit- und Teilzeitarbeitskräften
- Gleichbehandlung und weder direkte noch indirekte Diskriminierung aus folgenden Gründen: Geschlecht, Herkunft einschließlich Rasse und ethnischer Herkunft, Familienstand, Alter (innerhalb der gesetzlichen Grenzen), soziale Stellung, Religion oder Weltanschauung, politische Überzeugung, sexuelle Orientierung, Mitgliedschaft oder Nicht-Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder Billigung von Gewerkschaftsvereinbarungen, Verwandtschaftsverhältnis zu anderen Beschäftigten im Unternehmen, Sprache oder Behinderung – sofern die Arbeitskräfte für die fragliche Tätigkeit oder Beschäftigung geeignet sind.
- Schutz vor verbaler oder körperlicher sexueller Aggression, die ebenfalls als Diskriminierung gilt, da die Richtlinie 2002/73/EG sexuelle Belästigung als diskriminierendes Verhalten einstuft.

Die wesentlichen Gleichstellungs- und Nichtdiskriminierungsvorschriften finden sich in den Artikeln 4 Absatz 2 Buchstabe c, 15 Absatz 6, 16, 17 und 28 des Estatuto de los Trabajadores.

XV. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Bezug auf andere Aspekte [Artikel 3 Absatz 10 der Richtlinie]

Das Ley 45/1999 enthält verschiedene andere Kernvorschriften, an die sich Dienstleister im Gastland halten müssen, wie das Recht auf Privatsphäre, die Wahrung der Würde, die Vereinigungsfreiheit, das Streikrecht und die Versammlungsfreiheit.

Diese Kernvorschriften wurden aufgenommen, weil eine Reihe von Arbeitnehmerrechten gewährleistet werden mussten, die in der spanischen Verfassung verankert sind und daher als grundlegend und unverzichtbar gelten. Sie haben daher den Charakter zwingender, von allen einzuhaltender Rechtsnormen, unabhängig von der Nationalität der Arbeitskraft und der Nationalität des Dienstleistungsunternehmens sowie unabhängig davon, unter welches Recht der Arbeitsvertrag fällt. Jedenfalls handelt es sich um Rechte, die im internationalen (z. B. Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Europäische Sozialcharta) und im EU-Recht (Charta der sozialen Grundrechte) vollinhaltlich anerkannt werden.

Zusätzlich zu den bereits genannten Nichtdiskriminierungsbestimmungen gilt Folgendes:

- Recht auf **Privatsphäre**: Estatuto de los Trabajadores, Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe e, Artikel 18 und 20
- **Versammlungsfreiheit**: Estatuto de los Trabajadores, Artikel 77 bis 81
- **Streikrecht**: Real Decreto-Ley 17/1977 sobre relaciones de trabajo
- **Vereinigungsfreiheit**: Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical

XVI. Verfahrenstechnische und administrative Anforderungen

Das Ley 45/1999 erlegt Arbeitgebern, die Arbeitskräfte zur Erbringung einer grenzüberschreitenden Dienstleistung nach Spanien entsenden, folgende Verpflichtungen auf:

- **Vor Beginn der Entsendung und sofern diese länger als acht Tage dauern soll**, ist diese der spanischen Arbeitsbehörde zu melden, die für das Gebiet, in dem die Dienstleistungen erbracht werden sollen, zuständig ist. (<http://www.empleo.gob.es/es/enlaces/enlaces-comunidades.htm>)

Diese Meldung beinhaltet Folgendes:

- Bezeichnung des Unternehmens, das die Arbeitskraft entsendet
- Steuersitz des Unternehmens und Umsatzsteuer-Identifikationsnummer
- persönliche und berufliche Angaben zu den entsandten Arbeitskräften
- Bezeichnung des Unternehmens bzw. der Unternehmen und, falls zutreffend, Angabe der Einrichtung/en, in der/denen die entsandten Arbeitskräfte arbeiten werden
- Beginn und vorgesehene Dauer der Entsendung
- Einzelheiten zu den von den nach Spanien entsandten Arbeitskräften zu erbringenden Leistungen unter Angabe der Entsendungsart laut Artikel 2 Absatz 1 Nummer 1 des Gesetzes

Handelt es sich beim Entsendeunternehmen um ein Leiharbeitsunternehmen, so muss die Mitteilung über die Entsendung zusätzlich zu den bereits genannten Angaben noch Folgendes umfassen:

- Bescheinigung, dass das Unternehmen im Staat seiner Niederlassung die gesetzlichen Voraussetzungen für die Überlassung von bei ihm beschäftigten Arbeitskräften an ein anderes Entleihunternehmen erfüllt;
 - zusätzlich zur Angabe, um welche Art von Entsendung laut Artikel 2 Absatz 1 Nummer 1 des Ley 45/1999 es sich handelt, ist in der Meldung festzuhalten, welcher vorübergehende Bedarf des Entleihunternehmens durch den Überlassungsvertrag gedeckt werden soll, und welcher Fall gemäß Artikel 6 des Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal zum Tragen kommt;
- **Erscheinen – auf Aufforderung der Inspección de Trabajo y Seguridad Social** – in der zu diesem Zweck genannten Amtsstelle und Vorlage aller geforderten Unterlagen als Nachweis der Einhaltung des Gesetzes, darunter der Nachweis, dass das Unternehmen ordnungsgemäß gegründet wurde.

XVII. Mediationsverfahren bei Streitfällen

XVIII. Informationen über Rechtsbehelfe

Unter folgender Adresse sind Informationen zu den in Spanien zur Verfügung stehenden Rechtsbehelfen abrufbar: www.poderjudicial.es.

Die Inspección de Trabajo y Seguridad Social bietet Arbeitgebern und Arbeitnehmern Beratung und technische Unterstützung an. Erfüllt der Arbeitgeber seine arbeitsrechtlichen Verpflichtungen nicht, so können entsandte Arbeitskräfte gemäß dem Ley 45/1999 das Arbeitsinspektorat in der Provinz, in der sie arbeiten, um Unterstützung ersuchen.

Darüber hinaus fallen Rechtsstreitigkeiten im Zusammenhang mit dem Ley 45/1999 in die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte, wenn die Arbeitskraft vorübergehend nach Spanien entsandt wurde, unbeschadet der in anderen EU- oder internationalen Instrumenten festgelegten Zuständigkeitskriterien.

Jeder Klageerhebung muss jedoch der Versuch vorausgehen, die Streitigkeiten vor einem amtlichen Mediations-, Vermittlungs- oder Schlichtungsgremium beizulegen, das die einzelnen Autonomen Gemeinschaften unterhalten. Die Verbindungsbüros (siehe Abschnitt IV) informieren über den Mediationsdienst des Gebiets, in dem die Dienstleistungen erbracht werden.