



SPANIEN



# Spanien

An der Kreuzung von Atlantik und Mittelmeer, Europa und Afrika gelegen, besteht die Geschichte und Kultur Spaniens aus einer reichen Mischung verschiedener Elemente. Spanien wurde im 16. Jahrhundert zu einer Weltmacht und unterhielt bis ins frühe 19. Jahrhundert ein gewaltiges Übersee-Imperium.

Die moderne Geschichte Spaniens ist geprägt durch den erbitterten spanischen Bürgerkrieg von 1936-39 und die darauffolgende 36-jährige Diktatur von General Francisco Franco. Erst nach Francos Tod 1975 vollzog Spanien den Übergang zu einem demokratischen Staat und baute eine erfolgreiche Wirtschaft mit dem damaligen König Juan Carlos als Staatsoberhaupt auf. Somit ist Spanien eine parlamentarische Erbmonarchie.

In der Verfassung von 1978 ist die Achtung der sprachlichen und kulturellen Vielfalt in einem vereinten Spanien verankert. Das Land ist in 17 Regionen aufgeteilt, die alle ihre eigenen direkt gewählten Behörden haben. Diese werden als Autonome Gemeinschaften (Comunidades Autónomas) bezeichnet. Der Grad der Autonomie, der jeder Region gewährt wird, ist bei weitem nicht einheitlich. So haben beispielsweise Katalonien, das Baskenland, Navarra und Galicien einen Sonderstatus mit eigener Sprache und anderen Rechten und Kompetenzen.



## DIE ERFOLGSFAKTOREN

### 1. VERSTÄNDNIS FÜR DAS SOZIO-KULTURELLE UMFELD

#### WIRTSCHAFT

Deutschland und Spanien sind wichtige Handelspartner. Im Jahr 2016 stammten 14 Prozent der spanischen Importe aus Deutschland. Damit ist Deutschland wichtigstes Lieferland Spaniens nach Frankreich und mit einem Anteil von 11 Prozent an der gesamten spanischen Warenausfuhr zweitwichtigster Abnehmer spanischer Produkte. In der Rangfolge der Handelspartner Deutschlands belegt Spanien bei den deutschen Exporten Platz elf und bei den deutschen Importen Rang zwölf.

2016 exportierte Deutschland vor allem Maschinen, Autos und Kfz-Teile, chemische Erzeugnisse und Nahrungsmittel nach Spanien. Bei der deutschen Wareneinfuhr aus Spa-

nien standen Kfz und Kfz-Teile an erster Stelle, gefolgt von chemischen Erzeugnissen, Maschinen und Nahrungsmitteln.

Das Handelsbilanzdefizit Spaniens mit Deutschland wird zu einem beträchtlichen Teil durch die Ausgaben der deutschen Touristen in Spanien ausgeglichen, die sich in der Dienstleistungsbilanz niederschlagen. 2016 besuchten über elf Millionen deutsche Touristen und insgesamt über 75 Millionen ausländische Touristen Spanien. Die engen Wirtschaftsbeziehungen zwischen Deutschland und Spanien zeigen sich nicht nur im Außenhandel und im Tourismus, sie kommen auch in der Entwicklung der Direktinvestitionen zum Ausdruck. Gegenwärtig verfügen etwa 2.000 deutsche Unternehmen über Tochtergesellschaften in Spanien.

Im Jahr 2016 stand Spanien an 13. Stelle der größten Wirtschaftsmächte der Welt, mit den meisten erhaltenen ausländischen Investitionen und einem Anteil von 2,1 Prozent an den erhaltenen Gesamtinvestitionen weltweit.

Spanien bietet verschiedene Geschäftsmöglichkeiten, nicht nur mit der EU, sondern auch mit dem gesamten Mittelmeerraum, Nordafrika, Nahost, und insbesondere auch mit Lateinamerika. Dies ist besonders in steuerrechtlicher Hinsicht interessant, da die meisten Doppelbesteuerungs- und Investitionsschutzabkommen zwischen Spanien und Ländern Lateinamerikas abgeschlossen sind.

Noch dazu hat Spanien ein günstiges Geschäftsklima für die über 12.000 ausländischen Unternehmen geschaffen. Zum Beispiel ist die Besteuerung mit einer wesentlich geringeren Steuerbelastung als im Durchschnitt der EU sehr gemäßigt und die steuerliche Förderung von Forschung und Entwicklung ist die zweitgünstigste innerhalb der OECD-Länder, sowohl für Großunternehmen als auch für die KMU.

Spanien zeichnet sich außerdem durch sein Kommunikations- und Infrastrukturnetz sowie seine hochqualifizierten und wettbewerbsfähigen Arbeitskräfte aus.

Andererseits ist Spanien gegenwärtig auf ein neues Produktivitätsmodell fokussiert, das Geschäftsgelegenheiten in Sektoren mit hoher Wertsteigerung und einer starken technologischen Komponente schafft. Die strategischen Sektoren für Investitionen in Spanien sind derzeit die Chemiebranche, die Informations- und Kommunikationstechnologien (IuK), Umwelt, Wasser und Wasserbehandlung, Gesundheitswissenschaften, Biopharma und Biotechnologie, Luftfahrt, Automotion, Logistik und Energie.

## Politik

Spanien wurde seit 1978 durch ein Zweiparteiensystem geprägt. Die konservative Partei Partido Popular und die Sozialistische Arbeiterpartei Partido Socialista Obrero Español prägten die Regierungszeiten. Erst in der Parlamentswahl im Jahr 2015 wurde dieses Zweiparteiensystem durch das Hinzukommen von zwei weiteren politischen Parteien auf die Probe gestellt: zum einen die liberale Mitte-Partei Ciudadanos und zum anderen die linke Protestpartei Podemos. Die Parlamentswahlen mussten jedoch im Juni 2016 wiederholt werden, da keine der Parteien eine ausreichende Mehrheit erreichte. Das Ergebnis der zweiten Parlamentswahlrunde führte zu einem ähnlichen Ergebnis und zu denselben Problemen bei der Regierungsbildung. Letztendlich wurde Mariano Rajoy durch die Unterstützung von seiner Partei PP, Ciudadanos und verschiedenen nationalistischen Parteien erneut zum Premierminister gewählt. So hat Spanien nach zwei Parlamentswahlen eine Regierung bilden können, die aber von einer Zusammenarbeit mit anderen Parteien abhängt, da die Regierung über keine ausreichende Mehrheit verfügt. Dies ist für spanische Verhältnisse eine ungewöhnliche politische Situation.

## Katalonien

Politische Spannungen zwischen der katalanischen Regierung und der spanischen Regierung gab es schon seit Jahren. Katalonien hat seit jeher versucht, mit der spanischen Regierung mehr Kompetenzen auszuhandeln. Die Regierung von Mariano Rajoy war jedoch immer nur bereit, über solche Kompetenzen zu verhandeln, die im Rahmen der spanischen Verfassung vorgesehen sind. In der Folge begann die katalanische Regierung verschiedene Maßnahmen, um einseitig die Unabhängigkeit Kataloniens zu erklären. Am 1. Oktober 2017 wurde in Katalonien ein Referendum zur Unabhängigkeit abgehalten, obwohl dieses zuvor vom spanischen Verfassungsgericht für verfassungswidrig erklärt worden war. Trotz diverser Unregelmäßigkeiten bei der Durchführung des Referendums erklärte die katalanische Regierung der Generalitat die Ergebnisse für gültig. Man schätzt, dass 42 Prozent der katalanischen Bevölkerung an dem Referendum teilnahmen.

Die spanische Regierung entließ daraufhin die Regierung der Generalitat und kündigte neue autonome Wahlen für den 21. Dezember 2017 an. Die Wahlergebnisse führten zu einem Sieg der Partei Ciudadanos, aber nicht zu einer ausreichenden Mehrheit. Die verschiedenen Pro-Unabhängigkeitsparteien haben etwas an Stimmen verloren, könnten aber immer noch eine Regierungsmehrheit bilden. Bis zum aktuellen Zeitpunkt konnten sich die Parteien aber noch nicht auf einen Kandidaten für die Präsidentschaft der Generalitat einigen und eine Regierungsbildung steht noch aus.

## 2. REALISTISCHE EINSCHÄTZUNG DER FÄHIGKEITEN DES MANAGEMENTS

Für die richtige Auswahl des Managements ist eine reale Einschätzung der Situation vor Ort wichtig. Die Position des Managements im spanischen Unternehmen – gleich ob es sich um einzelne Führungskräfte oder Gruppen handelt – muss nicht nur im Unternehmensumfeld gesehen werden, sondern auch im Zusammenhang mit der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Situation der entsprechenden Personen im geschäftlichen Umfeld.

Schnell erkennt der Wettbewerb, wer neu im Markt ist, mit welchen Kompetenzen die jeweiligen Personen ausgestattet sind oder ob eine starke Abhängigkeit von der – deutschen – Muttergesellschaft gegeben ist. Das mag zwar grundsätzlich für Personalentsendungen in alle Länder gelten; für Spanien gilt aber im besonderen Maß die erkennbare Leitungsfunktion des Managers. Ein von Deutschland stark abhängiger Manager wird nur schwer Akzeptanz bei Personal und Kunden finden. Führung will in Spanien gefühlt werden. Das hat natürlich auch Auswirkungen auf den Befindlichkeitsgrad der entsandten Personen.

Im Umgangston ist das oft vertraulich erscheinende „Du“ die Regel, was aber an der Autorität keine Abstriche macht. Personen gleichen sozialen Rangs duzen sich – die Chefposition ist hiervon nicht ausgenommen. Ein Autoritätsverlust tritt hierbei in der Regel nicht ein, wenn die Führungskraft mit der Situation umzugehen weiß.

Auch die Frage des Lohnniveaus spielt eine große Rolle; sowohl hinsichtlich der Bezahlung der Führungspositionen als auch für nachgeordnetes Personal. Die Lebenshaltungskosten liegen unterhalb derer in den meisten anderen EU-Staaten (mit Ausnahme der neuen Mitglieder in Osteuropa), doch dazu bleiben auch die Löhne bei nur rund 70 Prozent des deutschen Durchschnittslohnes. Gering qualifizierte Arbeitnehmer aus Osteuropa und Afrika wollen in Spanien arbeiten und halten das Lohnniveau niedrig. In den Zentren wie Madrid und Barcelona sowie den begehrten Orten des Tourismussektors sind die Mieten außerdem höher als im Rest des Landes.

Zu beachten sind auch Unterschiede in der Mentalität der Spanier im Verhältnis zu deutschen Gewohnheiten. Mag auch anfangs die Gelassenheit noch als hinnehmbar und „nettes Nebenprodukt der klimatischen Umstände“ angesehen werden, so stellt sich schnell heraus, dass Zuverlässigkeit bei Arbeitnehmern und Kunden durch den Manager eingefordert werden muss. Ein „laissez-faire“ ist privat vielleicht gerade noch hinnehmbar, im Geschäftsbereich aber inakzeptabel. Durchsetzungskraft unter Berücksichtigung der kulturellen Unterschiede ist unabdingbar.

Die klimatischen und kulturellen Unterschiede zwischen Nord- und Südspanien sind gravierend. Hierauf muss man eingestellt sein und Rücksicht nehmen. Ein Vergleich mit Nord- und Süddeutschland drängt sich auf, trifft aber nicht die Sache. Klima, Kultur und Historie beeinflussen Investitionen und deren Management. Was im Norden vielleicht geht, ist im Süden unmöglich und umgekehrt. Kenntnisse über solche Entwicklungen erleichtern die Unternehmensführung. Wer auf dem spanischen Arbeitsmarkt Fuß fassen will, der sollte unbedingt über spanische (Castellano) bzw. katalanische oder baskische Sprachkenntnisse verfügen und bei Verhandlungen respektvoll Durchsetzungskraft einsetzen.

Der wichtigste Wirtschaftszweig ist derzeit der Dienstleistungssektor, insbesondere der Tourismus. Es folgen die verarbeitende Industrie und die Bauwirtschaft. Gute Chancen haben derzeit auch IT-Spezialisten und hochqualifizierte Ingenieure. Wirtschaftswissenschaftler hingegen konkurrieren mit der übermäßig hohen Zahl spanischer Absolventen.

Nach Überwindung der Krise bietet der spanische Arbeitsmarkt für alle Berufsabsolventen Chancen. Die unterschiedlichen Berufsausbildungswege – man kennt unser System der dualen Berufsausbildung so gut wie nicht – führen zu Schwierigkeiten bei der Vergleichbarkeit von Abschlüssen mit denen in Deutschland. Sieht man von hochwertigen Universitätsabschlüssen ab, so gilt im unteren Personalbereich eher das „learning by doing“.

Interessanterweise werden in Tochterunternehmen deutscher Konzerne – sieht man von Leitungspositionen ab – kaum Deutsche beschäftigt. Spanische mittelständische Unternehmen, die sich auf dem deutschen Markt engagieren, bieten dagegen die größten Beschäftigungsmöglichkeiten. Eine weitere Besonderheit: Zeitarbeit spielt in Spanien eine sehr große Rolle. Fast 1/3 der Arbeitnehmer haben nur einen befristeten Arbeitsvertrag. Hierauf muss bei der Planung im Unternehmen Rücksicht genommen werden. Dies sowohl mit Hinblick auf die Flexibilität aber auch auf die Qualität seitens Arbeitgeber und Arbeitnehmer – dies kann pro oder contra bei Unternehmensentscheidungen sein.

Andererseits ist Firmentreue in Spanien durchaus hoch im Kurs. Job-Hopping findet nur bei Minderheiten statt. Firmenzugehörigkeiten von mehr als zehn Jahren ist die Regel. Die richtige Einschätzung der leistungsgerechten Bezahlung ist wichtiges Kriterium im Umgang mit Mitarbeitern. Bei den niedrigen Gehältern ist oft schon eine Steigerung von fünf oder zehn Prozent Anlass für einen Wechsel. Hier sollte darauf geachtet werden, dass auch im Verhältnis zum Wettbewerb die Bezahlung standhält.

Strukturen in der Unternehmensführung entsprechend weitestgehend denen in Deutschland. Mitarbeiter sind bestrebt unabhängig zu arbeiten; dies vor allem auch im Verhältnis

zu Kunden und Lieferanten. Das Wort vom „stolzen Spanier“ sollte hier nicht unterbewertet werden. Darüber hinaus sollten Erfolgserlebnisse auch im Außenverhältnis den Mitarbeiter „gegönnt“ werden. Das stärkt Firmentreue und Zufriedenheit.

Die Erfahrung der letzten Jahrzehnte hat gezeigt, dass die Entsendung von „Doppelstaatlern“ durchaus ein Vorteil ist. Ein gebürtiger Spanier mit Erfahrungen mit zwei Elternteilen aus beiden Ländern lässt kulturelle Unterschiede schnell verschwinden. Liegen dabei Erfahrungen in Deutschland oder gar bei der Muttergesellschaft vor, kann so schnell der ideale Manager gefunden werden. Die Einbindung der Familie sollte nicht unterschätzt werden. Auch dies gilt sicher für alle Auslandsentsendungen – in Spanien aber hat die Familie immer noch einen besonderen Stellenwert. Hierauf sollte somit auch bei Situationen von Mitarbeitern Rücksicht genommen werden. Der Austausch von Ereignissen im familiären Bereich ist durchaus üblich und sollte respektvoll aufgenommen werden.

Dass die Mittagspause zwischen 1 und 1,5 Stunden dauert führt auch dazu, dass Gespräche unter Mitarbeitern intensiv zur Diskussion von familiären Ereignissen oder politischer Einschätzung genutzt werden. Es handelt sich nicht nur um eine Pause zur Einnahme des Mittagessens – nein: Konversation ist wesentlicher Bestandteil der Pause.

Schnell erkennen Mitarbeiter auch die Kapazität des Managements bei der Führung der Mitarbeiter. Respekt, Verständnis und Hilfsbereitschaft mit nicht zu starker Betonung der Autorität ist Basis für Akzeptanz. Kritik sollte – wenn nötig – unter vier Augen umgesetzt werden und hierbei mit Hilfestellung zum Bessermachen bei nächsten Mal verbunden sein.

Die Vermittlung notwendiger Verbindungen zum deutschen Mutterunternehmen muss geprägt sein von den verbindenden helfenden Elementen. Der Eindruck, dass das Unternehmen von Deutschland kontrolliert, geführt oder gar dominiert wird, ist kontraproduktiv. Hinweise auf evtl. Abhängigkeiten stoßen nicht auf Verständnis.

Der direkte Weg zum Management in spanischen Gesellschaften ist nicht unüblich. Dies resultiert zum großen Teil auch aus der erwähnten langjährigen Firmenzugehörigkeit, die „zusammenschweißt“ und ein Struktur aufbaut, die Person und Sache ineinander übergehen lässt. Jeder Manager muss ein offenes Ohr für die kleinen und großen Probleme von Mitarbeitern und Kunden haben. Ein Zurückziehen in arroganter Weise auf die Führungsposition wird als Arroganz und Schwäche ausgelegt. Kollegen im Führungsbereich müssen mit Überzeugungsarbeit fachlich aber auch gerade menschlich eingebunden werden. Eine Position, die lediglich akzeptiert wird, weil man von der Muttergesellschaft entsandt wurde, wird nicht zum Unternehmenserfolg beitragen. Hilfreich sind auch Mit-

gliedschaften in Vereinigungen wie den Deutschen Handelskammern im Ausland oder anderen Interessensvertretungen von Unternehmern, wie z. B. dem Kreis deutschsprachiger Führungskräfte o.ä..

## Ergebnis

Die Fähigkeiten von Führungskräften in Spanien müssen wie in allen Bereichen geprägt sein von fachlicher und menschlicher Überzeugungskraft. Sollte man feststellen, dass es Schwierigkeiten gibt, ist es ratsam, sich sofort entsprechender Hilfe zu bedienen. Externe Fachleute für den fachlichen Bereich einerseits und erfahrene Menschen im zwischenmenschlichen Sektor helfen schnell, Lücken zu schließen.

### 3. REGULATORISCHES UMFELD VERSTEHEN

Der Erfolg der Auslandsgesellschaften Ihres Unternehmens hängt – neben den weiteren genannten Erfolgsfaktoren – zudem vom Verständnis des regulatorischen Umfelds des jeweiligen Landes ab. Auch in Spanien unterscheiden sich die rechtlichen Vorschriften teilweise erheblich von den deutschen Gesetzen.

Dies beginnt bereits bei Gründung einer Tochtergesellschaft in Spanien. Eine spanische Gesellschaft mit beschränkter Haftung (Sociedad Limitada - S.L.) kann bereits mit einem Mindestkapital von 3.000,00 € gegründet werden, eine Aktiengesellschaft (Sociedad Anónima - S.A.) mit einem Stammkapital von 60.000,00 €. Bei beiden Gesellschaftsformen muss das Kapital bei Gründung bereits in voller Höhe eingezahlt sein. Auch in Bezug auf die Geschäftsführung bestehen Besonderheiten: Die Geschäftsführung spanischer Gesellschaft kann einem Alleingeschäftsführer, mehreren allein – oder gesamtvertretungsberechtigten Geschäftsführern oder einem Verwaltungsrat übertragen werden. Dabei kann das Geschäftsführeramt auch von einer juristischen Person ausgeübt werden, die sodann eine natürliche Person bestimmt, die sie bei Ausübung des Geschäftsführeramtes vertritt.

Die Geschäftsführer spanischer Gesellschaften sind u.a. für die Erteilung von Vollmachten zuständig. Da das spanische Recht die Rechtsfigur des Prokuristen nicht kennt, sind daher bei Erteilung von allgemeinen Handlungsvollmachten sämtliche zu übertragenden Befugnisse einzeln in der entsprechenden Vollmachtssurkunde aufzuführen. Vollmachten sind zu ihrer Wirksamkeit in Spanien stets in notarieller Form zu erteilen und – soweit die Erteilung vor einem deutschen Notar erfolgt – mit der Apostille von Den Haag zu versehen. Soweit es sich um Handlungsvollmachten handelt, die zu einer unbestimmten Anzahl von Rechtsakten befugen, sind die Vollmachten im Handelsregister einzutragen.



Die Geschäftsführer spanischer Kapitalgesellschaften sind verpflichtet, innerhalb von drei Monaten ab Geschäftsjahresschluss den Jahresabschluss aufzustellen, der innerhalb von sechs Monaten ab Geschäftsjahresschluss von der Gesellschafterversammlung zu bewilligen ist. Innerhalb eines weiteren Monats ist der Jahresabschluss beim Handelsregister einzureichen. Wird der Jahresabschluss nicht eingereicht und ist seit dem Geschäftsjahresschluss ein Jahr vergangen, wird die Gesellschaft durch Sperre des Handelsregisters sanktioniert. Weitere Eintragungen im Handelsregister können in diesem Fall erst beantragt werden, wenn die Einreichung des Jahresabschlusses nachgeholt wird.

Eine Prüfung des Jahresabschlusses ist erforderlich, soweit nicht die Gesellschaft während zwei aufeinanderfolgender Geschäftsjahre mindestens zwei der folgenden Kriterien erfüllt:

- Der Gesamtbetrag der Aktivposten überschreitet nicht 2.850.000,00 Euro,
- Der Nettobetrag des Jahresumsatzes überschreitet nicht 5.700.000,00 Euro und
- Die durchschnittliche Anzahl der Mitarbeiter während des Geschäftsjahres überschreitet nicht 50 Mitarbeiter.

Die Ernennung der Abschlussprüfer ist von der Gesellschafterversammlung vor Ablauf des zu prüfenden Geschäftsjahres vorzunehmen und erfolgt für einen Zeitraum von mindestens drei und maximal neun Jahren, unbeschadet einer etwaigen erneuten Ernennung.

Die Gesellschafter spanischer Gesellschaften sind nicht aus dem Handelsregister ersichtlich, es sei denn, es handelt sich um eine Ein-Personen-Gesellschaft, d.h. eine 100%-ige Tochtergesellschaft. Mangels Veröffentlichung der Beteiligungsverhältnisse ist es daher bei Übernahme einer Gesellschaft oder einer Joint Venture notwendig, sich die Gründungsurkunde sowie sämtliche nachfolgenden Übertragungen offenlegen zu lassen.

Besonderheiten bestehen zudem im Hinblick auf die Auflösung von spanischen Gesellschaften. Neben den üblichen Gründen liegt auch dann ein Auflösungsgrund vor, wenn sich das Vermögen der Gesellschaft aufgrund von Verlusten auf weniger als die Hälfte des Stammkapitals reduziert hat. Die Geschäftsführer müssen in diesem Fall innerhalb einer Frist von zwei Monaten die Gesellschafterversammlung einberufen, die die Auflösung der Gesellschaft zu beschließen oder eine andere Maßnahme zu treffen hat, um das Vermögensgleichgewicht der Gesellschaft wieder herzustellen. Als solche Maßnahmen kommen die Vornahme einer Kapitaleinlage ohne Gegenleistung, die Erhöhung oder Herabsetzung des Kapitals (gegebenenfalls auch simultan) oder die Gewährung eines sog. Beteiligungsdarlehens in Betracht, bei dem ein variabler Zinssatz vereinbart wird, der sich nach der Entwicklung der Aktivitäten des Darlehensnehmers richtet. Im Hinblick

auf die Wiederherstellung des Gleichgewichts im Eigenkapital der Gesellschaft werden Beteiligungsdarlehen als Nettokapital betrachtet.

Kommen bei Vorliegen eines Auflösungsgrundes die Geschäftsführer ihrer Pflicht zur Einberufung der Gesellschafterversammlung nicht nach oder – soweit diese nicht zusammengetreten ist oder die Auflösung nicht beschlossen hat – beantragen sie nicht innerhalb von zwei Monaten ab dem Datum der Gesellschafterversammlung die gerichtliche Auflösung der Gesellschaft oder bei Zahlungsunfähigkeit die Insolvenzerklärung, haften sie gesamtschuldnerisch für die Schulden der Gesellschaft, die nach Vorliegen des Auflösungsgrundes eingetreten sind.

Im Hinblick auf das Personal Ihrer spanischen Auslandsgesellschaft sind zudem die Besonderheiten des spanischen Arbeitsrechts zu berücksichtigen. Eine Kenntnis dieser Unterschiede ist Voraussetzung dafür, um unvorhergesehene Kostenrisiken, insbesondere im Fall der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, zu vermeiden.

Das Arbeitsrecht ist in Spanien im Arbeitnehmerstatut (Estatuto de los Trabajadores) sowie in Einzelgesetzen geregelt, die auf besondere Arbeitsverhältnisse Anwendung finden, wie z.B.: Arbeitsverhältnisse leitender Angestellter. Zu beachten ist, dass Tarifverträge allgemeinverbindlich sind, d.h. deren Vorgaben in Bezug auf Mindestgehalt und -arbeitsbedingungen, sind zwingend einzuhalten.

Die Befristung von Arbeitsverhältnissen ist in Spanien nur bei Vorliegen eines der im Gesetz geregelten Sachgründe möglich, der im Arbeitsvertrag dargelegt werden muss. Befristungsgründe sind nur die Ausführung eines bestimmten Projektes oder Dienstleistungen, die Abdeckung von Produktionsspitzen oder besonderer Marktumstände oder Vertretungstätigkeiten. Trotz der Befristung enden die Arbeitsverträge nicht automatisch, sondern es ist eine Beendigungsmitteilung an den Arbeitnehmer erforderlich, um die automatische Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu vermeiden. Der dem Arbeitnehmer bei Vertragsende zustehende Abfindungsbetrag beläuft sich derzeit auf zwölf Tagesgehälter pro Jahr der Betriebszugehörigkeit.

Das spanische Arbeitnehmerstatut kennt keine ordentliche Kündigung, die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ist daher nur bei Vorliegen disziplinarischer oder objektiver Gründe (hierunter fallen u.a. betriebsbedingte Gründe) möglich. Eine disziplinarische Kündigung kann im Fall einer schweren und schuldhaften Vertragsverletzung seitens des Arbeitnehmers fristlos ausgesprochen werden. Der Arbeitnehmer kann innerhalb von 20 Werktagen Widerspruch gegen die Kündigung einlegen. Dem Kündigungsschutzverfah-

## Merkposten

Spanien bietet verschiedene Geschäftsmöglichkeiten, nicht nur mit der EU, sondern auch mit dem gesamten Mittelmeerraum, Nordafrika, Nahost oder Lateinamerika, wo interessante Doppelbesteuerungs- und Investitionsschutzabkommen mit Spanien steuerrechtliche Vorteile verschaffen.

Ein von Deutschland stark abhängiger Manager wird nur schwer Akzeptanz bei Personal und Kunden finden, für Spanien ist im besonderen Maß die erkennbare Leitungsfunktion des Managers wichtig. Zuverlässigkeit bei Arbeitnehmern und Kunden muss durch den Manager eingefordert werden, der idealerweise die wichtigen kulturellen Unterschiede kennt und sie dementsprechend in seiner Führungsfunktion zu seinem Vorteil einsetzen kann.

Vollmachten sind zu ihrer Wirksamkeit in Spanien stets in notarieller Form zu erteilen und – soweit die Erteilung vor einem deutschen Notar erfolgt – mit der Apostille von Den Haag zu versehen. Soweit es sich um Handlungsvollmachten handelt, die zu einer unbestimmten Anzahl von Rechtsakten befugen, sind die Vollmachten im Handelsregister einzutragen.

ren ist ein außergerichtliches Schlichtungsverfahren vorgeschaltet. Kommt es nicht zu einer Einigung, entscheidet das Arbeitsgericht, ob die Kündigung gerechtfertigt, ungerechtfertigt oder nichtig ist. Wird die Kündigung für ungerechtfertigt erklärt, steht dem Arbeitgeber das Wahlrecht zwischen der Wiedereinstellung des Mitarbeiters oder der Zahlung der gesetzlichen Abfindung in Höhe von 20 Tagesgehältern pro Jahr der Betriebszugehörigkeit zu, bei einem Maximum von 24 Monatsgehältern. Ein Wiedereinstellungsanspruch besteht nur bei nichtiger Kündigung, z.B. wegen Diskriminierung oder Verletzung von Grundrechten des Arbeitnehmers.

Eine Kündigung aus objektiven Gründen kann insbesondere aus wirtschaftlichen, technischen, organisatorischen oder produktionsbedingten Gründen ausgesprochen werden. Die Vorankündigungsfrist beträgt 15 Tage und dem Arbeitnehmer ist eine Abfindung in Höhe von 20 Tagesgehältern pro Jahr der Betriebszugehörigkeit zu zahlen, bei einem Maximum von zwölf Monatsgehältern. Wird nach Einlegen einer Kündigungsschutzklage mangels ausreichenden objektiven Kündigungsgrundes die Kündigung für ungerechtfertigt erklärt, steht dem Arbeitnehmer die oben genannte gesetzliche Abfindung bei ungerechtfertigter disziplinarischer Kündigung zu.

Auch aus steuerrechtlicher Sicht sind verschiedene Besonderheiten hervorzuheben. Nach Gründung einer Tochtergesellschaft in Spanien wird diese bei den Steuerbehörden angemeldet und die Erteilung einer spanischen Steuernummer beantragt, dies für jedoch nicht automatisch zur Erteilung einer Umsatzsteueridentifikationsnummer, sondern diese muss gesondert beantragt werden.

Im Hinblick auf die Einreichung von Steuererklärungen ist zu beachten, dass die in Spanien hierzu einzuhaltenden Fristen nicht auf Antrag verlängert werden können. Vielmehr besteht lediglich die Möglichkeit, die Stundung der Steuerschuld zu beantragen. Die Zahlung von Steuern kann nicht mittels Banküberweisung erfolgen, sondern nur mittels Einzahlung bei einer Bank, die zu diesem Zweck einen Zahlungscode ausgibt, der bei Einreichen der Steuererklärung angegeben wird, oder mittels Einzahlungsermächtigung, aufgrund derer die Steuerbehörden direkt auf das Konto des Steuerpflichtigen zugreifen können.

Hervorzuheben ist auch, dass in Spanien die Zustellungen der Steuerbehörden nicht mehr in Papierform erfolgen. Nach Gesellschaftsgründung ist ein elektronisches Zertifikat zu beantragen sowie die Einrichtung einer elektronischen Zustellungsanschrift, an die sämtliche Mitteilungen der spanischen Behörden versandt werden. Diese Zustellungsanschrift muss regelmäßig abgefragt werden, da nach Ablauf von zehn Tagen seit Eingang einer Mitteilung eine Zustellungsfiktion eintritt.