

## Rechtliche Grundlagen für Kooperationen in Spanien

*Der nachfolgende Beitrag enthält eine Zusammenfassung des in Madrid am 26. Februar 2013 von Herrn Rechtsanwalt von Wolffersdorff im Rahmen der von der WKO Außenwirtschaft Österreich organisierten „Marktsondierungsreise Spanien – Türöffner für Dienstleistungsexporte nach Lateinamerika und Afrika“ gehaltenen Vortrags.*

### I. Vertragliche Grundlagen:

#### 1. Vertragstypen

Das spanische Recht kennt sowohl den „Dienstleistungsvertrag“ („arrendamiento de servicios“) als auch den Werkvertrag („arrendamiento de obra“). Ausgangspunkt ist für beide Verträge Art. 1544 des spanischen Zivilgesetzbuchs („código civil“), der Dienstleistungsvertrag ist dann in Art. 1583 bis 1587 CC geregelt und der Werkvertrag in Art. 1588 bis 1600 CC wobei das gesetzliche Leitbild beim Dienstvertrag Hausangestellte und Arbeitnehmer und beim Werkvertrag in erster Linie Bauwerke im Blick hat, in der Praxis also die gesetzlichen Bestimmungen nur sehr bedingt auf die heute üblichen Werk- und Dienstleistungsverträge passen und daher auf die Entwicklung der Vertragstypen in Literatur und Rechtsprechung zu achten ist.

Grds. herrscht Vertragsfreiheit und der Vertragsgestaltung kommt mangels gesetzlicher Bestimmungen eine große Bedeutung zu. Beim Werkvertrag wird ein Erfolg und beim Dienstleistungsvertrag eine Leistung geschuldet.

#### 2. Rechtswahl und Gerichtsstand

Auch wenn die Klauseln über die Rechtswahl und den Gerichtsstand in der Regel am Ende des Vertrages stehen, sollten sich die Parteien und deren Berater zu Beginn einer Vertragsverhandlung mit der Frage des anwendbaren Rechts auseinandersetzen, da in Abhängigkeit des anwendbaren Rechts bestimmte Regelungen des Vertrages nicht erforderlich sind oder anders formuliert werden müssen.

Gerichtsstand und anwendbares Recht müssen nicht, sollten aber aufeinander abgestimmt sein.

Bei fehlender ausdrücklicher Regelung gilt das Recht des Ortes, mit dem der Vertrag die engste Verbindung aufweist. Es wird vermutet, dass die engste Verbindung zu dem Ort besteht, an dem derjenige, der die vertragstypische Leistung erbringt, seinen Sitz hat.

In Ausnahmefällen kann Vermutung ggf. widerlegt werden.

In der Praxis wird in aller Regel das anwendbare Recht ausdrücklich vereinbart werden. Oftmals wird auch keine Diskussion möglich oder erforderlich sein, wenn eine Partei eine so starke Position hat, dass sie einen Mustervertrag vorgeben und sich auf keine Diskussion einlassen kann oder muss (zum Beispiel große spanische Unternehmen aus dem Bereich der Bauwirtschaft oder des Anlagenbaus). Aber auch Dienstleister mit entsprechend starker Marktposition oder für bestimmte Dienstleistungen (insbesondere Massengeschäfte) können ggf. ihre Vertragsmuster (und damit auch das anwendbare Recht) vorgeben

*Beispiel: Unternehmen zur Entwicklung und Wartung von Software oder Unternehmen, die Leistungen über das Internet anbieten.*

### 3. Recht der allgemeinen Geschäftsbedingungen

Sowohl die Anbieter von Dienstleistungen als auch Unternehmen, die regelmäßig Dienstleistungen einkaufen, verwenden in der Praxis oftmals AGB. Je nach Fallgestaltung, kann es dazu kommen, dass beide Parteien versuchen, ihre AGBs Vertragsbestandteil werden zu lassen. Nach spanischem Recht ist die Kenntnis des Vertragspartners des Inhalts der AGB des Verwenders das entscheidende Kriterium zur Aufnahme der Bedingungen in den Vertrag.

Praxistipp für die Verwendung von AGB in Spanien:

- Sie sollten Ihre AGB immer tatsächlich körperlich übermitteln, am besten mit dem Verkaufsdokument (Rechnung, Lieferschein etc.) verbinden.
- Sie sollten sich einen Nachweis über den Zugang sichern (z.B. Faxbestätigung oder Gegenzeichnung).
- Die AGB sollten in der Verhandlungssprache oder in Spanisch übermittelt werden.
- Auf allen Vertragsdokumenten sollten Sie Hinweise (in der Vertragssprache oder in Spanisch) auf die Geltung Ihrer AGB einfügen.

#### 4. Zwingende Vorschriften des spanischen Rechts

Auch wenn die Anwendbarkeit von (aus spanischer Sicht) ausländischem Recht vereinbart wird, können bestimmte spanische Normen dennoch zur Anwendung kommen.

- Insolvenzrecht
- Arbeitsrecht
- Verbraucherschutzrecht
- Verwaltungsrecht (insbesondere Baurecht)
- AGB Recht

#### 5. Typische Probleme bei Dienst- und Werkverträgen

- Zahlung nach Leistungszielen oder Baufortschritt (Probleme Zusammenspiel Leistung und Zeitplan)

In Werkverträgen wird oft die Zahlung nach Baufortschritt vereinbart. Hier ist es wichtig, die Bestimmungen zum Nachweis der Erbringung des Baufortschritts und zur Abnahme von Teilleistungen so genau wie möglich zu regeln, um zu vermeiden, dass der Kunde zum Beispiel durch eine unbegründete Weigerung der Abnahme Zahlungen verzögern oder verhindern kann.

Im Hinblick auf den Zeitplan (Ablaufplan) zur Bauausführung kommt es in der Praxis oftmals zu Änderungen und Verzögerungen. Dies sollte ein Unternehmen bereits bei der Erstellung des Plans und der Verhandlung des Vertrages berücksichtigen, insbesondere wenn seine Leistungen von Vorleistungen des Auftraggebers und/oder anderer Unternehmern abhängen. Es sollte versucht werden Regelungen aufzunehmen, dass sich Ausführungsfristen ggf. automatisch verlängern, wenn Vorleistungen nicht rechtzeitig erbracht werden.

In dem Gesetz 38/1999 zur Ordnung des Bauwesens ist ausdrücklich geregelt, dass die Abnahme 30 Tage nach Fertigstellung des Bauwerks fingiert wird, wenn bis dahin keine Abnahme erfolgt ist. Allerdings gilt dieses Gesetz nur für Bauwerke (nicht für Anlagen- und Maschinenbau).

- Festpreis bei Leistungsänderungen und/oder Zusatzleistungen

In vielen Verträgen (insbesondere Bau- und Montageleistungen) werden Festpreise vereinbart. Während der Ausführung kommt es dann immer wieder zu Änderungen oder Zusatzleistungen oder es entstehen höhere Kosten durch von dem Unternehmen selbst unverschuldete Verzögerungen.

Es sollte versucht werden, bereits in dem Vertrag Verfahren zur Anmeldung und Genehmigung von Änderungen und Zusatzleistungen zu vereinbaren. Wenn diese während der Leistungserbringung vom Kunden verlangt werden, sollte versucht werden, diese schriftlich zu fixieren, unter Angabe der Zusatzkosten. Idealerweise wird ein Nachtrag erstellt und von dem Kunden gegengezeichnet.

Bei öffentlichen Auftraggebern ist die zusätzliche Problematik des Vergaberechts zu beachten.

- Vertragsstrafe

Nach spanischem Recht (Artikel 1152 ff. CC) ersetzt die Vertragsstrafe Schadensersatz und Verzugszinsen, wenn nicht etwas anderes vereinbart wurde. Es sollte auch ausdrücklich vereinbart werden, ob (i) der Schuldner bei Zahlung der Vertragsstrafe noch zur Hauptleistung verpflichtet ist und (ii) der Gläubiger bei Geltendmachung der Vertragsstrafe auch die Hauptleistungen noch verlangen kann. Die Vertragsstrafe kann bei teilweiser Erfüllung oder Schlechtleistung durch den Richter angepasst werden.

- Haftungs- und Gewährleistungsklauseln

Das Gewährleistungsrecht für Werkverträge ist sehr lückenhaft. Nur das Gesetz über die Ordnung des Bauwesens enthält eine umfassendere Regelung.

In der Praxis wird in Werkverträgen oftmals eine ausdrückliche Garantiezeit nach der ersten (vorläufigen) Abnahme („certificación de aceptación provisional“ – CAP) vereinbart, während derer der

Unternehmen dem Auftraggeber für alle Mängel haftet. Zum Ende der Garantiezeit gibt es dann eine zweite (endgültige) Abnahme („certificación de aceptación final“ – CAF). Der Gefahrübergang findet in der Regel bereits mit dem CAP statt, dies sollte aber im Zweifelsfall ausdrücklich geregelt werden.

Die Vereinbarung von Gewährleistungsbeschränkungen bei Kaufverträgen ist grds. möglich. Wichtig ist insoweit aber, dass bei Bösgläubigkeit des Verkäufers die Gewährleistungsbeschränkungen nicht greifen.

In der Praxis wird in Spanien oftmals nicht auf Mängel der Sache abgestellt, sondern der Käufer wird behaupten, er habe eine andere als die vereinbarte Leistung erhalten („aliud“), um Nichterfüllung des Vertrages geltend zu machen. Insoweit ist wichtig, dass die Abweichungen der vertraglich vereinbarten und der tatsächlich erbrachten Leistungen – sofern es diese Abweichungen geben sollte –, dokumentiert und in Nachträgen zu dem Vertrag festgehalten werden.

Eine Haftungsbeschränkung ist ebenfalls zulässig. Insbesondere eine betragsmäßige Beschränkung (zum Beispiel auf den Wert des Vertrages) und/oder der Ausschluss für bestimmte Schäden (zum Beispiel entgangenen Gewinn oder Mangelfolgeschäden) ist immer wieder Teil der Vertragsverhandlungen. Die Haftung für Vorsatz kann allerdings nie ausgeschlossen oder beschränkt werden.

## II. Arbeits- und sozialrechtliche Grundlagen

### 1. Entsendung

Eine anzeigepflichtige Entsendung liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer mehr als acht Tage in Spanien beruflich tätig wird. Grds. würde damit die Pflicht des ausländischen Arbeitgebers entstehen, sich (auch ohne dauerhafte Betriebsstätte) bei der spanischen Sozialversicherung anzumelden und Sozialabgaben für den Arbeitnehmer zu leisten. Durch die Anzeige der Entsendung bleibt der Arbeitnehmer in seinem Heimatland sozialversichert, kann aber dennoch Sozialleistungen in Spanien in Anspruch nehmen.

Die Anzeige erfolgt durch das sog. Modell E-101 im Heimatland. Es muss unter anderem der Grund der Entsendung (in der Regel der Vertrag mit dem

Auftraggeber) und das Ziel (Ort, Unternehmen) genannt werden. Wichtig ist, dass der Arbeitnehmer und das Zielunternehmen bei einer Inspektion in Spanien die Entsendung entsprechend belegen können. Auch wenn die Anzeige der Behörden des Heimatlandes an die spanischen Behörden automatisch erfolgt, empfiehlt es sich in der Praxis, in Spanien von selbst bei den Behörden nach den Unterlagen zu fragen.

Um eine medizinische Versorgung in Anspruch nehmen zu können, muss im Heimatland eine europäische Krankenversicherungskarte im Rahmen der Anzeige der Entsendung beantragt werden.

## 2. Sonderregelungen für Subunternehmer

Das Gesetz 32/2006 vom 18. Oktober 2006 über Subunternehmer im Bausektor und die Ausführungsverordnung durch Königliches Dekret 1109/2007 vom 24. August 2007 regelt unter anderem, dass Unternehmen, die als Subunternehmer im Bausektor tätig werden, sich in einem besonderen Register eintragen lassen müssen („Registro de Empresas Acreditadas“).

Für ausländische Unternehmen gilt:

- bei einer Entsendung von weniger als acht Tagen ist keine Eintragung erforderlich (in der Praxis kann die zuständige Gebietskörperschaft aber dennoch darauf bestehen).
- ansonsten gilt die erste Anzeige der Entsendung gemäß Artikel 5 des Gesetzes 45/1999 vom 29. November über transnationale Entsendungen als Antrag auf Eintragung in dem Register, wobei die Erklärung über Solvenz und Qualität des Unternehmens gemäß Anlage I.A des Königlichen Dekret 1109/2007 vom 24. August 2007 beigefügt werden muss.
- mit dem Antrag gilt das Unternehmen als vorläufig eingetragen bis zur endgültigen Eintragung oder Ablehnung der Eintragung. Die zugewiesene Nummer der Eintragung ist bei zukünftigen Entsendungen anzugeben.

### 3. Arbeitsvertrag nach spanischem Recht

Neben dem spanischen Arbeitnehmerstatut („Estatuto de Trabajadores“) sind Branchentarifverträge zu beachten (im Hinblick auf Mindestgehalt, Urlaub und Sonderurlaub, Arbeitszeiten, usw.). Ein ausländischer Vertrag sollte unbedingt auf Vereinbarkeit mit dem spanischen Recht geprüft werden. Es bestehen erhebliche Unterschiede im Hinblick auf zeitlich beschränkte Verträge (also insbesondere für bestimmte Projekte; hier muss unbedingt der offizielle Mustervertrag mit verwendet werden), zulässige Dauer von Probezeiten, Kündigungsfristen, Urlaubsregelungen (Arbeits- oder Kalendertage) und es gilt der Grundsatz, nur den Arbeitnehmer benachteiligende Klauseln sind unwirksam.

*Beispiel: Es wird eine Probezeit von sechs Monaten mit Möglichkeit zur Beendigung ohne Kündigungsfrist während dieser Zeit und eine Kündigungsfrist (nach Ablauf der Probezeit) von drei Monaten vereinbart. Zulässige Probezeit in dem Fall nach spanischem Recht zwei Monate, so dass ab dem 3. Monat nur noch ordentlich gekündigt werden konnte. Auch wenn nach spanischem Recht keine vertragliche Vereinbarung einer Kündigungsfrist erforderlich gewesen wäre, greift aber die Frist von drei Monaten zu Gunsten des Arbeitnehmers ab dem 3. Monat der Beschäftigung.*

### 4. Anmeldung ausländischer Unternehmen bei der spanischen Sozialversicherung

Wenn ein ausländisches Unternehmen einen spanischen Arbeitnehmer in Spanien beschäftigt, muss es sich zur spanischen Sozialversicherung anmelden, Sozialabgaben abführen und Lohnsteuereinbehalte vornehmen. Hierzu muss das Unternehmen eine spanische Steuernummer beantragen und sich bei dem Finanzamt anmelden (unabhängig davon, ob eine dauerhafte Betriebsstätte besteht oder nicht), einen Vertreter benennen und eine Sozialversicherungsnummer beantragen.

## III. Steuerrechtliche Grundlagen:

### 1. Dauerhafte Betriebsstätte

Rechtsgrundlage ist insofern das Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) zwischen Spanien und Österreich vom 20.12.1966.

Nach Art. 5.1 ist eine Betriebsstätte als „eine feste Geschäftseinrichtung, in der die Tätigkeit des Unternehmens ganz oder teilweise ausgeübt wird“ definiert.

Diese Definition verlangt das Vorliegen der folgenden Merkmale:

- a) das Bestehen einer „Geschäftseinrichtung“, d.h. einer Einrichtung, wie etwa Geschäftsräume oder, in bestimmten Fällen Maschinen oder Ausrüstungsgüter;
- b) die Geschäftseinrichtung muss „fest“ sein, d.h. sie muss für eine bestimmte Dauer an einem bestimmten Ort befinden;
- c) das Unternehmen muss seine Tätigkeit über diese feste Geschäftseinrichtung ausüben.

Im Art. 5.2 DBA wird der Begriff „Betriebsstätte“ definiert und zusammengefasst ergibt sich daraus:

- Eine Betriebsstätte umfasst u.a. einen Ort der Leitung, eine Zweigniederlassung, eine Geschäftsstelle, eine Werkstätte und eine Bauausführung oder Montage, deren Dauer zwölf Monate überschreitet.
- Nicht als Betriebsstätte gelten, unter anderen: Einrichtungen, die ausschließlich zur Lagerung, Ausstellung oder Auslieferung von Gütern oder Waren des Unternehmens genutzt werden, sowie Güterbestände des Unternehmens, die ausschließlich zur Lagerung, Ausstellung oder Auslieferung von Waren unterhalten werden.

Nach Art. 5.4 DBA ist vom Vorliegen einer Betriebsstätte auch dann auszugehen, wenn ein österreichisches Unternehmen mittels einer Person, welche im Namen und auf Rechnung des Unternehmens regelmäßig handelt, in Spanien tätig wird (mit Ausnahme eines selbstständigen Vertreters). Das wäre der Fall, wenn diese Person in Spanien eine Vollmacht besitzt und diese auch gewöhnlich ausüben würde, um im Namen des österreichischen Unternehmens Verträge in Spanien abzuschließen.

Nach dem spanischen Finanzamt reicht es auch aus, wenn eine Person keine Abschlussvollmacht hat, aber die Verträge von der Person (end-)verhandelt werden, also der formale Abschluss durch das Unternehmen

selbst (vertreten durch den Geschäftsführer) erfolgt. Auch dann kann eine dauerhafte Betriebsstätte vorliegen.

## 2. Sonderregelungen bei Bauleistungen

Eine Bauausführung oder Montage, deren Dauer eine bestimmte Zeit überschreitet, wird als dauerhafte Betriebsstätte angesehen. Nach dem spanischen Gesetz bereits ab sechs Monaten, allerdings haben die DBA Vorrang. Im Verhältnis Österreich-Spanien gilt nach Art. 5 2 g) des DBA eine Frist von zwölf Monaten.

## 3. Steuerregime für entsandte Mitarbeiter

Wenn ein Arbeitnehmer in Spanien Einkommensteuerpflichtig wird, weil sich sein Steuersitz in Spanien befindet (Bestimmung aufgrund der Verbleibdauer in Spanien (grds. mehr als 183 Tage/Jahr aber ggf. auch aufgrund anderer Kriterien) empfiehlt es sich über die Anmeldung zu dem Sonderbesteuerungssystem für entsandte Arbeitnehmer nachzudenken. Ziel ist es, Spanien als Land für ausländische qualifizierte Arbeitnehmer attraktiver zu machen (der – angeblich – erste hochqualifizierte Arbeitnehmer, der in den Genuss des Gesetzes kam, war kein anderer als David Beckham, deswegen wird für dieses Sonderregime auch immer wieder der Ausdruck „Ley Beckham“ verwendet).

Werden die Voraussetzungen erfüllt, werden nur die Einkünfte aus spanischen Quellen (sonst Welteinkommensprinzip) und in Höhe von derzeit 24,75 % (ab 2014 wieder 24,00 %) versteuert (sonst Progression, bis zu 52 %). Allerdings werden keinerlei Abzüge von dem Einkommen (persönlicher Einbehalt, Familiensituation, absetzbare Kosten) vorgenommen, so dass eine Prüfung im Einzelfall erforderlich ist. Bei „hohen“ Einkommen (über 75.000 Euro) ist das Sonderregime in der Regel günstiger. Das Sonderregime kann für das erste und bis zu fünf weitere Jahren nach Wechsel des Steuersitzes in Anspruch genommen werden.

*Voraussetzungen: sind*

- *Dass die entsandten Arbeitnehmer während der letzten zehn Jahre vor ihrer Entsendung nach Spanien nicht in Spanien steueransässig waren.*
- *Dass die Entsendung im Rahmen eines Arbeitsvertrages erfolgt.*

- *Dass die Arbeiten/Dienste tatsächlich in Spanien ausgeübt werden. Zulässig ist, dass ein Teil dieser Arbeit im Ausland ausgeübt wird, solange die Summe der aus dieser Arbeit resultierenden Vergütungen entweder, und für den Fall, die ausländischen Unternehmen derselben Unternehmensgruppe gemäß Art. 42 des spanischen Handelsgesetzbuches angehören, nicht 30% der Gesamtvergütung eines Kalenderjahres übersteigt, oder, und für den Fall, dass die Unternehmen nicht miteinander verbunden sind, nicht 15% der Gesamtvergütung übersteigt.*
- *Dass die Arbeiten für eine in Spanien ansässige Firma ausgeübt werden.*
- *Dass die in Spanien erzielten Erträge nicht von der Steuer für Nichtresidenten befreit sind. Arbeitseinkünfte sind nicht von der Steuer für Nichtresidenten befreit sind.*

#### IV. Gesellschaftsrechtliche Grundlagen:

##### 1. UTE und AE

UTE steht für „Unión temporales de empresas“, wörtlich übersetzt ungefähr „zeitlich beschränkte Arbeitsgemeinschaft von Unternehmen“. Im Gegensatz zur AE („agrupación de empresas“, also Unternehmenszusammenschluss), die auf Dauer angelegt ist und die wirtschaftlichen Aktivitäten ihrer Mitglieder fördern soll, wird die UTE zur Verwirklichung eines Projekts von verschiedenen Unternehmen gegründet werden. Eine UTE wird vor allem bei Verträgen mit der öffentlichen Hand gegründet. Die UTE hat keine eigene Rechtspersönlichkeit, kann aber insbesondere an Ausschreibungen teilnehmen (hierzu noch später).

##### 2. Zweigniederlassung

Die Gründung einer Zweigniederlassung ist die gesellschaftsrechtliche Formalisierung einer aus steuerrechtlicher Sicht bestehenden oder gewollten dauerhaften Betriebsstätte.

Die Gründung ist sehr aufwendig und die (ausländische) Gesellschaft haftet für alle Verbindlichkeiten der Zweigniederlassung. Auch steuerrechtlich ist die Betreuung einer Zweigniederlassung relativ aufwendig und es muss ein Steuervertreter (der dann persönlich haftet) gefunden werden. Vorteil ist, dass kein eigener Jahresabschluss erstellt werden muss.

In der Praxis kommt die Zweigniederlassung vor allem bei regulierten Geschäftstätigkeiten (Banken, Versicherungen) zum Einsatz. Ansonsten eher eine Ausnahme, unter Umständen aus steuerrechtlicher Sicht (zum Beispiel um Steuerprivileg im Heimatland nicht zu gefährden).

### 3. Tochtergesellschaft

Übliche Form in Spanien ist die GmbH („Sociedad de Responsabilidad Limitada“) die relativ einfach und mit geringem Stammkapital (3.000 Euro) gegründet werden kann.

Einzelheiten: siehe Merkblatt GmbH-Gründung.

### 4. Joint Venture

Joint Venture („gemeinsames Wagnis“) ist keine rechtlich eindeutig und abschließend definierte Figur. Gemeint sind Unternehmenszusammenschlüsse im engeren oder weiteren Sinne (eine UTE ist ein typisches Beispiel für ein Joint Venture). In der Praxis werden zwischen vertraglichen Joint-Ventures (constructional oder cooperation Joint Venture) und „equity Joint-Ventures“ (bei denen also eine gemeinsame Beteiligungsgesellschaft von zwei oder mehr Partnern gegründet wird) unterschieden.

Wesentlich ist der Joint-Venture Vertrag, bei „equity Joint-Ventures“ in der Regel durch ein „shareholders agreement“ neben dem eigentlichen Gesellschaftsvertrag mit der Satzung.

## V. Vergaberechtliche Grundlagen:

### 1. Arten von Vergabeverfahren

Das spanische Vergaberecht unterscheidet zwischen zwei Arten von Auftraggebern, der öffentlichen Verwaltung und anderen Stellen, die ohne zur öffentlichen Verwaltung zu gehören dennoch dem Vergaberecht unterliegen (insbesondere der öffentlichen Hand gehörende Unternehmen).

Die von der öffentlichen Hand zu vergebenden Verträge werden nach dem Gesetz unterteilt in

- Werkverträge („contrato de obra“)
- Konzessionsverträge für öffentliche Bauwerke („contratos de concesión de obras públicas“)
- Verträge über die Durchführung öffentlicher Leistungen („contratos de gestión de servicios públicos“)
- Lieferverträge („contratos de suministro“)
- Dienstleistungsverträge („contratos de servicios“) und
- Verträge bezüglich der Zusammenarbeit zwischen der öffentlichen Hand und der Privatwirtschaft („contratos de colaboración entre el sector público y el sector privado“).

Wichtige und interessante Informationen sowie Einzelheiten zu laufenden Vergabeverfahren finden sich auf den Seiten der öffentlichen Auftraggeber („perfil del contratante“). Dies können Stellen der Staatsverwaltung, der Verwaltung der autonomen Regionen oder lokaler Behörden sein.

Verträge, die nach den Regeln des Vergaberechts ausgeschrieben werden, unterliegen den sog. Harmonisierungsvorschriften, wenn bestimmte Gegenstandswerte für die einzelnen Vertragstypen überschritten werden. Diese Verträge werden als SARA-Verträge („contratos SARA“ = „contratos sujetos a regulación armonizada“) bezeichnet.

Vereinfacht gilt, dass Werkverträge und Konzessionsverträge bei einem Gegenstandswert von mehr als 5.000.000 Euro als SARA-Verträge behandelt werden, während bei Liefer- und Dienstleistungsverträge je nach ausschreibender Stelle diese ab einem Wert von 13.000 Euro (klassische Verwaltung) bzw. 200.000 Euro (sonstige Stellen der öffentlichen Hand) den Vorschriften über harmonisierte Verträge unterliegen.

Für SARA-Verträge gelten besonders strenge Vorschriften der Veröffentlichung und es sind nur bestimmte Arten von Verfahren zulässig.

Bei öffentlichen Unternehmen, die zivilrechtliche Verträge abschließen, unterliegen SARA-Verträge im Hinblick auf die Vorbereitung und den Zuschlag selbst den öffentlich-rechtlichen Vergabennormen, aber die Rechtsfolgen und das Erlöschen des Vertrages unterliegen dem Zivilrecht.

## 2. Voraussetzungen zur Teilnahme an Vergabeverfahren

Um ein Angebot in einem Vergabeverfahren abgeben zu können, müssen die entsprechenden Personen ihre Rechts- und Geschäftsfähigkeit, ihre Solvenz sowie ggf. ihre berufliche bzw. unternehmerische Qualifikation nachweisen.

In vielen Fällen muss sich das Unternehmen, um mit der öffentlichen Hand kontrahieren zu können, vorab klassifizieren lassen. Dabei werden die wirtschaftliche Bonität und tatsächliche technische Leistungsfähigkeit von Unternehmen geprüft, um diese dann in entsprechend Kategorien einzuteilen. Um an einem bestimmten Verfahren teilnehmen zu können, muss das Unternehmen mindestens die verlangte Klassifizierung erfüllen. Es geht darum in bestimmten Fällen, nur Unternehmen mit einer ausreichenden wirtschaftlichen und personellen Leistungsfähigkeit sowie ausreichender Erfahrung zuzulassen.

Die Klassifizierung erfolgt nach dem entsprechenden Antrag bei dem zuständigen sog. Präqualifikationsregister ("Register Registro Oficial de Licitadores y Empresas Clasificadas del Estado". In dem Antrag müssen die von dem Unternehmen gewünschten Gruppen und Untergruppen angekreuzt werden und die ggf. erforderlichen Belege und Unterlagen beigefügt werden.

Bei größeren Projekten nehmen Unternehmen oftmals in Form einer UTE teil. Dadurch können zum Beispiel auch verschiedene Arten von Spezialisierungen abgedeckt werden und auch kleinere Unternehmen (gemeinsam) ein Projekt realisieren. In der Regel muss die UTE formal erst nach dem Zuschlag gegründet werden, vorher reichen entsprechende Absichtserklärungen aus.

Für Waren des täglichen Bedarfs, die häufig eingekauft werden, gibt es Waren- und Dienstleistungsverzeichnis, in die sich ein Unternehmen aufnehmen lassen kann (zum Beispiel das staatliche Auftragssystem („Sistema de Contratación Centralizada“ oder „S.C.C.E.“)