

**AHK**

Deutsche Handelskammer  
für Spanien  
Cámara de Comercio Alemana  
para España

## **Gesetzesänderung zur Entsendung von Mitarbeitern nach Spanien**

Durch die Königliche Gesetzesverordnung 9/2017 vom 26. Mai 2017 (*“Real Decreto-ley 9/2017, de 26 de mayo, por el que se transponen directivas de la Unión Europea en los ámbitos financiero, mercantil y sanitario, y sobre el desplazamiento de trabajadores”*) wurde die Durchsetzungsrichtlinie zur Entsenderichtlinie, die EU-Richtlinie 2014/67/EU, umgesetzt. Mit dieser sollte die tatsächliche Einhaltung der unionsrechtlichen Vorgaben an die Entsendung von Mitarbeitern gefördert werden. Die entsprechenden Änderungen sind in das spanische Entsendegesetz, das *“Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicio transnacional”* eingearbeitet worden.

Die nunmehr von dem entsendenden Arbeitgeber einzuhaltenden zusätzlichen Bedingungen und erweiterten Pflichten, welche einen einfacheren Zugang zu Informationen ermöglichen sollen, werden in der folgenden Übersicht kurz dargestellt:

➤ **Telematische Übermittlung der Entsendemitteilung:**

Eine telematische / digitale Übermittlung der Entsendemitteilungen ist vorgesehen. Dies wird jedoch – Stand September 2017 – erst in der Praxis umzusetzen sein, wohl werden die notwendigen technischen Voraussetzungen hierfür erst geschaffen werden müssen. Zudem wird selbst bei der Möglichkeit der telematischen Übermittlung vermutlich ein digitales Zertifikat benötigt werden, dessen Beantragung für ein ausländisches Unternehmen i.d.R. mit erhöhtem Aufwand verbunden ist (spanische Konsulate in Deutschland bieten hier teils Unterstützung an). An einer länderübergreifenden Anerkennung digitaler Zertifikate fehlt es bislang.

➤ **Ansprechpartner vor Ort in Spanien:**

Es ist ein Ansprechpartner (natürliche Person oder juristische) anzugeben, welcher sich in Spanien aufhält und für den Empfang und den Versand von Dokumenten und Mitteilungen von und an die spanischen Behörden zuständig sein soll.

➤ **Kontaktperson:**

Zudem ist ein weiterer Kontakt anzugeben, welcher den entsendenden Arbeitgeber repräsentiert und den Behörden als Kontaktperson für jegliche Rückfragen im Zusammenhang mit der Entsendung zur Verfügung steht. Dieser muss sich nicht in Spanien aufhalten, jedoch fähig sein vor Ort zu handeln, d.h. mit spanischen Behörden zu kommunizieren.



**AHK**

Deutsche Handelskammer  
für Spanien  
Cámara de Comercio Alemana  
para España

➤ **Bereithaltung von Unterlagen am Arbeits-/Einsatzort:**

Es müssen zudem folgende Dokumente in spanischer Sprache jederzeit am spanischen Arbeitsplatz, digital oder in Papierform im Falle einer Kontrolle durch die spanischen Aufsichtsbehörden für Arbeit und soziale Sicherheit vorgelegt werden können:

- Arbeitsvertrag oder sonstige Unterlagen, welche die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten belegen
- Gehaltsbescheinigungen
- Arbeitsstundennachweis
- Arbeitserlaubnis, sofern Arbeitnehmer aus Drittstaaten beschäftigt werden

Wie streng die Pflicht zur Beibringung der zuletzt genannten Unterlagen in der Praxis umgesetzt wird und ob eine nachträgliche Zurverfügungstellung – insbesondere spanischer Übersetzungen - möglich ist, kann momentan, mangels ausreichender Erfahrungen, nicht eingeschätzt werden.

Die erweiterten Pflichten hinsichtlich der Angabe einer Kontaktperson und eines Ansprechpartners vor Ort sind in vielen Entsendeformularen bereits umgesetzt. Ansonsten wird aber insgesamt in der Praxis die tatsächliche Umsetzung dieser Punkte abzuwarten sein, insbesondere die hinsichtlich der telematischen Einreichung von Entsendemitteilungen, sowie die der zu bereithaltenden Unterlagen. Der zuletzt genannte Punkt dürfte insbesondere nur im Falle von konkreten Prüfungen vor Ort zu Tage treten.

DEUTSCHE HANDELSKAMMER FÜR SPANIEN

Melanie Gierth  
Recht und Steuern

Stand: 09/2017