

Entsendung eines deutschen Mitarbeiters nach Italien

Für den Arbeitgeber ist es aus steuerlicher und arbeitsrechtlicher Sicht meist wünschenswert, den Mitarbeiter nicht bei der italienischen (Tochter-)Firma anzustellen, sondern aufgrund des bestehenden deutschen Arbeitsvertrages nach Italien zu entsenden.

Auf folgende Weise können Sie erreichen, dass Ihr Mitarbeiter nach deutschen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften behandelt wird:

I. Arbeitsrechtliche Aspekte

Aufgrund eines sog. "Delegationsvertrages" können Sie den deutschen Mitarbeiter ins Ausland entsenden. Neben dem bestehenden Vertrag mit der deutschen Firma für die Tätigkeit in Deutschland ist eine Zusatzvereinbarung über die Konditionen der Auslandstätigkeit erforderlich. Diese Vereinbarung muss die Aufgabenbeschreibung und eine Bestimmung enthalten, dass der Angestellte der deutschen Firma unterstellt bleibt.

Der im Ausland tätige Angestellte kann der Auslandsgesellschaft für bestimmte Aufgaben beigeordnet werden, unbedingt erforderlich ist aber, dass das Weisungsrecht der deutschen Firma fortbesteht. Dies sollte im Vertrag ausdrücklich festgestellt werden, z. B. mit folgender Formulierung:

"Sie werden zu unserer Beteiligungsgesellschaft (Name und Anschrift der Firma)... in Italien delegiert und dort für ... (Beschreibung der Aufgabengebiete) tätig sein. Hinsichtlich dieser Tätigkeit unterliegen Sie den Weisungen der Geschäftsleitung der Firma (Name und Sitz der deutschen Firma)..." Darüber hinaus sollten Sie Regelungen über Auslandsbezüge, Kosten der Hin- und Rückreise, über Geschäftsreisen und Umzugskosten treffen.

Das italienische Arbeitsrecht stellt den Arbeitnehmer in Teilen wesentlich günstiger als das deutsche. So besteht nach italienischem Recht z. B. die Verpflichtung des Arbeitgebers, für den Arbeitnehmer Rücklagen in Höhe von 7,4 % des Jahreseinkommens zu bilden (sog. "trattamento di fine rapporto"). Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, egal aus welchem Grund, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf diese Beträge. Um zu vermeiden, dass Ihr Arbeitnehmer im Streitfall ein italienisches Gericht anrufen und die Anwendung italienischen Rechts verlangen kann, sollten Sie den Zusatzvertrag für die Tätigkeit im Ausland mit einer Rechtswahl- und Gerichtsstandsklausel versehen, die folgenden Wortlaut haben könnte: "Die Parteien sind sich darüber einig, dass auf diesen Vertrag deutsches Recht Anwendung findet. Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus diesem Vertrag ist (deutsche Stadt)..."

Diese Klausel sollte nach der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages noch einmal durch eine zweite Unterschrift bestätigt werden, z. B. in dem Sie folgenden Satz am Fuße des Vertrages nach den Unterschriften anfügen und ebenfalls unterzeichnen:

"§ .. des Vertrages, in dem die Anwendbarkeit deutschen Rechts sowie der Gerichtsstand (deutsche Stadt) ... vereinbart wird, haben wir zur Kenntnis genommen."

(Unterschriften)



DEinternational Italia Srl con socio unico

C.F. / P.IVA 05931290968 | Capitale Sociale / Grundkapital € 110.000 i.v., R.I. Milano 05931290968 | REA Milano 18595 46
Sede legale / Sitz : Via Napo Torriani 29 | 20124 Milano - Italia
Tel. ++39 -02 -398009 -1 | Fax ++39 -02 -39800195 | <http://italien.ahk.de> | E-mail: info@DEinternational.it

DEinternational Italia Srl con socio unico è sog getta ad attività di direzione e coordinamento della Camera di Commercio Italo -Germanica.
DEinternational Italia Srl ist die Dienstleistungsgesellschaft der Deutsch -Italienischen Handelskammer (AHK Italien) .

Damit genügen Sie auch den strengen italienischen Formvorschriften bezüglich der Wirksamkeit solcher Klauseln, und können so das Risiko minimieren, dass Ihr Mitarbeiter sich im Streitfall erfolgreich an ein italienisches Gericht wendet und versucht, die Anwendbarkeit italienischen Rechts durchzusetzen. Trotz dieser Vorsichtsmaßnahmen kann jedoch nicht völlig ausgeschlossen werden, dass ein italienischer Richter sich für zuständig erklärt und italienisches Recht anwendet.

Bei der Formulierung des Delegationsvertrages ist sowohl in arbeitsrechtlicher, als auch in steuerrechtlicher Hinsicht größte Vorsicht geboten. Sie sollten für die Vertragsgestaltung daher unbedingt einen sowohl arbeits- als auch steuerrechtlich versierten Anwalt einschalten. Auf keinen Fall sollten Sie ihrem Mitarbeiter vertraglich Verkaufsaufgaben in Italien zuweisen, da sonst der italienische Fiskus davon ausgehen könnte, dass Ihre deutsche Firma eine italienische Betriebsstätte hat und entsprechende Steuerzahlungen verlangen könnte.

Ihr Mitarbeiter muss in Italien eine Aufenthaltsgenehmigung ("permesso di soggiorno") beantragen. Zuständig ist die "Questura - Ufficio stranieri" am italienischen Wohnort.

Diese muss spätestens drei Tage nach der Einreise nach Italien beantragt werden. Dem Antrag sollte eine Bestätigung Ihrer Firma über die Anstellung und die befristete Entsendung ins Ausland, möglichst in italienischer Sprache, beigelegt werden. Die Aufenthaltsgenehmigung wird für maximal 5 Jahre erteilt.

II. Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

In Bezug auf die Sozialversicherung, d. h. die gesetzliche Renten-, Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung, gilt folgendes:

Grundsätzlich werden Sozialbeiträge nach dem Territorialprinzip erhoben, d. h. der Angestellte unterliegt der Sozialversicherungspflicht in dem EG-Mitgliedsstaat, in dem er seine Beschäftigung ausübt, hier also Italien.

1. Entsendung für maximal 12 Monate

Möglich ist allerdings die "Entsendung" eines Mitarbeiters ins Ausland für höchstens 12 Monate. In diesem Fall kann er in Deutschland sozialversichert bleiben. Voraussetzung ist, dass der Auslandseinsatz seiner Natur und Sache nach oder auf Grund des Vertrages zeitlich begrenzt ist und dass das Beschäftigungsverhältnis in Deutschland besteht (EWG- VO Nr. 1408/71, Art. 14 Abs. 1 Buchst. a).

Eine Verlängerung für maximal weitere 12 Monate ist möglich, wenn die Gründe für die Verlängerung nicht vorhersehbar waren.

2. Entsendung für mehr als 12 Monate

Ist eine Entsendung von vornherein für mehr als 12 Monate geplant, ist eine "Ausnahmereinbarung" gemäß Art. 17 der EWG-VO 1408/71 möglich, die den Arbeitnehmer ebenfalls der deutschen Sozialversicherung unterstellt. In der Regel wird eine Ausnahmereinbarung für maximal vier Jahre erteilt.

Es handelt sich um eine Ermessensregelung. Voraussetzung für die Genehmigung einer solchen Ausnahmeregelung ist auf jeden Fall, dass die Beschäftigung nicht auf Dauer angelegt ist und dass der Arbeitgeber seinen Sitz in Deutschland hat. Sind diese Voraussetzungen gegeben und liegt die Vereinbarung auch im Interesse des Arbeitnehmers, wird dem Antrag nach Auskunft der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte in der Regel stattgegeben. Der Arbeitgeber muss sich zur Hälfte an den Pflichtbeiträgen beteiligen, wenn die Ausnahmereinbarung zustande kommt.

Wichtig ist, dass der Antrag vor Beginn der Tätigkeit im Ausland gestellt wird, spätestens kurz nach Aufnahme der Tätigkeit.

Ist vor der Abreise ins Ausland noch keine Entscheidung gefallen, in welchem Land der Arbeitnehmer beitragspflichtig ist, ist es empfehlenswert, die ausländische Stelle um Aussetzung der Beiträge zu ersuchen und der deutschen Stelle eine Fortzahlung der Bezüge anzubieten.

Der Antrag auf Erteilung einer Ausnahmereinbarung kann vom Arbeitnehmer und vom Arbeitgeber schriftlich, aber formlos gestellt werden. Es wird empfohlen, das Interesse des Arbeitnehmers, der deutschen Versicherungspflicht unterstellt zu bleiben, kurz zu begründen. (vgl. [Anlage 1](#) - Empfehlungen der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte zu Form und Inhalt dieses Antrags.

Zuständig ist die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland
Postfach 200 344
53170 Bonn
Tel.: 0228-9530.0
Fax: 0228-9530.600.

Wird hingegen der Ausnahmereinbarung nicht stattgegeben, unterliegt der Arbeitnehmer in Bezug auf die Sozialversicherung dem italienischen Recht. (Vgl. [Anlage 2](#) - Übersicht über die von Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu zahlenden Beiträge in Italien). In diesem Fall bleibt es für deutsche Staatsbürger möglich, in Deutschland freiwillig Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen und gegebenenfalls entsprechende Vereinbarungen im Arbeitsvertrag zu treffen.

Weitere Informationen können Sie der Broschüre "Beschäftigung im Europäischen Wirtschaftsraum" entnehmen, die Sie bei der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte Dezernat für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

10704 Berlin
Tel.: 030-865.1
Fax: 030-865.27379
bestellen können.

III. Steuerliche Aspekte

Für die steuerliche Behandlung des entsandten Mitarbeiters gilt das zwischen Italien und der Bundesrepublik Deutschland geschlossene Doppelbesteuerungsabkommen. Art. 15 bestimmt, dass Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit grundsätzlich in dem Staat zu versteuern sind, in dem der Arbeitnehmer ansässig ist. Der Arbeitnehmer muss daher grundsätzlich in dem Staat Steuern zahlen, in dem sich sein Lebensmittelpunkt befindet. Zumindest bei längerer Auslandstätigkeit ist dies Italien. Der Arbeitnehmer ist auch dann in Italien steuerpflichtig, wenn er sich für maximal 183 Tage des Steuerjahres in Deutschland aufhält und dort tätig wird, im Übrigen aber in Italien ansässig bleibt, Art 15 Abs. 2) Ziff. a). Eine Steuerpflicht in Deutschland und in Italien kann sich dann ergeben, wenn der Arbeitnehmer besondere Gründe dafür geltend gemacht werden, dass sich sein Lebensmittelpunkt in Deutschland befindet. Im letztgenannten Fall käme Art. 24 des Abkommens zur Anwendung, der Arbeitnehmer müsste in Deutschland und in Italien Steuern zahlen, wobei der Betrag der in Deutschland zu entrichtenden Einkommenssteuer auf die in Italien zu zahlende Steuer angerechnet würde.

(Vgl. [Anlage 3](#) - Steuern in Italien, I. natürliche Personen); [Anlage 4](#) - zitierte Vorschriften des Doppelbesteuerungsabkommens