



Arbeitnehmerentsendung nach Italien

(Stand 18.03.2019)

Das italienische Entsendegesetz (GvD Nr. 136/2016) verpflichtet ausländische Unternehmen, die Arbeitnehmer nach Italien entsenden,

- sich auf dem Internetportal des italienischen Arbeitsministeriums zu registrieren,
- die einzelnen Entsendungen zu melden,
- während der Entsendung und für zwei Jahre nach deren Beendigung bestimmte Unterlagen (auch in italienischer Sprache) aufzubewahren,
- zwei Ansprechpartner in Italien zu ernennen sowie
- bestimmte Arbeitsbedingungen des italienischen Rechts einzuhalten.

Die vorgesehenen Sanktionen für die Verletzung der obigen Verpflichtungen wurden ab dem 01.01.2019 um 20% erhöht und sind nun auf 180.000 € gedeckelt.

In der Folge werden die wichtigsten gesetzlich vorgesehenen Verpflichtungen zusammengefasst, denen entsendende Unternehmen obliegen (die Vorschriften zum Güter- und Personenverkehr sowie zur Arbeitnehmerüberlassung werden hier nicht behandelt).

I. Anwendungsbereich

- Unternehmen, die im Rahmen der Dienstleistungserbringung einen oder mehrere Arbeitnehmer zugunsten eines in Italien ansässigen oder niedergelassenen Unternehmens (ein Drittunternehmen, ein Unternehmen aus dem selben Konzern bzw. einer anderen Produktionsstätte) nach Italien entsenden. Voraussetzung ist hierbei, dass das Arbeitsverhältnis zwischen Entsendeunternehmen und entsandten Arbeitnehmern während des Entsendungszeitraumes bestehen bleibt.
- Arbeitnehmerüberlassungsgesellschaften, die Leiharbeiter an in Italien ansässigen Entleiher bzw. italienischen Produktionsstätten überlassen.
- Straßentransportunternehmen, die in Italien Kabotagebeförderungen durchführen.

II. Pflichten

1. Einhaltung der italienischen Arbeitsbedingungen

Für die Zeit der Entsendung unterliegt das Arbeitsverhältnis zwischen dem im Ausland ansässigen Arbeitgeber und seinen nach Italien entsandten Arbeitnehmern den Arbeitsbedingungen nach italienischem Recht. Maßgeblich sind dabei die Arbeitsbedingungen, die auf Arbeitnehmer Anwendung finden, die am Ort der Entsendung ähnliche Arbeitstätigkeiten ausüben. Unter „Arbeitsbedingungen“ versteht man **die italienischen gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorschriften** in Bezug auf

- a. Höchstarbeitszeit und Mindestruhezeit;
- b. bezahlter Mindestjahresurlaub;
- c. Mindestlöhne, inkl. Überstundenvergütung;
- d. vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung;
- e. Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz;
- f. Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen;
- g. Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen.

Ausnahme: Auf **Erstmontage- bzw. Einbauarbeiten**, die in einem Liefervertrag vorgesehen und unerlässlich für die Inbetriebnahme der gelieferten Güter sind und von qualifizierten oder spezialisierten Arbeitnehmern durchgeführt werden, finden die gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorschriften **bzgl. bezahlten jährlichen Mindesturlaub sowie Mindestlöhne** (inkl. Überstundenvergütung) keine Anwendung, wenn die Dauer der Entsendung **acht Tage nicht übersteigt** (bestimmte Bauarbeiten sind allerdings von dieser Ausnahme ausgeschlossen). **Alle anderen Verpflichtungen bleiben bestehen. Die Entsendung muss also u.a. auch unter der acht-Tage Schwelle gemeldet werden.**

2. Registrierung des Entsendeunternehmens

Das Entsendeunternehmen muss sich vorab auf dem Internetportal des italienischen Arbeitsministeriums (www.cliclavoro.gov.it) registrieren.

3. Meldung der Entsendung

Die Entsendung muss vom Entsendeunternehmen auf dem Portal **spätestens bis um 24:00 Uhr des dem ersten Entsendungstag in Italien vorangehenden Tages gemeldet werden**. Die einzutragende Informationen beziehen sich auf das Entsendeunternehmen und dessen gesetzlichen Vertreter, die ernannten

Ansprechpartner (s. Punkt II.5 und II.6), den italienischen Leistungsempfänger und dessen gesetzlichen Vertreter, Dauer und Ort der Entsendung sowie auf die entsendeten Arbeitnehmer.

4. Aufbewahrung von Unterlagen

Während der Entsendung und für zwei Jahre nach Beendigung der Entsendung ist das Entsendeunternehmen verpflichtet, folgende Unterlagen (samt Kopie in gedruckter oder elektronischer Form in italienischer Sprache) aufzubewahren:

- a. Arbeitsvertrag
- b. Lohnzettel
- c. Stundenzettel, aus denen Anfang, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit hervorgehen
- d. Nachweise über die Zahlung der Gehälter oder gleichwertige Unterlagen
- e. öffentliche Mitteilung über den Beginn des Arbeitsverhältnisses oder gleichwertige Unterlagen
- f. Zertifikat über die anzuwendenden Sozialsicherheitsvorschriften (A1-Bescheinigung)

Das Nichtvorliegen der italienischen Übersetzung der o.g. Unterlagen entspricht dem Nichtvorliegen der deutschen Unterlagen (s. Sanktionen, Punkt III.b.).

5. Ernennung eines Ansprechpartners mit Zustellungswohnsitz in Italien

Während der Entsendung und für zwei Jahre nach Beendigung der Entsendung ist das Entsendeunternehmen verpflichtet, einen Ansprechpartner mit Zustellungswohnsitz in Italien für den Empfang und die Übersendung von Dokumenten und Unterlagen zu beauftragen. Sollte diese Beauftragung unterbleiben, wird der Sitz des Leistungsempfängers als Rechtssitz des Entsendeunternehmens behandelt und die Sanktionen (s. Punkt III.c.) werden verhängt.

6. Ernennung eines vertretungsberechtigten Ansprechpartners

Während der Entsendung ist das Entsendeunternehmen verpflichtet, einen vertretungsberechtigten Ansprechpartner zu ernennen, welcher befugt ist, mit den Sozialpartnern zu verhandeln.

III. Sanktionen

- a. Im Falle der **Nichtmeldung der Entsendung** (Punkt II.3) sind Geldbußen i.H.v. 180,- bis 600,- Euro pro entsendeten Arbeitnehmer vorgesehen.
- b. Bei **Nichteinhaltung der Aufbewahrungspflicht** (Punkt II.4), fallen Geldbußen i.H.v. von 600,- bis 3.600,- Euro pro entsendeten Arbeitnehmer an.

Insgesamt dürfen die o.g. Strafen nicht höher als 180.000,- Euro sein.

- c. Bei **Nichternennung der Ansprechpartner** gem. Punkt II.5 und II.6, fallen Geldbußen i.H.v. von 2.400,- bis 7.200,- Euro pro nicht ernannten Ansprechpartner an.

Sollte eine Gesamtbeurteilung der zuständigen Behörde das Bestehen einer nicht tatsächlichen („unechten“) Entsendung ergeben, drohen darüber hinaus Geldbußen sowohl für das Entsendeunternehmen als auch für den Leistungsempfänger i.H.v. 60,- Euro pro Mitarbeiter pro Arbeitstag. Letztere Geldbuße darf nicht unter 6.000,- und nicht über 60.000,- Euro liegen.

Gerne unterstützt die DEinternational Italia, Dienstleistungsgesellschaft der AHK Italien, **deutsch- und englischsprachige Unternehmen** bei deren Registrierung auf dem Internetportal des italienischen Arbeitsministeriums, bei der Meldung der Entsendung sowie bei der vorgeschriebenen Übersetzung der notwendigen Unterlagen und steht für die Ernennung als Ansprechpartner zur Verfügung.

Kontakt:

Carolina Pajé
Leiterin „Recht & Steuern“
DEinternational Italia
Dienstleistungsgesellschaft der AHK Italien
Tel.: +39 02 398009 52
E-Mail: entsendung@deinternational.it

Talitha Schmidt
Project Manager – Lohnbuchhaltung
DEinternational Italia
Dienstleistungsgesellschaft der AHK Italien
Tel. +39 02 398009 19
E-Mail: entsendung@deinternational.it

Trotz größtmöglicher Sorgfalt übernehmen die AHK Italien und die DEinternational Italia Srl keine Haftung für die Vollständigkeit oder Richtigkeit der Angaben. Dieses Merkblatt wurde am 18.03.2019 erstellt und kann keine individuelle Rechtsberatung ersetzen.