



Arbeitnehmerentsendung nach Italien

(Stand 22.07.2019)

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 (z.B. Kunde oder Tochtergesellschaft) nach Italien entsenden. Voraussetzung ist hierbei, dass das Arbeitsverhältnis zwischen dem Entsendeunternehmen und dem entsandten Arbeitnehmer während des Entsendungszeitraumes bestehen bleibt. **ACHTUNG:** Es ist keine Mindestdauer der Entsendung vorgesehen, unter der die Meldepflicht nicht besteht.
- Arbeitnehmerüberlassungsgesellschaften, die Leiharbeiter an in Italien ansässigen Entleihern überlassen (direkte Arbeitnehmerüberlassung).
- Straßentransportunternehmen, die in Italien Kabotagebeförderungen durchführen.

II. Haftung

Jegliche Pflichten, die im italienischen Entsendegesetz vorgesehen sind, richten sich ausschließlich an das ausländische (z.B. deutsche) Unternehmen. Der italienische Leistungsempfänger kann dennoch in folgenden Sachverhalte zur Rechenschaft gezogen werden:

- a. gesamtschuldnerische Haftung gegenüber dem Arbeitnehmer, in Bezug auf das Gehalt und die Sozialabgaben für die Zeit der Entsendung, und
- b. Haftung im Falle einer unechten Entsendung.

Eine **unechte Entsendung** oder Scheinentsendung liegt vor, wenn durch den Anschein der Legalität italienisches Recht zu Arbeitsbedingungen und sozialer Sicherheit vorsätzlich umgegangen werden und so unlauterer Wettbewerb realisiert wird.

III. 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

Die **gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorschriften bzgl. bezahlten jährlichen Mindesturlaub sowie Mindestlöhne** (inkl. Überstundenvergütung) finden keine Anwendung 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, und deren Dauer acht Tage nicht übersteigt

(ausgenommen bestimmte Bauarbeiten). **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 erforderlichen Informationen beziehen sich auf das Entsendeunternehmen und dessen gesetzlichen Vertreter, die ernannten Ansprechpartner (s. Punkt III.5 und III.6), den italienischen Leistungsempfänger und dessen gesetzlichen Vertreter, Dauer und Ort der Entsendung sowie auf die entsandten 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. Gehaltsabrechnung
- 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 IV.b.).

5. Ernennung eines Ansprechpartners mit Zustellungswohnsitz in Italien

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

IV. Sanktionen

- a. Im Falle der **Nichtmeldung der Entsendung** (Punkt III.3) sind Geldbußen i.H.v. 180,- bis 600,- Euro pro entsandten Arbeitnehmer vorgesehen.

- b.** Bei **Nichteinhaltung der Aufbewahrungspflicht** (Punkt III.4), fallen Geldbußen i.H.v. von 600,- bis 3.600,- Euro pro entsandten Arbeitnehmer an.

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

- c.** Bei **Nichternennung der Ansprechpartner** gem. Punkt III.5 und III.6, fallen Geldbußen i.H.v. von 2.400,- bis 7.200,- Euro pro nicht ernannten Ansprechpartner an.
- d.** Sollte eine Gesamtbeurteilung der zuständigen Behörde das Bestehen einer „**unechten**“ **Entsendung** ergeben (Punkt II.), drohen darüber hinaus Geldbußen sowohl für das Entsendeunternehmen als auch für den Leistungsempfänger i.H.v. 60,- Euro pro Mitarbeiter pro Arbeitstag. Diese Geldbuße darf nicht unter 6.000,- und nicht über 60.000,- Euro liegen.
- e.** Bei **Rückfälligkeit innerhalb von drei Jahren** werden die obigen Sanktionen **um 40%** erhöht.

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,
- bei der vorgeschriebenen Übersetzung der notwendigen Unterlagen und
- steht für die Ernennung als Ansprechpartner zur Verfügung.

[Hier finden Sie weitere Informationen zu der Unterstützungsdienstleistung der AHK Italien.](#)

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 22.07.2019 erstellt und kann keine individuelle Rechtsberatung ersetzen.