



Arbeitnehmerentsendung nach Italien

(Stand 23.09.20)

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 2 Jahre nach deren Beendigung bestimmte Unterlagen aufzubewahren,
- zwei Ansprechpartner in Italien zu ernennen sowie
- bestimmte Arbeitsbedingungen des italienischen Rechts einzuhalten.

Die vorgesehenen Sanktionen für die Verletzung der obigen Verpflichtungen sind (teilweise) auf 180.000 € gedeckelt.

*In der Folge werden die wichtigsten gesetzlich vorgesehenen Verpflichtungen zusammengefasst, denen entsendende Unternehmen obliegen. Die mit * vermerkten Vorschriften sind am 30.09.20 in Kraft getreten.*

DEinternational Italia s.r.l. con socio unico

Sede legale / Sitz Via Gustavo Fara 26 - 20124 Milano - Italia

Capitale sociale / Grundkapital € 110.000

R.I. Milano 0591290968 REA Milano 1859546

C.F. - P. IVA 05931290968 Codice SDI USAL8PV

Tel +39 02 3980091 Fax +39 02 39800195

E-mail info@ahk.it

Pec amministrazione@pec.ahk-italien.it

www.ahk.it

I. Anwendungsbereich

- **Unternehmen**, die **im Rahmen der Dienstleistungserbringung** einen oder mehrere Arbeitnehmer zugunsten eines in Italien ansässigen oder niedergelassenen Unternehmens nach Italien entsenden. Voraussetzung ist hierbei, dass das Arbeitsverhältnis zwischen dem Entsendeunternehmen und dem entsandten Arbeitnehmer während des Entsendungszeitraumes bestehen bleibt.
- **Arbeitnehmerüberlassungsgesellschaften**, die Leiharbeiter an in Italien ansässigen Entleiher überlassen bzw. an in Deutschland ansässigen Entleiher überlassen, die die Leiharbeiter nach Italien entsenden. Sowohl im Falle der direkten als auch der indirekten Arbeitnehmerüberlassung muss die Entsendung durch das Leiharbeitsunternehmen (Verleiher) gemeldet werden. Hierbei obliegen dem Entleiher besondere Informationspflichten*.
- **Straßentransportunternehmen**, die in Italien Kabotagebeförderungen durchführen.

ACHTUNG: Es ist keine Mindestdauer der Entsendung vorgesehen, unter der die Meldepflicht nicht besteht.

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 Sachverhalten zur Rechenschaft gezogen werden:

- a. gesamtschuldnerische Haftung gegenüber dem Arbeitnehmer, in Bezug auf das Gehalt und die Sozialabgaben für die Zeit der Entsendung
- b. Haftung des italienischen Entleihers (es sind besondere Informationspflichten ggü. dem ausländischen Verleiher vorgesehen)*
- c. 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, soweit diese günstiger als im Herkunftsland sind*.

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
- h. angemessene Unterkunft für Arbeitnehmer, die von ihrem regelmäßigen Arbeitsplatz entfernt sind, wenn diese vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird*
- i. Zulagen oder Kostenerstattungen zur Deckung von Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten für Arbeitnehmer, die aus beruflichen Gründen nicht zu Hause wohnen*

Montageprivileg: 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 auch unter der acht-Tage Schwelle gemeldet werden.

1.1. Besonderheiten bei langfristigen Entsendungen (>12 bis 18 Monate)*

Bei Entsendungen, die länger als 12 Monate (und maximal, nach vorheriger Mitteilung an das italienische Arbeitsministerium, 18 Monate) dauern, finden **sämtliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des italienischen Rechts sowie der allgemein verbindlich erklärten italienischen Tarifverträgen** Anwendung, soweit diese günstiger als im Herkunftsland sind. **Ausgenommen** sind allein die Vorschriften zu

- Verfahren und Bedingungen für den Abschluss und die Beendigung des Arbeitsvertrags
- Wettbewerbsverbotsklauseln
- zusätzlichen betrieblichen Altersversorgungssystemen.

Die Entsendungsdauer kann mit einer begründeten Mitteilung an das italienische Arbeitsministerium auf 18 Monate verlängert 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.d.) 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. **Nichtmeldung der Entsendung** (Punkt III.3): 180,- bis 600,- € pro entsandten Arbeitnehmer
- b. **Nichteinhaltung der Aufbewahrungspflicht** (Punkt III.4): 600,- bis 3.600,- € pro entsandten Arbeitnehmer
- c. **Nichteinhaltung der Informationspflicht** seitens des italienischen Entleihers: 180,- bis 600,- € pro entsandten Arbeitnehmer*

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

- d. **Nichternennung der Ansprechpartner** gem. Punkt III.5 und III.6: 2.400,- bis 7.200,- € pro nicht ernannten Ansprechpartner
- e. **Nichteinhaltung der Informationspflicht** seitens des deutschen Entleihers: 500,- bis 1.500,- € pro entsandten Arbeitnehmer
- f. **„unechte“ Entsendung** (Punkt II.; für das Entsendeunternehmen und den Leistungsempfänger): 60,- € pro Mitarbeiter pro Arbeitstag (diese Geldbuße darf nicht unter 6.000,- und nicht über 60.000,- Euro liegen)

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 der Abwicklung jeglicher Verpflichtungen, die vom italienischen Arbeitnehmerentendegesetz vorgesehen sind. Insbesondere bei der

- Registrierung des Entsendeunternehmens auf dem Portal des italienischen Arbeitsministeriums
- Meldung der Entsendung
- vorgeschriebenen Übersetzung der notwendigen Unterlagen
- Ernennung des Zustellungs- und des gewerkschaftlichen Ansprechpartners

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@ahk.it

Maddalena Dulio

Project Manager – Entsendung

DEinternational Italia

Dienstleistungsgesellschaft der AHK Italien

Tel. +39 02 398009 60

E-Mail: entsendung@ahk.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 30.09.2020 erstellt und kann keine individuelle Rechtsberatung ersetzen.