

Entsendung von Arbeitnehmern nach Italien (GvD Nr. 136/2016)

Mit dem GvD Nr. 136/2016, das am 22.07.2016 in Kraft getreten ist, wurde die Richtlinie 2014/67/EU ins italienische Recht umgesetzt. Die tatsächliche Umsetzung der im neuen italienischen Arbeitnehmer-Entsendegesetz vorgesehenen Verpflichtungen für im EU-Ausland ansässige Unternehmen, die Arbeitnehmer nach Italien entsenden, ist rechtskonform ab dem 26.12.2016 möglich geworden. *In der Folge werden die wichtigsten gesetzlich vorgesehenen Verpflichtungen zusammengefasst, die entsendenden Unternehmen obliegen.*

I. Auf wen findet das neue italienische Arbeitnehmer-Entsendegesetz Anwendung?

- Unternehmen, die in einem EU-Mitgliedstaat ansässig sind und welche im Rahmen der Dienstleistungserbringung einen oder mehrere Arbeitnehmer zugunsten eines anderen Unternehmens (aus dem selben Konzern, einer anderen Produktionsstätte oder eines Drittunternehmens) nach Italien entsenden. Voraussetzung ist hierbei, dass das Arbeitsverhältnis mit dem entsendeten Arbeitnehmer während des Entsendungszeitraumes bestehen bleibt.
- Arbeitnehmerüberlassungsgesellschaften, die in Italien ansässigen Entleihern oder italienischen Produktionsstätten Leiharbeitnehmer überlassen.
- Straßentransportunternehmen (Transport von Waren oder Personen) mit regelmäßiger Kabotage, wenn dem in einem EU-Mitgliedsstaat ansässigen Beförderungsunternehmen erlaubt ist, in einem anderen Mitgliedsstaat Tätigkeiten des Straßenverkehrs im Auftrag von Dritten durchzuführen.

II. Ab wann findet das neue italienische Arbeitnehmer-Entsendegesetz Anwendung?

Die im neuen italienischen Arbeitnehmer-Entsendegesetz vorgesehenen Vorschriften und Verpflichtungen finden **ab dem 22.07.2016** Anwendung.

Im Falle von **Entsendungen, die nach dem 26.12.2016 stattfinden**, muss eine Vorabmeldung gem. Punkt III.2 erfolgen.

Im Falle von **Entsendungen, die nach dem 22.07.2016 begonnen wurden und am 26.01.2017 noch nicht abgeschlossen sind**, muss bis zum 26.01.2017 eine „nachträgliche Vorabmeldung“ vorgenommen werden.

Von einer Vorabmeldungspflicht sind demzufolge **lediglich die Entsendungen ausgeschlossen**, die

- vor dem 22.07.2016 begonnen wurden oder
- nach dem 22.07.2016 begonnen und vor dem 26.01.2017 beendet wurden.

III. Welche Pflichten sieht das neue italienische Arbeitnehmer-Entsendegesetz vor?

1. Für die Zeit der Entsendung **unterliegt das Arbeitsverhältnis zwischen dem im Ausland ansässigen Arbeitgeber und seinen nach Italien entsandten Arbeitnehmern den italienischen Arbeitsbedingungen**. Diese finden nämlich auf Arbeitnehmer, die am Ort der Entsendung ähnliche Arbeitstätigkeiten ausüben, Anwendung. 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 Informationen zu den Arbeitsbedingungen sowie die von einigen branchenspezifischen Tarifverträgen vorgesehenen Mindestlöhne sind auf der [Internetseite des italienischen Arbeitsministeriums](#) in italienischer und englischer Sprache zu finden.

Ausnahme: Die gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorschriften für den bezahlten jährlichen Mindesturlaub sowie für Mindestlöhne (inkl. Überstundenvergütung) finden 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, dann keine Anwendung, wenn die Dauer der Entsendung **acht Tage nicht übersteigt** (bestimmte Bauarbeiten sind von dieser Ausnahme ausgeschlossen).

2. Die Entsendung muss vom entsendenden Unternehmen beim italienischen Arbeitsministerium spätestens bis um 24:00 Uhr des dem ersten Entsendungstag in Italien vorangehenden Tages vorab gemeldet werden. Das entsendende Unternehmen muss sich hierfür beim Internetportal des italienischen Arbeitsministeriums <https://www.cliclavoro.gov.it/Pagine/Registrazione.aspx> registrieren und ein entsprechendes Entsendungsvorabmeldungsformular ausfüllen und übermitteln (*Stand 30.03.17: die Registrierung ist nur in italienscher Sprache möglich, während die Ausfüllanleitung auch auf Englisch zur Verfügung stehen*). Die auszufüllenden Felder des Formulars UNI_Distacco_UE, bzw. UNI_CAB_UE im Falle von Waren- oder Personenkabotage, beziehen sich auf Informationen zum entsendenden Unternehmen und dessen gesetzlichen Vertreter, zur ernannten Bezugsperson (s. Punkt III.4), zum Leistungsempfänger, zu Dauer und Sitz der Entsendung sowie zu den entsendeten Arbeitnehmern.

Weitere vorgesehene Meldungen sind die „nachträgliche Vorabmeldung“ (s. Punkt II.), die Aufhebung (sollten bereits mitgeteilte „wesentliche“ Informationen abgeändert bzw. gelöscht werden müssen), die Abänderung (sollten bereits mitgeteilte „nicht wesentliche“ Informationen abgeändert werden müssen).

3. Während der Entsendung und für zwei Jahre nach Beendigung der Entsendung ist das entsendende Unternehmen verpflichtet,
- a. folgende Unterlagen (samt Kopie in gedruckter oder elektronischer Form in italienischer Sprache) aufzubewahren: den Arbeitsvertrag; die Lohnzettel; die Stundenzettel, aus denen Anfang, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit hervorgehen; Nachweise über die Zahlung der Gehälter oder gleichwertige Unterlagen; die öffentliche Mitteilung über den Beginn des Arbeitsverhältnisses oder gleichwertige Unterlagen; das Zertifikat über die anzuwendenden Sozialsicherheitsvorschriften (A1-Bescheinigung);
 - b. einen Ansprechpartner mit Zustellungswohnsitz in Italien für den Empfang und die Übersendung von Akten und Dokumenten zu beauftragen. Sollte diese Beauftragung unterbleiben, wird der Sitz des entsendenden Unternehmens zum Ort des Rechtssitzes des Leistungsempfängers.
4. Während der Entsendung ist das entsendende Unternehmen verpflichtet, einen vertretungsberechtigten Ansprechpartner zu ernennen, welcher befugt ist, mit den Sozialpartnern zu verhandeln.

IV. Welche Strafen drohen bei der Verletzung der o.g. Pflichten?

- Im Falle der Nichtanmeldung der Entsendung (Punkt III.2) sind Geldbußen i.H.v. 150,- bis 500,- Euro pro entsendeten Arbeitnehmer vorgesehen.
- Bei Nichteinhaltung der in Punkt III.3.a genannten Aufbewahrungspflicht, fallen Geldbußen i.H.v. von 500,- bis 3.000,- Euro pro entsendeten Arbeitnehmer an.
- Für den Fall, dass keine Ansprechpartner gem. Punkt III.3.b und III.4 ernannt werden, fallen Geldbußen i.H.v. von 2.000,- bis 6.000,- Euro an.

Insgesamt dürfen die o.g. Strafen nicht höher als 150.000,- Euro sein. Sollte sich nach einer Gesamtbeurteilung der zuständigen Behörde das Bestehen einer nicht tatsächlichen („unechten“) Entsendung ergeben, drohen darüber hinaus Geldbußen sowohl für das entsendende Unternehmen als auch für den Leistungsempfänger i.H.v. 50,- Euro pro Mitarbeiter für jeden Arbeitstag. Letztere Geldbuße darf nicht unter 5.000,- und nicht über 50.000,- Euro liegen.

Gerne unterstützen die DEinternational Italia, Dienstleistungsgesellschaft der AHK Italien, und das *Netzwerk „Recht & Steuern“* deutsche Unternehmen bei deren Registrierung in dem Internetportal des italienischen Arbeitsministeriums, bei der Vorabmeldung der Entsendung sowie bei der vorgeschriebenen Übersetzung der notwendigen Unterlagen und stehen für die Ernennung als Ansprechpartner gem. Punkt III.3.b und III.4 zur Verfügung.

Kontakt:

Carolina Pajé

Leiterin Netzwerk „Recht & Steuern“

DEinternational Italia

Dienstleistungsgesellschaft der AHK Italien

Tel.: +39 02 398009 52

E-Mail: paje@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 30.03.2017 erstellt und kann keine individuelle Rechtsberatung ersetzen.