



graber partner®

wirtschaft - recht - steuern

Gutachten

Anmeldung Arbeitnehmer in Italien



Graber & Partner GmbH Freiberufergesellschaft · Rienzfeldstraße 30, I-39031 Bruneck (BZ) · www.graber-partner.com
+39 0474 572 900 · info@graber-partner.com · PEC: graberpartner@arubapec.it · Steuer-, MwSt., UID-Nummer: IT 01590740211
Eingetragen im Handelsregister Bozen · Gesellschaftskapital 100.000 € zur Gänze eingezahlt · Empfängerkodex SDI: USAL8PV

Raiffeisenkasse Bruneck · IBAN: IT 45 Y 08035 58242 000300014257 · Swift-Bic-Code: RZSBIT21005
Südtiroler Sparkasse · IBAN: IT 57 M 06045 58240 000000058100 · Swift-Bic-Code: CRBZIT2B070

Allgemeines zur Anmeldung eines Arbeitnehmers in Italien

Unter bestimmten Voraussetzungen ist es möglich, einen Arbeitnehmer in Italien zu beschäftigen, ohne dabei eine Betriebsstätte mit allen damit verbundenen Vorschriften (Buchhaltung, Jahresabschluss, Einkommens- und Mehrwertsteuerpflichten) zu kreieren.

Unabhängig davon, ob eine Betriebsstätte vorliegt oder nicht, sind immer alle tarifvertraglichen und sozialversicherungsrechtlichen Aspekte zu beachten, sowie die Sozialbeiträge und Lohnsteuern über ein italienisches Bankkontokorrent zu bezahlen.

Die Anmeldung eines Arbeitnehmers in Italien ist von der sogenannten Entsendung bzw. vom Außendienst zu unterscheiden. Siehe hierfür unser Gutachten zur [Entsendung nach Italien](#).

Bei Beschäftigung eines lohnabhängigen Mitarbeiters, welcher seinen Lebensmittelpunkt in Italien hat (üblicher Aufenthaltsort, Familie/Wohnort und/oder Aufenthaltsdauer über 183 Tage im Jahr in Italien), muss der Arbeitsvertrag und die Lohnabrechnung nach italienischem Arbeitsrecht erstellt werden. Zudem gilt zu beachten, dass Italien arbeitnehmerfreundlich ist und die Arbeitnehmervertretung (Gewerkschaften, Gesetzgebung) sehr stark ist.

Der italienische Arbeitnehmer darf nur für die Erbringung von Dienstleistungen (Service, Instandhaltung, Wartung, Programmierung, Übersetzung, Datenpflege usw.) zuständig sein. Eine dauerhafte Schlüsselrolle beim Verkauf, auch wenn der Vertragsabschluss standardisiert und über das Mutterhaus erfolgt, begründet laut OECD-Musterabkommen bereits eine sogenannte „Vertreter-Betriebsstätte“ mit allen damit einhergehenden Konsequenzen (siehe hierfür unser Gutachten zur [Betriebsstätte in Italien](#)).

Arbeitsvertrag in Italien

Ein Arbeitsvertrag nach italienischem Recht muss den gesetzlichen und kollektivvertraglichen (tarifvertraglichen) Bestimmungen entsprechen. In Italien wird für jede Tätigkeit ein passender Kollektivvertrag (Tarifvertrag) angewandt, welcher sich an der effektiven und vorwiegenden Tätigkeit des Mutterhauses (laut Handelsregister-/Firmenbuchauszug) orientiert.

Der anzuwendende Kollektivvertrag sowie die Qualifizierung des Arbeitnehmers geben den Rahmen der Tätigkeit vor; die Details werden dann im zweisprachigen Arbeitsvertrag (deutsch/italienisch) vereinbart. Nachfolgend die wichtigsten Elemente des Vertrags:

Art des Vertrages (befristet oder unbefristet)

Ein befristeter Arbeitsvertrag kann in Italien bis zu einer Höchstdauer von einem Jahr, ohne Angabe von Gründen, abgeschlossen werden. Ein unbefristeter Arbeitsvertrag kann vom Arbeitgeber nach Ablauf der Probezeit nur unter Angabe von objektiven Gründen aufgelassen werden, welche in der Praxis nur in den seltensten Fällen bestehen. Der Mitarbeiter hingegen kann den Vertrag jederzeit unter Einhaltung der gesetzlichen Frist und ohne Angabe von Gründen kündigen.

Qualifizierung

Der Arbeitnehmer wird je nach ausgeübter Tätigkeit (z.B. Fachberater, Techniker, Servicemitarbeiter), Kompetenz und Verantwortung in die vom Kollektivvertrag dafür vorgesehene Kategorie eingestuft. Die Kategorie regelt unter anderem das Grundgehalt, die Dauer der Probezeit und die Dauer der Kündigungsfrist.

Arbeitsort – Büro oder Home-Office

Der Arbeitsort kann eine vom Unternehmen zur Verfügung gestellte Räumlichkeit (normalerweise ein Büro) oder das Home-Office sein. Auch wenn sich der Arbeitnehmer vorwiegend im Außendienst befindet, muss im Arbeitsvertrag ein Arbeitsort (entweder im Büro oder im Home-Office) angegeben werden.

Vom Home-Office spricht man, wenn ein Unternehmen es seinem Arbeitnehmer erlaubt, seine Tätigkeit ganz oder teilweise von zu Hause aus zu verrichten. Der Arbeitnehmer bleibt dabei in seinem lohnabhängigen Arbeitsverhältnis gemeldet und ist dementsprechend auch versichert. Für Unternehmen ohne feste Geschäftseinrichtung in Italien bietet das Home-Office häufig eine gute und kostengünstige Alternative zur Anmietung von Büroräumen oder Coworking Spaces. Die notwendigen Mittel, um der Arbeitstätigkeit nachkommen zu können (z. B. PC, Drucker, Handy, Büromaterial) stellt normalerweise der Arbeitgeber, dies kann aber auch anderweitig vereinbart werden. Für die Nutzung des Wohnortes als Arbeitsort werden keinerlei Spesen durch den Arbeitgeber übernommen, somit besteht auch keine Verfügungsmacht.

Unabhängig davon, ob sich der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers im Firmengebäude oder zu Hause befindet, gelten dieselben Regeln, d. h. es gelten feste Arbeitszeiten (und auch nur in diesen muss der Arbeitnehmer erreichbar sein) und es müssen auch die in Italien vorgeschriebenen Bestimmungen zur Arbeitssicherheit eingehalten werden. Natürlich muss beim Home-Office zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Vertrauensverhältnis bestehen, da nicht bzw. nur schwer kontrolliert werden kann, wie viel Zeit der Arbeitnehmer effektiv am Arbeitsplatz verbringt. Mit entsprechenden Lohnvereinbarungen (z. B. Überstundenpauschale) kann dem etwas entgegengewirkt werden.

Die Arbeit aus dem Home-Office an sich löst noch keine Betriebsstätte in Italien aus, jedoch muss vor der Anmeldung des Arbeitnehmers in Italien immer auch die Tätigkeit und das Aufgabengebiet geprüft werden. Unter bestimmten Voraussetzungen kann die Anstellung de facto eine Betriebsstätte auslösen. Dies gilt vor allem bei der Anstellung von Vertriebsmitarbeitern, aber unter Umständen auch, wenn der Arbeitnehmer Tätigkeiten ausübt, welche nicht als „Hilftätigkeiten“ angesehen werden können. Details hierzu finden Sie auf unserer Seite [Betriebsstätte in Italien](#). Zudem empfehlen wir eine individuelle Prüfung der Situation.

Arbeitszeit (Vollzeit oder Teilzeit)

Ein Vollzeitvertrag sieht 40 Wochenarbeitsstunden vor. Sämtliche darüber hinaus geleisteten Stunden werden als Überstunden vergütet bzw. mit einer Überstundenpauschale (siehe Punkt Überstundenpauschale) abgegolten. Wenn der Arbeitsvertrag weniger als 40 Wochenstunden vorsieht, spricht man von einem Teilzeit-Arbeitsverhältnis.

Probezeit

Die Dauer der Probezeit wird vom Kollektivvertrag vorgegeben und kann weder mittels Vereinbarung verlängert noch für einen längeren Zeitraum angesetzt werden. Sie dient als Testphase für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer.

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angabe von Gründen von beiden Seiten aufgelöst werden. Auf die Anwendung der Probezeit kann auch verzichtet werden.

Jahresbruttoentlohnung

Der Jahresbruttolohn wird auf 13 bzw. 14 Monatsgehälter (je nach Kollektivvertrag) aufgeteilt.

Eine Besonderheit im italienischen Recht ist die Auszahlung der sogenannten Abfertigung, welche ca. einem Monatsgehalt pro Jahr entspricht und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in jedem Fall geschuldet ist und somit nicht mit der Abfindung zu vergleichen ist.

Überstundenpauschale

Ein Teil des Jahresbruttolohnes kann als Überstundenpauschale definiert werden. Dadurch sind eventuell geleistete Überstunden bis zu einem vom Kollektivvertrag vorgegebenen Maximum an Überstunden pro Kalenderjahr bereits abgegolten und müssen dem Arbeitnehmer somit nicht zusätzlich entlohnt werden.

Zusätzliche Vereinbarungen

Prämien- und Bonuszahlungen, Zielvereinbarungen

Zusätzlich zur Jahresbruttoentlohnung können weitere Prämien- oder Bonuszahlungen im Rahmen von Zielvereinbarungen festgelegt werden.

Dienstwagen

Wenn das Unternehmen dem Arbeitnehmer ein Dienstfahrzeug zur Verfügung stellt, muss geregelt werden, ob dieses ausschließlich für berufliche Zwecke oder auch privat benutzt werden darf. Im Falle einer Privatnutzung ist der geldwerte Vorteil (fringe benefit) zu versteuern. Fahrzeuge mit nicht-italienischem Kennzeichen können vom Arbeitnehmer in Italien verwendet werden, sofern eine entsprechende Dokumentation sowie die Eintragung in das nationale Verzeichnis für Auslandsfahrzeuge (REVE) vorgenommen wird.

Spesenvergütung

Für Spesen, welche z. B. im Rahmen von Außendiensten anfallen, gibt es verschiedene Möglichkeiten der Rückvergütung:

- Firmenkreditkarte: die Spesen werden vom Mitarbeiter mit einer Firmenkreditkarte bezahlt,
- Rückvergütung laut Belegen, welche mittels Aufstellung dokumentiert werden müssen,
- Spesenpauschale: der Arbeitnehmer erhält eine tägliche Spesenpauschale, mit welcher die Spesen für Bewirtung und Unterkunft pauschal abgedeckt sind
- Gemischte Form: Kombination aus einer Spesenpauschale und Rückvergütung laut Belegen.

Sonstiges

Im Arbeitsvertrag können zusätzliche Regelungen vereinbart werden, z. B. in Bezug auf Nebenbeschäftigungen und Beteiligungen, Rangverhältnisse, Konkurrenzverbot, Geheimhaltungspflicht, Disziplinarmaßnahmen, Erfindungen und Schutzrechte, zur Verfügung gestellte Hilfsmittel bzw. Arbeitsgeräte (Handy, Laptop) und deren Rückgabe.

Entlohnung, Lohnkosten und Lohnnebenkosten in Italien

Die Lohnkosten und die damit verbundene Entlohnung des Arbeitnehmers spielen bei der Vertragsvorbereitung und Verhandlung mit dem Mitarbeiter eine übergeordnete Rolle. Die Lohnkosten setzen sich aus dem Bruttolohn und den Lohnnebenkosten (Sozial- und Krankenversicherung, Unfallversicherung und sonstige spezifische Abgaben) zusammen.

Bei der Vertragsverhandlung dient die Bruttoentlohnung als Basis, da kollektivvertragliche und persönliche Gegebenheiten des Mitarbeiters (Anzahl der Monatsgehälter, Freibeträge für zu Lasten lebende Familienmitglieder, Steuerprogression usw.) die Nettoentlohnung wesentlich beeinflussen können. Die Abfertigung von ca. einem Monatsgehalt pro Dienstjahr steht zusätzlich zur Jahresbruttoentlohnung zu. In der Berechnung der gesamten Lohnkosten ist die Abfertigung jedoch bereits enthalten, da es sich um Lohnnebenkosten handelt.

Sobald Klarheit über die Entlohnung besteht, können wir für Sie die genauen jährlichen Personalkosten berechnen. Als Richtwert kann auf das Bruttojahresgehalt ein Aufschlag von 40% hinzugechnet werden, um die Jahreskosten inkl. Lohnnebenkosten in Italien zu ermitteln.

Arbeitssicherheit & Arbeitsmedizin

Bei Einstellung eines Arbeitnehmers in Italien sind, unabhängig von der Art der ausgeübten Tätigkeit, Bestimmungen in Bezug auf die Arbeitssicherheit einzuhalten. Bitte wenden Sie sich hierfür an ein Beratungsunternehmen Ihres Vertrauens. Falls Ihnen keines bekannt ist, können Sie sich an unseren Kooperationspartner De Monte & Partner GmbH www.demonte-partner.com wenden. Dieser arbeitet unabhängig von uns und auf eigene Rechnung.

Des Weiteren ist bei Anstellung von Arbeitnehmern ein Betriebsarzt zu ernennen, welcher mitverantwortlich für die Gesundheit der Arbeitnehmer ist. Dieser sollte sich in der Nähe des Arbeits- oder Wohnsitzes des Arbeitnehmers befinden.


Fazit zur Anmeldung von Arbeitnehmern in Italien

Die Registrierung als Arbeitgeber zur Beschäftigung eines Arbeitnehmers in Italien ist eine kostengünstige und einfache Möglichkeit, auf dem italienischen Markt Fuß zu fassen. Zudem stellt diese oft eine Probephase für die Wirtschaftlichkeit einer eventuellen Niederlassung (Tochtergesellschaft) in Italien dar (siehe auch unser Gutachten zur [Tochtergesellschaft in Italien](#)).

Durch unsere Kenntnisse der deutschen und italienischen Sprache und Mentalität, sowie der gesetzlich verankerten deutschen Amtssprache in Südtirol, können wir für Sie die Dokumente zweisprachig abfassen und öffnen Ihrem Unternehmen somit das Tor zum italienischen Markt.

Für ein unverbindliches, kostenloses Erstgespräch stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.



 +39 / 0474 / 572900

 info@graber-partner.com

Hermann Andrä Graber - Wirtschaftsprüfer & Steuerberater in Italien