



graber partner®

wirtschaft - recht - steuern

Gutachten

Anmeldung Arbeitnehmer in Italien



I-39031 Bruneck (BZ), Rienzfeldstraße 30 · Tel: +39 0474 572 900 · Fax: +39 0474 572 990 · kanzlei@graber-partner.com

Graber & Partner GmbH · Gesellschaftskapital 100.000 Euro, zur Gänze eingezahlt · www.graber-partner.com
Eingetragen im Handelsregister Bozen · Steuer- und MwSt.- UID-Nummer: IT 01590740211

Raiffeisenkasse Bruneck IBAN: IT 45 Y 08035 58242 000300014257 · Südtiroler Sparkasse IBAN:
IT 57 M 06045 58240 00000058100 · Südtiroler Volksbank IBAN: IT 55 T 05856 58240 010570153203

Allgemeines

Unter bestimmten Voraussetzungen ist es möglich, einen Arbeitnehmer in Italien zu beschäftigen, ohne dabei eine Betriebsstätte mit allen damit verbundenen Vorschriften (Buchhaltung, Bilanz, 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 Mitarbeiters 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 Mitarbeiter 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

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 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 Mitarbeiter 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 den Basislohn, die Dauer der Probezeit und die Dauer der Kündigungsfrist.

Arbeitsort

Der Arbeitsort kann eine vom Unternehmen zur Verfügung gestellte Räumlichkeit oder im Falle eines Home-Office die Wohnadresse des Mitarbeiters sein.

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 Jahresbruttoentlohnung) abgegolten. Wenn der Arbeitsvertrag weniger als 40 Wochenstunden vorsieht, spricht man von einem Teilzeit-Arbeitsverhältnis.

Probezeit

Die Dauer der Probezeit wird vom Kollektivvertrag vorgegeben. Sie dient als Testphase für den Arbeitgeber und den Mitarbeiter.

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 bereits abgegolten und müssen dem Mitarbeiter 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 Mitarbeiter 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.

Spesenvergütung

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

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

Die Lohnkosten und die damit verbundene Entlohnung des Mitarbeiters 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% hinzurechnet werden, um die Jahreskosten zu ermitteln.

Arbeitssicherheit

Bei Einstellung eines Mitarbeiters 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 GmbH (<http://www.demonte-ecker.com>) wenden. Dieser arbeitet unabhängig von uns und auf eigene Rechnung.

Fazit

Die Registrierung als Arbeitgeber zur Beschäftigung eines Mitarbeiters 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 Kenntnis 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.



Tel.: +39 / 0474 / 572900

E-Mail: kanzlei@graber-partner.com

Dr. Hermann Andrä Graber