



Arbeitnehmerentsendung nach Italien

(Stand 11.09.2025)

Das italienische Entsendegesetz (GvD Nr. 136/2016) verpflichtet ausländische Unternehmen, die Arbeitnehmer nach Italien entsenden,

- sich auf dem Meldeportal des italienischen Arbeitsministeriums zu registrieren (der gesetzliche Vertreter bzw. ein Bevollmächtigter des Unternehmens muss dafür über eine **elektronische Signatur** verfügen),
- die Entsendungen zu melden,
- bestimmte Unterlagen (auch in italienischer Sprache) aufzubewahren,
- zwei Ansprechpartner 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 Entsendeunternehmen obliegen.

DEinternational Italia S.r.l.
società unipersonale

Sede legale/Rechtssitz Via Gustavo Fara 26 - 20124 Milano
E-mail info@ahk.it
PEC amministrazione@deinternational.mailcert.it

C.F.-P.IVA / USt.ID-Nr. 05931290968
R.I. Mil. 05931290968 Capit. sociale €110.000 i.v.
Codice SDI KIWCMRG

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.
- **Direkte und indirekte Arbeitnehmerüberlassung** (Leiharbeitnehmer werden an in Italien ansässigen Entleiher überlassen bzw. an ein in Deutschland ansässigen Entleiher überlassen, der die Leiharbeitnehmer nach Italien entsendet): Die Entsendung muss durch das Leiharbeitsunternehmen (Verleiher) gemeldet werden. Hierbei obliegen dem Entleiher und dem in Italien ansässigen Leistungsempfänger besondere Informationspflichten.
- **Straßentransportunternehmen**, die in Italien Kabotagebeförderungen durchführen.

ACHTUNG: Es ist keine Mindestdauer der Entsendung vorgesehen, unter welcher 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 Entleihers sowie des in Italien ansässigen Leistungsempfängers im Falle der direkten bzw. indirekten Arbeitnehmerüberlassung
- 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 umgangen 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 i.Z.m. 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

sog. 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 Monate)

Bei langfristigen Entsendungen (= Entsendungen, die, nach vorheriger begründeter Mitteilung an das italienische Arbeitsministerium, zwischen 12 und 18 Monaten dauern) finden **sämtliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des italienischen Rechts sowie der allgemein verbindlich erklärten italienischen Tarifverträge** 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.

1.2. Berechnung der Entsendungsdauer

Im Falle von aufeinanderfolgenden Entsendungen eines Mitarbeiters zu demselben Leistungsempfänger in Italien, wird die zweite Entsendung nur dann als separat behandelt, wenn ein Zeitraum von mindestens zwei Monaten zwischen den Entsendungen vergangen ist. Andernfalls werden, zum Zwecke der Berechnung der Entsendungsdauer, die zwei Entsendezeiträume samt dem Zeitraum zwischen den Entsendungen als ein einziger Entsendungszeitraum berechnet. Diese Zusammenführung der Entsendezeiträume könnte auch dann stattfinden, wenn z.B. die Leistungsempfänger unterschiedlich aber verbunden sind (bspw. sie sind Konzernunternehmen) und ein Umgehungsvorhaben nachgewiesen werden kann.

2. Registrierung auf dem Internetportal des italienischen Arbeitsministeriums

Ausländische Entsendeunternehmen müssen sich aktuell über die Funktion „Utenti Esteri“ auf dem Meldeportal des italienischen Arbeitsministeriums registrieren. Dabei ist die vorherige Registrierung des gesetzlichen Vertreters bzw. eines vertretungsbefugten Bevollmächtigten, der über eine elektronische Signatur verfügen muss, erforderlich.

3. Meldung der Entsendung

Die Entsendung muss vom Entsendeunternehmen **vor Einsatzbeginn in Italien** auf dem Portal gemeldet werden.

Die hierfür 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

Für die Zeit 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

Für die Zeit 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 Entsendeunternehmens als Rechtssitz des Leistungsempfängers behandelt. Die Sanktionen (s. Punkt IV.d.) werden trotzdem verhängt.

6. Ernennung eines vertretungsberechtigten Ansprechpartners

Für die Zeit 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 Informations- und Übersendungspflicht** seitens des italienischen bzw. deutschen 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 Informations- und Aufbewahrungspflicht** seitens des italienischen Entleihers bzw., bei indirekter Arbeitnehmerüberlassung, des in Italien ansässigen Leistungsempfängers: 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,- € liegen)

Bei **Rückfälligkeit innerhalb von drei Jahren** werden die obigen Sanktionen **um 40%** erhöht.

V. Baustellenführerschein

Seit dem 01.10.2024 müssen Unternehmen und Selbständige, die auf temporären oder mobilen Baustellen gem. Art. 89 it. Arbeitssicherheitsgesetz (GvD Nr. 81/08) tätig sind, über einen sogenannten „Baustellenführerschein“ verfügen, der von der italienischen Nationalen Arbeitsaufsichtsbehörde (INL) ausgestellt wird. Weitere Informationen finden Sie im [Merkblatt Baustellenführerschein in Italien](#).

Gerne unterstützt die DEinternational Italia, Dienstleistungsgesellschaft der AHK Italien, **deutsch- und englischsprachige Unternehmen** bei der Abwicklung jeglicher Verpflichtungen, die vom italienischen Arbeitnehmerentsendegesetz 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
- Monitoring der Entsendungszeiträume (samt Pausen)

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

Kontakt:

Carolina Pajé

Leiterin „Recht & Steuern“

DEinternational Italia Srl

Dienstleistungsgesellschaft der AHK Italien

Tel.: +39 02 398009 52

E-Mail: entsendung@ahk.it

Maddalena Dulio

Team Coordinator Entsendung

DEinternational Italia Srl

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 11.09.2025 erstellt und kann keine individuelle Rechtsberatung ersetzen.



DEinternational Italia S.r.l.
società unipersonale

Sede legale/Rechtssitz Via Gustavo Fara 26 - 20124 Milano
E-mail info@ahk.it
PEC amministrazione@deinternational.mailcert.it

C.F.-P.IVA / USt.ID-Nr. 05931290968
R.I. Mil. 05931290968 Capit. sociale €110.000 i.v.
Codice SDI KIWCMRG

DEinternational Italia è una società di servizi della Camera di Commercio Italo-Germanica (AHK Italien).
DEinternational Italia ist eine Dienstleistungsgesellschaft der Deutsch-Italienischen Handelskammer (AHK Italien).