

Der neue Entlassungsschutz 2018

Der neue Entlassungsschutz greift nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Arbeiter, Angestellte und höhere Angestellte, ausgeschlossen sind leitende Angestellte), die ab dem 7. März 2015 neu aufgenommen werden oder deren befristetes Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umgewandelt wird. Auch die Lehrverträge, die nach erfolgter Qualifizierung beim selben Arbeitgeber ohne Unterbrechung weitergeführt werden, fallen unter diese Regelung. Gleichzeitig gilt der neue Entlassungsschutz auch für jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vor dem 7. März 2015 aufgenommen wurden, aber deren Arbeitgeber die Grenze der 15 Beschäftigten erst nach dem 7. März 2015 überschritten hat. Laut Einschätzung führender Arbeitsrechtsexperten greift der neue Entlassungsschutz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in einem öffentlichen Dienstverhältnis stehen, nicht.

Achtung: Das Delegierungsgesetz spricht nur von Neuaufnahme, das Legislativdekret der Regierung weitet den neuen Entlassungsschutz auch auf die Umwandlung von bereits bestehenden Arbeitsverträgen aus (eccesso di delega). Es besteht daher die Möglichkeit, dass eine Klage wegen Verfassungswidrigkeit eingereicht werden könnte (Artikel 1, Absatz 2 des GvD. vom 4. März 2015, Nr. 23, i.g.F.).

Der volle reale Kündigungsschutz

Der volle reale Kündigungsschutz laut Artikel 18, Absatz 1 des G. vom 21. März 1970, Nr. 300, i.g.F. greift nach wie vor bei allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, unabhängig davon ob, sie bei Betrieben mit mehr oder weniger als 15 Beschäftigten arbeiten, falls folgende Entlassungsgründe bestehen:

1. **Entlassung aus diskriminierenden Gründen:** Entlassung wegen politischer Ausrichtung oder religiöser Gesinnung, rassistischen, sprachlichen, sexuellen Beweggründen, Altersgründen, Behinderung, aufgrund Gewerkschaftstätigkeit (Artikel 4, G. Nr. 604/1966 und Artikel 15, G. Nr. 300/1970);
2. **Entlassung, die zeitlich gesehen, unmittelbar vor bzw. nach der Eheschließung gegenüber der Arbeitnehmerin ausgesprochen wird** (vom Zeitpunkt der Anfrage zwecks Veröffentlichung des Eheaufgebotes bis zu einem Jahr nach erfolgter Eheschließung).
3. **Entlassung während der Mutterschaft** (vom Moment der Empfängnis bis zum ersten Lebensjahr des Kindes).
4. **Entlassung die sich auf einer entscheidenden unerlaubten Handlung stützt** (Entlassung aus Rache oder Vergeltung, z.B. der Arbeitnehmer, welcher die Bezahlung der geleisteten Überstunden einklagt und dafür vom Arbeitgeber entlassen wird).
5. **Entlassung aus nichtigen Gründen, da eine Rechtsvorschrift verletzt wurde** (z.B. Entlassung, welche vor dem Betriebsübergang erfolgt und wobei der Arbeitnehmer nach erfolgter Entlassung sofort vom neuen Erwerber in betrügerischer Nichtanwendung der Wirkungen des Artikels 2112 BGB aufgenommen wird).
6. **Entlassung in mündlicher Form**
7. **Entlassung infolge einer behaupteten psychisch-physischen Untauglichkeit, die in Wirklichkeit nicht besteht.**

8. Kollektive Entlassungsverfahren, die gemäß Artikel 4 und 24 des Gesetzes vom 23. Juli 1991, Nr. 223, i.g.F., nicht in schriftlicher Form abgewickelt werden.

Der volle reale Kündigungsschutz sieht vor, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer entscheiden kann, ob sie bzw. er die rückwirkende Wiedereinstellung oder die Ersatzzahlung in Höhe von 15 Monatsgehältern einfordert. In jedem Fall besteht das Anrecht auf eine Schadenersatzzahlung bezüglich der entgangenen Monatsgehälter, und zwar ab dem Entlassungsdatum bis zur effektiven rückwirkenden Wiedereingliederung bzw. zur effektiven Bezahlung der Ersatzzahlung in Höhe von 15 Monatsgehältern. Das Mindestausmaß der Schadenersatzzahlung beträgt fünf Monatsgehälter. Auf die Schadenersatzzahlungen werden die Sozialabgaben berechnet, auf die Ersatzzahlung hingegen nicht.

Der Arbeitsvertrag erlischt unmittelbar zum Zeitpunkt der Option für die Ersatzzahlung in Höhe von 15 Monatsgehältern. Die Entscheidung für die Ersatzzahlung ist innerhalb von 30 Tagen ab Hinterlegung des Urteils oder ab Einladung zur Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit zu übermitteln.

In jedem Fall ist die Vergütung, welche während dem anhängigen Gerichtsverfahren aus einer anderen Arbeitstätigkeit stammt, von der Schadenersatzzahlung abzuziehen (*aliunde perceptum*).

Die Vergütung aus einer anderen möglichen Arbeitstätigkeit, welche die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer während dem anhängigen Gerichtsverfahren erwirtschaften hätte können, wenn sie bzw. er sich mit der Sorgfaltspflicht eines guten Familienvaters auf Arbeitssuche begeben hätte (*aliunde perceptendum*), kann vom Arbeitgeber nicht geltend gemacht werden.

Die Beweislast liegt beim Arbeitnehmer. Er muss beweisen, dass die Entlassung aus diskriminierenden oder unerlaubten Gründen erfolgt ist.

Der abgeschwächte reale Kündigungsschutz

Der abgeschwächte reale Kündigungsschutz laut Artikel 3, Absatz 2 des Gv.D. vom 4. März 2015, Nr. 23, i.g.F., greift ausschließlich bei Entlassungen aus disziplinarischen Gründen, die ein Betrieb mit mehr als 15 Bediensteten ausspricht und bei welchen der beanstandete materielle Sachverhalt (*fatto materiale contestato inesistente*) gerichtlich nicht bewiesen werden konnte. In diesem Fall greift zwar die rückwirkende Wiederbeschäftigung, aber es ist in jedem Fall „nur“ eine Schadenersatzzahlung vorgesehen, welche zwölf Monatsgehälter nicht überschreiten kann. Auch das Prinzip, wonach ein Mindestausmaß von fünf Monatsgehältern als Schadenersatz zu bezahlen ist, greift nicht. Es findet hingegen das Prinzip „*aliunde perceptum*“ als auch das Prinzip „*aliunde perceptendum*“ Anwendung. Alternativ zur rückwirkenden Wiederbeschäftigung kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer für die Ersatzzahlung in Höhe von 15 Monatsgehältern entscheiden.

Entlassungsschutz bei Verletzung von Form- und Verfahrensvorschriften

Bei Betrieben bis 15 Beschäftigte: bei fehlender Begründung einer Entlassung oder bei Verletzung der Verfahrensvorschriften laut Artikel 7 des Gesetzes Nr. 300/1970, i.g.F., ist

eine Bezahlung von mindestens einem Monatsgehalt bis höchstens sechs Monatsgehältern vorgesehen.

Bei Betrieben über 15 Beschäftigte: bei fehlender Begründung einer Entlassung oder bei Verletzung der Verfahrensvorschriften laut Artikel 7 des Gesetzes Nr. 300/1970, i.g.F. ist eine Bezahlung von mindestens zwei bis höchstens zwölf Monatsgehältern vorgesehen.

Bei kollektiven Entlassungsverfahren ist die Bezahlung von mindestens vier bis höchstens 24 Monatsgehältern vorgesehen, falls die Verfahrensvorschriften gemäß Artikel 4, Absatz 12 oder jene gemäß Artikel 5, Absatz 1 des Gesetzes vom 23. Juli 1991, Nr. 223, i.g.F. (Auswahlkriterien), missachtet werden.

Bei kollektiven Entlassungsverfahren, die gemäß Artikel 4 und 24 des Gesetzes vom 23. Juli 1991, Nr. 223, i.g.F., ohne schriftlicher Form abgewickelt werden, greift der volle reale Kündigungsschutz.

Entlassungsschutz bei disziplinarrechtlichen Gründen (gerechtfertigter subjektiver Grund und triftiger/wichtiger Grund)

Bei Betrieben bis 15 Beschäftigte: bei unrechtmäßiger Entlassung hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer das Anrecht auf mindestens zwei bis höchstens sechs Monatsgehälter, wobei keine Sozialabgaben zu berechnen sind (Berechnung: für jedes Dienstjahr mindestens ein Monatsgehalt, wobei mindestens zwei bzw. höchstens 6 Monatsgehälter beansprucht werden können).

Bei Betrieben über 15 Beschäftigte: bei unrechtmäßiger Entlassung hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer das Anrecht auf mindestens **6 (bisher 4)** bis höchstens **36 (bisher 24)** Monatsgehälter, wobei keine Sozialabgaben zu berechnen sind (Berechnung: für jedes Dienstjahr mindestens zwei Monatsgehälter, wobei mindestens **6 (bisher 4)** bzw. höchstens **36 (bisher 24)** Monatsgehälter beansprucht werden können).

Falls der beanstandete materielle Tatbestand, der die Grundlage für die Entlassung bildet, gerichtlich nicht bewiesen werden kann, findet der obgenannte abgeschwächte reale Kündigungsschutz Anwendung.

Entlassungsschutz bei wirtschaftlichen Gründen (gerechtfertigte objektive Gründe)

Bei Betrieben bis 15 Beschäftigte: bei unrechtmäßiger Entlassung hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer das Anrecht auf mindestens zwei bis höchstens sechs Monatsgehälter, wobei keine Sozialabgaben zu berechnen sind (Berechnung für jedes Dienstjahr mindestens ein Monatsgehalt, wobei mindestens zwei bzw. höchstens sechs Monatsgehälter beansprucht werden können).

Bei Betrieben über 15 Beschäftigte: bei unrechtmäßiger Entlassung hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer das Anrecht auf **6 (bisher 4)** bis höchstens **36 (bisher 24)** Monatsgehälter, wobei keine Sozialabgaben zu berechnen sind (Berechnung für jedes Dienstjahr mindestens zwei Monatsgehälter, wobei mindestens **6 (bisher 4)** bzw. **höchstens 36 (bisher 24)** Monatsgehälter beansprucht werden können).

Schlichtungsangebot des Arbeitgebers

Betriebe bis 15 Beschäftigte: um einen gerichtlichen Streitfall zu vermeiden besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit, innerhalb von 60 Tagen ab erfolgter Entlassung dem Arbeitnehmer in Form eines Zirkularschecks einen Betrag in Höhe von mindestens einem und höchstens sechs Monatsgehälter anzubieten.

Betriebe über 15 Beschäftigte: um einen gerichtlichen Streitfall zu vermeiden besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit, innerhalb von 60 Tagen ab erfolgter Entlassung dem Arbeitnehmer in Form eines Zirkularschecks einen Betrag in Höhe von mindestens **3 (bisher 2) und höchstens 27 (bisher 18)** Monatsgehälter anzubieten.

Dieser Betrag unterliegt weder den Steuern noch der Beitragszahlung. Nimmt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer das Angebot an, so erlischt das Arbeitsverhältnis mit dem Entlassungsdatum. Gleichzeitig verwirkt auch das Recht auf die Anfechtung der Entlassung. Das Schlichtungsverfahren kann auf Gewerkschaftsebene, vor der Schlichtungskommission für Arbeitsstreitfälle beim Arbeitsservice oder bei der Kommission für die Bescheinigung der Arbeitsverträge bei der Abteilung Arbeit durchgeführt werden.

Widerruf der erfolgten Entlassung

Der Arbeitgeber kann die ausgesprochene Entlassung innerhalb von 15 Tagen widerrufen. In diesem Fall ist er verpflichtet, dem Arbeitnehmer die angefallene Entlohnung und die angereiften Sozialabgaben zu bezahlen.