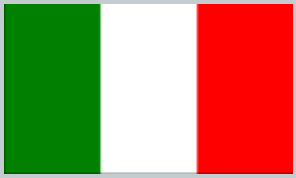
Stefan Brandes – Rita Santaniello – Giovanni Zoja



Schriftenreihe International

Arbeitsrecht

Italien

GESAMTMETALL
Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie

Schriftenreihe International

Arbeitsrecht
Italien

Stand: September 2014

Stefan Brandes

Tätigkeitsfeld

M & A, Gesellschafts- und Handelsrecht, Vertragsrecht, Internationales Recht, Steuerrecht

Ausbildung und berufliche Erfahrung

Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Hamburg; Mitglied der Anwaltskammern Hamburg und Mailand.

Herr Brandes verfügt über umfangreiche internationale Erfahrungen im Bereich des Gesellschaftsrechts und war auch für eine gewisse Zeit in Großbritannien tätig.

Er hat zahlreiche italienische und ausländische, auch börsennotierte Kapitalgesellschaften im Rahmen von Akquisitionen, bei Verschmelzungen, Joint-Venture-Vereinbarungen und Unternehmenskäufen betreut.

Herr Brandes ist Referent bei Vortragsveranstaltungen zu den Themen Gesellschafts-, Handels- und Steuerrecht in Italien und im Ausland.

Er ist Verfasser des von Rödl & Partner und dem F.A.Z. Institut herausgebrachten Investitionsführers für Italien.

Sprachen

Deutsch, Italienisch, Englisch

Kontakt

Stefan Brandes
Rechtsanwalt/Avvocato
Niederlassungsleiter

Rödl &Partner
Largo Donegani, 2
20121 Mailand
ITALIEN

Tel.: +39 (02) 632884-1
Fax: +39 (02) 632884-20
stefan.brandes@roedl.it

Rödl & Partner

Rita Santaniello

Tätigkeitsfeld

Arbeitsrecht, Vertragsrecht, Handels- und Gesellschaftsrecht, Internationales Recht, Einwanderungsrecht, Gerichtliche- sowie Schiedsverfahren

Ausbildung und berufliche Erfahrung

Diplom der Deutschen Schule in Mailand, Studium der Rechtswissenschaften an der Universität in Mailand, Mitglied der Anwaltskammer Mailand.

Frau Santaniello verfügt über umfangreiche Erfahrung in der Betreuung von in Italien tätigen Unternehmen, welche gerichtliche Verfahren mit ausländischen Parteien haben. Sie betreut des Weiteren italienische und ausländische Gesellschaften in der Ausarbeitung von Handelsverträgen sowie bei gesellschafts- und arbeitsrechtlichen Streitigkeiten insbesondere in Bezug auf nationale sowie internationale arbeitsrechtliche Fragen.

Frau Santaniello ist Expertin in Verhandlungen über Immigrations- und Delokalisierungsvorgehensweisen sei es unter arbeitsrechtlichen sowie unter sozialversicherungsrechtlichen Aspekten.

Außerdem ist sie Referentin bei zahlreichen Vortragsveranstaltungen im Bereich Datenschutzgesetz und Arbeitsrecht.

Sprachen

Italienisch, Deutsch, Englisch, Französisch

Kontakt

Rita Santaniello
Avvocato (Rechtsanwalt)
Partner

Rödl & Partner
Largo Donegani, 2
20121 Milan
ITALIEN

Tel.: +39 (02) 632884-1
Fax: +39 (02) 632884-20
rita.santaniello@roedl.it

Rödl & Partner

Giovanni Zoja

Tätigkeitsfeld

Herr Zoja ist im Bereich Arbeitsrecht spezialisiert.

Ausbildung und berufliche Erfahrung

Giovanni Zoja hat sowohl die italienische als auch die deutsche Staatsangehörigkeit und hat sein Studium der Rechtswissenschaften an der Università degli Studi di Milano abgeschlossen. Im Anschluss hat er in einer Rechtsanwaltskanzlei in Berlin ein Teil seines Referendariats absolviert. Er ist bei der Anwaltskammer in Mailand eingetragen.

Herr Zoja ist seit 2006 bei Rödl & Partner insbesondere im Bereich der Beratung von Mandanten in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten tätig, wobei der Schwerpunkt in der Abstimmung von Arbeitsverhältnissen ausländischer Gesellschaften nach dem italienischen Recht liegt. Die Unterstützung des Kunden bezieht sich sowohl auf die ordentliche Verwaltung von Arbeitsverhältnissen – Errichtung, Durchführung und Beendigung – als auch auf die außerordentliche Beratung im Rahmen der Verhandlung über Betriebsverträge, Gesellschafts- und Gesellschaftszweigübertragungen, Restrukturierungen und Massenentlassungen.

Herr Zoja ist Referent von Seminaren im Bereich des Arbeitsrechts.

Sprachen

Italienisch, Deutsch, Englisch

Kontakt

Giovanni Zoja
Avvocato (Rechtsanwalt)
Associate Partner

Rödl &Partner
Largo Donegani, 2
20121 Milan
ITALIEN

Tel.: +39 (02) 632884-1
Fax: +39 (02) 632884-20
giovanni.zoja@roedl.it

A. Das italienische Arbeitsrecht 11

I. Einleitung 11

1. Die Wurzeln des italienischen Arbeitsrechtssystems und seine historische Entwicklung 11
2. Quellen 12
3. Verfassung und Zivilgesetzbuch 12
4. Wichtigste Gesetze 14
5. Tarifverträge 15
6. Normenhierarchie und Meistbegünstigungsprinzip 16
7. Arbeitsgerichtliches Verfahren in Italien 16

B. Das Arbeitsverhältnis 19

I. Begründung eines untergeordneten Arbeitsverhältnisses 19

1. Voraussetzungen 19
2. Unterschiede zur selbstständigen Erbringung einer Arbeitsleistung 19

II. Elemente des Arbeitsverhältnisses und dessen Regelung 22

1. Wesentliche Elemente des Arbeitsvertrages 22
2. Gesetzliche Pflichten 23
3. Anwendbare nationale Tarifverträge 25
4. Die Einstufung von Arbeitnehmern 28
5. Arbeitsbeginn und Probezeit 33
6. Vergütung 35
7. Arbeitszeiten 38
8. Arbeitsort und Möglichkeit der Versetzung 41
9. Urheberrechte und Arbeitnehmererfindungen 42
10. Wettbewerbsverbot 43
11. Vertragsänderungen 44

III. Besondere Beschäftigungsverhältnisse 45

1. Das befristete Arbeitsverhältnis 45
2. Flexible Gestaltungsmöglichkeiten 47

IV. Beendigung des Arbeitsverhältnisses 50

1. Einvernehmliche Vertragsauflösung (risoluzione consensuale) 50
2. Kündigung durch den Arbeitnehmer (dimissioni) 50
3. Kündigung durch den Arbeitgeber (licenziamento) 51
4. Kündigungsgründe 52
5. Mitteilung der Kündigung 57
6. Kündigungsfrist 58

7. Anfechtung der Kündigung 59
8. Die rechtswidrige Kündigung 60
9. Kündigung von leitenden Angestellten 69
10. Schlichtung und einvernehmliche Vertragsauflösungen 71
11. Personalumstrukturierung und Massenentlassungen: das gesetzliche Verfahren 71
12. Alternativen zur Massenentlassung: Kurzarbeit und Solidaritätsvertrag 74
13. Betriebs- bzw. Betriebszweigübertragung 75

V. Betriebsräte und Gewerkschaften 77
1. Gewerkschaften auf betrieblicher, lokaler und nationaler Ebene 77
2. Gesetzliche Pflichten für den Arbeitgeber, Relevanz und Einfluss der Gewerkschaften 78
3. Die Instrumente der gewerkschaftlichen Auseinandersetzung 79

C. Sozialversicherungsrechtliche Aspekte 81

I. Sozialversicherungsrecht in Italien 81
1. System der sozialen Absicherung 81
2. Pflichten des Arbeitgebers 83
3. Krankheitsfall: Erhalt des Arbeitsplatzes und Lohnfortzahlung 84
4. Mutterschutz 85
5. Die Zusatzversicherungen für leitende Angestellte 86

D. Schutz persönlicher Daten und Sicherheit am Arbeitsplatz 88

I. Schutz persönlicher Daten 88
1. Notwendigkeitsprinzip 88
2. Belehrung und Einwilligung 88
3. Meldepflicht und Genehmigungsbescheid bei der Verarbeitung sensibler Daten 89
4. Schutzmaßnahmen 89

II. Allgemeine Pflichten für die Sicherheit am Arbeitsplatz 90

E. Die grenzüberschreitende Arbeitnehmerentsendung und die Gründung einer unternehmerischen Tätigkeit in Italien 92
1. Allgemeine Definitionen und gesetzliche Rahmenbedingungen 92
2. Aspekte der Einreise von EU/ Nicht-EU Angehörigen nach Italien 93
3. Die faktische Gründung einer Betriebsstätte in Italien 93

F. Literatur / Quellenverzeichnis 95

Mitgliedsverbände von Gesamtmetall 97

Impressum 103

A. Das italienische Arbeitsrecht

I. Einleitung

1. Die Wurzeln des italienischen Arbeitsrechtssystems und seine historische Entwicklung

Infolge der industriellen Revolution und nach der Wiedervereinigung Italiens im 19. Jahrhundert wuchs in der italienischen Bürgerschaft das Bedürfnis nach einer rechtlichen Normierung allgemeiner Grundprinzipien bei der Erbringung von Arbeitsleistungen.

Diese wichtige Rolle, die das Arbeitsrecht in Italien einnimmt, wird durch den ihm eingeräumten verfassungsrechtlichen Rang deutlich. Artikel 1 der italienischen Verfassung vom 01.01.1948 erklärt bereits in seinem ersten Absatz Italien zu einer „demokratischen Republik, die auf der Arbeit basiert“. Das Recht auf Erbringung einer Arbeitsleistung und die Förderung der hierfür notwendigen Voraussetzungen durch den Staat werden des Weiteren in Artikel 4 der Verfassung neben die anderen Grundprinzipien der italienischen Verfassung gestellt.

Im Vergleich zu den Arbeitsrechtssystemen anderer europäischer Mitgliedstaaten, die sich historisch parallel entwickelt haben, wird unmittelbar deutlich, dass der Schutz der Arbeitnehmer in Italien eine vorrangige Stellung einnimmt. Dies erklärt sich in erster Linie durch die historische Entwicklung des italienischen (Arbeits-) Rechtssystems. Das erste einheitliche italienische Zivilgesetzbuch aus dem Jahre 1865 sah noch nahezu keine Regelung der Arbeitserbringung und der an diese gebundenen Rechte vor. Zwischen Ende des 19. Jahrhunderts und dem Ersten Weltkrieg wurden, infolge der zunehmenden sozialen Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie der Gründung von Gewerkschaften, die ersten Gesetze erlassen, um die Rechte der Arbeitnehmer festzulegen. Hierzu gehören das Gesetz über die wöchentlichen Ruhezeiten (Gesetz 489/1907) und die Gesetze zum Schutz der Arbeit der Frauen und der Minderjährigen (Gesetze 3657/1886, 242/1902 und 818/1907).

Während der faschistischen Zeit in den Jahren 1922 bis 1943 wurden sodann die ersten strukturierten Gesetze zur Regelung und Verwaltung der privaten Erbringung von Arbeitsleistung (Königliches Dekret 1825/1924) und die ersten korporativen Tarifverträge erlassen. Diesen folgte die Regelung des Arbeitsvertrages an sich, dem ein eigener Abschnitt des noch heute geltenden italienischen Zivilgesetzbuches von 1942 gewidmet ist.

Vor diesem historischen Hintergrund erklärt sich die besondere Rolle der Tarifverträge und eingeschränkte Möglichkeit zum Abschluss individueller vertraglicher Vereinbarungen in Italien, mit den noch näher in diesem Buch erläuterten Folgen.

Die nachfolgenden Ausführungen sollen einen Überblick über Fragen des italienischen Arbeitsrechts verschaffen, die einem ausländischen Arbeitgeber bei Aufnahme einer betrieblichen Tätigkeit in Italien bewusst sein sollten. In diesem Zusammenhang ist allerdings anzumerken, dass sich das italienische Arbeitsrecht, auch im Hinblick auf die weitere Angleichung an die Normen und Vorgaben der Europäischen Union, als eine unübersichtliche und komplexe Materie darstellt, welche sich laufend weiterentwickelt, um den wachsenden Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden.

Viele Prinzipien stammen noch aus den Jahren 1966–1970 und sind für die heutige Zeit und die geänderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen nicht immer passend. In den letzten Jahren wurden daher mehrere Versuche unternommen, das System zu modernisieren. Allein im Zeitraum 2003–2012 ist mehrfach versucht worden, das italienische Arbeitsrechtssystem

durch Gesetzesänderungen den veränderten Arbeitsmarktbedürfnissen anzupassen.

Aufgrund der Widerstände der verschiedenen involvierten Gruppen, insbesondere bestimmter gewerkschaftlicher Organisationen, ist es dem italienischen Gesetzesgeber jedoch nur in wenigen Fällen gelungen, eine strukturierte und vollständige Neuregelung der Materie vorzunehmen. Auch die jüngsten Arbeitsrechtsreformen durch das Gesetz 92/2012 (die sog. „Reform Fornero“, benannt nach der damaligen Arbeitsministerin) und das Gesetzesdekret 34/2014 („Jobs Act“, die erste von der Regierung Renzi ergriffene Arbeitsrechtsmaßnahme) sind bezeichnend für die unstrukturierte Änderung der bereits geltenden Gesetze. Immerhin verkörpern diese Reformen eine gewisse Abwendung von der sehr auf den Schutz der Arbeitnehmer zielenden Tendenz des italienischen Arbeitsrechts, insbesondere hinsichtlich des Kündigungsschutzes, hin zu mehr Flexibilität. Dennoch wünschen sich die überwiegenden Stimmen in der Literatur eine strukturelle Reform des gesamten Systems und die Einführung eines einheitlichen Arbeitsgesetzes, um die aktuell notwendige Prüfung einer mittlerweile unübersehbaren Anzahl von – teilweise nicht aufeinander abgestimmten – Einzelgesetzen zu vermeiden.

2. Quellen

Die Quellen des italienischen Arbeitsrechtssystems können grundsätzlich in drei Kategorien zusammengefasst werden:

1) internationale und supranationale Quellen:
   hierunter fallen die internationalen Abkommen und in zunehmendem Maße die europäischen Verordnungen und Richtlinien;
2) die nationalen gesetzlichen Quellen:
   hierunter fallen die Normen der Verfassung und des Zivilgesetzbuches sowie sämtliche nationalen und regionalen Gesetze;
3) die nationalen vertraglichen Quellen:
   bestehend aus den nationalen, lokalen bzw. betrieblichen Tarifverträgen, die dazu dienen, detailliert die Arbeitsverhältnisse sowohl in vertraglicher als auch wirtschaftlicher Hinsicht zu regeln.

Das italienische Arbeitsrechtssystem ist somit geprägt durch eine Vielfältigkeit seiner Rechtsquellen. In diesem Zusammenhang steht Verfassungsnormen naturgemäß der höchste Rang zu. Diese legen die Grundprinzipien fest, an welchen sich das gesamte System orientieren muss.

Die Einhaltung dieser Rangverhältnisse führt dazu, dass die Normen des Zivilgesetzbuches sowie sämtliche Gesetze konsequent im Lichte der verfassungsrechtlichen Grundprinzipien formuliert werden müssen. Auch internationale Normen müssen sich an den Verfassungsprinzipien messen lassen, deren Einhaltung und Gewährleistung Voraussetzung für die Anwendbarkeit der internationalen Rechtsvorschrift auf italienische Arbeitsverhältnisse ist.

3. Verfassung und Zivilgesetzbuch

Die italienische Verfassung stellt unter Art. 1 fest, dass Italien eine auf Arbeit gegründete Republik ist. Unter die Grundprinzipien der italienischen Verfassung fallen weitere Bestimmungen, die dem Schutz und dem Rang der Arbeit eine besondere Stellung einräumen:

- Art. 3 Absatz 2 sieht vor, dass es die Aufgabe der Republik ist, diejenigen wirtschaftlichen und sozialen Hindernisse zu beseitigen, welche de facto die Freiheit und Gleichberechtigung der Bürger und damit die effektive Teilnahme aller Arbeitnehmer an der

politischen, wirtschaftlichen und sozialen Organisation des Landes beeinträchtigen;
- Art. 4 Absatz 1 der Verfassung erkennt allen Bürgern das Recht auf Erbringung von Arbeit zu und sieht vor, dass die Republik die effektive Ausübung dieses Rechts ermöglichen soll;
- Art. 4 Absatz 2 bezieht sich auf die Pflicht, die jedem Bürger obliegt, im Rahmen seiner Möglichkeiten und nach seiner Wahl eine Tätigkeit auszuüben, die zur materiellen oder geistigen Entwicklung der Bürgerschaft dient.

Weitere, spezifische Prinzipien im Hinblick auf die Arbeitserbringung sehen auch die Art. 35–47 der italienischen Verfassung vor. Aufgrund ihres Einflusses auf das gesamte Arbeitsrechtssystem und auf die Rechtsprechung soll auf diese Prinzipien näher eingegangen werden. Ihr Inhalt kann im Wesentlichen wie folgt zusammengefasst werden:

- Art. 35: Schutz des Rechts auf Arbeit, auf Fortbildung und berufliche Entwicklung der Arbeitnehmer;
- Art 36 sieht als wichtige Prinzipien die Angemessenheit der Vergütung, die eine würdige Existenz sicherstellen soll, die durch Gesetz festzulegende maximal zugelassene Arbeitszeit sowie den Grundsatz der Unverzichtbarkeit auf die wöchentlichen Ruhepausen und den jährlichen Erholungsurlaub vor;
- aus Art. 37 ergibt sich das Gleichbehandlungsprinzip für Frauen und Kinder;
- Art. 38 sieht das Prinzip vor, dass jedem arbeitsunfähigen Bürger Mittel zu dessen Überleben zur Verfügung gestellt werden und legt somit den Anspruch auf ein Sozialversicherungssystem fest;
- Art. 39-40 sehen die Freiheit der gewerkschaftlichen Organisationen (Art. 39) und das Streikrecht (Art. 40) vor. Beide Artikel bestimmen, dass die Materie im Einzelnen durch Gesetz geregelt wird, wobei eine gesetzliche Regelung der gewerkschaftlichen Aktivitäten vom Gesetzgeber bislang allerdings nicht vorgenommen wurde.
- Art. 41-42 legen das Prinzip der Freiheit der unternehmerischen Tätigkeit fest, das jedoch den Grenzen des sozialen Nutzens und der menschlichen Würde und Sicherheit unterliegt.

Diese verfassungsrechtlichen Prinzipien werden in erster Linie durch das Zivilgesetzbuch umgesetzt, das in seinem 5. Buch (Art. 2060-2246) die allgemeinen Voraussetzungen und Bedingungen festlegt, die für Arbeitsverhältnisse gelten.

Ein wichtiger Baustein des italienischen Arbeitsrechts ist die Definition des Arbeitnehmers in Art. 2094 des Zivilgesetzbuches: „Arbeitnehmer ist, wer sich verpflichtet, gegen Entlohnung im Unternehmen durch eigene geistige oder sachliche Arbeitsleistung in Abhängigkeit vom Unternehmer und unter dessen Leitung mitzuarbeiten“.

Neben dieser Definition sieht das italienische Zivilgesetzbuch eine Reihe von Vorschriften vor, welche die Erbringung der Arbeitstätigkeit regeln. Unter anderem stellt das Zivilgesetzbuch die Grundsätze für die Angemessenheit der Entlohnung (Art. 2099–2101 c.c.) auf, für die Verpflichtung, den Arbeitnehmer solche Tätigkeiten durchführen zu lassen, für welche er angestellt wurde (Art. 2103 c.c.), für die Sorgfalts- und Treupflicht, an welche sich der Arbeitnehmer bei Ausführung seiner Tätigkeiten halten muss (Art. 2104 und 2105 c.c.), für das Schriftformerfordernis bei Vereinbarung einer Probezeit und für die Möglichkeit, den Arbeitnehmer während dieser zu kündigen (Art. 2096 c.c.), für die Arbeitszeit sowie die Überstunden und Ruhezeiten (Art. 2107 – 2110 c.c.) und für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Art. 2118–2125 c.c., wobei Art. 2125 c.c. das nachvertragliche Wettbewerbsverbot regelt).

Detailliertere und spezifischere Regelungen sind in den einzelnen Tarifverträgen enthalten. Des Weiteren sieht das italienische Rechtspanorama eine Reihe von einzelnen Gesetzen

vor, welche ganz spezifische Themen (wie z. B. befristete Arbeitsverhältnisse oder Arbeitszeit bzw. Überstunden für Führungskräfte) regeln.

4. Wichtigste Gesetze

Obwohl der Bedarf an einer vollständigen Harmonisierung des Arbeitsrechtssystems, wie bereits zuvor erwähnt, von allen Parteien als wichtig betrachtet wird, sieht sich der in Italien tätige Arbeitgeber immer noch mit einer Vielzahl von Gesetzen konfrontiert.

Einige der wichtigsten Gesetze sind folgende:

- Gesetz zur Regelung der Individualkündigungen (Gesetz 604/1966):
  dieses Gesetz stellt immer noch die Basis für Individualkündigungen dar; die letzten Änderungen gehen auf die Fornero-Reform 2012 zurück;
- das sog. Arbeitnehmerstatut (Gesetz 300/1970, sog. „Statuto dei Lavoratori“):
  dieses stellt eine Art Grundgesetz der Arbeitnehmerrechte dar. Das Gesetz regelt wichtige Aspekte wie die Überwachung der Arbeitnehmer, die Durchführung von Disziplinarverfahren, die Ausübung der gewerkschaftlichen Rechte und die Bekämpfung gewerkschaftsschädigenden Verhaltens durch den Arbeitgeber. Eine besondere Stellung nimmt Art. 18 dieses Gesetzes ein, der die Folgen bei rechtswidrig ausgesprochenen Kündigungen in Unternehmen mit mehr als 15 Arbeitnehmern in derselben Gemeinde (bzw. mit mehr als 60 Arbeitnehmern auf nationaler Ebene) vorsieht. Dieser Artikel sah bis zum Jahr 2012 das Recht auf Wiedereinstellung des Arbeitnehmers im Falle einer für rechtswidrig erklärten Kündigung vor. Mit der Reform 2012 wurde dieses Prinzip zum ersten Mal abgeändert und es wurden unterschiedliche Rechtsfolgen je nach Art der Kündigungserklärung und des Kündigungsverlaufs eingeführt (für eine ausführliche Beschreibung des Kündigungsschutzsystems siehe den folgenden Abschnitt B V).
- Einführung der Arbeitnehmerkategorie „Quadro“ (Gesetz 190/1985);
- Einführung der Pflicht zur Durchführung eines gewerkschaftlichen Konsultationsverfahrens im Falle von Betriebszweigübertragungen (Gesetz 428/1990, insbesondere Art. 47);
- Einführung des Massenentlassungsverfahrens und Regelung der Kurzarbeit (Gesetz 223/1991);
- Regelung der Pflichteinstellungen (Gesetz 68/1999);
- Regelung des Mutterschutzes (sog. „Testo Unico“ – Einheitsgesetz 151/2001);
- Regelung der befristeten Arbeitsverhältnisse (Gesetzesdekret 368/2001) in Umsetzung der Europäischen Richtlinie 1999/70/CE, ergänzt durch die Reform 2012;
- Regelung der Arbeitszeiten (Gesetzesdekret 66/2003, in Anwendung der Europäischen Richtlinien 93/104/CE und 2000/34/CE);
- Datenschutzgesetz (Gesetzesdekret 196/2003);
- sog. Reform „Biagi“ (benannt nach dem Arbeitsrechtsprofessor, der an der Vorbereitung der Reform mitgearbeitet hatte, Gesetzesdekret 276/2003): diese ist eine der wichtigsten Reformen des italienischen Arbeitsrechtssystems. Unter anderem wurden die sog. „quasi-untergeordneten“ Arbeitsverhältnisse (sog. „rapporti di lavoro parasubordinato“) und die sog. Projektverträge („contratti di lavoro a progetto“ oder kurz „co.co.pro“), die Arbeitsvermittlung und die Zeitarbeit geregelt;
- Gleichberechtigungskodex (Gesetzesdekret 198/2006): dieses Gesetz sieht die Einführung von Bestimmungen zur Gewährung der Gleichstellung von Männern und Frauen vor;
- Ministerielles Dekret vom 30.01.2007: betrifft die Anwendung des sog. TFR („Trattamento di fine rapporto“, gesetzlich vorgesehener Gehaltsbestandteil, der jedoch erst bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses einmalig vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer auszuzahlen ist bzw. monatlich vom Arbeitgeber in einen von dem Arbeitnehmer

angegebenen Fond einzuzahlen ist);
- Einheitsgesetz zur Regelung der Sicherheit am Arbeitsplatz (Gesetzesdekret 81/2008 in Ersetzung des zuvor geltenden Gesetzesdekrets 626/1994): die Einhaltung der hierin vorgeschriebenen Bedingungen hat Auswirkungen auf unterschiedliche arbeitsrechtliche Aspekte (z. B. können in Unternehmen, welche die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung nicht durchgeführt haben, keine befristeten Arbeitsverträge abgeschlossen werden; bei Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses trotz fehlender Durchführung der Gefährdungsbeurteilung wandelt sich dieses in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis um);
- Einheitsgesetz 167/2011 zur Regelung der Ausbildung (sog. „apprendistato“).

In den letzten Jahren hat sich der Gesetzgeber mehr mit den Folgen der Finanzkrise, als mit der Regelung eines einheitlichen Arbeitsrechtssystems beschäftigt. Dennoch sind bestimmte Reformen umgesetzt worden, die zu einer gewissen Flexibilisierung geführt haben. In diesem Zusammenhang sind die Gesetze 133/2008, 2/2009, die sog. Arbeitsrechtsreform „Fornero“ (Gesetz 92/2012) und das Gesetzesdekret 34/2014 (sog. „Jobs Act“) hervorzuheben. Insbesondere die Reform Fornero hat erstmals das bis dahin unantastbare Schutzsystem des Art. 18 des Arbeitnehmerstatuts (das Recht auf Wiedereinstellung in Falle einer rechtswidrigen Kündigung) geändert sowie wichtige Änderungen bei befristeten Verträgen, Projekt- und Dienstverträgen eingeführt.

Aufgrund der Komplexität der Materie und des ständigen, oftmals nicht koordinierten und manchmal gar widersprüchlichen Eingreifens des Gesetzesgebers wird dem in Italien tätigen Arbeitgeber empfohlen, aktuelle Entwicklungen aufmerksam zu verfolgen und Gesetzesänderungen im Arbeitsrecht besondere Aufmerksamkeit zu schenken.

5. Tarifverträge

Wie bereits eingangs erläutert wird das Arbeitsrecht neben den Gesetzen vor allem auch durch die verschiedenen Tarifverträge geregelt, die oftmals die im Gesetz vorgesehenen Bestimmungen zugunsten des Arbeitnehmers abbedingen, modifizieren oder ergänzen.

Der Abschluss von Tarifverträgen ist sowohl auf nationaler als auch auf regionaler bzw. betrieblicher Ebene möglich. Den Regelfall bilden jedoch die nationalen Tarifverträge, in denen die Mindestanforderungen für Entlohnung, Arbeitszeit etc. festgelegt sind. Die Tarifvereinbarungen haben eine fest bestimmte Geltungsdauer, die im Normalfall drei Jahre sowohl für die rechtlichen als auch für die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen beträgt. Nach Ablauf dieser Geltungsdauer werden die Tarifverträge neu ausgehandelt und an die aktuelle Marktentwicklung angepasst. Für jeden Tarifbereich gibt es grundsätzlich zwei Tarifverträge, einen für einfache Angestellte („Impiegati“) und einen für leitende Angestellte („Dirigenti“).

Tarifverträge haben als normale zivilrechtliche Verträge grundsätzlich nur Wirkung inter partes, d. h. diese sind nur zwischen den Vertragspartnern verbindlich. Der Gesetzgeber und die Rechtsprechung haben jedoch verschiedene Mechanismen entwickelt, um die Wirksamkeit der tariflichen Regelungen auch auf Dritte auszuweiten. Ist das Unternehmen nicht Mitglied eines Arbeitgeberverbandes und somit nicht an die Anwendung des entsprechenden Tarifvertrags gebunden, besteht für dieses Unternehmen theoretisch die Möglichkeit, den Tarifvertrag nicht anzuwenden.

Trotz der Entscheidung, den Tarifvertrag nicht anwenden zu wollen, hat sich der Arbeitgeber aufgrund der Entscheidungspraxis der italienischen Gerichte dennoch an dem für seinen Tätigkeitsbereich anwendbaren Tarifvertrag zu orientieren. Dies bedeutet, dass insbesondere die tarifvertraglichen Vorschriften zu Mindestlohn, Arbeits- und Urlaubszeiten beachtet

werden sollten. Im Falle einer gerichtlichen Streitigkeit über einzelne Bedingungen des Arbeitsvertrages, der ohne Anwendung eines Tarifvertrages abgeschlossen wurde, zieht der Richter bei der vertraglichen Interpretation regelmäßig die Vorschriften des anwendbaren Tarifvertrages heran. Diese „implizite" Anwendung eines Tarifvertrages und seiner Bestimmungen stellt ein von der italienischen Rechtsprechung anerkanntes Prinzip dar; so urteilte der italienische Kassationshof in seiner Entscheidung Nr. 6412/1993: „die Anwendung eines Tarifvertrages kann auch implizit erfolgen, wenn der Arbeitgeber spontan und kontinuierlich einen bestimmten Tarifvertrag bzw. dessen relevanteste und bedeutendste Klauseln anwendet". In der Praxis hat die Rechtsprechung die implizite Anwendung eines Tarifvertrages bislang in folgenden Fällen anerkannt:

- wenn die Einstufung eines Arbeitnehmers auf die vom Tarifvertrag vorgesehene Weise erfolgt ist (Kassationshof 1672/1996);
- Auszahlung eines 14. Monatsgehalts sowie der rückwirkenden tarifvertraglich vorgesehenen Gehaltserhöhungen (Kassationshof 10632/2009);
- Anerkennung und Auszahlung der tarifvertraglich vorgesehenen Dienstalterszuschläge (Kassationshof 9252/2007).

Parallel hat die italienische Rechtsprechung jedoch auch erklärt, dass die bloße Berücksichtigung der tarifvertraglich vorgesehenen Mindestgehälter im Individualvertrag keine implizite Anwendung des Tarifvertrages nach sich zieht (Kassationshof 5596/2001).
Damit empfiehlt es sich aus Gründen der Rechtssicherheit und -klarheit von vornherein, die Anwendbarkeit des einschlägigen Tarifvertrages vertraglich zu bestimmen. Dies ist im Übrigen auch die herrschende Praxis. Man wird kaum ein in Italien operierendes Unternehmen finden, welches im Rahmen seiner Arbeitsverträge nicht auf die einschlägigen Vorschriften des anwendbaren Tarifvertrages verweist. Im Übrigen besteht ein italienischer Arbeitnehmer in der Praxis grundsätzlich auf Anwendung des Tarifvertrages bzw. wird er dem von einem Arbeitgeber ausgesprochenen Wunsch auf Nichtanwendung der tarifvertraglichen Regeln äußerst skeptisch gegenüberstehen und in Frage stellen, ob dies überhaupt rechtmäßig ist.

6. Normenhierarchie und Meistbegünstigungsprinzip

Ebenso wie im deutschen Recht gilt auch im italienischen Recht die Normenhierarchie: im Kollisionsfalle geht die Verfassung den einfachen Gesetzen vor, diese gehen den Tarifverträgen vor und diese wiederum den Individualvereinbarungen. Und ebenso wie im deutschen Arbeitsrecht gilt auch im italienischen Arbeitsrecht das „Meistbegünstigungsprinzip". In der Normenpyramide höherrangiges Recht kann durch niedrigeres Recht gebrochen werden, wenn das höherrangige Recht dispositiv ist und das niederrangige Recht den Arbeitnehmer gegenüber der höherrangigen Norm begünstigt. Dieses Prinzip ist ebenfalls eine Ausprägung der bereits angesprochenen Vertragsdisparität und dient letztlich dem Schutz des Arbeitnehmers.

Dieses Meistbegünstigungsprinzip gilt allerdings nicht in Bezug auf Tarifverträge untereinander, so dass eine Verschlechterung der Bedingungen für den Arbeitnehmer nach einer neuen Tarifrunde - von einigen Ausnahmen abgesehen - durchaus möglich ist. Es kann beispielsweise vereinbart werden, dass die bezahlten Freizeiten (siehe hierzu B. II 7 c)) für Neueinstellungen geringer sind als bei der vorherigen Fassung des Tarifvertrages. Es empfiehlt sich auf jeden Fall eine vertiefte Beachtung jeder Neuerung des auf die italienischen Mitarbeiter anzuwendenden Tarifvertrages.

7. Arbeitsgerichtliches Verfahren in Italien

In Italien gibt es spezielle Abteilungen der Gerichte, die für arbeitsrechtliche Streitverfahren

zuständig sind. Auch die prozessuale Ausgestaltung ist abweichend vom Prozessrecht der ordentlichen Zivilgerichtsbarkeit geregelt. So enthält der Codice di Procedura Civile (die italienische Zivilprozessordnung, abgekürzt auch c.p.c.) für arbeitsrechtliche Klagen einige Besonderheiten. Der Grund dieser unterschiedlichen prozessrechtlichen Regelung liegt in dem Bedarf, die arbeitsrechtlichen Streitigkeiten möglichst rasch einer finalen Entscheidung zuzuführen. In der Tat werden arbeitsrechtliche Streitigkeiten in der ersten Instanz in durchschnittlich 1 ½ Jahren entschieden, während bei ordentlichen zivilrechtlichen Verfahren hierfür im gesamtitalienischen Durchschnitt[1] rund drei Jahre benötigt werden[2].

Die nachfolgende Tabelle gibt eine Zusammenfassung der wichtigsten arbeitsgerichtlichen Aspekte mit einer Gegenüberstellung zum deutschen Recht wieder.
Arbeitsprozessrecht im Vergleich

Italienisches Arbeitsprozessrecht	**Deutsches Arbeitsprozessrecht**
1) **Arbeitsgericht:** Für arbeitsrechtliche Gerichtsverfahren gibt es in Italien keinen eigenen Gerichtszweig, sondern eine spezielle Kammer in Arbeitssachen („sezione lavoro“) innerhalb der Zivilgerichtsbarkeit. Die Instanzen sind Folgende: 1. Tribunale, sezione lavoro (vergleichbar mit dem Landgericht in Deutschland) 2. Corte d’appello, sezione lavoro (vergleichbar dem Oberlandesgericht) Cassazione, sezione lavoro (vergleichbar mit dem BGH)	1) **Arbeitsgericht:** Für arbeitsrechtliche Gerichtsverfahren wurde in Deutschland ein eigener, von den übrigen ordentlichen Zivilgerichten losgelöster, Gerichtszweig entwickelt. Die Instanzen sind Folgende: 1. Erstinstanzliche Arbeitsgerichte 2. Landesarbeitsgericht (LAG) 3. Bundesarbeitsgericht (BAG)
2) **Das Verfahrensrecht:** Arbeitsrechtliche Verfahren werden in Italien durch einen besonderen Abschnitt in der italienischen Zivilprozessordnung (nachfolgend „cpc“), namentlich die Artikel 409–441, geregelt.	2) **Das Verfahrensrecht:** Arbeitsrechtliche Verfahren werden in Deutschland durch das Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) geregelt. Diese verweist aber über ihren § 46 ArbGG nahezu vollständig auf die deutsche Zivilprozessordnung.
3) **Zuständigkeit:** Die Zuständigkeit der Arbeitsrechtskammer ist in Art. 409 cpc geregelt, und betrifft: - Streitigkeiten innerhalb eines Arbeitsverhältnisses (demnach wird auch hier der Arbeitnehmerbegriff maßgeblich); - Streitigkeiten im Rahmen von Handelsvertreterverhältnissen; - Streitigkeiten im Rahmen von öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen.	3) **Zuständigkeit:** Die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit leitet sich aus § 2 des ArbGG ab. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Arbeitsgerichtsbarkeit für alle kollektiv- und individualvertraglichen Streitigkeiten vorliegt. Demnach kommt es für die Zuständigkeit auf das Vorliegen des Arbeitnehmerbegriffes an.
4) **Die gängigsten Verfahren:** Die gängigsten Verfahren in individualvertraglichen Angelegenheiten sind insbeson-	4) **Die gängigsten Verfahren:** Die gängigsten Verfahren in individualvertraglichen Angelegenheiten sind insbeson-

[1] Regional bestehen hier allerdings große Unterschiede, einige Gerichte insbesondere in Norditalien urteilen wesentlich schneller als der Durchschnitt.
[2] Dati statistici relativi all'amministrazione della giustizia in Italia – maggio 2013 n.11 – servizio studi del Senato”: Statistik über die Justizverwaltung in Italien – Mai 2013 – nr. 11 des Studienzentrum des Senats der italienischen Republik.

Italienisches Arbeitsprozessrecht	Deutsches Arbeitsprozessrecht
dere: - Geltendmachung der rechtsunwirksamen Befristung; - Anfechtung einer Kündigung. Der Arbeitsgerichtsprozess wird durch wirksame Klageerhebung eingeleitet. Die Klage muss schriftlich eingereicht werden.	dere: - Geltendmachung der rechtsunwirksamen Befristung und Bedingung (vgl. §§ 17, 21 TzBfG); - Kündigungsschutzklage (§ 4 KSchG). Der Arbeitsgerichtsprozess wird durch wirksame Klageerhebung eingeleitet. Die Klage muss schriftlich oder zu Protokoll der Geschäftsstelle des zuständigen Arbeitsgerichts eingereicht werden.
5) **Klagefristen:** Bei Kündigungen des Arbeitsvertrages: Eine Kündigung muss innerhalb von 60 Tagen ab Ausspruch außergerichtlich gegenüber dem Arbeitgeber angefochten werden (vgl. Art. 6 des Gesetzes 604/66). Ab Zugang dieser außergerichtlichen Anfechtung muss der Arbeitnehmer die Kündigung innerhalb von 180 Tagen gerichtlich anfechten.	5) **Klagefristen**: Bei Kündigungen des Arbeitsvertrages: innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung (§4 KSchG); Bei Berufsausbildungsverhältnissen: innerhalb von 2 Wochen (§111, Absatz 2 ArbGG);
6) **Das Verfahren in erster Instanz:** Der Arbeitgeber muss 10 Tage vor dem ersten mündlichen Verhandlungstermin seine Verteidigungsschrift bei Gericht einreichen. Während der mündlichen Verhandlung versucht der Richter die Parteien zu einer gütlichen Einigung zu bewegen. Gelingt dies nicht, so kann der Richter sein Urteil auf Basis der festgestellten Sach- und Rechtslage treffen bzw. zunächst noch eine Beweisaufnahme anordnen. Die Verfahrensabfolge ist so gestaltet, dass regelmäßig eine raschere Beendigung des Verfahrens als bei sonstigen Zivilprozessen erreicht wird.	6) **Das Verfahren in erster Instanz:** Nach Einreichung der Klage beim Arbeitsgericht werden die Parteien zu einer Güteverhandlung, gemäß §54f ArbGG, geladen. Scheitert die Güteverhandlung so wird das Verfahren im Rahmen einer streitigen Verhandlung weitergeführt und endet durch Urteil.
Besonderes Verfahren bei Großbetrieben: Ist im Rahmen einer Kündigung der dingliche Kündigungsschutz (tutela reale, s. B. IV Abschnitt 8 Formen des Kündigungsschutzes zugunsten des Arbeitnehmers) anwendbar (bei Betrieben mit mehr als 15 Arbeitnehmern innerhalb einer Betriebseinheit bzw. wenn der Arbeitgeber mehr als insgesamt 60 Arbeitnehmer beschäftigt), so ist gemäß Art. 414 cpc ein beschleunigtes summarisches Verfahren durchzuführen, das sich lediglich auf die Wirksamkeit der Kündigungen und das Vorliegen einer Begründung bezieht. Sind die Parteien hiermit nicht einverstanden, so können sie gegen diesen Beschluss vorgehen und die Durchführung im ordentlichen Verfahren (s.o.) verlangen.	

B. Das Arbeitsverhältnis

I. Begründung eines untergeordneten Arbeitsverhältnisses

1. Voraussetzungen

Anknüpfungspunkt für die Anwendung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen und der besonderen Verfahrensregelungen ist auch im italienischen Arbeitsrecht der Begriff des Arbeitnehmers. Nur wenn es sich um einen Arbeitnehmer handelt, ist das materielle und prozessuale Arbeitsrecht anwendbar.

Der bereits zitierte Art. 2094 des Zivilgesetzbuches gibt mit seiner Definition des Arbeitnehmers die unabdingbaren Voraussetzungen eines Arbeitsverhältnisses vor:

- die Erbringung einer geistigen oder sachlichen Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer auf Basis einer entsprechenden Vereinbarung;
- die Verpflichtung des Arbeitgebers, diese Leistung zu vergüten;
- die Weisungsabhängigkeit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber bei Durchführung seiner Arbeitsleistung und die Eingliederung des Arbeitnehmers in eine fremde Arbeitsorganisation.

2. Unterschiede zur selbstständigen Erbringung einer Arbeitsleistung

Bevor auf die einzelnen Aspekte des untergeordneten Arbeitsverhältnisses im italienischen Recht (sog. „contratto di lavoro subordinato“) im Detail eingegangen wird, müssen zwei besondere Beschäftigungsmodelle beschrieben werden, die oft in Italien für die Erbringung einer Arbeitsleistung Verwendung finden:

- die „quasi-untergeordneten Arbeitsverhältnisse“ (sog. „rapporti di lavoro parasubordinato“ bzw. „contratti a progetto“) und
- die freiberufliche Mitarbeit (sog. „contratti di consulenza“ bzw. „contratti a Partita IVA“). Im Unterschied zu den untergeordneten Arbeitsverhältnissen mangelt es diesen Vertragsarten an Subordination und somit setzen diese die Selbstständigkeit der beauftragten Person voraus.

Aufgrund der im Vergleich zu einem untergeordneten Arbeitsverhältnis niedrigeren Nebenkosten für den Arbeitgeber (oder besser: den Auftraggeber, „committente“) wurden (und werden) diese Vertragsarten in Italien in einem unverhältnismäßigem Maße und oftmals in nicht korrekter Art und Weise verwendet. Ziel der Reform „Biagi“ (2003) und insbesondere auch der Reform „Fornero“ (2012) war die Bekämpfung der Scheinselbstständigkeit, die der Abschluss solcher Verträge vielfach mit sich bringt. Im Folgenden werden die zwei Vertragsarten näher beschrieben.

Bevor ein in Italien tätiges Unternehmen die Anwendung dieser Vertragsarten in Anspruch nimmt, empfiehlt es sich, eine gründliche Überprüfung des Zwecks und der Ausgestaltung der Zusammenarbeit vorzunehmen, um das Risiko einer Scheinselbstständigkeit und die spätere Einstufung als untergeordnetes Arbeitsverhältnisses auszuschließen.

a. Quasi-untergeordnete Arbeitsverhältnisse

Eine Besonderheit des italienischen Rechtssystems stellt das sog. „quasi-untergeordnete Arbeitsverhältnis“ („rapporto di lavoro parasubordinato” bzw. „contratto a progetto“) dar, welches keinen vergleichbaren Vertragstypus in Deutschland hat.

Diese Art von Beschäftigungsverhältnis war eine der wichtigsten Neuerungen der Reform von 2003, die den bisherigen „co.co.co." – Vertrag („contratto di collaborazione coordinata e continuata" – „kontinuierlicher und koordinierter Mitarbeitsvertrag", einem dem Angestelltenverhältnis angenähertes, freies Mitarbeiterverhältnis mit vergünstigten Sozialbeitragssätzen) durch das Rechtsinstitut bzw. Vertragsmodell der projektbezogenen Tätigkeit weitgehend ersetzen sollte. Die nachfolgend erläuterten Bestimmungen finden keine Anwendung auf Berufsträger, die in spezielle Register oder Berufskammern eingetragen sein müssen, auf Mitarbeiter von Amateursportvereinigungen und auf Geschäftsführer von Gesellschaften („Amministratore", siehe Abschnitt B, II, 4. d.), die regelmäßig als co.co.co-Mitarbeiter eingestuft werden.

Nach den Bestimmungen der Reform von 2003 müssen die vormals in den co.co.co.-Verträgen geregelten Arbeitsbeziehungen an ein oder mehrere vom Arbeitgeber zu benennende, konkrete Projekte, Arbeitsprogramme - oder Teile hiervon - geknüpft sein, die vom Mitarbeiter eigenständig und ergebnisorientiert betreut werden. Der Abschluss eines sog. Projektvertrages („co.co.pro – contratto di collaborazione a progetto") sieht mithin die effektive Ausführung eines Projektes vor.

Als „Projekt" ist die Ausführung einer beruflichen Tätigkeit für den Auftraggeber (das Unternehmen) zu verstehen. Das Projekt muss im Rahmen der Aktivität des Auftraggebers (und nicht des Auftragnehmers) geführt werden und dieser zweckdienlich sein. Der Auftraggeber ist zudem dazu verpflichtet, das Projekt zu benennen und es in dem zwingend schriftlich abzufassenden Vertrag unter Angabe des charakterisierenden Inhalts und des finalen Zwecks genau zu beschreiben; hierzu reicht die bloße Wiedergabe des Unternehmensgegenstandes oder von allgemeinen Tätigkeitsbeschreibungen nicht aus.

Maßgebend für einen Projektvertrag ist die Selbstständigkeit des Auftragnehmers in der Ausführung des Projekts. Der Auftragnehmer ist dem Auftraggeber insofern nicht weisungsgebunden und darf keine festen Arbeitszeiten zu beachten haben. Die Verbindung zum Auftraggeber ist auf die Koordination zum Zweck der Ausführung des Projekts beschränkt.

Falls kein Projekt in dem Projektvertrag angegeben wird, dieses nicht effektiv ausgeführt wird oder der Auftragnehmer in der Ausführung seiner Tätigkeit nicht selbstständig ist, so birgt dies für den Auftraggeber das erhebliche Risiko, dass sich der Auftragnehmer vor Gericht auf die fehlende Angabe eines Projekts beruft und der Richter das Arbeitsverhältnis ex tunc (von Beginn an) in ein ordentliches Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit umwandelt. Dies hätte zur Folge, dass der Arbeitgeber die fälligen rückständigen Sozialversicherungsbeiträge, nebst der anfallenden Verspätungszuschläge, sowie die vom Richter festgestellte Gehaltsdifferenz zu zahlen hat.

Des Weiteren muss der Projektvertrag zwingend die Dauer, die Formen der Koordination zwischen Auftraggeber und Mitarbeiter/Auftragnehmer sowie die eventuellen Sicherheitsmaßnahmen zum Schutz der Gesundheit des Auftragnehmers enthalten.

Ferner muss die den Projekt-Mitarbeitern gewährte Vergütung im Verhältnis zur Qualität und Quantität der ausgeführten Tätigkeit stehen und darf nicht unter den tarifvertraglichen Mindestlöhnen des jeweiligen vergleichbaren Sektors und unter der entsprechenden Einstufung eines vergleichbaren als Arbeitnehmer angestellten Mitarbeiters liegen.

Der bislang für die co.co.co.-Mitarbeiter angewandte Sozialbeitragssatz von 19 Prozent wurde im Laufe der Jahre auf heutige 27,72 Prozent angehoben; hiervon gehen ein Drittel zulasten des Auftragnehmers und zwei Drittel zulasten des Auftraggebers, dem die Pflicht zur Einzahlung des Teils der Sozialversicherungsbeiträge zulasten des Auftragnehmers obliegt.

Mit der Reform wurde auch die Regelung für die Kündigung eines Projektvertrages abgeändert. Hiernach können beide Parteien den Vertrag jederzeit außerordentlich kündigen. Der Auftraggeber kann daneben den Vertrag vor dessen Ablauf kündigen, wenn der Mitarbeiter nicht mehr die zur Projektausführung erforderlichen beruflichen Eigenschaften aufweist. Der Mitarbeiter hingegen kann vor Fristablauf ansonsten nur dann kündigen, wenn diese Möglichkeit vertraglich vorgesehen ist.

Durch die mit der Reform eingeführten Bestimmungen wurde die durch Literatur und Rechtsprechung bereits angewandte Vermutung übernommen, dass anstelle einer Projektmitarbeit eine abhängige Beschäftigung vorliegt, wenn die Arbeitsleistung der vom Auftraggeber angestellten Arbeitnehmer in vergleichbarer Weise ausgeführt wird.

b. Freiberufliche Mitarbeit

Auch im italienischen Arbeitsrechtssystem ist die Leistung einer Arbeitstätigkeit auf freiberuflicher Basis möglich. Diese freiberuflichen Leistungen werden als Beratungsverträge („contratti di consulenza“) bzw. als Verträge auf Umsatzsteuernummer-Basis („contratti a Partita IVA“) bezeichnet und entsprechen dem Werkvertrag unter §631 ff BGB.

Das Vorliegen einer Umsatzsteuernummer wird für eine derartige Leistung steuerrechtlich vorausgesetzt; eine Ausnahme von diesem Erfordernis besteht bei einer nur „gelegentlichen Zusammenarbeit“ („collaborazioni occasionali“). Die „gelegentliche Zusammenarbeit“ ist anwendbar, wenn die Zusammenarbeit nicht länger als 30 Tage pro Kalenderjahr dauert und das Entgelt für deren Erbringung unter 5.000,- EUR in einem Kalenderjahr liegt.

Anders als bei einem untergeordneten oder quasi-untergeordneten Arbeitnehmer muss sich der italienische Freiberufler mit Umsatzsteuer somit selbst um die korrekte Zahlung seiner Sozialversicherungsbeiträge und Steuern kümmern.

Die Rechtsnatur der freien Dienstverhältnisse kann wie folgt zusammengefasst werden:

- das freie Dienstverhältnis wird durch die Selbständigkeit und Autonomie bei der Ausübung der Tätigkeit des Mitarbeiters gekennzeichnet;
- die Freiheit ergibt sich aus der fehlenden Bindung an Arbeitszeiten und Arbeitsorte, aus den Leistungsmodalitäten und aus dem Fehlen eines Direktions- und Weisungsrechts des Auftraggebers;
- der Freiberufler ist insbesondere an die Erbringung einer bestimmten Tätigkeit bzw. eines bestimmten Werks (sog. „locatio operis“ – „contratto d’opera“) gebunden. Seine Tätigkeit definiert sich auch über die Nutzung von eigenen Arbeitsmitteln und insbesondere über die Übernahme des unternehmerischen Risikos bei Ausübung der Tätigkeit bzw. bei Erstellung des Werkes.

Mit der Reform im Jahr 2012 wurde auch hier ein gesetzlicher Vermutungstatbestand eingeführt, um die oftmals mit dem Abschluss solcher Verträge verbundene Scheinselbstständigkeit zu bekämpfen. Insbesondere wurde festgelegt, dass das als freiberuflich bezeichnete Vertragsverhältnis als projektbezogenes Vertragsverhältnis oder sogar als untergeordnetes Arbeitsverhältnis einzustufen ist, wenn zwei der folgenden drei Bedingungen sowie jeweils die Eigenschaften dieser Vertragsformen vorliegen:

- die Dauer des Vertragsverhältnisses überschreitet insgesamt acht Monate in mindestens zwei aufeinanderfolgenden Jahren;
- das aus dem Vertragsverhältnis bezogene Honorar stellt mehr als 80 Prozent aller Honorare des Betroffenen innerhalb eines Kalenderjahres dar (als Umgehungsverbot gilt

dabei, dass für die Berechnung der 80 Prozent unerheblich ist, ob mit mehreren Rechtssubjekten – z. B. Schwestergesellschaften - abgerechnet worden ist, solange alle Honorare auf denselben Interessensmittelpunkt zurückzuführen sind);
- der Betroffene hat in einer der Niederlassungen des Auftraggebers einen festen Arbeitsplatz.

Die Umwandlung in ein projektbezogenes Vertragsverhältnis ist möglich, wenn der vertraglich geregelten, freiberuflichen Tätigkeit ein Projekt zu entnehmen ist. Fehlt dem Vertragsverhältnis jedoch die Projektbezogenheit, so kann das Verhältnis mit der Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis sanktioniert werden. Neben der Umwandlung der rechtlichen Natur des Vertragsverhältnisses würden in einem solchen Fall auch die Differenzen in der Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge (im Falle der Umwandlung in einen projektbezogenen Vertrag) bzw. der Sozialversicherungsbeiträge und des Gehalts (im Falle der Umwandlung in ein untergeordnetes Arbeitsverhältnis), jeweils mit entsprechenden Verspätungszuschlägen, fällig.

Die gesetzliche Vermutung kann widerlegt werden, wenn die Leistung:

- durch gehobene Kompetenzen oder durch gehobene praktisch-technische Fähigkeiten, die durch den Betroffenen aufgrund relevanter Erfahrungen gesammelt wurden, gekennzeichnet ist;
- durch eine Person ausgeübt wird, die über ein Jahreseinkommen aus selbständiger Arbeit verfügt, welches mindestens das 1,25 fache des für die Abführung von Sozialausgaben nach den Bestimmungen des Art. 1 Absatz 3 des Gesetzes 233/1990 geltenden Mindestsatzes beträgt (dieser Mindestsatz beläuft sich für das Jahr 2012 auf 18.663,- EUR);
- als freiberufliche Tätigkeit ausgeübt wird, für welche die Mitgliedschaft in einer Berufskammer (zum Beispiel derjenigen der Rechtsanwälte) oder die Eintragung in besondere Berufsregister erforderlich ist.

II. Elemente des Arbeitsverhältnisses und dessen Regelung

1. Wesentliche Elemente des Arbeitsvertrages

Nach italienischem Recht können Arbeitsverträge grundsätzlich ohne Wahrung einer bestimmten Form abgeschlossen werden, sofern es sich dabei nicht um besondere Beschäftigungsverhältnisse, wie zum Beispiel Ausbildungs- und Teilzeitarbeitsverhältnisse oder befristete Arbeitsverträge, handelt. In der Praxis werden allerdings meist relativ kompakt gehaltene Einstellungsschreiben verwandt, die im Wesentlichen lediglich Angaben zu den ökonomischen Bedingungen, der vereinbarten Probezeit sowie weitere als besonders wichtig erachtete Punkte enthalten, während im Übrigen auf den jeweils gültigen Tarifvertrag verwiesen wird. Die normalerweise in solchen Einstellungsschreiben geregelten Themen sind:

1) die Art der Aufgaben und die Qualifizierung des Arbeitnehmers;
2) die Auflistung der auszuführenden Aufgaben (die gegebenenfalls auch Gegenstand der Probezeit sind);
3) der Arbeitsplatz, an dem der Arbeitnehmer seine Arbeit auszuführen hat;
4) die Vereinbarung und die Dauer einer eventuellen Probezeit (Schriftformerfordernis);
5) die Vergütung;
6) die Arbeitszeit;
7) andere ökonomische Bedingungen (variable Vergütungsbestandteile, Benefits etc.)
8) die eventuelle Befristung des Arbeitsverhältnisses und deren Begründung (Schriftformerfordernis);

9) die Einstufung des Mitarbeiters auf Basis des anwendbaren Tarifvertrages;
10) die Belehrung über die Rechte aus dem Datenschutzgesetz.

Vor allem ausländische Arbeitgeber wenden ungern den jeweils einschlägigen Tarifvertrag an und möchten zumeist lieber einen individuellen Arbeitsvertrag vereinbaren. Dabei ist jedoch stets darauf zu achten, dass – wie eingangs dargelegt – von den Tarifverträgen nur zu Gunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden darf. Es ist daher gut möglich, dass der Arbeitnehmer, meist nach der Kündigung, etwaige Unstimmigkeiten hinsichtlich Vergütung und Normierung geltend macht oder sogar eine andersartige Qualifizierung des Arbeitsverhältnisses auf der Basis eines anwendbaren Tarifvertrages fordert.

Der Einstellungsbrief bzw. Arbeitsvertrag kann des Weiteren Klauseln beinhalten zu:

- Arbeitnehmererfindungen;
- Nachvertraglichen Wettbewerbsverbote;
- Weiteren besondere Bedingungen (z. B. Bonus Plan).

Aufgrund der Tatsache, dass die Unternehmen bei Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages oft Musterverträge verwenden, können sich Abweichungen zu den aktuell geltenden und zu berücksichtigenden gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Bedingungen ergeben (z. B. in Bezug auf die einzuhaltenden Mindestgehälter). Es empfiehlt sich somit eine regelmäßige, mindestens jährliche Überarbeitung der im Unternehmen für Italien angewandten Muster vorzunehmen.

2. Gesetzliche Pflichten

a. Formale Pflichten bei Einstellung

Im Rahmen der Anstellung sind dem (künftigen) Arbeitgeber folgende Handlungen per Gesetz untersagt:

- Nachforschungen über politische, religiöse oder gewerkschaftliche Ansichten des Bewerbers oder ähnliche, für eine Bewertung der Fähigkeiten des Arbeitnehmers unbeachtliche Fragestellungen;
- Nachforschungen über eine HIV-Infektion des Bewerbers;
- Diskriminierungen wegen Geschlechts, Alter, Rasse, Herkunft etc.;
- bei bestimmten Tätigkeiten die Einstellung Minderjähriger.

In manchen Fällen hat der Arbeitgeber allerdings das Recht (oder gar die Pflicht – beispielsweise bei Berufsfahrern), den Bewerber einer ärztlichen Untersuchung unterziehen zu lassen und die Einstellung bei negativem Ergebnis zu verweigern.

Jede Einstellung eines Arbeitnehmers muss mindestens einen Arbeitstag vor Vertragsbeginn dem zuständigen Arbeitsamt („Centro per l'Impiego") angezeigt werden.

Daneben hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bei Vertragsabschluss eine Bescheinigung auszustellen, welche die Eintragung in das vom Arbeitgeber zu führende Verzeichnis aller Arbeitnehmer (sog. „LUL - Libro Unico del Lavoro" – welches sämtliche für das Arbeitsverhältnis relevante Daten enthält) bestätigt. Sollten die oben beschriebenen Pflichten nicht eingehalten werden, so drohen dem Arbeitgeber folgende Geldbußen:

- verspätete Anzeige des Vertragsbeginns: 100,- bis 500,- EUR für jeden betroffenen Arbeitnehmer;

- mangelnde Erstellung des „LUL“: 250,- bis 2.500,- EUR;
- mangelnde Eintragung im „LUL“: 100,- bis 600,- EUR; wenn der Verstoß mehr als zehn Arbeitnehmer betrifft, liegt die Geldbuße zwischen 150,- und 1.500,- EUR;
- falsche Eintragung im „LUL“: 150,- bis 1.500,- EUR; wenn der Verstoß mehr als zehn Arbeitnehmer betrifft, liegt die Geldbuße zwischen 500,- und 3.000,- EUR.

b. Besondere Einstellungsverpflichtungen

Weiterhin obliegt dem Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen die Pflicht zur Einstellung von benachteiligten Personen, die in entsprechenden, beim Arbeitsamt geführten Listen eingetragen sind.

Eine besondere Pflicht entsteht aus dem sog. „Obbligo di riserva“ und „Collocamento obbligatorio“ (Pflicht zur Freihaltung eines Arbeitsplatzes und Einstellungsverpflichtung). Die Pflicht zur Freihaltung des Arbeitsplatzes und zur darauffolgenden Einstellungsverpflichtung wurde für Arbeitgeber, die mehr als 15 Personen beschäftigen, mit dem Gesetz 68/1999 und mit dem darauffolgenden DPR[3] 333/2000 zum Schutz von besonderen Kategorien von Arbeitnehmern, die aufgrund ihres persönlichen Status als „benachteiligt“ („lavoratori svantaggiati“) angesehen werden, eingeführt. Unter diese Kategorie fallen insbesondere folgende Personen:

- geistig oder körperlich Behinderte mit einem Behinderungsgrad von über 45 Prozent;
- Ehepartner und direkte Abkömmlinge von tödlich verunglückten Opfern eines Arbeitsunfalls oder eines terroristischen Anschlags.

Die Zahl der Arbeitsplätze, die auf diese Personengruppe („Obbligo di riserva“) entfallen muss, bestimmt sich gem. Art. 3 Gesetz 68/1999 wie folgt:

Zahl der Arbeitnehmer	Zahl der einstellungspflichtigen Arbeitnehmer
15 bis 35	1
36 bis 50	2
Über 50	7 Prozent der Gesamtanzahl der Arbeitnehmer

Bei der vorzunehmenden Berechnung der Gesamtanzahl der Arbeitnehmer werden bestimmte Kategorien ausgeschlossen, wie zum Beispiel:

- Lehrlinge und Auszubildende („apprendisti“);
- Zeit-Arbeitnehmer;
- Leitende Angestellte „Dirigenti“.

Daneben werden Arbeitnehmer in befristeten Arbeitsverhältnissen von einer Gesamtdauer von bis zu neun Monaten ebenfalls von der Berechnung der Arbeitnehmerzahl ausgeschlossen. In diesem Sinne sieht Art. 3 Abs. 6 des Gesetzes 333/2000 vor, dass bei saisonbedingt beschäftigten Arbeitnehmern, die genannte Gesamtdauer nach effektiven Arbeitstagen berechnet wird.

Arbeitgeber, die in derselben Provinz 15 bzw. 35 bzw. 50 Arbeitnehmer beschäftigen, müssen innerhalb von 60 Kalendertagen nach Einstellung des 16. bzw. 36. bzw. 51. Arbeitnehmers bei dem zuständigen lokalen Arbeitsamt Antrag auf Pflichteinstellung stellen. Solange der Arbeitgeber nicht von sich aus eine von ihm ausgewählte, benachteiligte Person einstellt,

[3] DPR: „Decreto del Presidente della Repubblica“: Erlass des Präsidenten der Republik.

soll in diesem Antrag auch die Einstufung und das professionelle Profil des einzustellenden Arbeitnehmers angegeben werden. Das Arbeitsamt kann ab Eingang des Antrags gegenüber dem Arbeitgeber die Einstellung eines „benachteiligten Arbeitnehmers“ anordnen, der unter die angegebene Einstufung und das professionelle Profil fällt und in den vom Arbeitsamt entsprechenden, verwalteten Listen eingetragen ist. Diese Einstellung kann der vom angewandten Tarifvertrag vorgesehenen Höchstdauer der Probezeit unterliegen, wobei die Kündigung während der Probezeit lediglich wegen der nicht bestandenen Probezeit (im Sinne des Mangels der geforderten Arbeitsfähigkeiten) erfolgen darf.

Sollte die Einhaltung dieser Einstellungspflicht problematisch sein (z. B. mangels einer vor dem Hintergrund des erforderlichen Profils geeigneten Person), so kann das Arbeitsamt den Arbeitgeber zu einem Termin laden, um gemeinsam eine Lösung für die Einhaltung der Verpflichtung zu finden. In diesem Zusammenhang können je nach Einzelfall mit dem Arbeitsamt Teilbefreiungen von der Verpflichtung (siehe hierzu unten) des Arbeitgebers vereinbart werden, solange dem Arbeitsamt keine geeigneten Profile vorliegen. Für eine solche Lösungsfindung ist eine konstruktive und transparente Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber – meistens durch einen erfahrenen Personalleiter bzw. Arbeitsrechtsberater – mit dem zuständigen Arbeitsamt hilfreich.

Arbeitgeber mit mehr als 35 Arbeitnehmern haben die Möglichkeit, eine zeitlich befristete „Teilbefreiung“ von der gesetzlichen Einstellungspflicht zu erlangen. Die Teilbefreiung erstreckt sich auf höchstens 60 Prozent der Pflichteinstellungen, was bedeutet, dass die Gesellschaft mindestens eine Pflichteinstellung vornehmen muss. Für die Teilbefreiung ist ein Ersatzbetrag von 12,91 EUR pro Tag zu zahlen.

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitsamt jeweils im Januar eines Jahres bestätigen, dass die Pflicht zur Freihaltung eines Arbeitsplatzes („Obbligo di riserva“) und der daraus folgenden Einstellungsverpflichtung („Collocamento obbligatorio“) eingehalten werden.

Erfüllt der Arbeitgeber die zuvor aufgeführten Pflichten in Bezug auf die Einstellung der benachteiligten Personen nicht, so kann dieser Verstoß mit Bußgeldern in Höhe von 57,15 EUR pro Tag für jede fehlende Pflichteinstellung geahndet werden.

3. Anwendbare nationale Tarifverträge

Während die Anwendung eines Tarifvertrages in Deutschland von einem entsprechenden Gesetz geregelt ist (Tarifvertragsgesetz, kurz TVG), fehlt in Italien eine einheitliche und spezifische gesetzliche Regelung über Tarifverträge. Diese werden somit als „atypische“ Verträge bezeichnet und fallen unter die allgemeinen zivilrechtlichen Regelungen (Artikel 1321 ff. des italienischen Zivilgesetzbuches).

Aufgrund der normativen Reichweite der Tarifverträge in Italien (s. o.) sollte den Bedingungen des Tarifvertrages besondere Beachtung geschenkt werden. Hierbei besteht für jedes neue Unternehmen der erste Prüfungsschritt in der Bestimmung des für seinen Tätigkeitsbereich anwendbaren Tarifvertrages, da diese Wahl auch Auswirkungen auf die Höhe der zu zahlenden Sozialversicherungsbeiträge hat.

Die Praxis zeigt, dass insbesondere bei ausländischen Konzernen zugehörigen Gesellschaften nicht immer der korrekte Tarifvertrag angewandt wird. So wenden Unternehmen, die in Italien überwiegend als Vertriebsgesellschaften agieren, manchmal den Tarifvertrag für den Industriesektor an, da die Muttergesellschaft im Ausland als produzierendes Unternehmen agiert. Eine solche Konstellation führt üblicherweise dazu, dass die Arbeitnehmer die Anwendung des „korrekten“ Tarifvertrages fordern - dies insbesondere dann, wenn der eigent-

lich anzuwendende Tarifvertrag höhere Mindestgehälter vorsieht. Sofern der angewandte Tarifvertrag tatsächlich nicht der in Italien ausgeübten Tätigkeit entspricht, führt diese Forderung dazu, dass Verhandlungen mit den Gewerkschaften aufzunehmen sind, die auf eine Harmonisierung der Tarifverträge zielen. Die Harmonisierung gestaltet sich grundsätzlich auf zwei verschiedene Arten:

1) Der korrekte Tarifvertrag wird angewandt, unter Beibehaltung der für den Arbeitnehmer besseren Bedingungen, die diesem durch die Anwendung des „ersten“ Tarifvertrages gewährt wurden, da diese als erworbenes Recht zu betrachten sind und dem Arbeitnehmer auch nicht mehr entzogen werden können. Eine solche Konstellation würde zum Abschluss eines sog. „Integrativen Betriebstarifvertrages“ („contratto integrativo aziendale“) führen, dessen wichtigster Regelungspunkt die Gewährleistung der im Vergleich zum nationalen Tarifvertrag besseren Bedingungen wäre.
2) Sollte der Übergang zu dem neuen Tarifvertrag zu – meistens operativen bzw. buchhalterischen – Problemen führen, wird oftmals und stets in Abstimmung mit den Gewerkschaften direkt ein Betriebstarifvertrag („contratto collettivo aziendale“) abgeschlossen. Der Unterschied zwischen einem integrativen Betriebstarifvertrag und einem normalen Betriebstarifvertrag liegt grundsätzlich darin, dass der Betriebstarifvertrag sich nach den Bedingungen des korrekten nationalen Tarifvertrages richten kann (die einzelnen Klauseln des nationalen Tarifvertrages können ausdrücklich zitiert werden), wobei jedoch auch schlechtere Bedingungen als jene des zuerst angewandten nationalen Tarifvertrages vorgesehen werden können. Der Betriebstarifvertrag bietet den Parteien eine größere Flexibilität im Hinblick auf die Regelung der einzelnen Aspekte des Arbeitsverhältnisses.

Die Anwendung eines anderen Tarifvertrages kann auch von der italienischen Sozialversicherungsbehörde („INPS“) angeordnet werden; eine solche Anordnung – zumeist verbunden mit Nachzahlungsforderungen mit Verspätungszuschlag – erfolgt in der Regel im Zuge einer Prüfung der geleisteten Sozialversicherungsbeiträge. Eine potentielle Auseinandersetzung mit der italienischen Sozialversicherungsbehörde sollte daher durch Anwendung des einschlägigen Tarifvertrages von Beginn an vermieden werden.

Für den Fall, dass in Italien keine eigenständige Gesellschaft, sondern eine Zweigniederlassung/Betriebsstätte oder lediglich ein Repräsentanzbüro („ufficio di rappresentanza“) eröffnet wird, ist für die Bestimmung des anwendbaren Tarifvertrages die vorrangige Tätigkeit der eigentlichen (auch ausländischen) Gesellschaft ausschlaggebend.

Auch dann wenn sich das Unternehmen in Italien ausdrücklich gegen eine Anwendung eines Tarifvertrages entscheidet, beispielsweise durch entsprechenden Hinweis im Arbeitsvertrag, müssen zum Zweck der Einhaltung der gesetzlichen Verpflichtung zur Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge die entsprechenden Vorgaben des theoretisch anwendbaren Tarifvertrages für die Berechnung der Sozialversicherungsabgaben berücksichtigt werden.

Die folgenden zwei Tarifverträge, die in Italien am häufigsten Anwendung finden, werden nachfolgend zu einigen Aspekten noch detaillierter beleuchtet:

Im Metallindustriebereich:

- „CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO per i dipendenti dalle industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti” (Nationaler kollektiver Tarifvertrag für die Arbeitnehmer der privaten metallmechanischen Industrie und Industrie der Anlageninstallation): abgekürzt wird dieser Tarifvertrag als „**CCNL Industria**“ oder „**CCNL Industria Metalmeccanica**“ bezeichnet. Dieser Tarifvertrag findet Anwendung

auf die Arbeitsverhältnisse mit Arbeitnehmern bis zur Einstufung „Quadro“ (siehe folgenden Absatz 4.b);

- “CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO per i dirigenti di aziende industriali” (Nationaler kollektiver Tarifvertrag für leitende Angestellte von industriellen Unternehmen). Dieser Tarifvertrag findet nur Anwendung auf die leitenden Angestellten (“Dirigenti”) im Handelsbereich und wird als „**CCNL Dirigenti Industria**“ bezeichnet.

Im Handelsbereich:

- „CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO per i dipendenti da aziende del terziario: distribuzione e servizi” (Nationaler kollektiver Tarifvertrag für Arbeitnehmer des tertiären Sektors: Vertrieb und Dienstleistungen): kurz gefasst wird dieser Tarifvertrag als „**CCNL Commercio**“ oder „**CCNL Terziario**“ bezeichnet. Dieser Tarifvertrag findet Anwendung auf die Arbeitsverhältnisse mit Arbeitnehmern bis zur Einstufung „Quadro“ (siehe folgenden Absatz 4.c).
- „CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO per i dirigenti di aziende commerciali: distribuzione e servizi” (Nationaler kollektiver Tarifvertrag für leitende Angestellte von Handelsunternehmen: Vertrieb und Dienstleistungen). Dieser Tarifvertrag findet nur Anwendung auf die leitenden Angestellten (“Dirigenti”) im Industriebereich und wird als „**CCNL Dirigenti Commercio**“ bezeichnet.

Daneben gibt es eine Vielzahl von weiteren Tarifverträgen für bestimmte Tätigkeitsbereiche, dies auch innerhalb der einzelnen Sektoren, so zum Beispiel im Bereich der Metallindustrie u. a. den CCNL Metalmeccanica Piccola Industria - Kleinunternehmen der Metallindustrie, den CCNL Metalmeccanica Artigianato – Handwerksunternehmen oder den CCNL Orafici ed Argentieri - Gold- und Silberschmiede, auf die hier aber nicht näher eingegangen werden soll.

Inhaltlich sind die Tarifverträge in einen Abschnitt mit wirtschaftlichen Bestimmungen („parte economica“ – z. B. Mindestgehälter, Überstundensätze und Zuschläge bei Versetzungen bzw. Dienstreisen) sowie einen Abschnitt mit vertragsrechtlichen Aspekten („parte normativa“ – z. B. die Unterteilung und Definition der Einstufungen; die Bedingungen, unter welchen der Arbeitnehmer versetzt werden kann; oder die Abmahnverfahren und Sanktionen bei Fehlverhalten).

Tarifverträge werden für eine Dauer von drei Jahren abgeschlossen und sehen für den Neuabschluss jeweils unterschiedliche Verfahren vor, wobei die neu zu regelnden Punkte des Tarifvertrages rechtzeitig angekündigt werden müssen, damit die Verhandlungen sechs Monate vor Vertragsablauf beginnen können. In diesen sechs Monaten vor und bis einen Monat nach Vertragsablauf gilt das Prinzip des „gewerkschaftlichen Waffenstillstandes“ („tregua sindacale“). Um den Neuabschluss eines Tarifvertrages zu vereinfachen, ist es den Parteien während dieser Zeit untersagt, einseitige Initiativen und Arbeitskampfmaßnahmen, wie Streiks, Waren- bzw. Lagerblockaden oder Arbeiteraussperrungen durch den Arbeitgeber, zu ergreifen.

Sollte in einem Unternehmen ein Betriebstarifvertrag („contratto collettivo aziendale“) abgeschlossen worden sein, so können die Vertragslaufzeiten von denen des nationalen Tarifvertrages, der die Grundlage des Betriebstarifvertrages bildet, abweichen. Dies hat insbesondere Auswirkungen auf die wirtschaftlichen Bestimmungen des Betriebstarifvertrages, die zumeist an die Mindestlöhne des in Bezug genommenen nationalen Tarifvertrages geknüpft sind. So kann der Arbeitgeber gezwungen sein, trotz des wirksamen Abschlusses eines Betriebstarifvertrages die zwischenzeitlich auf nationaler Ebene vereinbarte Mindestlohnerhöhung zu berücksichtigen. In der Praxis führt diese Folge dazu, dass Betriebstarifverträge in

erster Linie normative Aspekte behandeln und zu den wirtschaftlichen Aspekte auf den anwendbaren nationalen Tarifvertrag verweisen, und dies obgleich aufgrund der grundsätzlichen Verhandlungsfreiheit der Parteien ein Betriebstarifvertrag auch vollständig abweichende wirtschaftliche Bestimmungen vorsehen kann.

4. Die Einstufung von Arbeitnehmern

a. Auswirkung der Einstufung auf die Regelung des Arbeitsverhältnisses

Die korrekte Einstufung der Arbeitnehmer ist einer der wichtigsten Aspekte, die bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses zu berücksichtigen sind. In diesem Zusammenhang hat zunächst die korrekte Festlegung und Beschreibung der von dem Arbeitnehmer zu erbringenden Tätigkeiten eine besondere Relevanz:

- die korrekte Beschreibung ermöglicht eine recht genaue Anknüpfung an die tarifvertraglich vorgesehenen Einstufungen, und damit auch die Festlegung der maximalen Probezeit und des zu beachtenden Mindestgehalts;
- der Arbeitnehmer erlangt Kenntnis von seinem genauen Tätigkeitsfeld, was eine besondere Rolle bei der Bewertung der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers während der Probezeit spielt (siehe hierzu folgende Absätze B, II, 4 e));
- Interpretationsprobleme werden vermieden.

Die Tätigkeitsbeschreibung kann direkt in oder als Anlage zu dem Arbeitsvertrag erfolgen (z. B. als „Job Description“). Im letzteren Fall muss die Tätigkeitsbeschreibung am gleichen Tag wie der Arbeitsvertrag unterzeichnet werden.

<u>Beachte:</u>
Eine Übertragung an den Arbeitnehmer von nicht in der Tätigkeitsbeschreibung vorgesehenen, gleichwertigen Aufgaben ist zulässig; sollten die Aufgaben jedoch in eine höhere tarifvertragliche Stufe fallen, so sieht das Gesetz eine automatische Beförderung des Arbeitnehmers in die entsprechende Stellung mit der damit verbundenen Änderung des tariflichen Mindestgehaltes vor, wenn diese Tätigkeit über drei Monate hinaus ausgeübt wird. Diese zeitliche Grenze gilt auch für den Fall, dass der Arbeitnehmer für einen gewissen Zeitraum die Aufgaben eines vorübergehend abwesenden, höher eingestuften Kollegen übernimmt.

Eine Übertragung von Aufgaben, die unter der bei Einstellung vorgenommenen Einstufung des Arbeitnehmers liegen, ist nicht zulässig. Der Arbeitnehmer kann in einem solchen Fall gerichtlich gegen die Herabstufung vorgehen oder den Vertrag aus wichtigem Grund kündigen.

Bei jeder Einstellung bzw. Tätigkeitsänderung empfiehlt es sich, eine Überprüfung der dem Arbeitnehmer zugewiesenen Aufgaben vorzunehmen, um die Angemessenheit der Einstufung sicherzustellen und so das Risiko einer zu niedrigen Einstufung (die zu Ausgleichsansprüche wegen der Gehaltsdifferenzen führen könnten) auszuschließen. Im Rahmen der Erteilung von neuen Aufgaben sollte das Risiko einer faktischen Herabstufung nicht unterschätzt werden. Hierzu sieht Art. 2103 des italienischen Zivilgesetzbuches vor: „Der Arbeitnehmer ist für die Aufgaben einzusetzen, für die er eingestellt worden ist, oder für jene, die der höheren Dienststufe entsprechen, in die er nachträglich aufgestiegen ist, oder ohne Minderung der Entlohnung für Aufgaben, die der zuletzt wirklich ausgeübten Tätigkeit gleichwertig sind. Bei der Verwendung zu höheren Aufgaben hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die der ausgeübten Tätigkeit entsprechende Behandlung und diese Verwendung wird nach Ablauf der von den Kollektivverträgen festgesetzten Dauer und jedenfalls nach längstens drei Monaten endgültig, wenn sie nicht zur Ersetzung eines abwesenden Arbeiters erfolgt ist, der

Anspruch auf Beibehaltung der Stelle hat. Er darf nur wegen nachgewiesener technischer, organisatorischer und produktionsbedingter Erfordernisse von einer Produktionsstätte an eine andere versetzt werden. Jede gegenteilige Abmachung ist nichtig“.

b. Die einzelnen Ebenen

1) Einfache Angestellte („Impiegati“):
Die einfachen Angestellten werden entsprechend ihrer Qualifizierung und ihrem Tätigkeitsfeld anhand von jeweils tarifvertraglich vorgegebenen Niveaus eingestuft. Die von den zwei hier näher beleuchteten Tarifverträgen vorgesehenen Niveaus werden nachstehend im Detail erörtert.

2) Mittleres Führungspersonal („Quadri“):
Die als „Quadro“ eingestuften Arbeitnehmer fallen unter eine besondere Kategorie, die aus hierarchischer und operativer Sicht zwischen der Kategorie der einfachen Angestellten und der leitenden Angestellten steht und durch die normalen nationalen Tarifverträge des jeweiligen Sektors geregelt wird.

Aufgrund des Führungscharakters der Position und der Notwendigkeit, die Arbeitsleistung auch über die ordentlichen Arbeitszeiten hinaus wahrzunehmen, unterliegen die „Quadri“ keiner festen Arbeitszeit und haben somit auch keinen Anspruch auf die Geltendmachung entsprechender Überstunden. Sie erhalten jedoch im Gegenzug besondere Gehaltsaufschläge, die als Funktions- bzw. „Quadro“-Zuschlag bezeichnet werden.

Die von Artikel 107 des Tarifvertrags im Handelssektors („CCNL Commercio“) übernommene gesetzliche Definition[4] sieht vor, dass Arbeitnehmer als „Quadro“ eingestuft werden können, wenn diese „im Rahmen der Unternehmensstrategie und Programmierung dauerhaft Führungstätigkeiten, die für die Entwicklung und Erreichung der gestellten Unternehmensziele wichtig sind, ausüben“ und somit „über Ermessensfreiheit und Verantwortung auch in der Verwaltung und Koordination von Betriebsmitteln und Personal verfügen, auch in besonders komplizierten operativen Abteilungen oder Diensten“. Eine solche Beschreibung ist sehr umfassend, und führt, auch angesichts des Fehlens weiterer gesetzlicher oder tarifvertraglicher Definitionen, zu Abgrenzungsproblemen mit der Figur des leitenden Angestellten, des „Dirigente“.

Die einschlägige Rechtsprechung bezeichnet den „Dirigente“ als einen Arbeitnehmer, „der in der höchsten hierarchischen Stufe des Unternehmens tätig ist und mit umfassenden Ermessensbefugnissen für die Führung des gesamten Unternehmens oder einer selbstständigen Abteilung zuständig ist“ (Kassationshof, 9640/2003). Daneben wird für die Unterscheidung vom „Quadro“ als maßgebend der Einfluss genannt, den der „Dirigente“ bei Ausübung seiner Tätigkeiten und als Stellvertreter („alter ego“) des Unternehmers direkt auf die gesamten Unternehmensziele hat (Kassationshof, 12860/1998). In einem anderen Fall wiederum bezeichnet die Rechtsprechung den „Quadro“ als den Arbeitnehmer, der selbstständig die Unternehmensziele verfolgt und den „Dirigente“ als denjenigen, der das Unternehmen mit umfassenden Ermessensbefugnissen führt, die ihm ermöglichen, ohne vorherige Zustimmung des Arbeitgebers Entscheidungen zu treffen, sodass er die Unternehmenstätigkeit mit seinen Entscheidungen unter eigener Verantwortung beeinflussen kann (LG Mailand, 18.01.1995).

Der Unterschied der zwei Einstufungen basiert somit auf den ausgeübten Tätigkeiten und deren Ausdehnung auf die allgemeinen Unternehmensziele. Der „Quadro“ ist mehr in den „operativen“, fachlichen Bereichen tätig und trägt eine fachliche Verantwortung für den übernommenen Aufgabenbereich, während der „Dirigente“ hingegen für die Gesamtführung des Unternehmens (oder einer selbstständigen Abteilung) und somit auch für die operativen Tä-

[4] Gesetz 190/1985, welches die Figur des „*Quadro*“ eingeführt hat.

tigkeiten des „Quadro“ zuständig ist, und damit über die fachliche Kompetenz hinaus eher eine Gesamtleitungsverantwortung (für das gesamte Unternehmen bzw. für dessen abtrennbare Abteilungen) trägt.

Angesichts der interpretationsbedürftigen Rechtslage ist besonderes Augenmerk auf die detaillierte und korrekte Beschreibung der Aufgaben und Tätigkeiten des Arbeitnehmers – und die daraus folgende Einstufung – zu legen, um die Forderung des als „Quadro“ eingestuften Arbeitnehmers auf Zuerkennung einer höheren Einstufung zu vermeiden. Eine solche Höherstufung würde nicht nur zu einer Anpassung des Gehaltes führen, sondern insbesondere auch zu Nachzahlungspflichten hinsichtlich der Sozialversicherungsbeiträge, einschließlich der Verspätungszuschläge.

3) Leitende Angestellte („Dirigenti“):
Der als „dirigente“ eingestufte Arbeitnehmer stellt die hierarchische Spitze des angestellten Personals dar. Für diese leitenden Angestellten gelten besondere Bedingungen und Regelungen, die in separaten Tarifverträgen normiert sind, welche sich inhaltlich weitgehend von den Tarifverträgen für die sonstigen Arbeitnehmer unterscheiden.

Die Sozialabgaben für leitende Angestellte sind im Vergleich zu einfachen Angestellten erheblich höher, insbesondere da bestimmte zusätzliche Vorsorgeabgaben, wie Einzahlungen in spezielle Rentenfonds oder der Abschluss von Versicherungen für den Krankheits- oder Todesfall, getätigt werden müssen.

Andererseits sind bestimmte Regelungen, die vor allem zum Schutz der Arbeitnehmer gelten, auf leitende Angestellte nicht anwendbar, wie z. B. der Kündigungsschutz und die Regelungen im Bezug auf Überstunden. So erhalten leitende Angestellte keine gesonderte Bezahlung der Überstunden, da sie nicht an feste Arbeitszeiten gebunden sind und die Überstunden bereits durch das normale Gehalt abgedeckt werden.

Praxistipp:
Um jedoch Missverständnisse zur Mindestarbeitszeit zu vermeiden, sollte im Anstellungsvertrag zum einen ausdrücklich auf das entsprechende Gesetz hingewiesen werden (Art. 17 des D.lgs 66/2003) und zum anderen die Arbeitszeit – im Falle einer Vollzeiteinstellung – mit den üblichen 40 Wochenstunden quantifiziert und als „ordentliche Arbeitszeit“ bezeichnet werden, verbunden mit dem vertraglichen Hinweis auf eine mögliche unbegrenzte Ausdehnung der Arbeitszeit.

Der Anspruch auf den gesetzlich vorgesehenen Jahresurlaub ist in den Tarifverträgen für leitende Angestellte festgelegt (Industrie: 35 Tage, Handel: 30 Tage pro Jahr). Abweichend von der grundsätzlichen Unverzichtbarkeit des gesetzlich gewährten Urlaubsanspruchs, können leitende Angestellte anstelle des Urlaubs eine Vergütung verlangen, wenn sie ihre Urlaubstage bis zum Ende des ersten Halbjahres des Folgejahres nicht in Anspruch genommen haben. Sollte der leitende Angestellte aus geschäftlichen Gründen aus dem Urlaub zurückkommen müssen, so ist sein Arbeitgeber zum Ausgleich der entstandenen Kosten verpflichtet.

Leitende Angestellte, die in öffentliche oder Gewerkschaftsämter gewählt werden, werden für die Dauer der Amtszeit von ihrer Arbeit freigestellt, ohne Bezüge zu erhalten. Der Umzug eines leitenden Angestellten kann nur aus technischen, organisatorischen oder produktiven Gründen angeordnet werden und muss schriftlich unter Einhaltung einer Frist von mehreren Monaten erfolgen (in der Industrie drei, im Handel vier Monate; wenn der leitende Angestellte Familie hat, vier bzw. sechs Monate). Der Arbeitgeber muss dem leitenden Angestellten ferner die ihm durch den Umzug entstandenen Kosten sowie für einen Zeitraum von maximal

18 Monaten (Handel) bzw. 24 Monaten (Industrie) die eventuell höheren Lebenshaltungskosten am neuen Wohnort erstatten.

Der Arbeitsvertrag mit einem leitenden Angestellten kann stets auch zeitlich begrenzt abgeschlossen werden, ohne dass es hierzu der Angabe einer Begründung bedarf, allerdings darf die Geltungsdauer fünf Jahre nicht überschreiten. Sollte diese Frist dennoch überschritten werden, so kann der leitende Angestellte bereits nach drei Jahren unter Einhaltung der regulären Kündigungsfrist (s. u.) jederzeit den Vertrag kündigen.

Aufgrund der mit der Stellung als leitendem Angestellten verbundenen Privilegien und der hierarchischen Ausrichtung des Arbeitsrechtssystems wird diese Einstufung im italienischen Selbstverständnis vielfach als eine Art Statussymbol verstanden. Der Arbeitgeber in Italien wird daher oftmals mit der Forderung nach einer solchen Einstufung konfrontiert. Die Einstufung sollte jedoch nahezu ausschließlich auf objektiven Erwägungen zu den konkreten Aufgaben, Befugnissen und Verantwortungsbereichen erfolgen, insbesondere auch in Abgrenzung zu der nächst-niedrigeren Einstufung, dem “Quadro“. Daneben muss bedacht werden, dass der als „Dirigente“ eingestufte, jedoch letztlich mit einer niedrigeren Einstufung entsprechenden Tätigkeiten betraute Arbeitnehmer wegen der faktischen Herabstufung klagen könnte und die eventuell von ihm erlittenen Schäden geltend machen könnte (u. a. moralischer oder beruflicher Schaden, Beeinträchtigung seiner Professionalität, Verletzung seines Persönlichkeitsrechtes in Form der beruflichen Entfaltung usw.).

c. Die Einstufungen der einfachen Angestellten im Metallindustrie- und Handelsbereich

Der **Tarifvertrag für die metallverarbeitende Industrie** unterscheidet die einfachen Angestellten zunächst in „Impiegati di concetto“ (Sachbearbeiter), die über beschränkte hierarchische Befugnisse über andere Angestellte im Rahmen der betrieblichen Aktivität verfügen, und „Impiegati d’ordine“ (Weisungsangestellte), welche ihre Tätigkeit ohne hierarchische Befugnisse und auf der Basis der Weisungen des Arbeitgebers und anderer Sachbearbeiter ausüben. Weiter unterteilt der Tarifvertrag die einfachen Angestellten in sieben Kategorien:

- **Kategorie 1**: Arbeitnehmer, die einfache handwerkliche Tätigkeiten ausüben, ohne über berufliche Kenntnisse zu verfügen und ohne dass die erteilten Aufgaben direkt mit der gewerblichen Tätigkeit des Arbeitgebers verbunden sind (z. B. Träger);
- **Kategorie 2**: Arbeitnehmer, die über einfache berufliche Kenntnisse verfügen (z. B. Schweißer, die nur einfache Schweißarbeiten erledigen können oder Telefonisten im Büro);
- **Kategorie 3**: Arbeitnehmer, die über eine berufliche Ausbildung verfügen und einfache technische Aufgaben unter Anweisungen höher eingestufter Mitarbeiter ausüben (z. B. Schweißer, die unter Anweisung und im Rahmen von Projekten besondere Schweißarbeiten erledigen, Mitarbeiter in der Fließbandmontage);
- **Kategorie 4**: Arbeitnehmer, die über eine berufliche Ausbildung verfügen und einfache technische Aufgaben auch selbstständig ausüben (z. B. Monteure von Elektroanlagen, Klempner, Sekretärin);
- **Kategorie 5**: Arbeitnehmer, welche die gleichen Tätigkeiten der Kategorie 4 ausüben, jedoch mit organisatorischer Verantwortung für die Ausübung dieser Tätigkeiten und mit Ermessenspielraum für die Delegierung der Arbeiten;
- **Kategorie 6**: Arbeitnehmer, die über berufliche Kenntnisse verfügen und spezifisch qualifizierte sowie administrative Tätigkeiten ausüben (z. B. Labortechniker, Programmanalytiker, Chefsekretär, Buchhalter);
- **Kategorie 7 / Quadri**: Arbeitnehmer, welche die Tätigkeiten der Kat. 6 mit Weisungsbefugnis über andere Arbeitnehmer ausüben und über höhere Arbeitserfahrung verfü-

gen. (z. B. Programmplaner, Finanzspezialist).

Der **Tarifvertrag im Handelsbereich** sieht folgende Aufteilung der einfachen Angestellten vor:

- „**Quadro**“ (z. B. Sales Manager) ;
- **1. Niveau** („impiegati di primo livello“): diese Arbeitnehmer verfügen über eine zumeist hochqualifizierte Berufsausbildung und, wenn auch in geringerem Maße als der „Quadro“, über Entscheidungsspielräume und einen gewissen Verantwortungsgrad. Es handelt sich stets um Fachkräfte. Beispiele: Service-Leiter; Leiter eines Geschäftes; Verantwortlicher für Marketing-Recherchen; Account Executive; Product Manager (wobei dieser aufgrund seiner Autonomie auch ein „Quadro“ sein kann).
- **2. Niveau** („impiegati di secondo livello“): Konzeptmitarbeiter, die bei ihrer Tätigkeit über einen gewissen Grad an Autonomie (innerhalb vorgesehener Grenzen) verfügen sowie gewisse Koordinations- und Kontrollaufgaben haben, wobei es sich auch hier immer um Fachkräfte handelt. Beispiele: Inspekteur; Kassenchef (der die Kassenkontrolle durchführt); Kostenermittler; Programmierer; Assistent des Product-Managers; Analyst der organisatorischen Prozeduren.
- **3. Niveau** („impiegati di terzo livello“): Konzeptmitarbeiter, die Aufgaben ausführen, die zwar Fachwissen, Spezialisierungen und Erfahrung voraussetzen, denen aber relativ feste Grenzen in organisatorischer Hinsicht vorgegeben sind. Beispiele: technischer Designer/Zeichner; Fachkraft für Zollangelegenheiten und -prozeduren; Fachverkäufer, Verwaltungsmitarbeiter; Buchhalter; Lohnbuchhalter; Sekretärin.
- **4. Niveau** („impiegati di quarto livello“): Arbeitnehmer, die operative Aufgaben nach Weisung ausführen und in ihrer Aufgabenausführung wenig Autonomie besitzen. Meist werden wiederholende Aufgaben ausgeführt. Beispiele: Buchhalter nach Anweisung; einfacher Kassierer; Dolmetscher; Mitarbeiter mit einfachen Datenbearbeitungsaufgaben; Verkaufspersonal innerhalb eines Geschäftes.
- **5. Niveau** („impiegati di quinto livello“): Arbeitnehmer mit rein operativen Aufgaben nach Weisung, die geringe technische Kenntnisse und Erfahrung mitbringen. Beispiele: Helfer von Verkäufern; Fahrer; Hilfsmitarbeiter; Archivmitarbeiter.
- **6. Niveau** („impiegati di sesto livello“): Arbeitnehmer, die einfache Arbeiten ausführen. Beispiele: Verpacker; Wächter eines Lagers; Entlader (z. B. von LKWs); Pförtner.
- **7. Niveau** („impiegati di settimo livello“): Mitarbeiter, die Reinigungsaufgaben ausführen oder Laufburschen.

d. Die Einstufung von Geschäftsführern italienischer Kapitalgesellschaften

Für Geschäftsführer italienischer Kapitalgesellschaften bestehen grundsätzlich zwei Möglichkeiten der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses, wobei die Wahl nicht in freiem Ermessen ausgeübt werden kann, sondern anhand der nachstehend erörterten Kriterien festzulegen ist:

1) Mit dem Geschäftsführer kann ein Angestelltenverhältnis begründet werden - regelmäßig mit der Einstufung als „Dirigente“ - oder eine bereits angestellte Führungskraft des Unternehmens kann unter Beibehaltung ihres Angestelltenstatus auch zur Ausübung eines Amtes bestellt werden, wenn:

- die Aufgaben und Tätigkeitsbereiche des „Dirigente“ einerseits (z. B.: Produktionsleiter, mit den hiermit verbundenen operativen Aufgaben) und des Geschäftsführers andererseits (z. B.: Vertretung der Gesellschaft vor den öffentlichen Ämtern) klar trennbar und auch tatsächlich getrennt sind;
- die Befugnisse des Geschäftsführers nicht allumfassend sind; so ist ein gleichzeitiges Angestelltenverhältnis im Falle eines Alleingeschäftsführers oder eines – auch nur fak-

tisch – beauftragten Geschäftsführers („amministratore delegato“) mit unbeschränkten Befugnissen nicht möglich, da es an der Weisungsgebundenheit fehlt und der Angestellte als sein eigener Arbeitgeber fungieren würde. Das gleiche gilt für einen Generaldirektor („Direttore Generale“), dem die Befugnis für die Durchführung aller ordentlichen und außerordentlichen Geschäftsführungsmaßnahmen eingeräumt wurde;

- Seitens des Geschäftsführers ein definierter und identifizierbarer unternehmerischer Wille besteht, der von der relativ autonomen Ausübung der untergeordneten Arbeitsleistung unterscheidbar sein muss.

Um eine klare Trennung von Amt und Anstellungsverhältnis zu erreichen, sollte, sofern diese Kombination realisierbar ist, neben dem Gehalt auch eine von der Gesellschafterversammlung zu beschließende – auch nur rein symbolische – Geschäftsführervergütung gezahlt werden.

2) Sollten die vorstehenden Bedingungen nicht gegeben sein, kann der Geschäftsführer alternativ als co.co.co.-Mitarbeiter beschäftigt werden (siehe oben B 2 a).

Aufgrund der Annahme der Autonomie des Geschäftsführers betragen die Sozialabgaben in diesem Fall 28,72 Prozent (Stand: 2014), die zu 2/3 vom Arbeitgeber und – mittels Abzug von der Vergütung – zu 1/3 vom Arbeitnehmer getragen werden.

Daneben besteht die Möglichkeit, die Bereiche, in denen ein „co.co.co.-Mitarbeiter“ weniger gesetzlichen Schutz genießt (wie z. B. Kündigungsfrist, Krankheitsfortzahlung) individualvertraglich weitergehend zu regeln. Auch können die gesetzlich vorgesehenen Sozialleistungen durch private Absicherung weiter ergänzt werden, wie beispielsweise durch den Abschluss einer zusätzlichen privaten Rentenversicherung oder einer privaten Krankenversicherung.

Im Rahmen eines solchen quasi-untergeordneten Verhältnisses fallen die Weisungs- und Disziplinarbefugnisse weg, da der geschäftsführende Arbeitnehmer nicht als untergeordneter Mitarbeiter angesehen wird. Der Geschäftsführer ist hier frei in der Gestaltung seiner Arbeitszeiten und untersteht nur dem Gesetz und den Beschlüssen der Gesellschafter. Die Besonderheit der Stellung als „Amministratore“, für deren Begründung die Bestellung durch ein entsprechendes Protokoll der Gesellschafterversammlung ausreicht, führt dazu, dass keine zusätzliche vertragliche Festlegung der Bedingungen der Amtsausübung erfolgen sollte. Wird ein solcher Vertrag dennoch abgeschlossen, muss dessen Inhalt so gestaltet und limitiert sein – beispielsweise auf Aspekte wie Dienstwagen oder zusätzliche Sozialleistungen –, das eine mögliche Auslegung des Verhältnisses als untergeordnetes, weisungsabhängiges Arbeitsverhältnis ausgeschlossen ist, um das Risiko einer „Scheinselbstständigkeit“ zu vermeiden.

5. Arbeitsbeginn und Probezeit

a. Vereinbarung einer Probezeit

Eine Probezeit kann von den Parteien nur wirksam vereinbart werden, wenn sie ausdrücklich und in schriftlicher Form im Arbeitsvertrag aufgenommen und damit vor tatsächlichem Arbeitsbeginn vereinbart wird. Eine nachträgliche Vereinbarung ist nicht rechtswirksam. Zweck der Probezeit ist die Möglichkeit für beide Parteien, die Zusammenarbeit bewerten zu können. Während der Probezeit dürfen beide Parteien den Arbeitsvertrag fristlos und ohne Angabe von Gründen kündigen. Eine Ausnahme gilt für den Fall, dass der Arbeitnehmer unter eine der geschützten Kategorien der Pflichteinstellungen fällt.

Die italienische Rechtsprechung ist der Meinung, dass für die Wirksamkeit der Probezeitver-

einbarung dem Arbeitnehmer die konkret erteilten Aufgaben genau bekannt gemacht werden müssen. Im Einstellungsbrief bzw. Anstellungsvertrag sollte daher ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass der Arbeitnehmer die aufgelisteten Arbeitstätigkeiten auch während der Probezeit ausüben wird und diese Gegenstand der Probe sein werden. Dies sollte auch so umgesetzt werden damit der Arbeitnehmer die Möglichkeit hat, seine Eignung nachzuweisen.

b. Dauer der Probezeit

Je nach anwendbarem Tarifvertrag und Einstufung (Niveau) des Arbeitnehmers sind unterschiedliche maximale Probezeiten vorgesehen. Die maximal zulässige Dauer der Probezeit kann im Rahmen der Erneuerung der entsprechenden Tarifverträge erhöht bzw. reduziert werden.

In der Metallindustrie bestehen folgende Regelungen:

Niveau (Kategorie)	Maximaldauer	reduzierte Dauer
1°	1 Monat	20 Tage
2° und 3°	1 ½ Monate	1 Monat
4°, 5° und 5°höher	3 Monate	2 Monate
6° und 7°(Quadro)	6 Monate	3 Monate

Gemäß dem Tarifvertrag für die Metallindustrie hat ein Arbeitnehmer Anrecht auf eine reduzierte Probezeit, wenn er zu Beginn des Arbeitsverhältnisses nachweisen kann, dass er bei anderen Unternehmen identische Tätigkeiten über einen Zeitraum von mindestens zwei Jahren ausgeübt hat. Der Tarifvertrag sieht zudem vor, dass mit Arbeitnehmern, die bei demselben Unternehmen zuvor bereits mit einem befristeten Arbeitsvertrag angestellt waren, keine Probezeit vereinbart werden darf, wenn die Gesamtdauer des befristeten Arbeitsvertrages länger war als die Dauer der vorgesehenen Probezeit.

Im Handelssektor ist die Probezeit wie folgt geregelt:

Niveau	Maximaldauer
„Quadro“ und 1°	6 Monate
2° und 3°	60 Tage
4° und 5°	60 Tage
6° und 7°	45 Tage

Für „Quadro“ und „1. Niveau“ sind die Tage als Kalendertage, für die anderen Niveaus als effektive Arbeitstage zu verstehen. Anlässlich der Erneuerung des Tarifvertrages im Handelssektor vom 26.02.2011 wurde eine Erhöhung der möglichen Probezeit für die Niveaus 4, 5, 6 und 7 vereinbart.

Sowohl der Tarifvertrag für leitende Angestellte im Handelssektor als auch der Tarifvertrag für leitende Angestellte im Industriesektor sehen eine maximale Probezeit von sechs Monaten vor.

c. Kündigung während der Probezeit

Art. 2096 Absatz 3 des italienischen Zivilgesetzbuches stellt ausdrücklich fest, „dass während der Probezeit jede Partei den Vertrag kündigen kann, ohne zu einer Vorankündigung oder zu einer Entschädigung verpflichtet zu sein. Wenn jedoch für die Probezeit eine zwingende Mindestdauer vereinbart worden ist, kann das Recht zur Kündigung nicht vor Ablauf der Frist ausgeübt werden“.

Der Arbeitgeber hat daneben stets die Möglichkeit, zugunsten des Arbeitnehmers diesem eine auch während der Probezeit einzuhaltende Kündigungsfrist vertraglich zuzuerkennen.

Voraussetzung einer wirksamen Kündigung während der Probezeit ist laut herrschender Rechtsprechung, dass der Arbeitnehmer durch die Übertragung entsprechender Aufgaben und die Überlassung entsprechender Arbeitsmittel – und durch die Gewähr einer im Verhältnis zur Gesamtprobezeit angemessen langen Zeit - die Möglichkeit hatte, seine Eignung nachzuweisen.

6. Vergütung

Die italienische Verfassung sieht in Art. 36 das Prinzip der Angemessenheit der Vergütung vor. Die Vergütung einer Arbeitsleistung soll verhältnismäßig zur Quantität und Qualität der geleisteten Arbeit und auf jeden Fall so ausreichend sein, dass dem Arbeitnehmer und seiner Familie ein unabhängiges und würdiges Leben möglich sein.

Diesem Prinzip folgend soll dem Arbeitnehmer eine korrekte Vergütung gewährt werden. Das Konzept der „korrekten“ Vergütung wird von der Rechtsprechung an der Höhe der von den Tarifverträgen festgelegten Mindestgehälter gemessen.

Bei der Festsetzung der Vergütung steht es dem Arbeitgeber in Italien frei, diese individuell und unabhängig von der Höhe der Vergütung eines anderen Arbeitnehmers in vergleichbarer Position festzusetzen, wobei jedoch keine willkürliche und diskriminierende Ungleichbehandlung vorliegen darf und stets die zu zahlenden Mindestbezüge zu beachten sind.

a. Tarifvertragliche Mindestgehälter

Die bei der Bewertung einer „korrekten“ Vergütung heranzuziehenden tarifvertraglichen Bestimmungen zum Mindestgehalt sind gekennzeichnet durch eine besondere Komplexität und Unüberschaubarkeit. Der Grund liegt darin, dass sich das jeweilige Mindestgehalt aus einer Vielzahl von zu addierenden Elementen ergibt. Diese Vergütungselemente können wie folgt zusammengefasst werden:

- die „Paga Base“ (Grundgehalt):
  diese stellt die Vergütung dar, die regelmäßig auf Basis der Einstufung erhöht wird. Diese zeitlich gesplitteten Erhöhungen sind auf die dreijährige Gesamtwirksamkeit des Tarifvertrages verteilt und normalerweise alle sechs Monate fällig (siehe folgende Tabellen).
- die „indennità di contingenza“ (Kontingenzentschädigung) und das „E.D.R. – elemento distinto della retribuzione“ (gesondertes Element der Vergütung):
  beide Elemente dienen dazu, die Inflationswirkung auf die Gehälter und auf die Realkaufkraft zu kompensieren. Das „E.D.R.“ wird von einigen Tarifverträgen nur für bestimmte Einstufungen vorgesehen und kann in die „indennità di contingenza“ mit einbezogen sein.
- das „terzo elemento“ (drittes Element):

dieses Vergütungselement ist auf lokaler (kommunaler) Ebene zu berücksichtigen und für die Festlegung des Mindestgehalts zu den anderen Elementen hinzuzuaddieren. Die Höhe dieses Elements liegt zwischen 2,07 und 11,36 EUR brutto monatlich;

- die „scatti di anzianità“ (Dienstzugehörigkeitszuschläge):
  je nach Tarifvertrag sind fünf bis sechs Dienstzugehörigkeitszuschläge alle zwei bzw. drei Jahre fällig. Die Höhe dieser Zuschläge hängt von der Einstufung ab und liegt durchschnittlich zwischen 20 und 40 EUR.

Zum besseren Verständnis des Systems der italienischen tarifvertraglichen Mindestgehälter werden im Folgenden die entsprechenden Tabellen der Tarifverträge im Handelssektor und Metallindustriesektor wiedergegeben:

Metallindustrie:

Niveau	**Grundgehalt (EUR) ab dem**				**Zuschlag für Quadro (EUR)**	**Zusätzliches Vergütungselement (EUR)**	**3° El. (EUR)**[5]
	01.01.2012	**01.01.2013**	**01.01.2014**	**01.01.2015**			
1	1.206,23	1.238,44	1.266,57	1.297,81	-	-	10,33
2	1.327,19	1.363,11	1.396,02	1.432,58	-	-	10,33
3	1.466,17	1.506,69	1.545,50	1.588,63	-	-	10,33
4	1.528,32	1.570,59	1.611,65	1.657,28	-	-	10,33
5	1.634,56	1.679,89	1.724,89	1.774,89	-	-	10,33
5S	1.748,28	1.797,33	1.847,11	1.902,42	-	-	10,33
6	1.876,27	1.928,16	1.981,60	2.040,98	-	-	10,33
7 Quadro	2.038,21	2.094,48	2.153,54	2.219,17	114,00	59,39	10,33

Handelssektor (vor der Neuerung 2014[6])

Niveau	**Grundgehalt (EUR) ab dem**						**Konting. (EUR)**	**3° El. (EUR) Minimum**
	01.01.2011	**01.09.2011**	**01.04.2012**	**01.10.2012**	**01.04.2013**	**01.10.2013**		
Q	1.617,12	1.639,69	1.665,73	1.693,51	1.721,29	1.749,07	540,37	2,07
I	1.456,71	1.477,04	1.500,50	1.525,52	1.550,54	1.575,56	537,52	2,07
II	1.260,05	1.277,64	1.297,93	1.319,57	1.341,21	1.362,85	532,54	2,07
III	1.077,00	1.092,03	1.109,37	1.127,87	1.146,37	1.164,87	527,90	2,07
IV	931,46	944,46	959,46	975,46	991,46	1.007,46	524,22	2,07

[5] Seit dem 01.01.2013 geht dieser Betrag im Grundgehalt auf.
[6] Zum 15.09.2014 noch in Verhandlung.

Niveau	Grundgehalt (EUR) ab dem						Konting. (EUR)	3° El. (EUR) Minimum
	01.01.2011	01.09.2011	01.04.2012	01.10.2012	01.04.2013	01.10.2013		
V	841,53	853,28	866,83	881,28	895,73	910,18	521,94	2,07
VI	755,51	766,05	778,22	791,20	804,18	817,16	519,76	2,07
VII	646,83	655,86	666,28	677,38	688,48	699,58	517,51	2,07

b. Das „Superminimo“

Das Gehalt, dass einem Arbeitnehmer über das anwendbare tarifvertragliche Mindestgehalt hinaus gewährt wird, wird in Italien als „assegno ad personam“ („persönlicher Scheck“) oder als „Superminimo“ bezeichnet. Der „Scheck ad personam “ bzw. das „Superminimo“ stellen den Teil der Vergütung dar, der das tarifvertragliche Mindestgehalt übersteigt und der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer frei verhandelt wird.

Dieser Vergütungsbestandteil kann als sog. „Superminimo assorbibile“ („absorbierbares Superminimum“) gestaltet werden. Dazu muss im Arbeitsvertrag vereinbart werden, dass dieses „Superminimo“ gänzlich bzw. teilweise auf künftige tarifvertraglich vorgesehene Gehaltserhöhungen angerechnet wird, so dass diese bei dem betroffenen Arbeitnehmer nicht zu einer Gehaltserhöhung führen. Auf diese Weise bleiben Gehaltserhöhungen grundsätzlich dem Parteiwillen vorbehalten. Eine Ausnahme gilt nur, wenn das „Superminimo“ durch vergangene tarifliche Erhöhung aufgezehrt wurde oder wenn eine tarifliche Erhöhung zwingend vorsieht, dass diese trotz „Superminimo“ durchgeführt werden muss.

Praxistipp:
Dieser letzte Fall kann dadurch verhindert werden, dass die bereits festgelegten Gehaltserhöhungen vertraglich wiedergegeben und das hiernach verbleibende „Superminimo“ als Vorschuss auf künftige tarifvertragliche Erhöhungen bezeichnet wird.

c. Variable Vergütungen, Prämien und Fringe Benefits

Die Vereinbarung von variablen Vergütungen kann in dem Arbeitsvertrag oder gesondert hiervon geregelt werden, wobei es grundsätzlich im freien Ermessen der Parteien steht, den Inhalt solcher Vereinbarungen festzulegen. Es ist jedoch stets zu beachten, dass die variablen Vergütungen und Prämien die Charakteristiken eines Gehaltes aufweisen und somit auf diese Beträge auch Sozialversicherungsbeiträge und Steuern zu zahlen sind.

Es empfiehlt sich auf jeden Fall, die Gewährung einer variablen Vergütung als Möglichkeit in dem Arbeitsvertrag bzw. in einer entsprechenden Nebenabrede zur variablen Vergütung aufzunehmen. Es kann auch eine maximale Grenze der variablen Vergütung aufgenommen werden, z. B.: „die vom Arbeitgeber nach dessen freien Ermessen zuzuerkennende variable Vergütung wird auf jeden Fall nicht XXXX,XX EUR brutto pro Jahr überschreiten“. Es empfiehlt sich zudem, die Ziele und die Mechanismen für die Gewährung einer variablen Vergütung in Rahmen eines von beiden Parteien unterzeichneten entsprechenden Dokuments jährlich festzulegen.

Die Gewährung von Fringe Benefits hängt ebenfalls von den zwischen den Parteien ge-

troffenen Vereinbarungen ab. Insbesondere beim Verkaufspersonal im Außendienst empfiehlt sich regelmäßig die Gewährung eines Dienstwagens anstelle der wesentlich teureren Fahrtkostenerstattung, die bei Nutzung des Privatwagens des betroffenen Arbeitnehmers erfolgen muss und auf der Basis des genutzten Automodells anhand der entsprechenden Tabelle des italienischen Automobilclubs „ACI“ abgerechnet wird.

In steuerrechtlicher Hinsicht sind einige Fringe Benefits bei der Erstellung der monatlichen Gehaltsabrechnung besonders zu berücksichtigen:

- Gewährung eines Dienstwagens: dieser Fringe Benefit muss anhand der von den „ACI-Tabellen“ vorgesehenen Werte versteuert werden. Der zu versteuernde Wert muss von dem monatlichen Gehalt des Arbeitnehmers abgezogen werden.
- Gewährung einer Unterkunft: stellt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Unterkunft zur Verfügung und mietet zu diesem Zweck eine Immobilie an, so wird als Fringe Benefits der Wert der offiziellen Katasterrendite der Immobilie berücksichtigt. Erhält der Arbeitnehmer hingegen zusätzlich zum Gehalt einen Betrag, um seine Wohnkosten ganz oder teilweise zu decken, müssen auf diesen gewährten Betrag Steuern- und Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden.

d. Trennungsabschlag („Trattamento di fine rapporto“, TFR)

Das TFR stellt einen zusätzlichen Gehaltsbestandteil des weisungsgebundenen Arbeitnehmers dar, der jedoch erst am Ende der Arbeitsbeziehung zur Auszahlung kommt, um dem Arbeitnehmer eine gewisse soziale Absicherung in der Übergangszeit zu bieten. Dieses TFR wird daher unabhängig davon zur Auszahlung fällig, ob der Arbeitnehmer selber das Arbeitsverhältnis beendet hat, er – eventuell sogar fristlos – gekündigt wurde oder das Pensionsalter erreicht.

Für die Berechnung des jährlich anfallenden TFR wird das Gesamtjahresgehalt (einschließlich variabler Vergütungsbestandteile, Bonus etc.) durch 13,5 geteilt; der Betrag wird sodann ratenweise monatlich bei der Gesellschaft rückgestellt oder, sofern der Arbeitnehmer innerhalb der ersten sechs Monate des Beschäftigungsverhältnisses sein diesbezügliches Wahlrecht ausgeübt hat, monatlich in einen Sozialversicherungsfonds eingezahlt. Sollte eine Rückstellung bei der Gesellschaft erfolgen – die in der Bilanz auszuweisen ist – , so muss dieser Betrag jährlich auf Basis der Kostensteigerungsrate aufgewertet werden.

Praxistipp:
Vor dem Abschluss eines Arbeitsvertrages nach italienischem Recht empfiehlt es sich insbesondere für den ausländischen Arbeitgeber, der üblicherweise mit Angelegenheiten wie beispielsweise dem TFR nicht vertraut ist, eine Kostensimulation vornehmen zu lassen, um die voraussichtlichen jährlichen Personalkosten einzuplanen.

Nur in gesetzlich geregelten Ausnahmefällen ist die vorzeitige Auszahlung des TFR möglich.

7. Arbeitszeiten

a. Gesetzliche und tarifvertragliche Grenzen

Als Arbeitszeit wird vom Gesetzesdekret 66/2003 die Zeit bezeichnet, in welcher der Arbeitnehmer am Arbeitsort ist, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeiten ausführt. Die Arbeitszeit wird sowohl vom Gesetz als auch von den unterschiedlichen Tarifverträgen auf Wochenbasis geregelt und muss dem Arbeitnehmer bekannt gegeben werden.

Das Gesetz sieht vor, dass die wöchentliche Arbeitszeit inklusive Überstunden maximal 48 Stunden betragen darf. Als Woche gilt dabei nicht die Kalenderwoche von Montag bis Sonntag, sondern ein Zeitraum von sieben aufeinander folgenden Tagen. Die Begrenzung gilt dem Gesetz nach nicht für jede Woche, sondern ist flexibel auf einen Zeitraum von nicht mehr als vier Monaten zu berechnen (die aus betrieblichen, d. h. entweder technischen – zum Beispiel erhöhten Produktionsbedürfnissen – oder organisatorischen, Gründen auf sechs bzw. zwölf Monate erhöht werden können).

Die einzelnen Tarifverträge sehen gesonderte Regeln vor. Die Tarifverträge im Handelssektor wie auch in der Metallindustrie sehen eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden vor. Der Tarifvertrag Handel räumt die Möglichkeit zur Reduzierung der Wochenarbeitszeit auf 39 bzw. 38 Stunden ein, unter Wegfall der bezahlten Freizeit („permessi retribuiti“). Eine solche beabsichtigte Reduzierung muss jeweils bis zum 30. November an die zuständige Provinzbehörde mitgeteilt werden, um ab dem 1. Januar des Folgejahres für ein Kalenderjahr anwendbar zu sein.

Es ist ferner gesetzlich vorgesehen, dass jeder Arbeitnehmer Anspruch auf einen Ruhetag pro Woche hat und alle 24 Stunden eine tägliche Ruhezeit von mindestens elf Stunden einzuhalten ist.

Für den Fall, dass die tägliche Arbeitszeit länger als sechs Stunden betragen sollte, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Erholungspause. Die Dauer dieser Pause wird üblicherweise von den Tarifverträgen unter Beachtung einer Mindestdauer von zehn Minuten festgelegt, wobei der Zeitpunkt, zu welchem der Arbeitnehmer die Pause nehmen darf, vom Arbeitgeber bestimmt werden kann. Arbeitnehmer, die mindestens 20 Stunden pro Woche Computertätigkeiten leisten, haben, sofern sie die Tätigkeit mindestens vier Stunden in Folge ausüben, alle zwei Stunden Anspruch auf 15 Minuten Pause (es sei denn, die Tarifverträge sehen längere Pausen vor).

Die genaue Festlegung der wöchentlichen Arbeitszeit im Vertrag ist besonders bei Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen (siehe hierzu B III 2.) wichtig, um eine Forderung auf Anerkennung einer Vollzeitbeschäftigung und somit auf die entsprechende Gehaltsdifferenz zu vermeiden. Es empfiehlt sich bei solchen Vertragsarten, eine detaillierte vertragliche Bestimmung einzufügen sowie in der Praxis, die vereinbarten Arbeitszeiten genau einzuhalten.

b. Überstunden und entsprechende Vergütung

Die maximal zulässige Anzahl der jährlichen Überstunden wird vom Gesetz auf 250 Stunden festgelegt, wobei die Tarifverträge auch eine niedrigere Maximalanzahl vorsehen können. Die Anordnung zur Leistung von Überstunden obliegt – solange der jeweilige Tarifvertrag nichts anderes festgelegt – dem Arbeitgeber, mit der Folge, dass der Arbeitnehmer nicht selbstständig und spontan entscheiden kann, Überstunden zu leisten, um die entsprechende Vergütung und fälligen Zuschläge zu erhalten.

Auch der Tarifvertrag für den Handel sieht jährlich maximal 250 Überstunden und die Voraussetzung einer ausdrücklichen Genehmigung durch den Arbeitgeber vor. Der Tarifvertrag für die Metallindustrie begrenzt für Unternehmen, die bis zu 200 Arbeitnehmer beschäftigen, die Überstunden ebenfalls auf maximal 250 Stunden (maximal täglich zwei und wöchentlich acht Stunden). Bei Überschreitung dieser Belegschaftsanzahl liegt die maximale Anzahl der zu leistenden Überstunden bei 200. Im Metallindustriesektor sind Ausnahmen zu dieser Begrenzung vorgesehen, wenn See- und Flugzeugswartungstätigkeiten und Installations- bzw. Montagetätigkeiten ausgeübt werden müssen. Bei den letztgenannten Tätigkeiten wie Wartung, Installation und Montage können alle Unternehmen, die den Tarifvertrag für die Metall-

industrie anwenden, bis zu 260 Überstunden jährlich anordnen.

Die geleisteten Überstunden müssen auf der Basis des zum Zeitpunkt der Leistung geltenden Tarifvertrages vergütet werden. Die Zahlung erfolgt in Form eines prozentualen Zuschlages auf die reguläre Stundenvergütung und liegt – je nach Zeitpunkt der Leistungserbringung – zwischen zehn und 55 Prozent.

Es besteht die Möglichkeit, die Überstunden in einem sogenannten Stundenkonto („banca delle ore“) aufzurechnen und die Zahlung des fälligen Zuschlags durch die Inanspruchnahme von bezahlten Urlaubsstunden zu ersetzen bzw. die Überstunden zu bestimmten, vom Tarif- bzw. Betriebsvertrag festgelegten Zeitpunkten (zum Beispiel alle sechs Monate oder zum Monatsende) auszuzahlen. Das Instrument des Stundenkontos stellt eine flexible Möglichkeit dar, um Zeiten des erhöhten Produktionsbedarfs, in welchen normalerweise mehr Überstunden anfallen, mit Zeiten eines geringeren Produktionsbedarfs zu kompensieren und so die Kosten für den Arbeitgeber in einem überschaubaren Rahmen zu halten.

c. Urlaub und bezahlte Freizeit

Auf Grundlage von Art. 36 der italienischen Verfassung, welcher das unverzichtbare Recht auf Urlaub festschreibt, sieht das Gesetzesdekret 66/2003 in Art. 10 vor, dass die Mindestdauer des jährlichen Urlaubs nicht unter vier Wochen liegen darf.

Die einzelnen Tarifverträge sehen zumeist bessere Bedingungen vor und regeln auch die sogenannte bezahlte Freizeit („permessi“), die sich von bezahltem Urlaub wie folgt unterscheidet:

- die bezahlte Freizeit wächst auf Stundenbasis (und nicht auf Tagesbasis) an und kann entsprechend stundenweise in Anspruch genommen werden;
- anders als die Urlaubstage kann die angesammelte bezahlte Freizeit im Laufe des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt werden.

Aufgrund der Unverzichtbarkeit der Urlaubstage müssen diese entweder genommen oder am Ende des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt werden. Einige Tarifverträge (zum Beispiel der Tarifvertrag für leitende Angestellte im Industriesektor) sehen jedoch die Möglichkeit der Auszahlung des Resturlaubs im Folgejahr auch während des Arbeitsverhältnisses vor, wenn mindestens ein bestimmter Teil des jährlichen Urlaubs bereits genommen wurde.

Der Tarifvertrag Handel sieht 26 Urlaubstage vor, wobei zum Zwecke der Berechnung die Arbeitswoche unabhängig von der tatsächlichen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit aus sechs Arbeitstagen besteht. Darüber hinaus sind die folgenden Stunden an bezahlter Freizeit vorgesehen:

- 56 Stunden jährlich. Sollte das Unternehmen mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigen, erhöhen sich diese auf 72 Stunden;
- 32 Stunden sogenannter „ehemaliger Feiertage“ (ex festività): es handelt sich hier um die Umrechnung von vier ehemaligen, bis Ende der 70er Jahre bestehenden Nationalfeiertage, die per Gesetz gestrichen wurden. Anstelle dieser vier Feiertage werden den Arbeitnehmern jährlich 32 bezahlte freie Stunden gewährt.

Der Tarifvertrag für die Metallindustrie sieht hingegen jährlich vier Wochen Urlaub für Arbeitnehmer mit bis zu zehn Jahren Betriebszugehörigkeit vor, welche sich erhöhen auf vier Wochen und ein Tag bei einer Betriebszugehörigkeit von zehn bis 18 Jahren und auf fünf Wochen bei einer Betriebszugehörigkeit über 18 Jahre. Die bezahlte Freizeit beträgt

insgesamt 104 Stunden, die bereits die „ehemaligen Feiertage“ (ex festività) mit einbeziehen; in der Stahlindustrie erhöhen sich diese Stunden auf 124 und in besonderen Bereichen (wie beispielsweise im Schmiedebereich) haben die Arbeitnehmer Anspruch auf weitere acht Stunden bezahlte Freizeit pro Jahr.

Zu diesen Urlaubstagen und Freizeitstunden addieren sich die folgenden Nationalfeiertage:

- Neujahr (1. Januar);
- Dreikönigstag (6. Januar);
- Ostermontag;
- Befreiungstag (25. April);
- Tag der Arbeit (1. Mai);
- Fest der Republik (2. Juni);
- Maria Himmelfahrt (15. August);
- Allerheiligen (1. November);
- Maria Empfängnis (8. Dezember);
- Weihnachten (25. Dezember);
- 2. Weihnachtstag (26. Dezember);
- Kommunaler Feiertag (örtlich bedingt, zum Beispiel in Mailand am 7. Dezember und in Rom am 25. Juni).

8. Arbeitsort und Möglichkeit der Versetzung

Der Arbeitsvertrag sollte den Ort benennen, an welchem der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung erbringen muss. Der Arbeitgeber kann sich hierbei das Recht vorbehalten, den Arbeitnehmer in andere Betriebe, Stellen oder Filialen des Unternehmens zu versetzen.

Eine Versetzung des Arbeitnehmers von einem Betrieb zu einem anderen ist gemäß Art. 2103 des italienischen Zivilgesetzbuches grundsätzlich zulässig, wenn diese begründet ist. Dies bedeutet, dass eine Versetzung nur aus technischen, produktiven oder organisatorischen Gründen rechtmäßig erfolgen kann (it. Kassationshof, „Corte di Cassazione“, 10.03.2006 n. 5320 und 04.03.1989 n.1203). Die Vorschrift sieht weiterhin vor, dass eine abweichende, für den Arbeitnehmer ungünstige Vereinbarung nichtig ist.

Zudem sehen die verschiedenen Tarifverträge vereinzelt Zusatzbedingungen bzw. Zusatzverpflichtungen vor, welche vom Arbeitgeber zu beachten sind.

Der Tarifvertrag in der metallverarbeitenden Industrie schreibt vor, dass Arbeitnehmer, die älter als 50 Jahre (Arbeitnehmer) bzw. 45 Jahre (Arbeitnehmerinnen) sind, nur in besonderen, vom Tarifvertrag nicht näher angegebenen Fällen versetzt werden können. Für die Versetzung ist vom Arbeitgeber in jedem Falle eine Mindestvorankündigungszeit von 20 Tagen einzuhalten.

Der Tarifvertrag im Handelssektor sieht folgende Verpflichtungen vor:

- die Versetzung muss dem betroffenen Arbeitnehmer 45 Tage (70 Tage, wenn der Arbeitnehmer unterhaltsberechtigte Familienmitglieder hat) vor dem Versetzungsdatum schriftlich mitgeteilt werden;
- der Arbeitgeber muss dem versetzten Arbeitnehmer die Reisekosten, den Transport von Möbeln und persönlichen Gegenständen und den eventuellen Mietaufwand für die Altwohnung (höchstens jedoch für sechs Monate bei einfachen Angestellten und für zwölf Monate bei Quadri, falls es nicht möglich ist, den Mietvertrag zuvor zu beenden) erstatten. Dem ledigen Arbeitnehmer steht bei einem Umzug für bis zu acht Tage ein

täglicher Zuschlag zu, der entweder in der für Personal auf Dienstreise festgelegten Höhe oder in der Rückerstattung der Kosten für Unterkunft und Verpflegung besteht. Dem unterhaltspflichtigen Arbeitnehmer ist der tägliche Zuschlag auch für jeden unterhaltsberechtigten Familienangehörigen im gleichen Haushalt zu zahlen (bei unterhaltspflichtigen Kindern ist er jedoch auf 60 Prozent reduziert). Der als „Quadro“ eingestufte Arbeitnehmer hat zudem für bis zu neun Monate Anspruch auf einen eventuellen Mietzinsausgleich zwischen der alten und neuen Unterkunft. Im Falle einer nach der Versetzung erfolgten Kündigung, muss der Arbeitgeber die Kosten für den Umzug an den ursprünglichen Wohnort tragen, wenn der Umzug innerhalb von sechs Monaten ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt.

- Ein „Quadro“, der älter als 55 Jahre ist, kann sich nur bei nachweislichem Vorliegen eines schwerwiegenden Grundes gegen die Versetzung wehren. Sollte z. B. einem Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen (nachgewiesen durch ein entsprechendes ärztliches Attest) die Durchführung von langen Reisen nicht gestattet sein, so kann er dies dem Arbeitgeber entgegenhalten. In einer solchen Konstellation darf der Arbeitgeber die Versetzung nicht mehr durchsetzen.

9. Urheberrechte und Arbeitnehmererfindungen

Die Nutzungsrechte etwaiger Erfindungen stehen dem Arbeitgeber in unterschiedlichem Maße zu, je nachdem, ob die Erfindung bei Erfüllung der Arbeitsleistung oder außerhalb des arbeitsvertraglichen Rahmens gemacht wurde.

Art. 64 des Gesetzbuchs über das gewerbliche Eigentum – sog. CPI „Codice della proprietà industriale“, Gesetzesdekret 20/2005, abgeändert von Art. 37 Gesetzesdekret 131/2010, vergleichbar mit dem deutschen ArbnErfG) sieht in seinen ersten drei Absätzen folgende Fälle vor:

1) Die Diensterfindung („invenzione di servizio“):

   Das Erfinden ist Gegenstand des Arbeitsverhältnisses und wird aus diesem Grund vergütet. Der Arbeitnehmer hat in einem solchen Fall das Recht, als Erfinder anerkannt zu werden, wohingegen dem Arbeitgeber ex lege die Nutzungsrechte an der Erfindung zustehen.

2) Die betriebsbezogene Erfindung („invenzione di azienda“):

   Die Erfindung ist weder vorgesehen noch wird für diese eine Vergütung gezahlt. Der Arbeitnehmer hat in einem solchen Fall das Recht, als Erfinder anerkannt zu werden und eine angemessene Prämie („equo premio“) zu erhalten, wenn der Arbeitgeber für die Erfindung ein Patent erhält oder die eigentlich patentierbare Erfindung unter industrieller Geheimhaltung verwendet. Dem Arbeitgeber stehen ex lege die Nutzungsrechte an der Erfindung zu.

3) Die freie Erfindung („invenzione occasionale“):

   Die Erfindung ist nicht im Rahmen der Arbeitstätigkeit erfolgt, fällt jedoch in den Tätigkeitsbereich des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer hat die Pflicht, die Erfindung dem Arbeitgeber anzuzeigen. Nach Erhalt der Anzeige kann der Arbeitgeber innerhalb von drei Monaten von der ihm zustehenden Exklusivitätsoption Gebrauch machen und entweder die Nutzung der Erfindung oder den Patenterwerb – auch für das Ausland – beanspruchen. Macht der Arbeitgeber von seinem Wahlrecht Gebrauch, schuldet er dem Arbeitnehmer einen finanziellen Ausgleich.

Trotz der gesetzlichen Bestimmungen empfiehlt es sich insbesondere bei der Einstellung von Mitarbeitern, die erfinderische Tätigkeiten ausüben, eine vertragliche Formulierung aufzu-

nehmen, welche die Nutzungsrechte und das entsprechende Entgelt wie folgt regelt:

„Der Arbeitgeber hat die ausschließliche, unabdingbare Inhaberschaft an allen wirtschaftlichen Rechten, die aus Erfindungen oder Entdeckungen resultieren, welche auf die vertraglichen Tätigkeiten oder damit verbundene Tätigkeiten des Arbeitnehmers zurückgehen. Mit dem vertraglichen Gehalt sind alle Entgelte für die Abtretung dieser Rechte abgedeckt."

Beachte:
Eine solche Formulierung ist jedoch nur dann zulässig, wenn das Gehalt über dem tarifvertraglichen Mindestgehalt liegt und somit ein „Superminimo" gewährt wird (siehe oben siehe hierzu B. II 6 b)).

10. Wettbewerbsverbot

Während der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses unterliegt der Arbeitnehmer gemäß Art. 2105 des Zivilgesetzbuches der Treuepflicht und darf somit weder für eigene Rechnung oder für Rechnung Dritter im Wettbewerb mit dem Unternehmer Geschäfte machen, noch Einzelheiten über die Organisation und die Produktionsverfahren des Unternehmens verbreiten oder von diesen derart Gebrauch machen, dass dem Unternehmen daraus ein Schaden erwachsen kann.

Im Arbeitsvertrag (oder auch in einer separaten Vereinbarung) kann darüber hinaus vereinbart werden, dass der Arbeitnehmer auch für eine bestimmte Dauer nach Beendigung des Vertragsverhältnisses keine Tätigkeit ausüben darf, die in Wettbewerb zu der bei seinem vorhergehenden Arbeitgeber ausgeübten Tätigkeit steht. Dies ist jedoch in Italien gemäß Art. 2125 des Zivilgesetzbuches nur dann zulässig, wenn die Vereinbarung ausdrücklich und schriftlich getroffen wurde, dem Arbeitnehmer für die Dauer des Wettbewerbsverbotes eine angemessene Vergütung zusteht (die italienische Rechtsprechung erachtet z. B. eine monatliche Vergütung i. H. v. mindestens 30 bis 40 Prozent des letzten Monatsgehalts als angemessen, wobei es nicht möglich ist, einen allgemeinverbindlichen Rahmen anzugeben) und die Vereinbarung die Tätigkeit und Dauer sowie die örtliche Beschränkung des Verbotes genauestens bestimmt. Werden diese Vorgaben nicht beachtet, so ist die Vereinbarung nichtig. Es ist zudem zu beachten, dass die Beschränkung nicht zu einem vollständigen Verbot der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers führen darf.

Die maximale Dauer des Wettbewerbsverbotes beträgt für einfache Angestellte drei Jahre und für leitende Angestellte fünf Jahre.

Aufgrund der Tatsache, dass das nachvertragliche Wettbewerbsverbot als ein „Vertrag im Vertrag" bezeichnet werden kann, kann dieses nur im Einvernehmen der Parteien aufgelöst werden, es sei denn, ein entsprechendes einseitiges Auflösungsrecht des Arbeitgebers ist vertraglich vereinbart und vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgeübt worden. Die aktuelle Rechtsprechung erkennt das einseitige Auflösungsrecht allerdings zunehmend nicht mehr an, mit der Folge, dass eine einvernehmliche Auflösung des Wettbewerbsverbotes die einzige sichere Variante für die Vermeidung der aus dem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot herrührenden Verpflichtungen ist.

Wird die Verpflichtung zur Zahlung des Entgelts für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot vom Arbeitgeber nicht eingehalten, kann der ehemalige Arbeitnehmer die Auszahlung des vereinbarten Entgelts für die gesamte vereinbarte Zeit verlangen bzw. das Wettbewerbsverbot für aufgelöst erklären lassen. Sollte hingegen der ehemalige Arbeitnehmer gegen das nachvertragliche Wettbewerbsverbot verstoßen, so kann der Arbeitgeber die Rückzahlung des bereits geleisteten Entgelts fordern sowie eventuelle weitere erlittene Schäden geltend

machen. Um die Fälle eines Verstoßes gegen das Wettbewerbsverbot zu minimieren und den Rechten des Arbeitgebers zur sofortigen Durchsetzbarkeit zu verhelfen, werden in nachvertraglichen Wettbewerbsvereinbarungen oft Vertragsstrafen vorgesehen, die bei einem Verstoß sofort fällig werden.

11. Vertragsänderungen

Grundsätzlich können vertragliche Vereinbarungen jederzeit geändert werden, sofern dies eine Verbesserung für den Arbeitnehmer bedeutet. Änderungen der Einstufung sowie der entsprechenden Tätigkeiten und Gehaltsbedingungen, einfache Gehaltserhöhungen, Arbeitszeitänderungen sowie sämtliche Abweichungen von den ursprünglichen Vertragsbedingungen, insbesondere die Reduzierung der Arbeitszeit, benötigen der Schriftform und dürfen nicht gegen die im anzuwendenden Tarifvertrag oder im Gesetz vorgesehenen Bestimmungen verstoßen. Im Falle eines Verstoßes wird die Klausel geltungserhaltend auf den wirksamen Teil reduziert.

Einige Vertragsänderungen benötigten in der Vergangenheit die Genehmigung des zuständigen Arbeitsamtes, wie zum Beispiel bei der Änderung der Arbeitszeit von Vollzeit auf Teilzeit. Dieser Genehmigungsvorbehalt wurde mittlerweile abgeschafft und in eine Mitteilungspflicht umgewandelt.

Im Rahmen der Vertragsänderung stellt die Änderung der tariflichen Einstufung des Arbeitnehmers auf eine niedrigere Einstufung einen besonderen Fall dar. Das italienische Gesetz verbietet dem Arbeitgeber in Art. 2103 des Zivilgesetzbuches ausdrücklich, mit dem Arbeitnehmer eine niedrigere Einstufung zu vereinbaren und hält ein eventuelles Abkommen für nichtig. Die Rechtsprechung hält die Herabstufung sowie die Reduzierung der Arbeitstätigkeiten selbst dann für nichtig, wenn der Arbeitnehmer dieser zuvor ausdrücklich zugestimmt hat.[7]

Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entschädigung wegen Herabstufung unterliegt einer zehnjährigen Verjährungsfrist.

Falls die Herabstufung jedoch unvermeidbar ist, kann diese durch eine sogenannte “objektive Umwandlung des Arbeitsverhältnisses” (“novazione oggettiva del rapporto di lavoro”) erfolgen. Die Rechtsprechung hat mehrmals ausdrücklich anerkannt, dass ein zwischen denselben Parteien bestehendes Arbeitsverhältnis beendet werden kann, wenn zugleich ein komplett neues Arbeitsverhältnis begonnen wird.[8]

Konkret kann dies durch eine schriftliche Vereinbarung erfolgen, auf Grund derer der bestehende Arbeitsvertrag beendet und ein neues Arbeitsverhältnis mit einer niedrigeren Einstufung eingegangen wird, das durch einen neuen, gesonderten Vertrag geregelt wird. Voraussetzung ist in jedem Fall das Einverständnis des Arbeitnehmers. Vorsichtshalber sollte bei derartigen Vereinbarungen auch die Beendigung des ursprünglichen Arbeitsverhältnisses bei dem zuständigen Arbeitsamt formalisiert bzw. vor einem hierzu gewerkschaftlich zugelassenen Schlichter vollzogen werden.

[7] Kassationshof – „*Cassazione civile*“, sez. lav., 5696/1993.
[8] Kassationshof – “*Cassazione civile”*, sez. lav., 3640/1996; “*Cassazione civile”*, sez. lav., 4189/1983.

III. Besondere Beschäftigungsverhältnisse

1. Das befristete Arbeitsverhältnis

Neben den unbefristeten Arbeitsverträgen sind auch Zeitverträge möglich. Wirksamkeitsvoraussetzung für die durch Gesetz 368/2001 geregelten befristeten Arbeitsverträge ist, dass der vom Arbeitnehmer gegengezeichnete Arbeitsvertrag das genaue Beendigungsdatum enthält. Inhaltlich ergeben sich grundsätzlich keine Abweichungen zu den normalen Arbeitsverhältnissen, mit der wichtigen Ausnahme, dass eine vorzeitige Kündigung des Zeitvertrages einen auf den gesamten entgangenen Verdienst gerichteten Schadensersatzanspruch nach sich ziehen kann.

a. Voraussetzungen und gesetzliche Pflichten

Das befristete Arbeitsverhältnis wurde im März 2014 reformiert. Das Gesetzesdekret Nr. 34 vom 20.03.2014 (sog. „Jobs Act“) greift in erheblicher Art und Weise in die Regelung der befristeten Arbeitsverhältnisse durch das Gesetz 368/2001 ein. Aufgrund der Änderungen des Gesetzes 368/2001, insbesondere dessen Art. 1, wird dem Arbeitgeber weitgehende Freiheit zum Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages eingeräumt. Zuvor war ein solcher Abschluss an eine Befristungsbegründung bzw., nach der Reform Fornero, an die Voraussetzung gebunden, dass es sich um die erste Anstellung zwischen dem Arbeiternehmer und dem Arbeitgeber handelte.

Nun ist es möglich, den befristeten Arbeitsvertrag unter den nachfolgenden Bedingungen abzuschließen:

- Befristungsbegründung:

  Die Begründung des Befristungsbedürfnisses ist nicht mehr notwendig. Der Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses ist ohne jegliche Begründung und Motivation, sogar im Rahmen eines Zeitarbeitsverhältnisses, möglich;
- Anzahl der Verlängerungen:

  Der befristete Arbeitsvertrag kann höchstens fünf Mal erneuert oder verlängert werden. Die Gesamtdauer der so mit einem Arbeitnehmer geschlossenen Verträge darf jedoch eine Maximalgesamtdauer von 36 Monaten nicht überschreiten;
- Maximale Anzahl der befristeten Arbeitsverhältnisse innerhalb eines Unternehmens:

  Kraft Gesetzes darf maximal 20 Prozent der Gesamtbelegschaft mit einem befristeten Arbeitsvertrag ausgestattet sein; bei Kleinunternehmen mit bis zu fünf Arbeitnehmer kann ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen werden. Allerdings dürfen die Tarifverträge abweichende Begrenzungen vorsehen. Während der Tarifvertrag in der metallverarbeitenden Industrie keine abweichenden Regelungen hierzu enthält, setzt der Tarifvertrag im Handelsbereich ebenfalls eine Grenze in Höhe von jährlich 20 Prozent der Gesamtbelegschaft fest, wobei in den einzelnen Betriebsstätten jedoch bei einer Arbeitnehmerzahl von maximal 15 Arbeitnehmer bis zu vier befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden dürfen (sechs hingegen bei einer Arbeitnehmerzahl zwischen 16 und 30). Erwähnenswert ist auch die Bestimmung des Art. 10, Absatz 7 des Gesetzes 368/2001, die Ausnahmen von der maximalen Anzahl an befristeten Arbeitsverhältnissen vorsieht (Beginn neuer Aktivitäten, Ersatz- und Saisonale Anstellungen). In diesen Ausnahmefällen entfällt die gesetzliche bzw. tarifvertragliche Begrenzung. Für den Fall der Überschreitung der Grenzwerte für auf befristete Zeit angestellte Arbeitnehmer fällt eine Geldbuße an. Sollte es sich um einen einzigen Mitarbeiter handeln, dessen befristete Beschäftigung den Grenzwert überschreitet, so beträgt die Geldbuße 20 Prozent des Monatsgehalts dieses Arbeitnehmers für jeden Monat der Überschrei-

tung. Ab dem zweiten Mitarbeiter erhöht sich die Geldbuße auf jeweils 50 Prozent des Monatsgehalts;

- Schriftform:

  Das Gesetzesdekret sieht die Schriftform für den Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse vor und setzt einen besonderen Akzent auf den Willen der Parteien, ein befristetes Arbeitsverhältnis abzuschließen. Die Befristung muss daher direkt oder aber indirekt aus dem Vertragstext hervorgehen.

In den folgenden Fällen besteht ein Verbot zum Abschluss befristeter Arbeitsverträge:

- für die Vertretung von streikenden Arbeitnehmern;
- in Betrieben, in denen in den vorherigen sechs Monaten Massenentlassungen vorgenommen wurden oder in denen Kurzarbeit angeordnet ist (dieses Verbot gilt aber nur für die gleiche Arbeitsposition);
- in Unternehmen, die die Gefärdungsbeurteilung gem. der Verordnung mit Gesetzeskraft über Hygiene und Sicherheit am Arbeitsplatz, D.Lgs. 81/2008, nicht durchgeführt haben.

<u>Beachte:</u>
Anders als im deutschen Arbeitsrecht ist ein bedingter Arbeitsvertrag (der bei Eintritt einer Bedingung beginnt bzw. ausläuft) nach dem italienischen Recht nicht zulässig. In Italien wird diese Bedingung als zu unbestimmt erachtet und zwecks Vermeidung von Schwebezuständen verboten.

b. Beendigung und Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses

Bei Ablauf der vertraglich vorgesehenen Befristung löst sich das Arbeitsverhältnis automatisch auf, es sei denn, die Parteien vereinbaren, soweit rechtlich möglich, unter Berücksichtigung der zulässigen Gesamtdauer eine Verlängerung bzw. eine sich anschließende Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis oder führen das Arbeitsverhältnis de facto fort.

Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ohne ausdrückliche Verlängerung ist bei Arbeitsverträgen mit einer Dauer von mindestens sechs Monaten bis zu 50 Tage und bei Arbeitsverträgen mit einer Dauer von weniger als sechs Monaten bis zu 30 Tage möglich.

Wird der Arbeitsvertrag de facto fortgeführt, sind Vergütungszuschläge geschuldet:

- 20 Prozent für jeden zusätzlichen Tag bis zum zehnten Tag der de facto-Fortführung;
- 40 Prozent für jeden zusätzlichen Tag nach dem zehnten Tag.

Wird das Arbeitsverhältnis über einen längeren Zeitraum de facto fortgeführt, so erlangt dieses nach Ablauf der oben genannten Fristen (50 bzw. 30 Tagen) die Geltung eines unbefristeten Arbeitsvertrages.

Nach Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses ist es möglich, mit demselben Arbeitnehmer einen neuen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen, wenn zwischen der Beendigung des ersten Arbeitsvertrages und dem Beginn des neuen Arbeitsvertrages die folgenden Zeitabstände gewahrt sind (der aktuelle Gesetzesentwurf sieht eine Anhebung dieser Fristen vor):

- zehn Tage, wenn der ausgelaufene Vertrag eine Dauer von über sechs Monaten hatte;

- 20 Tage, wenn der ausgelaufene Vertrag eine Dauer von weniger als sechs Monaten hatte.

Sollte der oben genannte Zeitabstand nicht eingehalten werden, so wird der darauf folgende befristete Vertrag als unbefristet angesehen. Sollte zwischen den zwei befristeten Verträgen ohne jegliche Unterbrechung fließend weiter gearbeitet werden, wird der Arbeitsvertrag von Anfang an als unbefristet angesehen (d. h. ab dem Datum der ersten Einstellung).

Mit der Reform des italienischen Arbeitsrechts von 2010 wurde vorgesehen, dass bei gerichtlich angeordneter Umwandlung eines rechtswidrig befristeten Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine zusätzliche Entschädigung in Höhe von 2,5 bis zwölf Monatsgehältern (auf der Basis des zuletzt ausbezahlten Gehalts) zusteht. Mit diesem Betrag werden sämtliche fällige Gehaltsdifferenzen vom Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zur gerichtlichen Anerkennung der Umwandlung beglichen.

Wie allgemein bei allen befristeten Verträgen verpflichtet die Befristung zur Einhaltung der ursprünglich vorgesehenen Vertragsdauer, folglich kann eine vorherige Kündigung nur aus wichtigem Grund erfolgen. Eine Kündigung ohne Vorliegen eines solchen wichtigen Grundes berechtigt den gekündigten Arbeitnehmer, Schadenersatz in Höhe der gesamten, noch bis zum Vertragende vorgesehenen Vergütung zu verlangen. Hat er zwischenzeitlich jedoch eine andere Arbeit gefunden, so steht ihm der vorgenannte Anspruch nur bis zu dem Datum seiner anderweitig erfolgten Einstellung bzw. hiernach nur in Höhe der Differenz zu.

2. Flexible Gestaltungsmöglichkeiten

a. Teilzeitarbeitsvertrag (“contratto a tempo parziale”)

Nach italienischem Recht sind drei Formen von Teilzeitarbeit möglich, entweder durch Reduzierung der täglichen Arbeitszeit, durch Festlegung von bestimmten Arbeitstagen bzw. Arbeitswochen oder einer entsprechenden Mischung. Der schriftlich abzuschließende Vertrag muss die genaue Verteilung der Arbeitszeit und die eigentlichen Aufgaben des Arbeitnehmers festlegen und ist im Falle einer Umwandlung von Voll- auf Teilzeitbeschäftigung in Kopie innerhalb von 30 Tagen ab Vertragsschluss dem Arbeitsamt zu übermitteln.

Eines der Ziele der Arbeitsrechtsreform von 2003 („Reform Biagi“) war die Förderung des Abschlusses von Teilzeitarbeitsverträgen durch die Einführung größerer Flexibilität bei der Nutzung der Arbeitsleistung. Insbesondere ist es dem Arbeitgeber seitdem möglich, unter Beachtung der durch die Kollektivverträge festgelegten Grenzen, zusätzliche Arbeitsleistungen zu verlangen und somit Mehrarbeit vorzusehen.

Soweit der einschlägige Kollektivvertrag die vorstehende Möglichkeit zur Forderung nach zusätzlicher Arbeit nicht vorsieht, ist die Erbringung der zusätzlichen Arbeitsleistung von der Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers abhängig, dem es offen steht, diese zu erbringen oder nicht. Die Verweigerung der zusätzlichen Leistung stellt keinen Kündigungsgrund dar.

In jeden Vertrag können stets individuelle Regelungen für eine flexiblere Anpassung der Arbeitszeiten durch „elastische“ oder „flexible“ Klauseln aufgenommen werden. Bei einer „elastischen“ Klausel können die Arbeitszeiten im Sinne der Arbeitsstunden vom Arbeitgeber nach Vorankündigung beim Arbeitnehmer verlängert werden. Das eventuelle Ausmaß der Verlängerung wird im anwendbaren Kollektivvertrag geregelt. Im Fall einer „flexiblen“ Klausel hat der Arbeitgeber hingegen die Möglichkeit, die zeitliche Aufteilung der Arbeitsleistung zu ändern.

Den Parteien wird größtmögliche Freiheit und Flexibilität bei der Umwandlung von Vollzeitarbeitsverhältnissen in Teilzeitarbeitsverhältnisse sowie umgekehrt gewährt. Der Arbeitnehmer kann eine solche Umwandlung ablehnen. Eine Kündigungsmöglichkeit besteht für den Arbeitgeber im Fall der Ablehnung nicht.

Es gibt grundsätzlich drei Formen von Teilzeitarbeit: die horizontale, die vertikale und die gemischte Teilzeit.

1) Bei der „horizontalen“ Teilzeit wird die Arbeitszeit auf vor- bzw. nachmittags gelegt (z. B. Montag bis Freitag stets von 09:00–13:00 Uhr).
2) Bei der „vertikalen“ Teilzeit verteilt sich die Arbeitszeit auf den ganzen Tag, aber nur auf vereinzelte Tage der Woche (z. B. Montag, Mittwoch, Freitag jeweils von 09:00–18:00 Uhr).
3) Bei der „gemischten“ Teilzeit ist der Arbeitnehmer in jedem Fall an mindestens einem Tag von 09:00–18:00 tätig, an den anderen Tagen dagegen der horizontalen Teilzeit entsprechend.

Die Teilzeit kann auch bei folgenden besonderen Vertragsformen angewandt werden:

- Berufsausbildungsvertrag („apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale“), ähnlich der deutschen dualen Ausbildung.
- „Apprendistato“ (professionelle Ausbildung mit praktischer Schulung und Unterricht). Bei dieser Vertragsform muss der „Apprendista“ (Auszubildender) neben seiner praktischen Mitarbeit im Unternehmen an einer Mindestanzahl von aktuell 120 Schulungsstunden teilnehmen.
- Befristeter Arbeitsvertrag.
- Dirigenti: Die Anwendung eines Teilzeitarbeitsvertrages auf diese Kategorie von Arbeitnehmern ist lange Zeit in der Rechtslehre diskutiert worden. Die aktuelle und herrschende Meinung spricht sich für die Anwendung einer solchen Vertragsform auch auf die Dirigenti aus. Die Teilzeitbeschäftigung darf jedoch nur in Form der sogenannten vertikalen Teilzeit Anwendung finden. Denn die Arbeitsleistung eines Dirigente soll dem Gesetz nach unbeschränkt sein, so dass eine Einschränkung wie bei der horizontalen Teilzeitbeschäftigung nicht gesetzesgemäß wäre. Ferner sollte bei der Teilzeitbeschäftigung eines Dirigente unbedingt darauf geachtet werden, dass der Dirigente seine Arbeitsleistung nur zu den vertraglich festgelegten Arbeitszeiten erbringt. Andernfalls hätte der Dirigente ein Motiv, eine Vollzeitbeschäftigung zu beanspruchen und somit de facto eine Anpassung des Gehalts zu fordern.

Die Tarifverträge können bestimmte Ansprüche zugunsten der Arbeitnehmer in Bezug auf einen Teilzeitarbeitsvertrag vorsehen. Der Tarifvertrag in der metallverarbeitenden Industrie sieht im Falle einer Neueinstellung ein Vorrecht der bereits in Teilzeit angestellten Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Position auf einen Vollzeitzeitvertrag vor. Der Arbeitgeber hat somit vor einer Neueinstellung die eventuell in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmer über die Möglichkeit der Umwandlung auf Vollzeit zu informieren. Der Tarifvertrag im Handelssektor sieht einen Anspruch auf die Reduzierung der Arbeitszeit von Vollzeit auf Teilzeit im Falle des Vorhandenseins von Kindern bis zum 3. Lebensjahr vor. Ein solcher Anspruch kann jedoch von maximal drei Prozent der beschäftigten Arbeitnehmern ausgeübt werden und muss mindestens 60 Tage vor dem Tag, ab welchem die Arbeitszeitverringerung beginnt, von dem Arbeitnehmern schriftlich unter Angabe der genauen Dauer der Reduzierung angefordert werden.

b. Personal-Leasingvertrag

Die Regelung dieser Art von Verträgen – vergleichbar mit der Arbeitnehmerüberlassung nach dem deutschen AÜG – wurde mehrmals gesetzlich geändert. Seit dem Jahr 2009 besteht nun wieder die Möglichkeit, nicht nur befristete, sondern auch unbefristete Personal-Leasingverträge unter Beachtung der gesetzlichen Voraussetzungen zu schließen. Die unbefristeten Verträge können aktuell nur auf einige bestimmte Dienstleistungen angewandt werden (u. a. IT-Beratung, Putzkräfte, Pförtner, Call-Center, Verwaltung, Marketing und Marktanalyse).

Die maßgeblichen Kollektivverträge setzen sowohl die maximale Anzahl von befristeten Leasingverträgen, die von einem Unternehmen abgeschlossen werden können, als auch die Bestimmungen und Bedingungen einer jeden Verlängerung solcher Verträge fest.

Befristete Personal-Leasingverträge können unter folgenden Umständen nicht angewendet werden:

- wenn durch den Personal-Leasingvertrag ein oder mehrere Arbeitnehmer während eines Streiks ersetzt werden sollen;
- wenn durch den Personal-Leasingvertrag Stellen besetzt werden sollen, die in Folge eines Massenentlassungsverfahrens des Unternehmens in den vergangenen sechs Monaten frei geworden sind;
- wenn von dem Unternehmen Unterstützung von der staatlichen Integrationskasse beantragt wurde oder die Arbeitsstunden in den letzten sechs Monaten reduziert wurden;
- wenn Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen an der Arbeitsstätte nicht erfüllt werden.

Der Abschluss eines Personal-Leasingvertrages zwischen einer privaten Arbeitsagentur und einem Unternehmen muss schriftlich erfolgen und die Bestimmungen und Bedingungen enthalten, die vom Gesetz vorgesehen werden (wie z. B. Arbeitszeiten, Gehalt, Arbeitsplatz/-ort, Probezeit – sofern vereinbart etc.).

Sollten die oben genannten Bestimmungen und Bedingungen nicht spezifiziert werden, dann gilt der Personal-Leasingvertrag als direkt mit dem Unternehmen geschlossener regulärer Arbeitsvertrag mit allen dazugehörigen Verpflichtungen.

Der im Unternehmen eingesetzte Arbeitnehmer hat keinen Arbeitsvertrag mit dem Unternehmen selbst, sondern mit der Agentur. Sinn und Zweck dieser Konstellation ist, weder dem eingesetzten Arbeitnehmer noch dem Unternehmen die gesetzlichen Verpflichtungen aufzuerlegen, die mit einem regulären Arbeitsvertrag zwischen den Parteien einhergehen würden, wobei es sich insbesondere um die Einhaltung von Kündigungsfristen handelt. Im Innenverhältnis zwischen Agentur und Unternehmen ist die Agentur für die Zahlung der Gehälter und der nationalen Sozialversicherungsbeiträge zuständig, jedoch haften im Außenverhältnis Arbeitsagentur und Unternehmen gesamtschuldnerisch für diese Zahlungen.

Dem eingesetzten Arbeitnehmer steht das Recht zu, dass die gleichen Arbeitsbestimmungen und -bedingungen des Unternehmens auf ihn angewandt werden, die auch für dessen eigene Arbeitnehmer gelten. Insbesondere sind die von der Agentur eingesetzten Arbeitnehmer berechtigt, dieselben Gehälter zu erhalten, die dauerhaft eingestellte Arbeitnehmer des Unternehmens mit vergleichbaren Qualifikationen erhalten.

IV. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann einvernehmlich in Form einer Vertragsauflösung, durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers (dimissioni) oder durch Kündigung des Arbeitgebers (licenziamento) erfolgen.

Beachte:
Nicht zu verwechseln mit einem kündigungsbedingten Schadensersatz ist die Zahlung des sog. Trennungsabschlags („Trattamento di Fine Rapporto“, TFR; siehe dazu auch unter B II. 6d)). Der Zahlungsanspruch entsteht bei jedem Beschäftigungsverhältnis. Es handelt sich um einen öffentlich-rechtlich geregelten Zusatzanspruch zur Altersversorgung und er ist nicht verhandelbar. Diese Abfindung ist daher nicht mit dem Abfindungsanspruch aus dem neuen § 1a KSchG in Deutschland, sondern mehr dem Entgeltumwandlungsanspruch nach § 1a Betriebsrentengesetz (BetrAVG) vergleichbar.

Arbeitnehmer haben in Italien in jedem Fall einen Anspruch auf einen Trennungsabschlag gemäß Art. 2120 Codice Civile. Daher kommt es auch nicht auf den Grund der Trennung an. Der TFR ist „bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses“ (Art. 2120 CC) geschuldet.

1. Einvernehmliche Vertragsauflösung (risoluzione consensuale)

Das Arbeitsverhältnis kann regelmäßig durch eine schriftliche Vereinbarung einvernehmlich aufgelöst werden. Befindet sich der Arbeitnehmer jedoch bei Vertragsauflösung in einer besonderen familiären Situation (s. hierzu unten bei Kündigung durch den Arbeitnehmer), so ist zur Wirksamkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein spezielles, im nachstehenden Punkt beschriebenes Bestätigungsverfahren vor dem örtlich zuständigen Arbeitsamt durchzuführen, anderenfalls ist die Belehrung über die einfache Bestätigung ausreichend (siehe unten B. IV. 2.). Hierdurch soll die rechtsmissbräuchliche Verwendung dieser Beendigungsform verhindert werden.

Die Vertragsauflösung kann auch im Rahmen einer Schlichtung aufgrund eines arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung erfolgen (siehe unten B. IV. 10.).

2. Kündigung durch den Arbeitnehmer (dimissioni)

Bei einer ordentlichen Eigenkündigung müssen durch den Arbeitnehmer die tarifvertraglich vorgesehenen Kündigungsfristen eingehalten werden, die bei einigen Tarifverträge kürzer sind als die für die Kündigung durch den Arbeitgeber vorgesehene Frist (zu den Fristen s. im Folgenden Punkt 6). Sollte der Arbeitnehmer die vorgesehene Kündigungsfrist nicht einhalten, so ist der Arbeitgeber berechtigt, das während der nicht eingehaltenen Kündigungsfrist theoretisch anfallende Gehalt sowie die weiteren Vergütungsbestandteile von den Beträgen abzuziehen, die dem Arbeitnehmer bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gesetzlich und tarifvertraglich zustehen.

Eine fristlose Kündigung kann durch den Arbeitnehmer ausgesprochen werden, wenn der Arbeitgeber seine vertraglichen Pflichten oder seine allgemeine Fürsorgepflicht nicht erfüllt, hierzu zählen insbesondere die pünktliche Zahlung der Vergütung[9] und Abführung der Sozialversicherungsbeträge für den Arbeitnehmer[10], sowie auch das Verlangen zur Vornahme widerrechtlicher Handlungen[11] oder die Beschimpfung des Arbeitnehmers durch dessen Vorgesetzten.

[9] Kassationsgerichtshof 5146/1998, 648/1988, 9589/1987.
[10] Kassationsgerichtshof 1339/1983, 2956/1980.
[11] AG Legnano 10/03/1989.

Die Arbeitsrechtsreform 2012 hat für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis ordentlich oder fristlos durch den Arbeitnehmer beendet wird, besondere Mitteilungspflichten für den Arbeitgeber eingeführt, die das Phänomen der sog. “Blanko-Kündigungen” (Kündigungsschreiben durch den Arbeitnehmer, die oftmals vom Arbeitgeber bereits am Anfang des Arbeitsverhältnisses ohne Zeichnungsdatum verlangt wurden) ausräumen sollen.

Im Falle einer Kündigung durch den Arbeitnehmer oder bei einer einvernehmlichen Vertragsauflösung muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer innerhalb von 30 Tagen nach der Erklärung der Kündigung, bzw. nach der Unterzeichnung der einvernehmlichen Vertragsauflösung, schriftlich über die Notwendigkeit zu deren Bestätigung durch den Arbeitnehmer belehren. In der Praxis wird diese Verpflichtung des Arbeitgebers durch die Übergabe eines Schreibens an den Arbeitnehmer erfüllt, mit welchem dieser zur Bestätigung seiner Kündigung vor dem lokalen Arbeitsamt oder zur Unterzeichnung einer Kopie der Erklärung, die vom Arbeitgeber bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei den Arbeitsbehörden abzugeben ist, aufgefordert wird. Wenn der Arbeitgeber diese Pflichtmitteilung rechtzeitig übermittelt, ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wirksam, es sei denn, der Arbeitnehmer ficht die Beendigung innerhalb von sieben Tagen nach Erhalt der Mitteilung an.

Für den Fall, dass die Eigenkündigung während der Mutterschaft oder der Vaterschaft eines Arbeitnehmers ausgesprochen wird, muss diese zum Schutz des Arbeitnehmers durch das territorial zuständige Arbeitsamt des Ministeriums für Arbeit und für Sozialpolitik („Direzione Territoriale del Lavoro“) bestätigt werden. In Ermangelung dieser Bestätigung, die im Rahmen eines entsprechenden Anhörungstermins von der zuständigen Behörde gegeben werden muss, ist die Eigenkündigung nichtig.

Die Bestätigung der Eigenkündigung durch das zuständige Arbeitsamt ist in folgenden spezifischen Fällen für deren Wirksamkeit notwendig:

- während der Schwangerschaft und bis zum Erreichen des ersten Lebensjahres des Kindes. In einem solchen Fall stehen der sich im Mutterschutz befindlichen Arbeitnehmerin bzw. dem sich in Vaterschutz befindenden Arbeitnehmer, die/der eine Eigenkündigung ausspricht, auch ein Betrag zu, der dem während der Kündigungszeit theoretisch anfallenden Gehalt entspricht (Ersatzentschädigung). Praktisch hat der Arbeitgeber damit den gleichen Betrag auszuzahlen, der dem Arbeitnehmer zustünde, wenn die Kündigung durch den Arbeitgeber erfolgt wäre und dieser den Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung freistellt.
- während des ersten Jahres ab Eintritt eines adoptierten Kindes in die Familie;
- im Falle der Eigenkündigung innerhalb eines Jahres nach Eheschließung des/der betreffenden Arbeitnehmers/in. In einem solchen Fall obliegt sowohl dem Arbeitnehmer als auch dem Arbeitgeber die Verpflichtung zur Benachrichtigung der örtlich zuständigen Behörde.

3. Kündigung durch den Arbeitgeber (licenziamento)

Das italienische Kündigungsschutzrecht ist insbesondere seit der Einführung des Arbeitnehmerstatuts (Gesetz 300/1970) und des sogenannten „dinglichen Schutzes“ („tutela reale“), welche für Unternehmen, die mehr als 15 Arbeitnehmer in derselben Gemeinde oder mehr als 60 Arbeitnehmer auf nationaler Ebene beschäftigen, Anwendung findet, besonders arbeitnehmerfreundlich geprägt und schränkt de facto die Möglichkeit der Unternehmen zur Anpassung der Belegschaft an veränderte Unternehmensbedürfnisse extrem ein. Die gravierenden Konsequenzen einer potentiell rechtswidrigen Kündigung (in wirtschaftlicher Hinsicht aufgrund der Höhe der Entschädigungssummen und Sozialversicherungskosten und in rechtlicher Hinsicht aufgrund des Wiedereinstellungsrisikos) haben dazu geführt, dass insbe-

sondere die ausländischen Investoren dem Eintritt in den italienischen Arbeitsmarkt mit gesteigerter Skepsis gegenüberstehen.

In Rahmen der besonders schweren wirtschaftlichen und politischen Krise der Jahre 2011 und 2012 wurden nach über 40 Jahren und entsprechender Aufforderung durch die Europäische Union endlich auch der italienische Arbeitsmarkt und das Kündigungsschutzgesetz insbesondere im Hinblick auf den „dinglichen Kündigungsschutz“ hin teilweise reformiert. Die nachfolgenden Abschnitte gehen auf die verschiedenen Voraussetzungen und Rechtsfolgen einer rechtmäßigen wie auch unrechtmäßigen Kündigung ein.

4. Kündigungsgründe

In Italien existiert einerseits die außerordentliche (verhaltensbedingte) Kündigung (giusta causa) und andererseits die Kündigung aus „berechtigtem Grund“ (giustificato motivo), die auf verhaltensbedingten oder auf betriebsbedingten Gründen beruhen kann. Die in Deutschland bekannte Dreiteilung (personen-, verhaltens- und betriebsbedingte Kündigung) entfällt zu Gunsten einer Zweiteilung: subjektive und objektive Kündigungsgründe.

Jeder Kündigung, die an ein persönliches Verhalten oder an persönliche Eigenschaften des Arbeitnehmers geknüpft ist, muss laut gefestigter Rechtsprechung das gesetzliche Disziplinarverfahren vorgeschaltet werden.

Vergleich der Kündigungsgründe Deutschland – Italien

Italien	Deutschland
Licenziamento per giustificato motive	Ordentliche, sozialgerechtfertigte Kündigung nach § 1 I, II KSchG
per giustificato motivo oggettivo (art. 3 l. 604/1966)	betriebsbedingte Kündigung (§ 1 II 3. Alt. KSchG)
per giustificato motivo soggettivo/licenziamento disciplinare	personenbedingte Kündigung (§ 1 II 1. Alt. KSchG) verhaltensbedingte Kündigung (§ 1 II 2. Alt. KSchG)
Licenziamento per giusta causa	Außerordentliche, firstlose Kündigung aus wichtigem Grund (§ 626 BGB)

Nachfolgend sollen nun die verschiedenen Gründe näherdargestellt werden, die bei einem entsprechenden Beweis durch den Arbeitgeber eine Kündigung rechtfertigen.

a. Die Voraussetzungen der Kündigung aus „berechtigtem objektiven Grund“ („betriebsbedingte Kündigung“)

Die Kündigung aus berechtigtem Grund setzt wie eingangs erwähnt das Vorliegen eines objektiven oder subjektiven Rechtfertigungsgrundes voraus und muss unter Beachtung der Kündigungsfristen erfolgen.

Die objektiv berechtigte Kündigung (giustificato motivo oggettivo) und deren Rechtfertigungsgründe beziehen sich auf die Produktionstätigkeit als solche (z. B. die Schließung eines Betriebes), auf die Organisationsstruktur des Arbeitsprozesses (z. B. die Restrukturierung des Betriebes) sowie ganz allgemein auf das ordnungsgemäße Funktionieren des Produktionsablaufes und ist insoweit mit der aus dem deutschen Recht bekannten Figur der

betriebsbedingten Kündigung vergleichbar. Notwendig ist damit eine unternehmerische Entscheidung, deren Vollzug den Wegfall des in Frage stehenden Arbeitsplatzes mit sich bringt. Allerdings muss die Kündigung stets die ultima ratio bleiben, d. h. es ist vorab zu prüfen, ob der betreffende Arbeitnehmer nicht anderweitig innerbetrieblich eingesetzt werden kann oder für den Arbeitgeber verwendbar ist.

Zu diesem Punkt müssen somit folgende Aspekte berücksichtigt werden:

- es muss ein objektiv berechtigter Grund für die Kündigung vorliegen, der nicht im Ermessen des Arbeitgebers liegt. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die Kündigung ausspricht, ohne dass die Gründe hierfür in der Person oder in den Leistungen des betroffenen Arbeitnehmers zu finden sind (d. h. der Arbeitgeber darf die Kündigung nicht dazu nutzen, den betroffenen Arbeitnehmer durch einen anderen zu ersetzen);
- der Arbeitgeber muss in der Lage sein, zu beweisen, dass der betroffene Mitarbeiter nicht mit einer anderen Aufgabenzuteilung wieder in seinem Unternehmen eingestellt werden kann („repechage"), d. h. dass die Kündigung die letztmögliche Entscheidung sein muss, die vom Arbeitgeber getroffen werden kann und keine andere Möglichkeit mehr ersichtlich ist („ultima ratio");
- der Arbeitgeber muss eine Sozialauswahl nach den beim Massenentlassungsverfahren beschriebenen Kriterien vornehmen.

b. Die „betriebsbedingte Kündigung" in Unternehmen mit mehr als 15 Arbeitnehmern

Mit der Änderung des Art. 7 des Gesetzes Nr. 604 vom 15.07.1966 durch die Arbeitsrechtsreform im Jahr 2012 wurde ein spezifisches Verfahren für den Fall einer Kündigung aus berechtigtem objektiven Grund eingeführt. Dieses Verfahren ist ausschließlich von Arbeitgebern einzuhalten, die entweder:

- mehr als 15 Arbeitnehmer an einem Geschäftssitz, in einer Filiale oder einer Niederlassung beschäftigen;
- mehr als 15 Arbeitnehmer innerhalb einer Gemeinde beschäftigen;
- mehr als 60 Arbeitnehmer innerhalb des nationalen Territoriums beschäftigen.

Das Kündigungsverfahren ist dann in folgende Phasen eingeteilt:

1) Der Arbeitgeber, der eine betriebsbedingte Kündigung aus berechtigtem objektivem Grund auszusprechen beabsichtigt, muss dies der zuständigen territorialen Behörde für Arbeit (Direzione Territoriale del Lavoro, DTL) unter Angabe des objektiven Kündigungsgrundes mitteilen.
2) Innerhalb von sieben Tagen ab Erhalt der Mitteilung beruft die DTL den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer zu einem Schlichtungsgespräch ein. Sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer können sich des Beistandes eines Vertreters einer der gewerkschaftlichen Organisationen oder eines Anwalts bzw. Arbeitsberaters bedienen.
3) Das Verfahren muss innerhalb von 20 Tagen ab Mitteilung der DTL über die Einberufung des Schlichtungsgesprächs beendet werden, sofern die Parteien nicht einvernehmlich die Verhandlungen weiterführen möchten, oder der Arbeitnehmer nachweislich zur Teilnahme an dem Schlichtungsgespräch verhindert ist. Im letztgenannten Fall kann das Verfahren für 15 Tage ausgesetzt werden. Die nicht durch einen Berufsunfall verursachte Krankheit des Arbeitnehmers führt ausdrücklich nicht zu einer Aussetzung des Schlichtungsverfahrens (oder der nachfolgenden Kündigungsfrist).

4) Wenn das oben genannte Schlichtungsverfahren scheitert oder die siebentägige Ladungsfrist abläuft, ohne dass die DTL zu einem Treffen geladen hat, kann der Arbeitgeber die Kündigung aussprechen.

Das Schlichtungsverfahren und insbesondere das Schlichtungsgespräch werden protokolliert und bei einem eventuell sich anschließenden Arbeitsrechtsstreit vom Richter bei der Bewertung des Parteiverhaltens und der Rechtmäßigkeit der Kündigung herangezogen.

Beachte:
Die nach dem oben beschriebenen Verfahren erfolgte Kündigungserklärung gilt an dem Tag der Mitteilung bei der DTL, mit der das Verfahren initiiert wurde, als abgegeben. Dieses Datum wird entsprechend für die Berechnung der Kündigungsfrist und der Ersatzentschädigung berücksichtigt.

c. Die Voraussetzungen der Kündigung aus „berechtigtem subjektiven Grund" („personen- und verhaltensbedingte Kündigungsgründe") bzw. der Kündigung aus Disziplinargründen

Die nach deutschem Recht personen- und verhaltensbedingte Kündigung ist in Italien als Kündigung aus subjektiv berechtigtem Grund (giustificato motivo soggettivo) benannt und aufgrund der Notwendigkeit, vor der Aussprache der Kündigung ein Disziplinarverfahren durchzuführen, auch als „Disziplinarkündigung" (licenziamento disciplinare) bekannt.

Eine subjektiv gerechtfertigte Kündigung (giustificato motivo soggettivo) und ein subjektiver Rechtfertigungsgrund liegen vor, wenn der betroffene Arbeitnehmer seinen arbeitsvertraglichen Pflichten nicht oder nur ungenügend nachkommt. Bei den hierfür in Frage kommenden Pflichtverstößen handelt es sich zwar um gravierende Pflichtverletzungen, deren Schwere jedoch noch keine (außerordentliche) Kündigung aus wichtigem Grund rechtfertigen würde.

Es lassen sich zwei verschiedene Typologien von subjektiven Kündigungsgründen bilden, die jedoch stets den unten näher beschriebenen Aushang einer Verhaltensordnung voraussetzen:

1) Verhaltensweisen, bei deren Vorliegen bereits die tarifvertraglichen Bestimmungen eine Kündigung als berechtigt ansehen;
2) Verhaltensweisen, die zwar in den tarifvertraglichen Bestimmungen nicht aufgeführt sind, gleichwohl aber nach Abwägung aller Umstände des Einzelfalles eine Kündigung als berechtigt erscheinen lassen. Sollte der Tarifvertrag für bestimmte Verhaltensweisen ausdrücklich nur eine arbeitsplatzwahrende, sog. konservative Sanktion vorsehen (z. B. die Rüge, die Suspendierung und/oder die Geldstrafe), so verbietet sich für diese Verhaltensweisen die Aussprache einer Kündigung.

Folgende Verhaltensweisen können beispielsweise eine Kündigung rechtfertigen:

- Kündigung wegen „Schlechtleistung": dem Arbeitnehmer wird gekündigt, weil er den gestellten Anforderungen nicht genügt. Zu beachten ist, dass der Arbeitnehmer hierfür regelmäßig und nicht nur vorübergehend wesentlich schlechtere Arbeit als die Restbelegschaft leisten muss. Dabei ist der Arbeitnehmer an der Durchschnittsleistung vergleichbarer Arbeitnehmer, die ähnliche Aufgaben ausführen, zu messen. In der Praxis ist eine Schlechtleistung allerdings äußerst schwierig zu beweisen und nur in seltenen und eindeutigen Fällen durchsetzbar;
- Kündigung aufgrund eines Vertrauensbruchs: das Verhalten des Arbeitnehmers hat die Vertrauensbasis, auf der das Arbeitsverhältnis beruht, nachhaltig erschüttert.

Beachte:

Anders als nach deutschen Recht fällt eine Kündigung wegen Überschreitung des maximalen tarifvertraglich festgelegten Zeitraums, in welchem dem Arbeitnehmer die Beibehaltung des Arbeitsplatzes im Krankheitsfall gewährt wird, nicht unter den Tatbestand einer personenbedingten Kündigung (siehe dazu unter C. 3. „Krankheitsfall: Erhalt des Arbeitsplatzes und Lohnfortzahlung“).

Die personen- und verhaltensbedingte Kündigung – oder auch „Kündigung aus Disziplinargründen“ – ist die verfahrensmäßig am detailliertesten geregelte Form der Kündigung und kann je nach Schwere des festgestellten Fehlverhaltens entweder zu einer ordentlichen oder zu einer fristlosen Kündigung führen. Eine Kündigung aus personenbedingten Gründen ist nur bei Einhaltung des hierfür vorgesehenen Disziplinarverfahrens möglich.

Die Voraussetzungen für dieses Disziplinarverfahren lassen sich wie folgt umreißen:

1) Aushang einer Verhaltensordnung
Ausarbeitung einer für alle Arbeitnehmer geltenden Verhaltensordnung, die an einem für alle Arbeitnehmer zugänglichen Ort aushängen muss; die – auch nachweisliche – Übergabe direkt an den Arbeitnehmer oder die Veröffentlichung im Intranet sind nicht ausreichend. Die Verhaltensordnung muss zumindest die im Tarifvertrag vorgesehenen Vorschriften und Bedingungen wiedergeben und die sanktionierten Verhaltensweisen und die daraus folgenden Sanktionen im Einzelnen aufführen. Sanktionen sind möglich in Form von:

- schriftlicher Abmahnung
- Geldstrafe
- vorübergehender Suspendierung
- Kündigung.

2) Schriftliche Mitteilung an den Arbeitnehmer
Hat der Arbeitgeber von einem sanktionsbewährten Verstoß gegen die Verhaltensordnung Kenntnis erlangt, so hat er dem betreffenden Arbeitnehmer eine förmliche, schriftliche Mitteilung zukommen zu lassen, mit der er diesem die begangene Zuwiderhandlung

- unverzüglich (oder jedenfalls rechtzeitig),
- ausdrücklich
- bestimmt (d. h. unter Beschreibung der erfolgten Übertretung)

vorhält und gleichzeitig unmissverständlich seine Absicht kundtut, die Zuwiderhandlung als Übertretung im disziplinarrechtlichen Sinne zu behandeln.

3) Belehrung des Arbeitnehmers
Die Mitteilung muss eine Belehrung des Arbeitnehmers darüber enthalten, dass er innerhalb von fünf Tagen ab Zugang der Mitteilung zu seiner Verteidigung schriftlich oder mündlich Stellung nehmen kann. Der Arbeitgeber muss die eventuellen Ausführungen des Arbeitnehmers zur Kenntnis nehmen und im Rahmen seiner Entscheidung berücksichtigen.

4) Nach Ablauf der fünftägigen Frist sowie einer etwaigen weiteren Sachverhaltsfeststellung, die – wenn dies in der Disziplinarordnung oder einem Tarifvertrag vorgesehen ist – gegebenenfalls von einer Disziplinarkommission durchzuführen ist, kann der Arbeitgeber unter Einhaltung der hierfür im Tarifvertrag vorgesehenen Frist die entsprechende Sanktion aussprechen. Dabei muss er ausdrücklich auf die oben unter Punkt 2) genannte förmliche Mitteilung Bezug nehmen. Je nach Schwere der Zuwiderhandlung und den Bestimmungen des Tarifvertrages kann als Sanktion auch die Kündigung aus-

gesprochen werden. Nach der Arbeitsrechtsreform im Jahr 2012 ist die genaue Feststellung des vom Tarifvertrag mit einer Kündigung sanktionierten Verhaltens besonders wichtig geworden.

d. Die Voraussetzungen der außerordentlichen (verhaltensbedingten) Kündigung

Bei der außerordentlichen und fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund (giusta causa) liegt der Kündigungsgrund in der Schwere des Fehlverhalten des Arbeitnehmers und ergibt sich entweder aus besonders schwerwiegenden Verstößen gegen die ihm vertraglich obliegenden Pflichten (wie etwa Leistungsverweigerung oder Diebstahl), oder aus einem anderen, besonders vorwerfbaren – u. U. auch außerbetrieblichen – Verhalten des Arbeitnehmers (z. B. betriebsschädigende Äußerungen etc.). In jedem Fall liegt der wichtige Grund in einem unwiederbringlichen Vertrauensverlust des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer, so dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar und eine fristlose Kündigung unvermeidlich ist.

Die nachfolgende Tabelle enthält abschließend einen Überblick über einige Sachverhalte, die von der Rechtsprechung als berechtigter subjektiver Grund bzw. bei entsprechender Schwere als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung angesehen worden sind[12]:

Sachverhalt	Berechtigter subjektiver Grund	Kündigung aus wichtigem Grund
Unerlaubtes Verlassen des Arbeitsplatzes	In den meisten Fällen	In besonders schwerwiegenden Fällen, z. B. wenn aufgrund des Verlassens des Arbeitsplatzes Personenschäden entstehen könnten oder die Sicherheit von Anlagen gefährdet wird (Kassationsgericht 6534/1998). Ebenso in Fällen, in denen es sich um Wach- und/oder Sicherheitspersonal handelt (Kassationsgericht 18811/2012; 6241/2005).
Gehorsamkeitsverweigerung	Wenn sich die Gehorsamkeitsverweigerung in einer Reaktion gegenüber dem Arbeitgeber oder gegenüber Vorgesetzten manifestiert, so dass sie einen schweren Verstoß gegen die Disziplin und die reguläre Arbeitsausübung darstellt und dies in offenem Widerstand gegen die Befugnisse der Vorgesetzten erfolgt. Wenn sich die Gehorsamkeitsverweigerung durch Beleidigungen, Drohungen oder Tätlichkeiten gegenüber den Vorgesetzten manifestiert (Kassationsgericht 2573/1992). Ein Kündigungsgrund liegt aber z. B. nicht vor, wenn der Arbeitnehmer auf willkürliche Handlun-	In Fällen, in denen ein Arbeitnehmer sich gegen die Ableistung von Überstunden widersetzt hat und dabei sowohl verbale als auch tätliche Übergriffe gegen seinen Vorgesetzten vorgenommen hat und darüber hinaus entschieden hat, weder die Abmahnschreiben gegenzuzeichnen, noch die Arbeitsstätte zu verlassen, nachdem ihn der Arbeitgeber vom Dienst suspendiert hat (Kassationsgericht 8938/2009). Kein wichtiger Grund liegt bei respektlosen Äußerungen nicht drohender Natur des Arbeitnehmers gegenüber seinem Vorgesetzten vor, wenn diese aus einem Kontext heraus erfolgen, aus dem im Nachhinein deutlich wird, dass die Reaktion des Arbeitnehmers eine emotionale und instinktive Reaktion auf das Tadeln seines Vorgesetzten darstellte, ohne

[12] Es ist auf jeden Fall zu beachten, dass die Präzedenzfälle in der Rechtsprechung keine verbindliche Rechtsinterpretation darstellen. Es kann somit nicht ausgeschlossen werden, dass bei gleichen bzw. ähnlich gelagerten Fällen das angerufene Gericht anders entscheiden könnte.

Sachverhalt	Berechtigter subjektiver Grund	Kündigung aus wichtigem Grund
	gen seines Vorgesetzten reagiert, die nicht im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen. Selbst dann nicht, wenn diese Reaktion in rechtswidriger Weise erfolgt.	dass daraus eine nachhaltige und wiederholte Gehorsamkeitsverweigerung resultiert (Kassationsgericht 6569/2009).
Kritik gegenüber dem Arbeitgeber	Wenn die Grenze der formalen Korrektheit und des Respektes oder aber der objektiven Wahrheit überschritten wird (Kassationsgericht 18570/2005– selbst für den Fall, dass diese Kritik auf satirische Art und Weise erfolgt). Wenn die Kritik das Ansehen des Unternehmens schädigt oder geeignet ist, auch wirtschaftliche Schäden hervorzurufen, etwa aufgrund von Auftragsverlusten (Kassationsgericht 11220/2007, 14179/2003).	Im Falle von strafrechtlich relevanter Beleidigung der eigenen Vorgesetzten per E-Mail (insbesondere bei Äußerungen, die über Gerüchte hinausgehen und beispielsweise das Begehen einer Straftat durch den Vorgesetzten andeuten oder behaupten (Kassationsgericht 14995/2012).
Arbeitsverweigerung	Anhaltende und mehrmalige Leistungsverweigerung bei Zuweisung veränderter aber gleichwertiger Arbeiten (Landgericht Turin, 03.11.1987).	Arbeitsverweigerung stellt stets einen wichtigen Grund dar (Kassationsgericht 1422/1996), außer in den nachfolgenden Fällen: Wenn der Arbeitgeber seinerseits seiner Lohnzahlungspflicht nicht nachkommt – synallagmatisches Austauschverhältnis nach Art. 1460 des italienischen Zivilgesetzbuches (Kassationsgericht 6564/2004); Wenn der Arbeitgeber nicht die geeigneten Maßnahmen für die Arbeitssicherheit vorgenommen hat oder sich durch die Arbeitsanweisungen Gefahren für die Gesundheit ergeben könnten (Kassationsgericht 16760/2011; 9576/2009)
Verstoß gegen Treuepflichten	Mangelnde Auskunft über einen Interessenkonflikt, z. B. wenn der Arbeitnehmer zu überwachende Aufgaben, durch Unternehmen aus seinem Familienumfeld ausführen lässt (Kassationsgericht 6957/2005).	Wenn sich durch den Verstoß ein Schaden zulasten des Arbeitgebers ergibt, z. B. wenn der Arbeitnehmer eine Gesellschaft gründet, die als Wettbewerber des Arbeitgebers in Erscheinung tritt (Kassationsgericht, 24907/2007).

5. Mitteilung der Kündigung

Vom Zeitpunkt sowie von der Art und Weise der Mitteilung der Kündigung hängen die Wirksamkeit der Kündigung und der Ablauf der Kündigungsfrist ab.

Die Kündigung des Arbeitnehmers muss schriftlich unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen. Die Begründung der Kündigung im Kündigungsschreiben ist im italienischen Arbeits-

recht besonders wichtig, da der eventuell angerufene Arbeitsrichter nur diese zur Bewertung der Rechtmäßigkeit der Kündigung heranzieht. Eine mündlich ausgesprochene Kündigung sowie anschließende Nachlieferung von Gründen gegenüber dem Arbeitnehmer oder auch erst vor Gericht ist nicht zulässig.

Das Kündigungsschreiben sollte dem betroffenen Arbeitnehmer persönlich ausgehändigt werden und von diesem zum Zeichen des Erhalts gegengezeichnet werden. Dabei besteht jedoch stets das Risiko, dass der Arbeitnehmer sich weigert, das Kündigungsschreiben anzunehmen und den Erhalt gegenzuzeichnen; aus diesem Grund sollte die Übergabe des Kündigungsschreibens möglichst in Anwesenheit von zwei Zeugen erfolgen. Diese unterzeichnen das Kündigungsschreiben im Falle der Weigerung des Arbeitnehmers zur Gegenzeichnung, begleitet von einem Vermerk, dass das Kündigungsschreiben dem Arbeitnehmer ausgehändigt und von diesem gelesen wurde und sich dieser sodann geweigert habe, selbiges unterzeichnen.

Daneben oder alternativ kann das Schreiben unverzüglich und möglichst in dreifacher Ausfertigung dem Arbeitnehmer zugeschickt werden:

1) per Einschreiben (innerhalb von Italien gibt es ein spezielles Einschreiben mit Zustellgarantie am nächsten Werktag);
2) per Email mit Sende- und Lesebestätigung – vorsorglich wird davon abgeraten im „Betreff“ das Wort „licenziamento“ bzw. „Kündigung“ anzugeben, eher sollte „heutiges Treffen“, „dringende Mitteilung“ oder ähnliches benutzt werden;
3) per Telegramm.

Zur Vermeidung von Versandproblemen empfiehlt es sich, den Versand in Italien am Vormittag vorzunehmen, um eine rechtzeitige Zusendung des Einschreibens oder des Telegramms durch die Post zu gewährleisten.

6. Kündigungsfrist

Erfolgt die Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber aus gerechtfertigtem objektivem oder subjektivem Grund, so hat dieser die tarifvertraglich vorgesehene Kündigungsfrist einzuhalten. Spricht der Arbeitgeber eine fristlose Kündigung aus gerechtfertigtem Grund aus, ist für die Nichtbeachtung der Kündigungsfrist eine Entschädigung an den Arbeitnehmer zu bezahlen. Lediglich die fristlose Kündigung aus wichtigem Grund ermöglicht die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist.

Der Tarifvertrag für die metallverarbeitende Industrie sieht folgende Kündigungsfristen vor, die sich je nach Betriebszugehörigkeit (BZ) verlängern:

BZ	Quadro/ Kat VI und VII	Kat. IV und V	Kat. II, III	Kat. I
Bis zu 5 Jahre	2 Monate	1½ Monate	10 Tage	7 Tage
5 bis 10 Jahre	3 Monate	2 Monate	20 Tage	15 Tage
über 10 Jahre	4 Monate	2 ½ Monate	30 Tage	20 Tage

Der Tarifvertrag im Handelsbereich sieht hingegen im Falle einer Kündigung durch den Arbeitgeber folgende Kündigungsfristen vor, die als Kalendertage ab dem auf die Kündigungsmitteilung folgenden 1. oder 16. Tag des Monats zu berechnen sind:

BZ	Quadro/ Niveau I	Niveau II u. III	Niveau IV u. V	Niveau VI u. VII
Bis zu 5 Jahre	60 Tage	30 Tage	20 Tage	15 Tage
5 bis 10 Jahre	90 Tage	45 Tage	30 Tage	20 Tage
über 10 Jahre	120 Tage	60 Tage	45 Tage	20 Tage

In Rahmen der Neufassung des Tarifvertrags im Handelsbereich im Jahr 2011 wurde die Differenzierung zwischen der Kündigung durch den Arbeitgeber und der Kündigung durch den Arbeitnehmer eingeführt; im letzteren Fall gelten folgende Fristen:

BZ	Quadro/ Niveau I	Niveau II u. III	Niveau IV u. V	Niveau VI u. VII
Bis zu 5 Jahre	45 Tage	20 Tage	15 Tage	10 Tage
5 bis 10 Jahre	60 Tage	30 Tage	20 Tage	15 Tage
über 10 Jahre	90 Tage	45 Tage	30 Tage	15 Tage

Für den Fall, dass kein Tarifvertrag angewandt wird und keine vertragliche Regelung zur Kündigungsfrist getroffen wurde, sind die allgemeinen, aus dem Gesetz Nr. 1825 aus dem Jahr 1924 zur privaten Arbeitsleistung stammenden Regeln des sog. „erga omnes“ Tarifvertrages zu beachten:

Kategorie	BZ bis 5 Jahre	5 bis 10 Jahren	über 10 Jahre
Direktoren (vgl. Quadri)	2 Monate	3 Monate	4 Monate
Angestellte	1 Monat	45 Tage	2 Monate
Werkarbeiter	15 Tage	30 Tage	45 Tage

Nach Ausspruch einer Kündigung besteht das nicht unerhebliche Risiko, dass sich der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist krankmeldet und so die Kündigungsfrist für die gesamte Dauer der Krankheit ausgesetzt wird, was sich entsprechend kostenmäßig für den Arbeitgeber niederschlägt. Aus diesem Grund empfiehlt sich bei jeder nicht fristlosen Kündigung, mit der Kündigungsmitteilung die sofortige Befreiung des Arbeitnehmers von der Arbeitspflicht unter Lohnfortzahlung auszusprechen. Der Krankheitsfall des gekündigten, freigestellten Arbeitnehmers wirkt sich nicht auf die Kündigungsfrist aus.

Spricht der Arbeitgeber die Kündigung während der Krankheit des Arbeitnehmers aus, so ist zu beachten, dass die Mitteilung nach Genesung wiederholt werden sollte, um deren Wirksamkeit sicherzustellen.

7. Anfechtung der Kündigung

Die Anfechtung der Kündigung (Art. 6 Gesetz 604/1966) kann durch den betroffenen Arbeitnehmer selbst, durch die ihn vertretende Gewerkschaftsorganisation oder sonst durch einen Vertreter (z. B. seinen Anwalt) gegenüber dem kündigenden Arbeitgeber erfolgen. Wird die

Kündigung durch einen Vertreter angefochten, muss dieser entsprechend bevollmächtigt sein und dies in dem Anfechtungsschreiben versichern oder das Schreiben von dem gekündigten Arbeitnehmer mit unterzeichnen lassen. Nicht notwendig ist, dass die Vollmacht im Original beigefügt wird.

Die Anfechtung muss dem Arbeitgeber mittels Einschreibebrief oder Telegramm innerhalb von 60 Tagen ab folgendem Datum zugestellt werden:

- regelmäßig ab dem Datum der Mitteilung der Kündigung;
- bzw. ab dem Datum der Mitteilung des Kündigungsgrundes, wenn eine Präzisierung hierzu von dem Arbeitnehmer angefordert wurde;

Nach fruchtlosem Ablauf dieser Frist gilt die Kündigung als durch den Arbeitnehmer angenommen.

8. Die rechtswidrige Kündigung

Ähnlich dem deutschen Kündigungsschutzgesetz bestehen auch im italienischen Recht solche Schutzvorrichtungen. Die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung hat hierbei prinzipiell je nach der Größe des Betriebs und nach Art und Umfang der Rechtswidrigkeit der Kündigung unterschiedliche Rechtsfolgen. Nachfolgend werden zunächst die Kriterien zur Feststellung der Anzahl der Arbeitnehmer sowie die Unterschiede zwischen „schuldrechtlichem“ und „dinglichem“ Kündigungsschutz erörtert und sodann die Rechtsfolgen in Abhängigkeit vom Fehler der Kündigung selbst dargestellt.

a. Anzahl der Arbeitnehmer und anwendbarer Kündigungsschutz

Erfolgt eine Kündigung rechtswidrig, so genießt der betroffene Arbeitnehmer einen besonderen Schutz, der je nach Anzahl der in dem Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer als „schuldrechtlicher Schutz“ („tutela obbligatoria“ gem. Art. 8 Gesetz 604/1966) oder als „dinglicher Schutz“ („tutela reale“ gem. Art. 18 Gesetz 300/1970) ausgestaltet ist.
Der „schuldrechtliche Schutz“ greift dann ein, wenn der Betrieb, in dem der Betroffene beschäftigt ist, bis zu 15 Mitarbeiter beschäftigt; der „dingliche Schutz“ hingegen greift bei Betrieben mit mehr als 15 Arbeitnehmern in derselben Gemeinde bzw. mehr als 60 Arbeitnehmern in ganz Italien ein. Eine Ausnahme ist vom Gesetz für landwirtschaftliche Unternehmen vorgesehen, für welche die Grenze bereits bei fünf Arbeitnehmern liegt.

	Gesetz 604/1966 („schuldrechtlicher Schutz“)	**Art. 18 Gesetz 300/1970 („dinglicher Schutz“)**
Betriebseinheit / Gemeinde	bis 15 AN	mit mehr als 15 AN
Insgesamt	-	mehr als 60 AN

Unabhängig von den vorgenannten Schwellenwerten kann der umfassendere Kündigungsschutz gem. Art. 18 des Gesetzes 300/1970 auch auf kleine Unternehmen anwendbar sein, wenn sich der Arbeitgeber hierzu verpflichtet hat, beispielsweise im Rahmen eines Betriebsvertrages. Diese Art von Verpflichtung durch den Arbeitgeber wird oftmals eingegangen, wenn infolge einer Betriebsumstrukturierung oder Betriebszweigübertragung die Gesamtzahl der verbleibenden Arbeitnehmer unter 15 absinkt und den involvierten Gewerkschaftsvertretungen die Gewährung des umfassenderen Schutzes zugesichert wird.

Zur Feststellung der Anzahl der Arbeitnehmer müssen alle weisungsabhängigen Angestell-

ten gezählt werden, wobei die gewöhnliche Beschäftigtenanzahl und nicht eventuelle saisonale oder sonstige Schwankungen der Arbeitnehmerzahl berücksichtigt wird. Vereinzelte Kategorien von Arbeitnehmern werden bei der Berechnung nicht berücksichtigt: Auszubildende („apprendisti"), Ehegatten und Verwandte bis zum 2. Grad in direkter Linie und Nebenlinie oder der Geschäftsführer-Gesellschafter, auch wenn dieser dauerhaft und kontinuierlich die eigene Leistung im Betrieb erbringt.

b. Formen des Kündigungsschutzes zugunsten des Arbeitnehmers

1) Schuldrechtlicher Kündigungsschutz

Liegt eine rechtswidrige Kündigung vor und hat der Betrieb weniger als 15 Beschäftigte, greift der „schuldrechtliche Kündigungsschutz". Hier kann der Arbeitgeber entscheiden, ob das Arbeitsverhältnis fortgeführt oder gegen Schadenersatz beendet wird. Entscheidet sich der Arbeitgeber für die Beendigung, so hat der betroffene Arbeitnehmer Anspruch auf Schadensersatz in Höhe von mindestens 2,5 und höchstens sechs Monatsgehältern, wobei die Bemessung auf der Grundlage der letzten tatsächlichen Entlohnung, unter Berücksichtigung des 13. und 14. Gehalts, weiterer zusätzlicher Lohnelemente, fringe benefits etc. erfolgt. Bei einer Betriebszugehörigkeit von über zehn Jahren kann die Entschädigung auf bis zu zehn Monatsgehälter und bei einer Betriebszugehörigkeit von über 20 Jahren auf bis zu 14 Monatsgehälter anwachsen.

2) Dinglicher Kündigungsschutz

Mit Wirkung zum 18.07.2012 hat die italienische Arbeitsrechtsreform (Gesetz vom 27.06.2012, Nr. 92) den Schutz vor rechtswidrigen Kündigungen, bei denen der dingliche Kündigungsschutz („tutela reale") zur Anwendung kommt, vollständig neu geregelt. Der Schutz des Arbeitnehmers wurde nun differenziert ausgestaltet und es wurden verschiedene Möglichkeiten definiert, die eine Rechtswidrigkeit der Kündigungen begründen können. Zusammenfassend kann der dingliche Kündigungsschutz überwiegend als Weiterbeschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers definiert werden.

Die Folgen einer rechtswidrigen Kündigung werden in den folgenden Absätzen näher erläutert. Mit der folgenden Tabelle soll dem Arbeitgeber ein Überblick über die unterschiedlichen Folgen einer rechtswidrigen Kündigung je nach Anwendung des „schuldrechtlichen" bzw. „dinglichen" Schutzes verschafft werden:

	„schuldrechtlicher Schutz" („tutela obbligatoria")	**„dinglicher Schutz" („tutela reale")**
Diskriminierende oder rechtswidrige Kündigung	- Wiedereinstellung bzw. Entschädigung von 15 Monatsgehältern - Schadensersatzanspruch in Höhe der Gehälter vom Zeitpunkt der Kündigung bis zur effektiven Wiedereinstellung zzgl. fälliger Sozialversicherungsbeiträge	- Wiedereinstellung bzw. Entschädigung von 15 Monatsgehältern - Schadensersatzanspruch in Höhe der Gehälter vom Zeitpunkt der Kündigung bis zur effektiven Wiedereinstellung zzgl. fälliger Sozialversicherungsbeiträge
Fehlen eines objektiven ge-	Schadensersatz zwischen 2,5	- Wiedereinstellung bzw.

	„schuldrechtlicher Schutz“ („tutela obbligatoria“)	„dinglicher Schutz“ („tutela reale“)
rechtfertigten Kündigungsgrundes: - Nichtvorliegen der Tatsachen, die der Grund für die Kündigung aus objektivem Grund waren; - Fehlerhaftigkeit der Begründung des auf der physischen oder psychischen Eignung des Arbeitnehmers beruhenden objektiven Kündigungsgrundes; - Verletzung der Pflicht zum Erhalt des Arbeitsplatzes nach einem Arbeitsunfall oder nach Krankheit	und sechs Monatsgehältern (als Monatsgehalt ist 1/12 des Jahresgehalts zu verstehen). Bei Betriebszugehörigkeit von über zehn bzw. 20 Jahren kann die Entschädigung auf bis zu zehn bzw. 14 Monatsgehälter anwachsen	Entschädigung von 15 Monatsgehältern - Schadensersatzanspruch in Höhe der Gehälter vom Zeitpunkt der Kündigung (maximal zwölf) zzgl. fälliger Sozialversicherungsbeiträge
Nichtvorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen einer Kündigung aus gerechtfertigtem objektiven Grund (z. B. Nichteinhaltung der „Repechage-Pflicht“)	Schadensersatz zwischen 2,5 und sechs Monatsgehältern (als Monatsgehalt ist 1/12 des Jahresgehalts zu verstehen). Bei Betriebszugehörigkeit von über zehn bzw. 20 Jahren kann die Entschädigung auf bis zu zehn bzw. 14 Monatsgehälter anwachsen	Schadensersatz von mindestens zwölf und höchstens 24 Monatsgehältern der letzten tatsächlichen Gesamtvergütung
Fehlen eines wichtigen oder eines subjektiven Kündigungsgrundes: Wenn die beanstandete Tatsache nicht vorliegt oder kein Verhalten vorliegt, das auf der Basis der Tarifverträge oder eines Verhaltenskodexes zu sanktionieren ist	Schadensersatz zwischen 2,5 und sechs Monatsgehältern (als Monatsgehalt ist 1/12 des Jahresgehalts zu verstehen). Bei Betriebszugehörigkeit von über zehn bzw. 20 Jahren kann die Entschädigung auf bis zu zehn bzw. 14 Monatsgehälter anwachsen	- Wiedereinstellung bzw. Entschädigung von 15 Monatsgehältern - Schadensersatzanspruch in Höhe der Gehälter vom Zeitpunkt der Kündigung (maximal zwölf) zzgl. fälliger Sozialversicherungsbeiträge
Fehlen eines wichtigen oder eines subjektiven Kündigungsgrundes: In den Fällen, in denen das Gericht feststellt, dass die Gründe einer subjektiv gerechtfertigten Kündigung oder ein wichtiger Kündigungsgrund nicht vorliegen	Schadensersatz zwischen 2,5 und sechs Monatsgehältern (als Monatsgehalt ist 1/12 des Jahresgehalts zu verstehen). Bei Betriebszugehörigkeit von über zehn bzw. 20 Jahren kann die Entschädigung auf bis zu zehn bzw. 14 Monatsgehälter anwachsen	Schadensersatz von mindestens zwölf und höchstens 24 Monatsgehältern der letzten tatsächlichen Gesamtvergütung
Form- und Verfahrensfehler bei der Kündigungsaussprache	Schadensersatz zwischen 2,5 und sechs Monatsgehältern (als Monatsgehalt ist 1/12 des Jahresgehalts zu verstehen). Bei Betriebszugehörigkeit von über zehn bzw. 20 Jahren kann die Entschädigung auf bis zu zehn	Schadensersatz zwischen sechs und zwölf Monatsgehältern. Ein Verstoß gegen einzelne Verfahrensschritte bzw. gegen formelle Verpflichtungen im

	„schuldrechtlicher Schutz“ („tutela obbligatoria“)	„dinglicher Schutz“ („tutela reale“)
	bzw. 14 Monatsgehälter anwachsen	Rahmen einer Massenentlassung kann zu einer Entschädigung in einer Höhe von zwölf bis 24 Monatsgehältern festgelegt werden kann. Wird im Rahmen einer Massenentlassung festgestellt, dass die gesetzlichen Auswahlkriterien nicht korrekt angewandt worden sind, führt dies zu - Wiedereinstellung bzw. Entschädigung von 15 Monatsgehältern - Schadensersatzanspruch in Höhe der Gehälter vom Zeitpunkt der Kündigung (maximal zwölf) zzgl. fälliger Sozialversicherungsbeiträge

c. Diskriminierende oder gesetzeswidrige Kündigung

Unabhängig von der Anzahl der im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer ist die sog. „diskriminierende Kündigung“ („licenziamento discriminatorio“), die zu einem Kündigungsschutz in folgenden Fällen führt:

- Bei Kündigung aus diskriminierenden Gründen z. B. wegen politischer Ansichten, religiösem Glauben, Zugehörigkeit zu Gewerkschaften, Beteiligung an Gewerkschaftsaktivitäten, Behinderung, Alter, Sprache usw.;
- Bei Kündigung innerhalb eines Jahres nach Eheschließung des Arbeitnehmers;
- Bei Kündigung während des Mutterschutzes oder der Elternzeit (Kündigung innerhalb eines Jahres nach der Geburt des Kindes).

Aufgrund der Rechtsunwirksamkeit einer solchen Kündigung wird der Arbeitgeber bei entsprechendem Antrag des gekündigten Arbeitnehmers durch gerichtliche Anordnung verpflichtet, den Arbeitnehmer:

- wieder einzustellen;
- diesem Schadensersatz zu leisten;
- die geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge für die Zwischenzeit abzuführen.

Der Schadensersatzanspruch entspricht einem Betrag in Höhe der letzten tatsächlichen Gesamtvergütung (sog. „retribuzione globale di fatto“) seit der Kündigung bis zur effektiven Wiedereinstellung (mindestens aber fünf Monatsgehälter), abzüglich einer eventuell in diesem Zeitraum anderweitig von Dritten erlangten Vergütung. Für den gleichen Zeitraum hat der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge abzuführen, da das Arbeitsverhältnis als nicht unterbrochen angesehen wird.

Entscheidet sich der Arbeitnehmer gegen eine Wiedereinstellung, ist das Arbeitsverhältnis als beendet anzusehen. Dieses Wahlrecht kann der Arbeitnehmer wie folgt ausüben:

1) durch ausdrückliche Aufforderung zur Auszahlung des zusätzlichen Ersatzanspruches (sog. indennità sostitutiva della reintegrazione) innerhalb von 30 Tagen ab Mitteilung der Hinterlegung des Gerichtsurteils oder ab Aufforderung des Arbeitgebers zur Wiederaufnahme der Arbeit;
2) durch konkludentes Handeln, d. h. die Arbeit wird durch den Arbeitnehmer trotz Aufforderung des Arbeitgebers nicht wieder aufgenommen.

Der zusätzliche Ersatzanspruch beträgt 15 Monatsgehälter, berechnet auf Grundlage der letzten tatsächlichen Gesamtvergütung des Arbeitnehmers. Maßgeblich für die Berechnung des Ersatzanspruches ist also nicht nur die Grundvergütung, sondern auch eine eventuelle zusätzliche Vergütung mit fortlaufendem Charakter (z. B. regelmäßig gewährten Provisionen); ausgeschlossen sind hingegen Geldleistungen entschädigender Natur oder für den Ersatz von Auslagen.

Auf den Ersatzanspruch fallen keine Sozialversicherungsbeiträge an.

d. Fehlen eines objektiven berechtigten Kündigungsgrundes

Im Rahmen einer Kündigung aus berechtigtem objektivem Grund (siehe B. IV. 4 a)), deren Rechtswidrigkeit festgestellt wird, können die nachstehenden Folgen angeordnet werden:

In Betrieben mit bis zu 15 Arbeitnehmern findet der schuldrechtliche Kündigungsschutz mit Schadensersatzzahlung in Höhe von mindestens 2,5 und höchstens sechs Monatsgehältern Anwendung.

In Betrieben mit mehr als 15 Arbeitnehmern ist zur Feststellung, welcher Kündigungsschutz Anwendung findet, je nach Feststellung des Gerichtes folgende Differenzierung vorzunehmen:

- Nichtvorliegen der Tatsachen, die der Grund für die Kündigung aus objektivem Grund waren:

  Beispiel:

  Das Unternehmen Uhren & Tonbänder beschäftigt 19 Arbeitnehmer und übt zwei verschiedene Tätigkeiten aus. Überwiegend beschäftigt sich das Unternehmen mit der Produktion von Quartz-Uhren (15 Arbeitnehmer), geringer fällt dagegen die Produktion von Tonbandaufnahmegeräten ins Gewicht (vier Arbeitnehmer). Trotz allgemeiner Abnahme des Absatzes von Tonbandaufnahmegeräten hat das Unternehmen in dem Sektor großen Erfolg und erwirtschaftet jedes Jahr erhebliche und stabile Gewinne, da es in diesem Nischensektor Weltmarktführerin ist. Der (sowohl im Alter, als auch in der Betriebszugehörigkeit) jüngste Arbeitnehmer der Tonbandaufnahmegeräteabteilung wird als nicht mehr geeignet angesehen, da er unproduktiv sei. Dies kann jedoch nicht nachgewiesen werden. Der Arbeitnehmer wird daher aus objektivem gerechtfertigtem Grund mit der Begründung gekündigt, dass seine Arbeitsposition im Bereich der Tonbandaufnahmegeräte aufgrund der Verluste des Unternehmens wegfallen müsse, um die Produktionsstruktur und die Kosten an die weltweite Situation des Marktes der Tonbandaufnahmegeräte anzupassen, der, wie allgemein bekannt sei, sich ständig reduziere. In Rahmen des Gerichtsverfahrens wird jedoch festgestellt, dass das Unternehmen keine Verluste im Bereich der Tonbandaufnahmegeräte erlitten hat und im Gegenteil die Umsätze sogar gestiegen sind. Das Gericht erklärt die Kündigung für rechtwidrig und stellt fest, dass die Gründe einer Kündigung aus gerechtfertigtem Grund nicht vorliegen, da diese sich offensichtlich auf unwahre Tatsachen stützt.

- Fehlerhaftigkeit der Begründung des auf der physischen oder psychischen Eignung des Arbeitnehmers beruhenden objektiven Kündigungsgrundes:

  Beispiel:

  Der Arbeitnehmer Mario arbeitet in der Gesellschaft ASSA als Fahrer. Nach einem Arbeitsunfall verliert Mario das linke Fingerglied. Der Arbeitgeber ist der Auffassung, Mario könne seine üblichen Aufgaben nicht mehr erfüllen und ihm stünde auch keine alternative Arbeitsposition zur Verfügung, und entscheidet, Mario aufgrund fehlender physisch bedingter Eignung zur Durchführung der Arbeitsleistung zu kündigen. Im Laufe des Gerichtsverfahrens ergibt sich jedoch, dass der gekündigte Arbeitnehmer trotz minimaler Behinderung weiterhin arbeitsfähig ist und von dem Arbeitgeber mit anderen Aufgaben hätte weiterbeschäftigt werden können. Das Gericht erklärt die Kündigung für rechtswidrig.

- Kündigung unter Verletzung der Pflicht zum Erhalt des Arbeitsplatzes nach einem Arbeitsunfall oder nach Krankheit:

  Beispiel:

  Der Arbeitnehmer Mario ist seit vier Jahren bei einem Unternehmen unter Anwendung des Tarifvertrags im Metallindustriesektor angestellt und fällt krankheitsbedingt für einen längeren Zeitraum aus. Nach sieben Monaten wird er wegen Überschreitung der Dauer, für welche der Erhalt des Arbeitsplatzes vorgesehen ist, gekündigt. Der Tarifvertrag für die metallverarbeitende Industrie sieht jedoch vor, dass Mario aufgrund der Dauer seiner Betriebszugehörigkeit einen Anspruch auf Erhalt des Arbeitsplatzes für neun Monate hatte. Der Richter erklärt die Kündigung für rechtswidrig.

In den soeben geschilderten Fällen hebt das Gericht die Kündigung auf und verurteilt den Arbeitgeber:

- zur Wiedereinstellung des Arbeitnehmers;
- sollte der Arbeitnehmer auf die Wiedereinstellung verzichten, zur Zahlung einer Entschädigung von 15 Monatsgehältern;
- zusätzlich zur Zahlung eines Schadensersatzes, von maximal zwölf Monatsgehältern, berechnet auf der Grundlage der letzten tatsächlichen Gesamtvergütung des Arbeitnehmers abzüglich einer eventuell von dem Arbeitnehmer erlangten anderweitigen Vergütung oder eines Betrages, den der Arbeitnehmer hätte erlangen können, wenn er sorgfältig nach einer neuen Beschäftigung gesucht hätte;
- zusätzlich zur Zahlung der seit der Kündigung bis zur effektiven Wiedereinstellung fälligen Sozialversicherungsbeiträge zuzüglich Zinsen, gegebenenfalls unter Anrechnung der für den gekündigten Arbeitnehmer in dieser Zeit aufgrund einer anderweitigen Beschäftigung abgeführten Beträge.

Sollte das Gericht hingegen das Nichtvorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen einer Kündigung aus berechtigtem Grund feststellen:

- erklärt das Gericht das Arbeitsverhältnis mit Wirkung ab dem Kündigungsdatum für beendet; und
- verurteilt den Arbeitgeber zu einem allumfassenden Schadensersatz von mindestens zwölf und höchstens 24 Monatsgehältern der letzten tatsächlichen Gesamtvergütung, dessen Höhe unter Berücksichtigung des Dienstalters, der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer, des Umfangs der wirtschaftlichen Tätigkeit, des Verhaltens und der Umstände der Parteien festgesetzt wird.

Beispiel:

Das Unternehmen GASS produziert Autoteile. Aufgrund der Wirtschaftskrise, die den Automobilsektor besonders getroffen hat, hat GASS im letzten Jahr einen starken Umsatzrückgang erlitten. Um die Kosten dem verminderten Umsatz anzupassen, sieht sich das Unternehmen gezwungen, einen Produktionszweig einzustellen und aufgrund dessen die von Herrn Giovanni ausgeübte Position als Testpilot zu streichen. Innerhalb des Unternehmens gibt es jedoch eine andere geeignete Position, auf welche er versetzt werden könnte. Das Unternehmen bietet Giovanni diese alternative Stelle jedoch nicht an und kündigt diesem aus gerechtfertigtem Grund. Der objektive gerechtfertigte Grund liegt vor und kann nachgewiesen werden (der Wegfall der von Herrn Giovanni ausgeübten Aufgaben). Die Kündigung ist jedoch ungerechtfertigt, da eine andere, alternative Stelle hätte angeboten werden können: das Unternehmen hat die “Repechage-Pflicht” nicht respektiert (siehe siehe B. IV. 4 a)). Das Gericht erklärt die Kündigung für rechtswidrig, bestätigt jedoch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und verurteilt den Arbeitgeber lediglich zur Zahlung eines Schadensersatzes von mindestens zwölf und höchstens 24 Monatsgehältern.

e. Fehlen eines wichtigen oder eines subjektiven Kündigungsgrundes

Vorausgesetzt, dass für die Aussprache einer solchen Kündigung immer zuvor ein Disziplinarverfahren durchgeführt werden muss, können sich bei Rechtswidrigkeit der ausgesprochenen Kündigung aus gerechtfertigtem subjektivem Grund (siehe B. IV. 4 c)) bzw. aus wichtigem Grund (siehe B. IV. 4 d)) folgende Szenarien ergeben:

In Betrieben mit bis zu 15 Arbeitnehmern findet der schuldrechtliche Kündigungsschutz Anwendung mit einer Schadensersatzzahlung in Höhe von mindestens 2,5 und höchstens sechs Monatsgehältern.

In Fällen von Betrieben mit mehr als 15 Arbeitnehmern ist bei Nichtvorliegen weder eines wichtigen noch eines subjektiven Kündigungsgrundes wie folgt zu unterscheiden:

- Wenn die **beanstandete Tatsache nicht vorliegt** oder kein **Verhalten vorliegt, das auf der Basis der Tarifverträge oder eines Verhaltenskodexes zu sanktionieren ist**, hebt das Gericht die Kündigung auf und verurteilt den Arbeitgeber:
- zur Wiedereinstellung des Arbeitnehmers (alternativ zur Zahlung einer Entschädigung von bis zu 15 Monatsgehältern);
- zusätzlich zur Zahlung eines Schadensersatzes, von maximal zwölf Monatsgehältern, berechnet auf der Grundlage der letzten tatsächlichen Gesamtvergütung des Arbeitnehmers abzüglich einer eventuell von dem Arbeitnehmer erlangten anderweitigen Vergütung oder eines Betrages, den der Arbeitnehmer hätte erlangen können, wenn er sorgfältig nach einer neuen Beschäftigung gesucht hätte;
- zusätzlich zur Zahlung der seit der Kündigung bis zur effektiven Wiedereinstellung fälligen Sozialversicherungsbeiträge zuzüglich Zinsen, gegebenenfalls unter Anrechnung der für den gekündigten Arbeitnehmer in dieser Zeit aufgrund einer anderweitigen Beschäftigung abgeführten Beträge.

Beispiel:

Herr Sigaretta, Schweißer in dem Unternehmen GASS, wird von seinem Vorgesetzen beim Rauchen im Treppenhaus des Lagers erwischt. Auch Herr Pignoletti erfährt davon; da er Lieferant des Unternehmens und ehemaliger Raucher ist, wendet er sich sofort an den Werksleiter, um den Arbeitnehmer und dessen Professionalität zu kritisieren. Der vorliegend angewandte Tarifvertrag Metallindustriesektor sieht für einen Arbeitnehmer, der gegen das Rauchverbot verstößt, die Sanktion der schriftlichen Rüge bzw. Geldbuße oder Suspendie-

rung vor. Herr Sigaretta wird jedoch nach einem entsprechenden Disziplinarverfahren entgegen den Vorschriften des Tarifvertrages gekündigt. Das Gericht stellt fest, dass nach dem anwendbaren Tarifvertrag höchstens die Sanktion der Suspendierung (und nicht die Kündigung), vorgesehen wäre. Das Gericht hebt die Kündigung auf, ordnet die Wiedereinstellung des Arbeitnehmers (bzw. nach seiner Wahl die Zahlung der Ersatzentschädigung in Höhe von 15 Monatsgehältern) und die Zahlung einer weiteren Entschädigung in Höhe von zwölf Monatsgehältern sowie die Nachzahlung sämtlicher ausgefallener Sozialversicherungsbeiträge an.

In den anderen Fällen, in denen das Gericht feststellt, dass die Gründe einer subjektiv gerechtfertigten Kündigung oder ein wichtiger Kündigungsgrund nicht vorliegen:

- erklärt das Gericht das Arbeitsverhältnis mit Wirkung ab dem Kündigungsdatum für beendet; und
- verurteilt den Arbeitgeber zu einem allumfassenden Schadensersatz von mindestens zwölf und höchstens 24 Monatsgehältern der letzten tatsächlichen Gesamtvergütung unter Berücksichtigung des Dienstalters, der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer, des Umfangs der wirtschaftlichen Tätigkeit, des Verhaltens und der Umstände der Parteien.

  Beispiel:

  Außerhalb des Werkes eines Unternehmens, auf dessen Arbeitnehmer der Tarifvertrag im Metallindustriesektor angewandt wird, findet unter den Arbeitnehmern eine Schlägerei statt. Der angewandte Tarifvertrag (Art. 25, Abschnitt III) sieht jedoch die Sanktion der Kündigung nur im Falle von „Schlägereien innerhalb der Produktionsabteilungen“ vor. Folglich ist das den in die Schlägerei involvierten Arbeitnehmern vorgeworfene Verhalten tarifvertraglich nicht sanktionierbar. Der Arbeitgeber leitet dennoch ein Disziplinarverfahren gegen die Arbeitnehmer ein, das mit der Kündigung beendet wird. In einem solchen Fall, nämlich bei Fehlen einer ausdrücklichen Bestimmung des angewandten Tarifvertrages, steht die Bewertung des Ereignisses dem Richter zu. Der Richter muss nach den konkreten Umständen bewerten, ob das disziplinarisch mit der Kündigung bestrafte Verhalten auch tatsächlich eine Kündigung zur Folge haben darf. Sollte dies nicht der Fall sein und erklärt der Richter die Kündigung für rechtswidrig, so zöge dies die oben erwähnten Konsequenzen nach sich.

Es ist somit als Folge der Reform im Jahr 2012 und in Hinblick auf die Tatsachen, die zur Aussprache einer Kündigung aus gerechtfertigtem subjektivem Grund bzw. aus wichtigem Grund führen können, zu erwarten, dass im Rahmen der Neuerung der jeweiligen Tarifverträge (bzw. Betriebsverträge) insbesondere die arbeitnehmerschützenden Parteien ein besonderes Augenmerk auf die detaillierte Festlegung der Tatsachen legen werden, die ein disziplinarisch zu bewertendes Verhalten darstellen.

f. Form- und Verfahrensfehler bei der Kündigungsaussprache

Im Falle eines Form- und/oder Verfahrensfehlers ist die Kündigung unwirksam.

Wird die Kündigung mündlich ausgesprochen und ist sie somit unwirksam, findet der für die diskriminierende Kündigung vorgesehene Kündigungsschutz Anwendung (siehe B. IV. 8 c) oben).

In besonderen Fällen hängt die Folge eines Form- und/oder Verfahrensfehlers von der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer ab:

In Betrieben mit mehr als 15 Arbeitnehmern

- erklärt das Gericht das Arbeitsverhältnis mit Wirkung ab dem Kündigungsdatum für beendet; und
- verurteilt den Arbeitgeber zu einem allumfassenden Schadensersatz von mindestens sechs und höchstens zwölf Monatsgehältern der letzten tatsächlichen Gesamtvergütung unter Berücksichtigung der Schwere des Form- und Verfahrensfehlers.

Sollte das Gericht feststellen, dass neben dem Verfahrens- und/oder Formfehler auch der Kündigungsgrund fehlt, finden hingegen die oben unter B. IV. 8 d) bis f) beschriebenen Kündigungsschutzregelungen Anwendung.

In Betrieben mit bis zu 15 Arbeitnehmern

- bei Fehlern im Rahmen der Kündigung aus disziplinarischen Gründen finden die Kündigungsschutzregelungen der Kündigung ohne wichtigen Grund oder ohne objektiven/subjektiven Kündigungsgrund Anwendung (Ersatzentschädigung zwischen 2,5 und sechs Monatsgehältern).
- im Falle der Kündigung, die nicht aus disziplinarischen Gründen erfolgt, führt laut Rechtsprechung (u. a. Italienischer Kassationshof n. 508/1999 und n. 18844/2010) die fehlende Angabe des Kündigungsgrundes dazu, dass das Arbeitsverhältnis nicht beendet wird, wobei der Arbeitnehmer hier keinen Anspruch auf die inzwischen fällig gewordenen Monatsgehälter, sondern lediglich einen Schadensersatzanspruch hat, der nach den allgemeinen Regelungen über die vertragliche Pflichtverletzung zu bestimmen ist.

Die Fälle der Form- und/oder Verfahrensfehler können wie folgt zusammengefasst werden:

- Die Kündigung wird ohne Angabe eines Grundes ausgesprochen.

  Beispiel:

  Die Immer-In-Zeit AG beschäftigt 25 Arbeitnehmer und ist im Produktionssektor von Digitaluhren tätig. Immer-In-Zeit hat entschieden, Herrn Pünktlich, einen ihrer Arbeitnehmer, zu kündigen. Diese Entscheidung erfolgt im Rahmen einer aufgrund der Krise notwendigen betrieblichen Restrukturierung mit einhergehender Reduzierung der Arbeitsplätze, die außer Herrn Pünktlich noch weitere zwei Arbeitnehmer betrifft. Ferner ist es nicht möglich, eine alternative oder niedrigere Arbeitsposition für diesen Arbeitnehmer innerhalb der Gesellschaftsstrukturen zu finden. Die Immer-In-Zeit nimmt im Kündigungsschreiben nur auf, dass das Arbeitsverhältnis aus gerechtfertigtem Grund beendet wird. Das Gericht stellt fest, dass die Kündigung ohne Anführung der entsprechenden Begründung ausgesprochen wurde und erklärt das Arbeitsverhältnis ab dem Datum der Kündigung für beendet; verurteilt den Arbeitgeber aber zur Zahlung einer Entschädigung zwischen sechs und zwölf Monatsgehältern.

- wenn die Kündigung aus disziplinarischen Gründen unter Verletzung des dafür vorgesehenen Verfahrens durchgeführt wird;

- wenn das im Falle von Kündigungen aus objektivem Grund mit mehr als 15 Arbeitnehmern obligatorische Schlichtungsverfahren (siehe B. IV. 4 c)) nicht eingehalten wird.

  Beispiel:

  Das Unternehmen Uhren & Tonbänder beschäftigt 19 Arbeitnehmer, von denen 15 mit der Produktion von Quarz-Uhren und vier mit der Produktion von Tonbandaufnahme-

geräten beschäftigt sind. Die Produktion der Tonbandaufnahmegeräte wird obsolet und registriert seit fünf Jahren drastische sowie systematische Verluste, so dass die Kosten die Einnahmen in erheblicher Weise übersteigen. Die Abteilung der Tonbandaufnahmegeräte muss geschlossen werden: alle vier Arbeitnehmer müssen aus objektiv gerechtfertigtem Grund gekündigt werden. Keiner von diesen kann im Bereich der Uhrenherstellung weiterbeschäftigt werden. Auch dieser Produktionszweig befindet sich in leichtem Rückgang und keiner der betroffenen Arbeitnehmer verfügt über die technischen Fähigkeiten, um bei der Uhrenherstellung eingesetzt zu werden. Eine Kündigung aus gerechtfertigtem objektivem Grund ist gegeben. Der Arbeitgeber nimmt alle diese Fakten detailliert in das Kündigungsschreiben auf und kündigt die Arbeitnehmer fristgemäß, ohne jedoch vorab das bei Individualkündigungen in Unternehmen mit mehr als 15 Arbeitnehmern obligatorische Schlichtungsverfahren durchzuführen. Das Gericht erklärt das Arbeitsverhältnis ab dem Datum der Kündigung für beendet, verurteilt aber den Arbeitgeber zur Zahlung eines allumfassenden Schadensersatzes von mindestens sechs und höchstens zwölf Monatsgehältern.

In allen Fällen der Unwirksamkeit der Kündigung aufgrund eines Form- und/oder Verfahrensfehlers hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, die Kündigung des Arbeitsvertrages erneut zu erklären (sog. „rinnovazione“), indem er die Kündigungserklärung unter Beachtung der anwendbaren Form- und Verfahrensvorschriften unter Berechnung der für den Zeitpunkt der erneuten Kündigungserklärung geltenden Kündigungsfrist wiederholt - dies selbst dann wenn das Verfahren über die unwirksame Kündigungserklärung rechtshängig ist

9. Kündigung von leitenden Angestellten

Die tarifvertraglichen Bestimmungen für leitende Angestellte setzen in den meisten – nicht allen – Fällen die „Rechtfertigung“ der Kündigung voraus. Ferner enthält das Gesetz Nr. 604/1966 Bestimmungen, die es dem Arbeitgeber ermöglichen, das Arbeitsverhältnis bei Vorliegen eines wirksamen Kündigungsgrundes zu beenden. Dieses Gesetz ist zwar auf die Anwendung auf einfache Angestellte ausgerichtet; die Rechtsprechung hat jedoch im Laufe der Jahre de facto die Anwendbarkeit auch auf die leitenden Angestellten ausgedehnt. Daneben gelten letztlich die allgemeinen Vorschriften des italienischen Zivilgesetzbuchs sowie die gesetzlichen Regelungen, welche die Durchführung des Disziplinarverfahrens bei personen- und verhaltensbedingten Kündigungen vorsehen.

Unter einer gerechtfertigten Kündigung ist eine Kündigung zu verstehen, die begründet ist. Begründet ist eine Kündigung zum Beispiel dann, wenn der leitende Angestellte durch sein Verhalten das besondere Vertrauensverhältnis zerstört, das zwischen dem Arbeitgeber und dem leitenden Angestellten besteht und bestehen muss.

Eine Kündigung aus wichtigem Grund kann fristlos erfolgen, die „gerechtfertigte Kündigung“ dagegen muss entsprechende Kündigungsfristen beachten. Für den Fall der Anwendung des Tarifvertrags für leitende Angestellte der Industrie und Metallverarbeitung (CCNL Dirigenti Industria) gelten die folgenden Fristen:

- Betriebszugehörigkeit von bis zu zwei Jahren: Kündigungsfrist von acht Monaten;
- Betriebszugehörigkeit über zwei Jahre: die Kündigungsfrist muss für jedes weitere gearbeitete Arbeitsjahr um einen halben Monat erhöht werden (jedoch nur bis zu max. zwölf Monaten)

Sollte auf das Arbeitsverhältnis der Tarifvertrag für leitende Angestellte im Handelsbereich angewandt werden (CCNL Dirigenti Commercio), so sind die Kündigungsfristen abhängig von der Dienstzugehörigkeit wie folgt geregelt:

- Betriebszugehörigkeit von bis zu vier Jahren: Kündigungsfrist von sechs Monaten;
- Betriebszugehörigkeit von vier bis acht Jahren: Kündigungsfrist von acht Monaten;
- Betriebszugehörigkeit von acht bis zwölf Jahren: Kündigungsfrist von zehn Monaten;
- Betriebszugehörigkeit über zwölf Jahre: Kündigungsfrist von zwölf Monaten.

Obschon die Kündigungsfrist prinzipiell stets eingehalten werden muss, kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch freistellen und eine dem ansonsten in diesem Kündigungszeitraum anfallenden Gehalt entsprechende Entschädigung (zzgl. der weiteren Vergütungsbestandteile) zahlen.

Die einzelnen Tarifverträge können daneben je nach Kündigungsgrund besondere Entschädigungen festlegen. Der Tarifvertrag „Dirigenti Industria“ sieht zum Beispiel vor, dass im Falle der Kündigung infolge der Insolvenz oder Liquidation der Gesellschaft eine zusätzliche Entschädigung in Höhe des Gesamtgehalts für den Lauf der Kündigungsfrist, sowie eventuell zusätzliche Alterszuschläge ausbezahlt werden müssen.

Für den Fall, dass die Kündigung ohne Kündigungsgrund erfolgt, kann der leitende Angestellte vom Arbeitgeber eine Entschädigung (sog. „indennità supplementare“) verlangen, die sich innerhalb eines Mindest- und eines Maximalbetrags bewegt und vom Gericht unter Abwägung der für die Kündigung angeführten Gründe bzw. im Allgemeinen unter Abwägung der Umstände des Einzelfalls festgesetzt wird. Eventuell daneben vorgesehene Alterszuschläge hingegen fallen unabhängig von den Begleitumständen der Kündigung an.

Für den Fall der Anwendung des Tarifvertrags für leitende Angestellte der Industrie und Metallverarbeitung (CCNL Dirigenti Industria) liegt diese Entschädigung zwischen einem Minimum, das den Monatsgehältern der Kündigungsfrist zzgl. zwei Monaten entspricht, und einem Maximum von 20 Monatsgehältern. Die vom Richter zwischen diesem Minimum und Maximum festgesetzte Entschädigung wird ferner für leitende Angestellte, die zwischen 50 und 64 Jahre alt sind, um eine zusätzliche Altersentschädigung erhöht, die wie nachfolgend gestaffelt ist:

- neun Monatsgehälter bei einem Alter zwischen 50 und 52 Jahren;
- acht Monatsgehälter bei einem Alter zwischen 53 und 54 Jahren;
- sieben Monatsgehälter bei einem Alter zwischen 55 und 56 Jahren;
- sechs Monatsgehälter bei einem Alter zwischen 57 und 58 Jahren;
- fünf Monatsgehälter bei einem Alter zwischen 59 und 60 Jahren;
- vier Monatsgehälter bei einem Alter zwischen 61 und 64 Jahren.

Sollte auf das Arbeitsverhältnis der Tarifvertrag für leitende Angestellte im Handelsbereich angewandt worden sein (CCNL Dirigenti Commercio), so liegt die Entschädigung für eine rechtswidrig erklärte Kündigung zwischen einem Minimum, das den während der Kündigungsfrist zu zahlenden Monatsgehältern entspricht, und einem Maximum von 18 Monatsgehältern. Auch bei diesem Tarifvertrag wird die Entschädigung zudem für leitende Angestellte bei Vorliegen eines bestimmten Alters um eine zusätzliche Altersentschädigung erhöht:

- sieben Monatsgehälter bei einem Alter zwischen 54 und 55 Jahren;
- sechs Monatsgehälter bei einem Alter zwischen 53 und 56 Jahren;
- fünf Monatsgehälter bei einem Alter zwischen 52 und 57 Jahren;
- vier Monatsgehälter bei einem Alter zwischen 51 und 58 Jahren;
- drei Monatsgehälter bei einem Alter zwischen 50 und 59 Jahren.

10. Schlichtung und einvernehmliche Vertragsauflösungen

Sollte eine Streitigkeit mit dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unmöglich machen, oder eine eventuelle Kündigung das erhöhte Risiko beinhalten, dass diese für rechtswidrig erklärt wird, besteht die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis über eine Schlichtung und durch eine einvernehmliche Vertragsauflösung zu beenden.

Die Durchführung einer Schlichtung ist zum Beispiel zu empfehlen, wenn eine Kündigung bereits ausgesprochen wurde, allerdings das Risiko besteht, dass der betroffene Arbeitnehmer sie anficht und die Kündigung für rechtswidrig angesehen wird. Um dem Arbeitgeber in einem solchen Fall weitere Kosten zu ersparen und die Angelegenheit endgültig zu beenden, könnte unter Zahlung eines sog. „Austrittsanreizes“ ein Vergleich mit dem Arbeitnehmer geschlossen werden. In diesem Vergleich wird mit dem Arbeitnehmer regelmäßig die Zahlung eines bestimmten Betrages vereinbart (der aus steuerlichen Gründen als Integration des sog. TFR deklariert wird und dessen Höhe vom Einzelfall abhängig ist) und gleichzeitig geregelt, dass der Arbeitsvertrag damit einvernehmlich beendet wird. Diese Vereinbarung sollte, um entsprechende Rechtssicherheit zu erlangen, dann noch einmal vor der zuständigen Arbeitsbehörde oder vor den zuständigen Gewerkschaftsvertretungen formalisiert werden, damit eine zukünftige Anfechtung des Vergleichs durch den Angestellten ausgeschlossen ist.

Die Praxis hat gezeigt, dass dieses mit der Reform vom Jahr 2012 eingeführte Schlichtungsverfahren sehr gut geeignet ist, unter Gewährung von Austrittsanreizen eine reibungslose Beendigung der Arbeitsverhältnisse zu erreichen.

11. Personalumstrukturierung und Massenentlassungen: das gesetzliche Verfahren

Eine Personalumstrukturierung kann über betriebsbedingte Individualkündigungen gemäß Art. 3 des Gesetzes Nr. 604 /1966 erfolgen. Bei der Kündigung von mehreren Arbeitnehmern müssen indes die Grenzen des Art. 24 des Gesetzes Nr. 223/1991 beachtet werden. Diese Bestimmung sieht vor, dass in Unternehmen, die mindestens 15 Arbeitnehmer beschäftigen und beabsichtigen, mindestens fünf von diesen innerhalb von 120 Tagen in derselben Provinz zu kündigen, zwingend das sog. Massenentlassungsverfahren Anwendung findet. Leitende Angestellte („Dirigenti“) sind bei der Berechnung nicht mit einzubeziehen. Dieser gesetzliche Ausschluss der leitenden Angestellten wurde durch Urteil C- 596/2012 des Europäischen Gerichtshofs, veröffentlicht am 13.02.2014, als Verstoß gegen die europäischen Richtlinie 98/59 bewertet. Es ist somit auf dieser Grundlage zu erwarten, dass eine entsprechende Änderung des Gesetzes 223/1991 vorgenommen werden wird. Mangels einer solchen gesetzlichen Änderung ist zu der Berücksichtigung der leitenden Angestellten in dem Massenentlassungsverfahren zu raten. Bei Kündigungen, die nicht diese zahlenmäßigen Voraussetzungen erfüllen, kann nach Wahl des Arbeitgebers das Massenentlassungsverfahren eingeleitet werden.

Erforderlich ist ein direkter Zusammenhang zwischen dem Grund für die Massenentlassung, der beispielsweise in der Neugestaltung des Produktionsablaufs liegen kann, und der Kündigung. Der ursprüngliche Gesetzeszweck war zwar auf die Vereinfachung der Stilllegung bzw. Verkleinerung von Abteilungen im Falle einer Krise gerichtet. Die gefestigte Rechtsprechung wendet dieses Gesetz aber auch auf Fälle an, in denen Abteilungen nicht vollständig geschlossen, sondern vielmehr beispielsweise nur im Zuge der Automatisierung des Produktionsablaufes ersetzt bzw. neu gestaltet werden.

Die einzelnen Schritte zur Durchführung des Verfahrens, das genauer in den Artikeln 4 und 24 des Gesetzes Nr. 223/1991 beschrieben ist, sind folgende:

1) Zahlung eines Beitrages zur Einleitung des Verfahrens: der das Verfahren betreibende Arbeitgeber muss der INPS für jeden zu entlassenden Arbeitnehmer einen Beitrag, der jährlich von der INPS (öffentliche Sozialversicherungsbehörde) differenziert nach Bruttogehalt der betroffenen Arbeitnehmer festgelegt wird, zahlen.
2) Mitteilung des Arbeitgebers: der Arbeitgeber muss den im Betrieb vertretenen und lokal betroffenen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden das Eröffnungsschreiben des Verfahrens einschließlich des Kündigungsplans vorlegen. Im Eröffnungsschreiben sind insbesondere die Begründung für die Einleitung des Massenentlassungsverfahrens, die Kündigungszeitpunkte und die abzubauenden Arbeitsplätze angegeben.
3) Mit den Gewerkschaften gemeinsame Überprüfung der zu beachtenden Auflagen: die in dem Betrieb vertretenen Gewerkschaften und die entsprechenden Verbände können innerhalb von sieben Tagen ab dem Erhalt der Mitteilung die gemeinsame Überprüfung des Kündigungsplanes verlangen (sog. „gewerkschaftliche Phase“ – „fase sindacale“);
4) Sollte die gewerkschaftliche Phase nicht innerhalb von 45 Tagen nach Erhalt des Eröffnungsschreibens mit einer Einigung beendet werden, so muss eine weitere Verhandlungsphase vor dem zuständigen regionalen Arbeitsamt stattfinden. Diese weitere Phase (sog. „öffentliche Phase“ – „fase amministrativa“) muss mindestens weitere 30 Tage dauern, so dass das gesamte Massenentlassungsverfahren mindestens 75 Tage dauert. In der „öffentlichen Phase“ wird die Einigung durch Verhandlung vor der zuständigen Arbeitsbehörde gesucht.
5) Erst nach einer Einigung mit den Gewerkschaften bzw. nach einigungsloser Beendigung der genannten Prozedur können die Kündigungen ausgesprochen werden (es sei denn, es wurde Kurzarbeit bzw. ein Solidaritätsvertrag vereinbart – siehe unten). Die Kündigungen müssen unter Einhaltung und Beachtung der gesetzmäßig bei der Massenentlassung zu berücksichtigenden Entscheidungskriterien ausgesprochen werden. Gemäß Art. 5 des Gesetzes 223/1991 soll die Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer auf Grundlage von technischen und organisatorischen Bedürfnissen der Gesellschaft sowie auch der persönlichen Situation der betroffenen Arbeitnehmer erfolgen. Demnach sind im Falle einer Betriebsverkleinerung – und nicht der vollständigen Betriebsstilllegung – folgende Kriterien zu beachten:
   - Familienstruktur
   - Dienstalter
   - gewerbliche und produktionsbedingte Bedürfnisse.

   Es ist zu beachten, dass die Entscheidungsgründe sowie die Auswahl der einzelnen, zu kündigenden Mitarbeiter mit den Gewerkschaften ausgehandelt und vereinbart werden können. Bei einer Reduzierung der Belegschaft stellt die Festlegung der Kriterien in Übereinstimmung mit den Gewerkschaften den wichtigsten Aspekt der Verhandlungen dar. Dies rührt aus der Tatsache her, dass der oben genannte Art. 5 des Gesetzes 223/1991 keine präzise Reihenfolge der drei Kriterien vorsieht und dies zur Folge hat, dass der Arbeitgeber deren Gewichtung bei Fehlen einer Einigung mit den Gewerkschaften selber festlegen muss, mit dem hieraus folgenden Risiko einer Anfechtung im Rahmen einer gerichtlichen Verfahrens und entsprechender Erklärung der Rechtswidrigkeit der Kündigung.
6) Kündigungserklärung: nach Festlegung der Kündigungskriterien ist der jeweils betroffene Arbeitnehmer zu identifizieren, um diesem das Kündigungsschreiben auszuhändigen bzw. zuzuschicken.
7) Eintragung in die Listen der Arbeitssuchenden (sog. „Liste di mobilità“): die Kündigung führt zur Eintragung des betroffenen Arbeitnehmers in die beim Arbeitsamt geführte Liste der Arbeitssuchenden. Die Eintragung in die Liste muss durch den Arbeitgeber erfolgen. Der Arbeitgeber hat auch die in die Massenentlassungsprozedur involvierten Gewerkschaften über den Eintrag in die Listen zu informieren. Eine mangelnde Eintragung oder auch Benachrichtigung der Gewerkschaften stellt einen formellen Fehler dar.

Die genaue Einhaltung der Verfahrensregeln ist zwingend; ein Verstoß gegen einzelne Verfahrensschritte bzw. gegen formelle Verpflichtungen kann zur Verurteilung zur Zahlung einer Entschädigung an die gekündigten Arbeitnehmer führen, die vom Richter in einer Höhe von zwölf bis 24 Monatsgehälter festgelegt werden kann. Wird hingegen infolge eines Verfahrens vor dem zuständigen Arbeitsgericht festgestellt, dass die gesetzlichen Auswahlkriterien nicht korrekt angewandt worden sind, wird die Kündigung für rechtswidrig erklärt. Dies führt zum oben bereits beschriebenen Wiedereinstellungs- bzw. Ausgleichsanspruch in Höhe von 15 Monatsgehältern und zu einem Schadensersatzanspruch in einer Höhe von bis zu zwölf Monatsgehältern.

Es ist ferner anzumerken, dass das Massenentlassungsverfahren auch tarifvertragliche Besonderheiten bei der Ausgestaltung des Verfahrens selber berücksichtigen muss. In einigen Tarifverträgen (z. B. im Bankensektor) sind zusätzliche Verhandlungsphasen vorgesehen, die dazu dienen sollen, die Einleitung der gesetzlichen Massenentlassungsprozedur zu vermeiden. Eine rechtszeitige, genaue Überprüfung der konkreten verfahrenstechnischen Lage ist stets empfehlenswert.

Daneben sollten bereits vor der Einleitung des Massenentlassungsverfahrens operative Aspekte berücksichtigt werden, um wirtschaftliche Nachteile aus den als Folge der Einleitung des Verfahrens voraussichtlich ergriffenen Maßnahmen möglichst weitgehend zu vermeiden:

- Streiks;
- Blockade der Waren und des Lagers (mit Folgeschäden bei Kunden und Lieferanten). In diesem Sinne müssen die Produktionspläne und Lieferungen so organisiert werden, dass eine eventuelle (zumeist sofort einsetzende und unbefristete) Blockade nach Bekanntmachung der Eröffnung des Massenentlassungsverfahrens zu möglichst geringen Auswirkungen führen. Selbst wenn rechtlich die Bedingungen für eine polizeiliche Räumung gegeben wären, könnte der zuständige Präfekt diese aufgrund der Gefahr einer sozialen Eskalation nicht bewilligen.
- Besetzung der Betriebsräumlichkeiten;
- Verschlechterung des Verhältnisses mit den Gewerkschaften;
- Imageschäden;
- Probleme mit Kunden und Lieferanten.

Soll die Anwendung des Gesetzes über die Massenentlassung vermieden werden, müssten alle vier Monate jeweils höchstens vier Arbeitnehmer gekündigt werden. Eine weitere Möglichkeit bestünde darin, mit den betroffenen Arbeitnehmern eine Vereinbarung dahingehend zu treffen, dass diese gegen Bezahlung einer angemessenen Abfindung die Eigenkündigung aussprechen. Der Versuch, die Anwendung der Regelungen über das Massenentlassungsverfahren zu vermeiden, birgt indes auch das Risiko, dass die Gewerkschaften, entweder von sich aus oder auf Antrag eines Arbeitnehmers, Kontrollen durchführen und überprüfen, ob die ausgesprochenen Kündigungen nicht vielmehr eine Massenentlassung darstellen (was eine Gesetzesumgehung wäre). Darüber hinaus kann im Falle eines Kündigungsschutzprozesses über eine der ausgesprochenen Individualkündigungen die Anwendbarkeit des Massenentlassungsverfahrens richterlich geprüft und festgestellt werden.

Vor dem Hintergrund dieses Risikos sowie der Tatsache, dass Individualkündigungen sehr kostenintensiv sind, sollten im Falle einer geplanten Personalumstrukturierung die Vor- und Nachteile insbesondere kostentechnischer Art von Individualkündigungen und Massenentlassungsverfahren gut abgewogen werden.

12. Alternativen zur Massenentlassung: Kurzarbeit und Solidaritätsvertrag

Im Rahmen der Verhandlungen zur Vermeidung von Massenentlassungen wird zumeist von den Gewerkschaften die Anwendung einer der im folgenden Absatz näher beschriebenen Alternativmaßnahmen gefordert.

1) Die **Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria – „CIGO“** (ordentliche Kurzarbeit mit teilweise staatlichem Lohnausgleich)

   Die **Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria – „CIGO“** (ordentliche Kurzarbeit durch teilweise staatlichen Lohnausgleich) ist eine Maßnahme die eine vorläufige Reduzierung der Arbeitszeiten und die Übernahme der Zahlung eines Teils des Gehalts durch die Sozialversicherungsbehörde INPS ermöglicht, wobei der so an den Arbeitnehmer ausbezahlte Gesamtbetrag dem Betrag entspricht, der jährlich von der INPS differenziert nach dem bisherigen Bruttogehalt festgelegt wird. Voraussetzung ist eine gewerkschaftliche Vereinbarung auf Betriebsebene und die entsprechende nachfolgende Bewilligung des Arbeitsministeriums. Diese Maßnahme kann von Unternehmen – nach Durchführung eines entsprechenden Verfahrens und nach Vereinbarung mit den Gewerkschaftsvertretungen auf betrieblicher oder lokaler Ebene – für vorläufige Unternehmenskrisen mit voraussehbarem Ende beantragt werden. Unter absehbare Unternehmenskrisen fallen die zeitlich begrenzten Marktkrisen und die nicht auf die Unternehmensführung zurückzuführenden Problematiken, sowie objektiv nicht vermeidbare Ereignisse (wie z. B. vorläufige Produktionseinstellung wegen eines Erdbebens). Mit „Lohnausgleich“ ist jedoch nicht die direkte Zahlung des Gehalts durch den Staat an den Arbeitnehmer zu verstehen. Auch der Teil des Gehalts (bzw. das gesamte Gehalt), der vom Staat übernommen wird, muss zunächst vom Arbeitgeber im Voraus an den Arbeitnehmer gezahlt und anschließend mit den vom Arbeitgeber zu zahlenden Sozialversicherungsbeiträgen verrechnet werden. Nicht alle Unternehmen haben Anspruch auf die Gewährung der „CIGO“: Unternehmen im Handels- und Bankenbereich können diese beispielsweise nicht beantragen. Für solche Unternehmen ist die besondere Maßnahme der Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria in Deroga - „CIGS in deroga“ im Rahmen der jeweils verfügbaren regionalen Finanzmittel anwendbar (siehe folgender Punkt 3)).

2) Die **Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria – „CIGS“** (außerordentliche Kurzarbeit mit staatlichem Lohnausgleich)

   Die **Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria – „CIGS“** (außerordentliche Kurzarbeit durch staatlichen Lohnausgleich) entspricht in der Wirkung der CIGO und findet in besonders gravierenden und schweren Unternehmenskrisen Anwendung, die nicht durch die Maßnahmen einer CIGO überwunden werden können, wie beispielsweise bei Restrukturierung bzw. Produktionsumwandlung, Umorganisierung oder Betriebsstilllegung (aber nicht bei Insolvenzfällen). Aufgrund des Einflusses dieser Maßnahme auf die Unternehmensstruktur wird diese an die Erstellung und Befolgung eines besonderen Interventionsplanes gebunden. Der Anwendungsbereich ist breiter als bei der CIGO: es können beispielsweise auch Handelsunternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmern diese Maßnahme beanspruchen. Die CIGS erfordert ebenfalls die Einleitung eines Konsultationsverfahrens mit den Gewerkschaften und die Genehmigung durch das Arbeitsministerium.

3) Die **Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria in Deroga - „CIGS in deroga“** (gesonderte Kurzarbeit mit staatlichem Lohnausgleich)

Die Maßnahme der **Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria in Deroga - „CIGS in deroga“** (gesonderte Kurzarbeit durch staatlichen Lohnausgleich) hat die gleichen Effekte wie die CIGO und die CIGS und stellt eine Sonderregelung für die Fälle dar, in welchen die Gesellschaften keine Kurzarbeit beantragen können (z. B. Handelsunternehmen mit bis zu 50 Arbeitnehmern). Die Bewilligung dieser Maßnahme erfolgt auf regionaler Ebene, auf der Basis der wirtschaftlichen Mittel, die jährlich den Regionen vom Staat zur Verfügung gestellt werden. Diese Maßnahme ist dann für den Arbeitgeber vorteilhaft, wenn die Reduzierung der Arbeitszeiten und der Lohnausgleich für eine zeitlich begrenzte Dauer notwendig sind und das Unternehmen nach dieser Zeit alle Arbeitskräfte wieder benötigen wird. In der Tat kann diese Maßnahme, unter der Kontrolle der INPS, zu einer vorübergehenden Reduzierung der Kosten beitragen.

4) Der **Contratto di solidarietà – „CDS“** (Solidaritätsvertrag, d. h. Reduzierung der Arbeitszeiten mit staatlichem Lohnausgleich)

Der **Contratto di solidarietà – „CDS“** (Solidaritätsvertrag, d. h. Reduzierung der Arbeitszeiten mit staatlichem Lohnausgleich) ermöglicht eine vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeiten, die auf freiwilliger Basis von den Arbeitnehmern vorgenommen wird (praktisch Teilzeit auf betrieblicher Ebene). Auch in diesem Fall erfolgt der Lohnausgleich nach den gleichen Modalitäten der CIGO und CIGS, so dass das Unternehmen durch die Übernahme von Gehaltszahlungen im Wege der Verrechnung mit Verbindlichkeiten aus Sozialversicherungsabgaben Kosten einspart.

Die oben beschriebenen Maßnahmen können je nach konkretem Fall insbesondere während der „gewerkschaftlichen Phase“ des Massenentlassungsverfahrens Gegenstand einer gründlichen Überprüfung sein. Während der „öffentlichen Phase“ des Massenentlassungsverfahrens wird hingegen gemeinsam mit den Behörden die rechtliche und praktische Anwendbarkeit sowie Zweckmäßigkeit überprüft, insbesondere wenn es sich um eine **Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria in Deroga - „CIGS in deroga“** handeln sollte.

Alle oben beschriebenen Maßnahmen können auch außerhalb einer Massenentlassung beantragt werden. Voraussetzung hierfür ist ein entsprechendes Konsultationsverfahren mit den Gewerkschaften und die Einhaltung der vorgeschriebenen Formalitäten sowie, bei den unter 1) bis 3) beschriebenen Maßnahmen, die strenge Einhaltung des sog. Rotationsprinzips („principio di rotazione“), d. h. alle von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer unterliegen einem Gleichstellungsprinzip hinsichtlich der Länge der Arbeitszeiten, sofern nicht Sondervereinbarungen mit den Gewerkschaften getroffen wurden. Sollten die Arbeitsschichten unterschiedliche Längen haben, können die Arbeitnehmer, die aufgrund dieser Schichteneinteilung weniger gearbeitet haben und somit auch weniger Gehalt erhalten, gegen die dadurch entstandenen Gehalts- und Sozialversicherungsdifferenzen gerichtlich vorgehen.

13. Betriebs- bzw. Betriebszweigübertragung

Gemäß Art. 2555 des italienischen Zivilgesetzbuches besteht ein Betrieb aus der Gesamtheit seiner materiellen und immateriellen Vermögenswerte oder Assets (d. h. Güter, Arbeitnehmer, Marken, Verträge usw.), die vom Unternehmer bereit gestellt werden, um sein Unternehmen zu führen. Ein Betriebszweig ist jeder Teil eines Betriebes, der unabhängig und dauerhaft organisiert ist und der bei einer Übertragung seine Identität beibehält (Art. 2112 des italienischen Zivilgesetzbuches). Gemäß Art. 2112 des italienischen Zivilgesetzbuches stellt jede Transaktion, die die Eigentums- bzw. Besitzverhältnisse am Betriebs- bzw. Betriebszweig ändert, eine Betriebs- bzw. Betriebszweigübertragung dar. Um festzustellen, ob eine bloße Übertragung einzelner Assets oder eine Betrieb bzw. Betriebszweig-

übertragung im Ganzen vorliegt, ist in der Regel die organisatorische Unabhängigkeit der übertragenen Güter zur Durchführung einer bestimmten unternehmerischen Tätigkeit im Moment der Übertragung zu analysieren.

Für den Fall, dass die Betriebs(zweig-)übertragung durch ein Unternehmen vorgenommen wird, das mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt, muss eine in Artikel 47 des Gesetzes 428/1990 vorgesehene Konsultationsprozedur durchgeführt werden. Diese sieht die Verpflichtung sowohl des Zedenten als auch Zessionars vor, gegebenenfalls die betriebsinternen und jedenfalls die lokalen Gewerkschaftsvertretungen über die Übertragung zu informieren. Obwohl die Konsultationsprozedur eine gesetzliche Verpflichtung darstellt, ist anzumerken, dass das Ergebnis der Konsultation die Durchführung der Betriebs(zweig-)übertragung nicht beeinflusst. Da es sich um eine „Konsultation" handelt, bedarf die Übertragung nicht der Zustimmung der Gewerkschaften, mit der Folge, dass diese in jedem Falle erfolgen kann. Das Verfahren sowie dessen Fristen können wie folgt kurz zusammengefasst werden:

- mindestens 25 Tage vor der notariellen Beurkundung der Übertragung muss eine schriftliche Mitteilung vom Zedenten und vom Zessionär an die betriebsinternen und lokalen Gewerkschaftsvertretungen geschickt werden. Die Mitteilung muss folgende Informationen beinhalten:
  1) Zeitpunkt der geplanten Übertragung;
  2) Gründe der Betriebs(zweig-)übertragung;
  3) Rechtliche, wirtschaftliche und soziale Auswirkungen für die Arbeitnehmer;
  4) Eventuelle Maßnahmen, die den Arbeitnehmern gegenüber getroffen werden müssen.
- Innerhalb von sieben Tagen ab Erhalt der Mitteilung können die Gewerkschaften schriftlich um ein gemeinsames Treffen zur Analyse der Situation bitten. Zedent und Zessionär sind verpflichtet, an einem solchen Treffen teilzunehmen.
- Das erbetene Treffen muss innerhalb von sieben Tagen ab Erhalt der Bitte der Gewerkschaften bei gleichzeitiger Anwesenheit der Gewerkschaften, des Zedenten und des Zessionärs stattfinden. Das zu protokollierende Treffen dient der detaillierten Erläuterung von Voraussetzungen und Gründen für die Übertragung sowie der Zeitplanung. Üblicherweise fordern die Gewerkschaften zudem Garantien für die betroffenen Arbeitnehmer (z. B. Zusicherung der Weiterbeschäftigung für einen bestimmten Zeitraum oder Beibehaltung des bestehenden dinglichen Schutzes auch nach Übertragung trotz Verringerung der Arbeitnehmerzahl beim Zedenten auf unter 16 Arbeitsplätze).
- Innerhalb von zehn Tagen nach dem Treffen mit den Gewerkschaften endet das Verfahren. Besteht Einigkeit über die Durchführung der Übertragung und über eventuelle Forderungen der Gewerkschaften, wird eine entsprechende Vereinbarung geschlossen. Wird am Ende der Prozedur keine Einigung erzielt, gilt das Verfahren dennoch als gesetzesgemäß durchgeführt und kann die Betriebs(zweig-)übertragung stattfinden.

Im Falle der Übertragung eines Betriebs(zweiges) ist die Fortführung des Arbeitsverhältnisses und der Schutz der aus dem Arbeitsverhältnis erlangten Rechte gesetzlich garantiert (Art. 47 Gesetz 428/90; Art. 2112 Codice Civile).

Der Europäische Gerichtshof hat festgestellt, dass der Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem neuen Arbeitnehmer ablehnen und binnen 60 Tage nach der Übertragung auf dem Fortbestand der Vertragsbindung an den alten Arbeitgeber bestehen kann.[13] In diesem Fall kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus gerechtfertigtem Grund kündigen, wenn er nachweisen kann, dass er den Arbeitnehmer im verbliebenen Betriebsteil nicht gewinnbringend einsetzen kann.

[13] Europäischer Gerichtshof CE 24.1.2002 Nr. C-51/00.

Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsbedingungen durch den Betriebsübergang tiefgreifende Veränderungen erfahren, kann in den drei auf den Betriebsübergang folgenden Monaten die fristlose Kündigung einreichen.

V. Betriebsräte und Gewerkschaften

1. Gewerkschaften auf betrieblicher, lokaler und nationaler Ebene

Das italienische Verfassungsgesetz gewährt jedem Arbeitnehmer das Recht, sich in Gewerkschaften zu organisieren. Der Arbeitskampf und der Streik sind Grundrechte mit Verfassungsrang, die auch gesetzlich geregelt sind, insbesondere werden das Recht auf gewerkschaftliche Vertretung und die Mitgliedschaft in Betriebsräten gesetzlich bestimmt (Gesetz Nr. 300/70, Arbeitsgesetz). Diesbezüglich muss klargestellt werden, dass die Bezeichnung „Betriebsrat“ nicht mit der deutschen Bezeichnung verwechselt werden darf, da sie nur als betriebsinterne Gewerkschaftsvertretungen zu verstehen sind.

Die Gewerkschaften sind als nicht-rechtsfähige Vereine ausgestaltet. Sie müssen jedoch eine demokratische Struktur aufweisen. Zweck der Gewerkschaften ist der Schutz der kollektiven, wirtschaftlichen und beruflichen Arbeitnehmerinteressen.

Die Gewerkschaftsorganisation kann nach Tätigkeitsbereich (horizontale Organisation) oder nach Marktbereich des Arbeitgebers (vertikale Organisation) gebildet werden. Im ersten Fall sind die Gewerkschaftsmitglieder Arbeitnehmer, die den gleichen Beruf ausüben, im zweiten Fall sind in der Gewerkschaft alle Arbeitnehmer der Unternehmen zusammengeschlossen, die im gleichen Wirtschaftssektor tätig sind. Diese letztgenannte Organisationsstruktur ist die in Italien am weitesten verbreitete.

Auch auf territorialer Ebene findet eine vertikale Gliederung statt. Hierbei sind die Gewerkschaften hierarchisch von der Provinzebene bis zur nationalen Ebene gegliedert und schließen sich in den Dachverbänden („Confederazioni“) zusammen.

Die wichtigsten Dachverbände sind die CGIL (“Confederazione Generale Italiana del Lavoro”), die CISL (“Confederazione Sindacati Lavoratori Italiani”) und die UIL (“Unione Italiana del Lavoro”). Die Unterschiede zwischen diesen Dachverbänden sind im Wesentlichen politisch bedingt. Die nationalen Dachverbände sind dennoch auch lokal – auf regionaler und provinzieller Ebene – aufgeteilt und organisiert. Wichtig ist zu beachten, dass Verhandlungen, die die Teilnahme von Dachverbänden unterschiedlicher Provinzen vorsehen, auf regionaler Ebene durchgeführt werden müssen. Sollte die Teilnahme von verschiedenen regionalen Dachverbänden vorgesehen sein und sollte damit eine überregionale Verhandlung stattfinden, sind die nationalen Dachverbände zuständig, mit der Folge, dass die Verhandlung vor dem Arbeitsministerium in Rom stattfinden muss. Die Einhaltung der örtlichen Zuständigkeit ist äußerst wichtig, um Beanstandungen der Kompetenzen, welche die Wirksamkeit der durchgeführten Prozedur in Frage stellen können, zu vermeiden.

Innerhalb eines Betriebes gibt es in Italien zwei Möglichkeiten, ein Vertretungsorgan der Arbeitnehmer zu bilden. Dies sind die sog. “Rappresentanze Sindacali Aziendali” („betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen“, üblicherweise als “RSA” bezeichnet) und die “Rappresentanze Sindacali Unitarie” („einheitliche Gewerkschaftsvertretungen“ üblicherweise als RSU bezeichnet).

RSA: Die RSA können auf Initiative der Arbeitnehmer in allen Betrieben gegründet werden, wenn in dem Betrieb bzw. der Betriebsstätte mindestens 15 Arbeitnehmer (bzw. 15 Arbeitnehmer in derselben Gemeinde) beschäftigt sind. Voraussetzung für die Gründung ist allein

die Anwendung eines Tarifvertrags in dem Betrieb, in dem die Gewerkschaftsvertreter tätig werden sollen. Die Anwendung ist notwendig, da die RSA im Namen der Gewerkschaften handeln, die den Tarifvertrag unterzeichnet haben. Bei besonders komplizierten Verhandlungen (z. B. Erstellung eines Betriebsvertrages oder bei Massenentlassungen) werden die betriebsinternen Gewerkschaftsvertreter von externen und zumeist in Fachbereichen spezialisierten Gewerkschaftsvertretern unterstützt.

Die RSA vertreten die Rechte jedoch nicht nur der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer, sondern aller im Betrieb tätigen Arbeitnehmer. Grund hierfür ist das Gleichstellungsprinzip, das von den Gewerkschaftsvertretern immer berücksichtigt wird.

RSU: Diese Form der Arbeitnehmervertretung wurde zwischen der Confindustria (Arbeitgeberorganisation im Industriesektor) und den Dachverbänden der Gewerkschaften durch einen Accordo Interconfederale („Abkommen zwischen unterschiedlichen Dachverbänden“) gegründet. In dieser Vereinbarung sind die Ausgestaltung der RSU, ihrer Aufgaben und die Wahl ihrer Vertreter näher geregelt. Die RSU können nur in Betrieben bzw. Betriebsstätten von Industrieunternehmen mit mindestens 15 Arbeitnehmern gebildet werden oder in solchen Unternehmen, die den Accordo Interconfederale anwenden. Hierbei ist zu beachten, dass in den Unternehmen, die durch den Accordo Interconfederale gebunden sind und in denen eine RSU bereits besteht, keine zusätzliche RSA mehr gegründet werden kann.

2. Gesetzliche Pflichten für den Arbeitgeber, Relevanz und Einfluss der Gewerkschaften

Der Arbeitgeber hat die Pflicht, die Ausübung der gewerkschaftlichen Rechte durch die Arbeitnehmer zu gestatten und darf folglich keine Maßnahmen ergreifen, um die Ausübung dieser Rechte zu verhindern bzw. zu vermeiden. Dies bedeutet, dass den Arbeitnehmern und den gewerkschaftlichen Vertretern gestattet werden muss, die entsprechenden Informations- und Versammlungsmöglichkeiten zu nutzen. Ferner muss der Arbeitgeber nach dem Grundsatz der vollkommenen Transparenz und des guten Willens gegenüber der gewerkschaftlichen Organisation handeln (d. h. Transparenz und Wahrheitspflicht in allen Angelegenheiten, denen gewerkschaftsrechtliche Bedeutungen zugemessen werden).

Den Gewerkschaftsvertretern steht eine Vielzahl von Rechten zu, die sicherstellen, dass das Recht auf Bildung von Gewerkschaften umfassend geschützt und ausgeübt werden kann. Diese Rechte umfassen unter anderem:

- die Organisation von Versammlungen, in denen die Arbeitnehmer sie betreffende Angelegenheiten besprechen und sich diesbezüglich informieren können;
- das Anbringen von Bekanntmachungen auf dem Betriebsgelände;
- Informations- und Anhörungsrechte;
- die Durchführung von Wahlen;
- das Abhalten von Arbeitnehmerabstimmungen, so dass auch nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer an den Entscheidungen der Gewerkschaften teilnehmen können;
- die bezahlte und unbezahlte Freistellung der Arbeitnehmer von der Arbeitstätigkeit zum Zweck der Ausübung ihrer Tätigkeit als Gewerkschaftsvertreter.

Bestimmte Rechte werden den Gewerkschaftsvertretern nach dem Gesetz und dem entsprechenden, im Unternehmen anwendbaren Tarifvertrag, gewährt. Unter anderem haben die Gewerkschaftsvertreter das besondere Recht, nicht vom Arbeitgeber versetzt werden zu können, es sei denn, die externen lokalen Gewerkschaftsvertretungen, denen der jeweilige Vertreter angehört, haben ihre vorherige Zustimmung erteilt.

Gewerkschaftsvertreter haben ihre Hauptfunktion in der Vertretung der Arbeitnehmer und der Arbeitnehmerrechte in unterschiedlichen Angelegenheiten. Unter anderem fällt diesen auch die Unterstützung des Arbeitnehmers bei eventuellen Disziplinarverfahren zu. Besonders wichtig ist die Teilnahme der Gewerkschaftsvertreter an Verhandlungen, die einen Betriebsübergang sowie Massenentlassungen und den vom Arbeitgeber gewünschten Einsatz von Kurzarbeit bzw. von alternativen Maßnahmen zur Personalreduzierung betreffen. In all solchen Fällen stellt die Beteiligung der Gewerkschaften eine der Voraussetzungen für die Wirksamkeit des gewählten Verfahrens dar. Neben der Einbindung der Gewerkschaftsvertreter selber ist der Arbeitgeber zudem verpflichtet, sowohl bei den Verhandlungen als auch in seinem allgemeinen Verhalten gegenüber den Gewerkschaften den guten Willen zu zeigen. Eine solche Verpflichtung bedeutet jedoch nicht, dass den Gewerkschaften sämtliche betrieblichen Informationen – in strategischer und wirtschaftlicher Hinsicht – bekannt gegeben werden müssen, sondern lediglich, dass nach Treu und Glauben keine falschen Informationen gegeben oder wesentliche Informationen unterschlagen werden dürfen.

In diesem Sinne stellt Art. 28 des Gesetzes 300/1970 die Grundnorm hinsichtlich der Bekämpfung gewerkschaftsfeindlichen Verhaltens („condotta antisindacale“) dar. Unter ein solches gewerkschaftsfeindliches Verhalten fällt das Verbot oder die Einschränkung der Rechte, eine Gewerkschaftsvertretung zu gründen, sowie das Verbot oder die Einschränkung des Streikrechts. Die rechtliche Verfolgung dieser gesetzeswidrigen Verhaltensweisen erfolgt durch die Einreichung einer Klage durch die Gewerkschaftsvertretung beim Arbeitsgericht des Ortes, an dem die rechtswidrige Handlung stattgefunden hat.

Das Gericht kann eine einstweilige Verfügung erlassen, um das Unternehmen an der Durchführung der widerrechtlichen Maßnahme zu hindern, und es anweisen, sich gesetzesgemäß zu verhalten. Sollte das Unternehmen jedoch auf seinem Verhalten beharren, so droht dem Arbeitgeber eine Ordnungsstrafe oder kommt ersatzweise in Ordnungshaft.

3. Die Instrumente der gewerkschaftlichen Auseinandersetzung

In Deutschland ist das Streikrecht in Art. 9 (3) des Grundgesetzes verankert. Auch die italienische Verfassung erkennt in Art. 40 das Streikrecht als persönliches Grundrecht an. Eine Besonderheit des italienischen Streikrechts ist die Ausgestaltung des Streikzwecks, der nicht nur die Arbeitnehmerinteressen schützen und deren Situation verbessern soll. Vielmehr kann ein Streik auch aus politischen Gründen, als Solidaritätsbekundung oder aus Protest durchgeführt werden.

Die Voraussetzungen eines rechtmäßigen Streiks können wie folgt zusammengefasst werden:

- Das Bestehen eines abhängigen Arbeitsverhältnisses, wobei auch leitenden Angestellten ein Streikrecht zusteht;
- Durch den Streik dürfen keine anderen Rechte von Verfassungsrang oder Rechte aus einfachen Gesetzen verletzt werden;
- Es darf nicht zur Zerstörung von Produktionsmittel kommen;
- Grundsätzlich ist es nicht notwendig, dem Arbeitgeber den Streik vorab anzukündigen, dies sollte aus Gründen der Fairness aber geschehen.
- Eine Genehmigung des Streiks durch die externe, lokale oder nationale Gewerkschaft ist für die Rechtmäßigkeit des Streiks nicht erforderlich; eine solche Genehmigung, die auch noch nachträglich erfolgen kann, macht jedoch den Nachweis der Relevanz des Streiks und damit seiner Rechtmäßigkeit einfacher.

Neben der „allgemeinen“ Form des Streiks gibt es durch die Rechtsprechung anerkannte Sonderformen. Zwei dieser Sonderformen sind der sog. “sciopero a singhiozzo" („unterbrochener und wieder aufgenommener Streik“) und “sciopero a scacchiera” („Streik, der auf verschiedene Abteilungen bzw. Schichten aufgeteilt wird“).

Bei beiden Formen handelt es sich um einen auf verschiedene Abteilungen aufgeteilten Streik mit Unterbrechungen. Im ersten Fall streiken die Abteilungen gleichzeitig, jedoch in mehreren, unterbrochenen Zeitabständen, während im zweiten Fall die einzelnen Abteilungen unabhängig voneinander in Streik treten.

Solche Streikformen:

- dürfen das Unternehmen als institutionelle Organisation nicht gefährden, d. h. der Arbeitgeber muss seine wirtschaftliche Tätigkeit fortführen können;
- dürfen die Funktionstüchtigkeit der Betriebsanlagen nicht beeinträchtigen.

Eine einfachgesetzliche Regelung des Streiks wurde trotz des ausdrücklichen Verweises des Art. 40 der Verfassung auf die „Gesetze, die den Streik regeln“ bislang nicht ausgearbeitet. Eine Ausnahme bildet hier das Gesetz 146/1990, mit dem die Streikvoraussetzungen der unabdingbaren öffentlichen Dienste („sciopero dei servizi pubblici essenziali“) eingeführt worden sind. Für den Fall, dass in diesem Bereich der Grundversorgung ein Streik erklärt wird, sind detaillierte Vorankündigungsfristen, Maßnahmen für die Aufrechterhaltung der Grundversorgung sowie Informationspflichten gegenüber den Nutzern dieser Dienste einzuhalten.

C. Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

I. Sozialversicherungsrecht in Italien

1. System der sozialen Absicherung

Gemäß Art. 2114 des italienischen Zivilgesetzbuches werden die Fälle der zwingenden Vorsorge und Fürsorge und die diesbezüglichen Beiträge und Leistungen durch Spezialgesetze bestimmt.

Die Sozialversicherungsbeiträge sind regelmäßig folgende:

- Beiträge an die **I.N.P.S. (Istituto Nazionale Previdenza Sociale)**:
  Was in Deutschland in verschiedenen Institutionen aufgeteilt und in den Sozialgesetzbüchern geregelt ist, wird in Italien durch die I.N.P.S geregelt. Die I.N.P.S. ist die öffentliche Behörde, die mit sämtlichen sozialunterstützenden Maßnahmen beauftragt ist. Durch die I.N.P.S. werden u. a. die Renten, die Ersatzzahlungen bei Krankheit und Mutterschutz, die Gehaltsdifferenzen bei Kurzarbeit und das Arbeitslosengeld ausgezahlt. Der Beitragssatz hängt von dem angewandten Tarifvertrag und von der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer ab. Die Bemessungsgrundlage für den Beitragssatz besteht in allen vermögenswerten Leistungen, die dem Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden (sowohl das Gehalt als auch Prämien und Boni sowie alle im Tarifvertrag vorgesehenen Elemente, wie Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld usw.).

  Der Tarifvertrag für die Metallindustrie sieht folgende Prozentsätze für die Sozialversicherungsbeiträge vor (Stand 2014):

Einstufung der Arbeitnehmer	Beitragssatz Arbeitgeberanteil (%)	Beitragssatz Arbeitnehmeranteil (%)	Gesamtbeitragssatz (%)
Unternehmen von bis zu 15 Arbeitnehmern			
Werkarbeiter	30,88	9,19	40,07
Angestellte	28,66	9,19	37,85
Außendienstmitarbeiter	28,44	9,19	37,63
Unternehmen mit einer Belegschaft von 16 bis zu 50 Arbeitnehmern			
Werkarbeiter	31,78	9,49	41,27
Angestellte	29,56	9,49	39,05
Außendienstmitarbeiter	29,34	9,49	38,83
Unternehmen mit einer Belegschaft von mehr als 50 Arbeitnehmern			
Werkarbeiter	32,08	9,49	41,57
Angestellte	29,86	9,49	39,35
Außendienstmitarbeiter	29,64	9,49	39,13

Der Tarifvertrag im Handelssektor sieht hingegen folgende Prozentsätze für die Sozialversicherungsbeiträge vor (Stand 2014):

Einstufung der Arbeitnehmer	Beitragssatz Arbeitgeberanteil (%)	Beitragssatz Arbeitnehmeranteil (%)	Gesamtbeitragssatz (%)
Unternehmen mit einer Belegschaft von bis zu 50 Arbeitnehmern			
Angestellte	28,98	9,19	38,17
Außendienst-mitarbeiter	26,54	9,19	35,73
Unternehmen mit einer Belegschaft von mehr als 50 Arbeitnehmern			
Angestellte	29,88	9,49	39,37
Außendienst-mitarbeiter	27,44	9,49	36,93

- Beiträge an die **I.N.A.I.L. (Istituto Nazionale Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro)**: die I.N.A.I.L. ist die italienische öffentlich-rechtliche Berufsunfallversicherung. Die Höhe der Prämie berücksichtigt die Risiken, die mit dem Ort und der Art und Weise der Ausführung der beruflichen Tätigkeit des Arbeitnehmers entstehen (z. B. Nutzung eines Kraftfahrzeuges zur Ausführung der Tätigkeit, Tätigkeit auf Baustellen, Nutzung gefährlicher Werkzeuge (z. B. als Schweißer, Schreiner etc.). Die Prämie wird vollständig vom Arbeitgeber geleistet.

Einige Tarifverträge – insbesondere die Tarifverträge für leitende Angestellte – sehen neben der zwingenden gesetzlichen Sozialversicherung über I.N.P.S. und I.N.A.I.L. zusätzliche, überwiegend vom Arbeitgeber zu tragende Sozialversicherungsleistungen vor.

Dies sind beispielsweise im aktuellen Tarifvertrag für leitende Angestellte in der metallverarbeitenden Industrie:

- „PREVINDAI“: es handelt sich um eine zusätzliche Rentenversicherung. Die Mindesteinzahlung beträgt acht Prozent des Jahresbruttogehalts bis zu einem Höchstbetrag von 150.000,- EUR. Abhängig vom Zeitpunkt der Eintragung in den PREVINDAI Fond wird auch ein Teil des TFR in den Fond einbezahlt.
- FASI (Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa per i dirigenti delle aziende industriali): es handelt sich um eine zusätzliche private Krankenversicherung, die zugunsten der leitenden Angestellten im Industriesektor sowie deren Familienmitglieder abgeschlossen wird. Die Höhe der jährlichen Einzahlung, die auf Quartalsbasis erfolgen muss, liegt bei 3.016,- EUR zu Lasten des Arbeitgebers und 880,- EUR zu Lasten des Arbeitnehmers.
- Der Tarifvertrag für leitende Angestellte im Handelsbereich sieht aktuell folgende zusätzliche Sozialversicherungen vor:
- „Fondo Mario Negri“ (zusätzliche Rentenversicherung): für das Jahr 2014 wurde eine Berechnungsbasis in Höhe von 59.224,54 EUR und ein Beitragssatz von 13,56 Prozent festgelegt, die der Arbeitgeber tragen muss (mithin 7.989,39 EUR); der vom Arbeitnehmer zu tragende Satz beträgt hingegen ein Prozent. Beide Parteien müssen eine zusätzliche Pauschalgebühr i. H. v. 129,12 EUR zahlen;
- „Associazione Antonio Pastore“ (zusätzliche Rentenversicherung): der Arbeitgeber muss eine Beitragszahlung von jährlich 4.803,05 EUR (aufgeteilt in Quartalszahlungen) leisten, während der Arbeitnehmer selbst zusätzlich jährlich 464,81 EUR trägt;
- „FASDAC“ (zusätzliche private Krankenversicherung): für das Jahr 2014 wurde eine Berechnungsbasis in Höhe von 45.940,- EUR und ein Beitragssatz von 7,91 Prozent

festgelegt, die der Arbeitgeber tragen muss; der vom Arbeitnehmer zu tragende Satz beträgt hingegen 1,87 Prozent.

2. Pflichten des Arbeitgebers

Bei einem weisungsgebundenen Angestelltenverhältnis besteht automatisch eine Sozialversicherungspflicht des Arbeitnehmers, welche zwingend durch den Arbeitgeber verwaltet wird. Dieser muss nicht nur die entsprechenden Anmeldungen und Mitteilungen vornehmen, sondern haftet sowohl zivil- als auch strafrechtlich für die ordnungsgemäße, monatliche Abführung der Sozial- und Unfallversicherungsbeiträge, einschließlich des Arbeitnehmeranteils, den er vom Lohn einbehält. Abweichende Vereinbarungen sind nichtig.

Der Arbeitnehmer selbst kann die Entrichtung der Sozialbeiträge entweder durch die bis zum 28. Februar jeden Jahres vom Arbeitgeber zu erstellende Bescheinigung (sogenannter CUD) oder durch einen von der I.N.P.S. zugelassenen Beitragsauszug zu prüfen. Im Falle einer Kündigung muss der CUD innerhalb von zwölf Tagen ab Anfrage übermittelt werden.

Die Mitteilung an die Sozialversicherungsbehörde über die gezahlten Sozialbeiträge erfolgt monatlich durch das Formular DM 10/2, das sowohl die Beträge aufführt, die der Arbeitgeber zu leisten hat, als auch seine eventuellen Forderungen gegenüber der I.N.P.S., mit denen er aufrechnen kann – wie beispielsweise der Anspruch auf Erstattung für vorausgeleistete und von der I.N.P.S. zu übernehmende Gehaltszahlungen an Arbeitnehmer in Mutterschutz oder im Krankheitsfall.

Die Anmeldung mittels DM 10/2 Formular erfolgt per Internet bis zum letzten Tag des folgenden Monats. Die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge muss dagegen bereits bis zum 16. des auf den Abrechnungszeitraum folgenden Monats erfolgen. Für die Entrichtung dieser Beiträge muss der Arbeitgeber ein zweites Formular verwenden, das sog. F24 Formular.

Im Falle der verspäteten Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge werden Strafzuschläge prozentual (von 5,5 Prozent bis maximal. 60 Prozent) auf Basis der nicht bezahlten Beiträge ermittelt.

Sollte der Arbeitgeber trotz entsprechenden Zahlungsbescheids wegen verspäteter oder ausgebliebener Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen diese nicht in den darauffolgenden drei Monaten gezahlt haben, drohen strafrechtliche Folgen für das Unternehmen bzw. dessen Geschäftsführer.

Die ordnungsgemäße Zahlung aller Sozialversicherungsbeiträge ist Voraussetzung für die entsprechende Bescheinigung der Behörden, das sogenannte „DURC“ („Documento di regolarità contributiva“ – Bescheinigung der regulären Beitragszahlung), welches oftmals für die Durchführung der Geschäftstätigkeit benötigt wird. So ist diese Vorlage zwingende Voraussetzung für die Durchführung von Werkleistungen im Bausektor oder für die Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen.

Ansprüche der Sozialversicherungsbehörden aus nicht abgeführten Sozialversicherungsbeiträgen als auch Erstattungsansprüche gegenüber den Behörden verjähren fünf Jahre nach deren jeweiliger Fälligkeit. Ansprüche des Arbeitnehmers wegen nicht abgeführter Sozialversicherungsbeiträge verjähren hingegen in zehn Jahren.

3. Krankheitsfall: Erhalt des Arbeitsplatzes und Lohnfortzahlung

Während der Krankheit hat der Arbeitnehmer das Recht, sein normales Gehalt in vollem Umfang weiter zu erhalten (Art. 36 der Verfassung). So sieht auch das Zivilgesetzbuch vor, dass der Arbeitnehmer grundsätzlich im Krankheitsfall einen Anspruch auf das volle Gehalt hat, vorbehaltlich anderer Regelungen der anwendbaren Tarifverträge oder spezialgesetzlicher Regelungen.

Der Tarifvertrag für die metallverarbeitende Industrie sieht folgende Maximaldauer einer oder mehrerer Erkrankungen pro Jahr für das Recht auf Erhalt des Arbeitsplatzes vor:

Betriebszugehörigkeit	normale Erkrankung	Längere, schwere Erkrankung[14]
bis zu drei Jahren	sechs Monate	neun Monate
zwischen drei und sechs Jahren	neun Monate	13,5 Monate
mehr als sechs Jahren	zwölf Monate	18 Monate

Die Lohnfortzahlung ist im Tarifvertrag für Industrie und Metallverarbeitung wie folgt geregelt:

Betriebszugehörigkeit	normale Erkrankung	Längere, schwere Erkrankung
bis zu drei Jahren	100 % für die ersten zwei Monate, 50 % für die restlichen vier Monate	100 % für die ersten 3 Monate, 50 % für die restlichen 6 Monate
zwischen drei und sechs Jahren	100 % für die ersten drei Monate, 50 % für die restlichen sechs Monate	100 % für die ersten 4,5 Monate, 50 % für die restlichen 9 Monate
mehr als sechs Jahren	100 % für die ersten vier Monate, 50 % für die restlichen acht Monate	100 % für die ersten 6 Monate, 50 % für die restlichen 12 Monate

Die Lohnfortzahlung im Tarifvertrag für Industrie und Metallverarbeitung geht zu 100 Prozent zu Lasten des Arbeitgebers bei den Angestellten („Impiegati“). Bei den Werksarbeiter („operai“) wird diese hingegen zwischen Arbeitgeber und INPS geteilt.

Der Tarifvertrag für den Handelssektor schreibt das Recht auf Erhalt des Arbeitsplatzes für maximal 180 Tage vor. In diesem Zeitraum sieht dieser Tarifvertrag eine zeitweise nur anteilige Lohnfortzahlung im Krankheitsfall vor, die nach 180 Krankheitstagen in einem Jahr (unabhängig vom Kalenderjahr) zusammen mit dem Anspruch auf der Erhalt des Arbeitsplatzes endet. Die Lohnfortzahlung ist im Einzelnen wie folgt geregelt:

- Vom ersten bis zum dritten Krankheitstag: Dem Arbeitnehmer steht eine ausschließlich vom Arbeitgeber zu tragende Lohnfortzahlung zu. Dabei bemisst sich die die Lohnfortzahlung wie folgt auf Basis des normalen Gehaltes:
  - Für die ersten zwei Krankmeldungen pro Kalenderjahr: 100 Prozent;
  - Für die dritte Krankmeldung pro Kalenderjahr: 66 Prozent;
  - Für die vierte Krankmeldung pro Kalenderjahr: 50 Prozent;
  - Ab der fünften Krankmeldung im Kalenderjahr erhält der Arbeitnehmer während der ersten drei Krankheitstage keine Lohnfortzahlung.

[14] Unter einer „längeren, schweren Erkrankung“ sind Erkrankungen wie z. B. Krebs und Herzinfarkt zu verstehen, die als solche auch durch ein ärztliches Attest zu belegen sind.

- Vom vierten bis zum zwanzigstens Krankheitstag steht dem Arbeitnehmer eine Lohnfortzahlung in Höhe von 75 Prozent seine Gehaltes zu. Die Hälfte davon hat der Arbeitgeber, die andere Hälfte die INPS zu tragen;
- Von Tag 21 bis Tag 180 steht dem Arbeitnehmer eine Lohnfortzahlung in Höhe von 100 Prozent seines Gehaltes zu. Ein Drittel davon hat der Arbeitgeber, zwei Drittel die INPS zu tragen.

Trotz der vorgenannten Aufteilung der Lohnfortzahlung zwischen Arbeitgeber und Sozialversicherungsbehörde wird das Gehalt während der Krankheit zunächst vollständig vom Arbeitgeber ausbezahlt. Der Arbeitgeber kann anschließend die von ihm für die Sozialversicherungsanstalt verauslagten Lohnersatzzahlungen im Wege der Aufrechnung mit den von ihm noch zu leistenden Sozialversicherungszahlungen erstattet verlangen.

Für die „Dirigenti“ ist die Lohnfortzahlung (und somit auch das Recht auf Erhalt des Arbeitsplatzes) sowohl im Handelsbereich als auch im Industriesektor auf zwölf Monate limitiert, wobei mit Ablauf dieses Zeitraumes der Arbeitnehmer eine unbezahlte Fortführung des Arbeitsverhältnisses für weitere sechs Monate beanspruchen kann. Für den gesamten Zeitraum der Lohnfortzahlung hat der Arbeitgeber alle Kosten des Arbeitsverhältnisses zu tragen.

Nach Ablauf des Zeitraums für den Erhalt des Arbeitsplatzes hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, den Arbeitnehmer zu kündigen. In solchen Fällen muss der Arbeitgeber im Kündigungsschreiben auf die Überschreitung des Zeitraums, für welchen der Erhalt des Arbeitsplatzes gewährt wird, hinweisen und die einzelnen Zeiträume der Krankschreibungen im Detail aufnehmen.

4. Mutterschutz

Der durch das Gesetzesdekret 151/2001 geregelte Mutterschutz beginnt mit der Schwangerschaft und endet mit dem Tag, an dem das Kind sein erstes Lebensjahr vollendet hat. Dieser Zeitraum lässt sich in drei Teile unterteilen:

- ab Beginn der Schwangerschaft bis zwei Monate vor dem voraussichtlichen Datum der Niederkunft dürfen der werdenden Mutter keine anstrengenden Aufgaben übertragen werden, deren Ausübung ihren Zustand beeinträchtigen könnten;
- in den zwei der Geburt vorausgehenden Monaten sowie den drei sich an die Geburt anschließenden Monaten (sog. Pflichtmutterschutz) ist die Arbeitnehmerin unter nahezu vollständiger Lohnfortzahlung (80 Prozent ihres letzten Gehaltes, auf tarifvertraglicher Basis kann der Arbeitgeber verpflichtet sein, auf bis zu 100 Prozent das Gehalt aufzustocken) von der Arbeit freigestellt. Es besteht in diesem Zeitraum ein absolutes Arbeitsverbot, es sei denn, dass durch ein ärztliches Attest der Beginn der Pflichtmutterschutzzeit um einen Monat nach vorn oder nach hinten verschoben wird. Der Kernzeitraum des sog. Pflichtmutterschutzes kann bei einer schwierigen Schwangerschaft auch vorverlegt werden, wenn die äußeren Umstände am Arbeitsplatz der Gesundheit der werdenden Mutter bzw. des Kindes abträglich sind oder wenn die werdende Mutter anstrengende Tätigkeiten ausführt und eine Versetzung oder die Zuweisung leichterer Aufgaben nicht möglich ist. In letzterem Fall kann der Zeitraum des Pflichtmutterschutzes zudem auch auf bis zu sieben Monate nach der Geburt verlängert werden.
- der sog. fakultative Mutterschutz kann dann für weitere sechs Monate (insgesamt zehn Monate, wenn beide Elternteile diesen in Anspruch nehmen) bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes auch aufgeteilt in mehrere kürzere Abschnitte in Anspruch genommen werden. Die Gewährung dieser Zeiträume erfordert, soweit dies objektiv möglich ist, eine rechtzeitige Vorankündigung – 15 Tage vor deren Inanspruch-

nahme – und die Erteilung der Bescheinigung durch die I.N.P.S., deren Kopie dem Arbeitgeber vorgelegt werden muss.

Das Gesetzesdekret 151/2001 hat in bestimmten Fällen, in denen der Vater ausnahmsweise die Mutterrolle einnehmen muss (beispielsweise, weil diese schwerstkrank oder nach der Geburt verstorben ist oder das Kind nicht angenommen hat), den Pflichtmutterschutz alternativ für den Vater vorgesehen. Der fakultative Mutterschutz nach der Geburt hingegen kann a) gleichermaßen von Mutter und/oder Vater sowie b) gleichzeitig, nacheinander oder abwechselnd wahrgenommen werden; sollten beide Eltern hierfür optieren, beträgt der fakultative Schutz kumulativ jedoch höchstens zehn Monate.

Während der Zeit des Pflichtmutterschutzes steht der Arbeitnehmerin eine Entschädigung in Höhe von 80 Prozent ihres letzten Gehaltes zu, die dem Arbeitgeber von der I.N.P.S. erstattet wird. Auf tarifvertraglicher Basis kann vorgesehen sein, dass das Gehalt während des Pflichtmutterschutzes von dem Arbeitgeber auf bis zu 100 Prozent ergänzt werden muss, so dass folglich der Differenzbetrag in Höhe von 20 Prozent zu Lasten des Arbeitgebers geht. Sowohl der Tarifvertrag für Industrie und Metallverarbeitung als auch der Tarifvertrag im Handelssektor – einschließlich der jeweiligen Tarifverträge für leitende Angestellte – sehen eine solche Gehaltsergänzung vor.

5. Die Zusatzversicherungen für leitende Angestellte

Über die oben dargestellten Sozialversicherungspflichten hinaus sehen die Tarifverträge für leitende Angestellte, die „dirigenti“, vor, dass der Arbeitgeber auf seine Kosten, aber zu Gunsten des leitenden Angestellten, Versicherungspolicen gegen berufliche und außerberufliche Unfälle abzuschließen hat.

Der Tarifvertrag für leitende Angestellte in der metallverarbeitenden Industrie sieht vor, dass eine zusätzliche Versicherungspolice folgende unfallbedingte Risiken mit folgender Deckung absichern muss:

1) bei dauerhafter, vollständiger Invalidität, die das Arbeitspotenzial des Angestellten um mehr als 2/3 seiner Arbeitskraft mindert: mindestens das sechsfache Gesamtjahresgehalt des leitenden Angestellten;
2) dauerhafte, teilweise Invalidität: wie a), proportional angepasst an den Invaliditätsgrad, der in Anwendung der Tabelle des Gesetzestextes D.P.R. 1965/1124 bestimmt wird;
3) im Todesfall: mindestens das fünffache Gesamtjahresgehalt zu Gunsten seiner Erben oder der sonst von ihm als Begünstigten eingesetzten Person.

Der Tarifvertrag für leitende Angestellte im Handelsbereich bestimmt, dass eine separat abzuschließende Versicherungspolice folgende unfallbedingte Risiken mit folgender Deckung absichern muss:

1) bei dauerhafter, vollständiger Invalidität: mindestens das sechsfache Gesamtjahresgehalt des leitenden Angestellten;
2) bei dauerhafter, teilweiser Invalidität: wie a), proportional angepasst an den Invaliditätsgrad, der in Anwendung der Tabelle des Gesetzestextes D.P.R. 1965/1124 bestimmt wird;
3) im Todesfall: mindestens das fünffache Gesamtjahresgehalt zu Gunsten seiner Erben oder der sonst von ihm als Begünstigten eingesetzten Person.

Ferner hat der Arbeitgeber zugunsten des leitenden Angestellten eine allgemeine Lebensversicherung für den Todesfall und den Fall der dauerhaften Arbeitsunfähigkeit, die aus an-

deren Gründen als dem Arbeitsunfall und der arbeitsbedingten Erkrankung verursacht wurden, abzuschließen. Diese Versicherung muss eine Deckung vorsehen, deren Höhe vom Tarifvertrag auf 150.000,- EUR (ohne unterhaltsberechtigten Familienmitglieder) bzw. auf 220.000,- EUR (bei mindestens einem unterhaltsberechtigten Familienmitglied) festgelegt ist. Der leitende Angestellte trägt zu der Versicherungsprämie einen Teil von 150,- EUR jährlich bei, der von seinem Gehalt abgezogen wird. Sollte die Verpflichtung zum Abschluss der Versicherung nicht eingehalten werden, so können der Arbeitnehmer bzw. seine Familienmitglieder die oben genannten Beträge von dem Arbeitgeber fordern.

Der Versicherungsschutz aus diesen Policen tritt neben die bereits durch die Sozialversicherungsbehörden und -fonds ausgezahlten Beträge.

Solche Versicherungspolicen sind den italienischen Versicherungsgesellschaften bekannt und müssen sofort nach der Einstellung abgeschlossen werden. Sofern der Abschluss solcher Versicherungen eine (tarif-)vertragliche Verpflichtung des Arbeitgebers darstellt, würde der unterlassene Abschluss dazu führen, dass der Arbeitgeber bei Eintritt des von der Versicherung gedeckten Schadensfalles selber für diesen in der genannten Höhe haftet.

D. Schutz persönlicher Daten und Sicherheit am Arbeitsplatz

I. Schutz persönlicher Daten

Der Schutz der persönlichen Daten ist vom Gesetzesdekret 196/2003 geregelt und unterliegt der Einhaltung verschiedener Prinzipien. Dazu muss zunächst zwischen den Bezeichnungen „persönliche“ und „sensible“ Daten unterschieden und der Begriff „Verarbeitung der Daten“ erläutert werden:

- Mit **persönlichen Daten** bzw. Personaldaten sind alle Informationen über eine natürliche oder juristische Person, eine Körperschaft oder einen Verein gemeint, die hierüber direkt oder auch nur indirekt identifiziert oder identifizierbar sind.

- **Sensible Daten** sind solche Personaldaten, die die Rasse und ethnische Abstammung, die Religion oder andere Glaubensbekenntnisse, die politische Ausrichtung, die Zugehörigkeit zu Parteien, Gewerkschaften oder zu religiösen, philosophischen, politischen oder gewerkschaftlichen Vereinen und Organisationen, den Gesundheitszustand und das sexuelle Leben offenbaren können.

- Mit **Verarbeitung** ist jede Handlung oder Gesamtheit von Handlungen, die mit oder ohne Hilfe von elektronischen Mitteln durchgeführt wird, und die die Erhebung, die Registrierung, die Organisation, die Aufbewahrung, die Konsultation, die Verarbeitung, die Veränderung, die Auswahl, die Gewinnung, den Vergleich, den Gebrauch, die Verknüpfung, die Sperrung, die Übermittlung, die Verbreitung, das Löschen und die Vernichtung von Daten betrifft, auch wenn diese nicht in Datenbanken registriert sind.

Bei der Erhebung und Verarbeitung der persönlichen (und insbesondere sensiblen) Daten sind folgende Prinzipien und Verpflichtungen einzuhalten.

1. Notwendigkeitsprinzip

Nach diesem Prinzip müssen die Informations- und Datenverarbeitungssysteme der verantwortlichen Stellen so gestaltet sein, dass die Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten auf ein notwendiges Minimum reduziert ist und weitgehend anonymisierte Daten benutzt werden.

2. Belehrung und Einwilligung

Der Betroffene, dessen Daten erhoben werden, ist hierüber zuvor mündlich oder schriftlich zu belehren. Eine solche Belehrung ist stets erforderlich, auch in solchen Fällen, in denen die Einwilligung des Betroffenen nicht Voraussetzung für die Datenerhebung ist, weil beispielsweise die Datenverarbeitung lediglich zur Ausführung des mit der betroffenen Person geschlossenen Arbeitsvertrages erfolgt (z. B. Lohnabrechnung). Die unterbliebene oder nicht ausreichende Belehrung wird durch die Aufsichtsbehörde mit Bußgeldsanktionen geahndet. Bei besonders schwerwiegenden Verstößen kann die Aufsichtsbehörde den Bußgeldrahmen bis auf das Dreifache des normalen Betrages erhöhen und die Veröffentlichung des Bußgeldbescheides anordnen.

Die Einwilligung besteht in der freien und ausdrücklichen, schriftlich zu erfolgenden Willensäußerung des Betroffenen zu der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung seiner personenbezogenen Daten durch Dritte. Die Einwilligung des Betroffenen stellt neben seinem Recht auf Auskunft und auf Widerspruch ein weiteres Instrument zur Wahrung seines Rechtes auf Selbstbestimmung bezüglich seiner Daten dar. Werden personenbezogene Daten ohne Ein-

willigung des Betroffenen erhoben, verarbeitet oder genutzt, drohen strafrechtliche Sanktionen.

3. Meldepflicht und Genehmigungsbescheid bei der Verarbeitung sensibler Daten

Durch die Meldung werden der Aufsichtsbehörde für den Datenschutz („Autorità Garante per la Privacy“) die wichtigsten Merkmale der Verarbeitung sensibler Daten durch die verantwortliche datenerhebende, -verarbeitende oder -nutzende Stelle mitgeteilt. Die Meldepflicht geht dabei zeitlich der Datenverarbeitung vor. Die Meldepflicht liegt beispielsweise zwingend bei der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung genetischer oder biometrischer Daten (sensibler Daten) vor. Im Falle einer unterbliebenen oder nicht vollständigen Mitteilung, drohen strafrechtliche Sanktionen und Bußgelder.

Der Genehmigungsbescheid durch die Aufsichtsbehörde stellt im Fall der Meldepflicht - neben der Einwilligung des Betroffenen selbst - eine Voraussetzung für die Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung dar. Die Genehmigung wird durch die Aufsichtsbehörde nach Prüfung der Risiken eines Schadenseintritts oder einer Beeinträchtigung der Rechte, der Grundfreiheiten oder der Würde des Betroffenen erteilt. Bei Nichterteilung innerhalb von 45 Tagen gilt die Genehmigung als abgelehnt.

4. Schutzmaßnahmen

Die Schutzmaßnahmen sind in zwei Arten unterteilt: die Mindestmaßnahmen und die angemessenen Maßnahmen.

Die Mindestmaßnahmen werden in einem gesonderten Regelungswerk im Anhang B des Datenschutzgesetzes festgelegt. Hierunter fallen die Maßnahmen, durch die insbesondere die Speicherung, auch in elektronischer Form, der persönlichen und sensiblen Daten erfolgen soll (z. B. bei der Anwendung von Passwörtern). Im Falle eines Verstoßes gegen die Verpflichtung zur Beachtung von einzuhaltenden Mindestmaßnahmen ist, neben der Anordnung von Geldbußen durch die Aufsichtsbehörde, auch die Verpflichtung zur aktiven Wiedergutmachung des Schadens vorgesehen.

Neben den soeben beschriebenen Mindestmaßnahmen sind auch die sogenannten angemessenen Maßnahmen stets zu beachten. Hierbei handelt es sich um die Verpflichtung, alle weiteren Maßnahmen zu ergreifen, die geeignet sind, dem Risiko eines zufälligen Verlustes, einer Zerstörung oder Verbreitung von Daten entgegenzuwirken. Die Nichtbefolgung dieser Pflicht führt auch ohne Schadenseintritt bei dem Betroffenen zur Rechtswidrigkeit der Datenverarbeitung und begründet eine Ersatzpflicht des immateriellen Schadens.

Unter diese Maßnahmen fallen insbesondere:

- Erstellung eines Informationsschreibens an alle Personen, deren personenbezogenen Daten erhoben und verarbeitet werden, wie z. B. Arbeitnehmer, Kunden und Lieferantenpersonen;
- Anweisungen für die Behandlung und Nutzung der Daten;
- Formale Ernennung eines IT-Beauftragten im Bereich Datenverarbeitung unter Anweisung in seine Pflichten;
- formale Ernennung eines Datenschutzbeauftragten unter Anweisung in seine Pflichten. Der Beauftragte kann nur eine natürliche Person sein und ist üblicherweise ein Arbeitnehmer der Gesellschaft.

II. Allgemeine Pflichten für die Sicherheit am Arbeitsplatz

Alle Betriebe in Italien müssen gewisse Pflichten hinsichtlich der Sicherheit am Arbeitsplatz einhalten. Bei Betrieben, die weniger als 15 Arbeitnehmer beschäftigen, bestehen diese Pflichten in abgeschwächtem Maße. Bei Verstoß gegen die Sicherheitspflichten drohen folgende Sanktionen:

- hohe Geldstrafen bei entsprechenden Kontrollen durch die zuständigen Behörden oder nach Arbeitsunfällen, die auf die mangelnde Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften zurückzuführen sind;
- bei Nichtzahlung der Geldstrafen auch strafrechtliche Sanktionen für die Verantwortlichen (z. B. Geschäftsführer) des Unternehmens, da die Materie auch von strafrechtlicher Relevanz ist.

Die konkreten Pflichten hängen jeweils auch von dem Geschäftsbereich ab, in dem das Unternehmen tätig ist, und von den konkreten Geschäftsaktivitäten. Es kommen hierbei eventuell auch spezielle Gesetze und Verordnungen zur Anwendung. Diese wiederum unterliegen zum Teil der Kompetenz der regionalen Gesetzgeber, in deren örtlichem Zuständigkeitsbereich die Geschäftsaktivitäten entfaltet werden. Insbesondere bei Unternehmen, die ihre Arbeitnehmer auf Baustellen einsetzen und demnach diverse Pflichten verschiedener Branchen einzuhalten haben, ist die Gefährdung des Arbeitnehmers als hoch einzustufen und sollte besondere Sorgfalt auf die Einhaltung der allgemeinen und lokalen Bestimmungen verwandt werden.

Folgende allgemeine Verpflichtungen bestehen nach dem Gesetz 81/2008 (vergleichbar im deutschen Recht mit dem ArbSchG):

- Formale Ernennung eines Sicherheitsbeauftragten („responsabile sicurezza sul lavoro“):
  - Dieser darf kein Arbeitnehmer sein. Es muss sich entweder um einen gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft (z. B. der Geschäftsführer) oder aber um einen externen Dritten handeln (es gibt in Italien entsprechende Berater, die diese Dienstleistung anbieten).
  - Gemäß Art. 16 des Gesetzes 81/2008 ist eine formale Ernennungsurkunde erforderlich. Aus dieser Ernennungsurkunde müssen eindeutig das Ernennungsdatum sowie das Datum der Übernahme dieser Stellung durch den Sicherheitsbeauftragten hervorgehen.
  - Der Sicherheitsbeauftragte muss einen Fortbildungskurs zum Thema Sicherheit am Arbeitsplatz absolvieren und sich thematisch anhand entsprechender Kurse kontinuierlich fortbilden.
  - Voraussetzungen und berufliche Erfahrungen des Sicherheitsbeauftragten:
    - Erforderlich sind technisch-wissenschaftliche Kenntnisse im Bereich der Sicherheit am Arbeitsplatz.
    - Der Sicherheitsbeauftragte muss in organisatorischer Hinsicht eine besondere Erfahrung im Bereich Unfallverhütung, bezogen auf die einschlägige Geschäftstätigkeit des Unternehmens, besitzen.[15]

Mangelt es an den obigen Kriterien, trifft das Unternehmen ein Auswahlverschulden mit zivil- und strafrechtlichen Folgen.

- Die Verantwortung des Arbeitgebers ist durch die Ernennung eines Sicherheitsbeauftragten nicht erloschen, sondern besteht im Falle von Arbeitsunfällen in Form eines

[15] Kassationshof, Senat für Strafsachen 1760/1993.

eventuellen Auswahlverschuldens weiter fort.

- Der Sicherheitsbeauftragte hat eine Gefährdungsbeurteilung („Documento per la valutazione dei rischi“) über die Einhaltung der notwendigen Vorkehrungen zur Unfallverhütung zu erstellen und in diesem auch den Betrieb zu beschreiben, die Gefahrenquellen zu identifizieren und eine eigene Bewertung abzugeben.
- Alle Arbeitnehmer müssen hinsichtlich der Unfallverhütungsmaßnahmen und der Gesundheit sowie der Sicherheit am Arbeitsplatz entsprechend geschult werden.

Die Thematik der Sicherheit am Arbeitsplatz erfährt in Italien zunehmende Beachtung aufgrund der zahlreichen Unfälle, die sich in den letzten Jahren insbesondere auf Baustellen – aber auch in industriellen Betrieben – ereignet haben. Es empfiehlt sich somit, eine ständige Überwachung der aktuellsten Vorschriften und eine kontinuierliche Fortbildung und Schulung der Arbeitnehmer vorzunehmen.

E. Die grenzüberschreitende Arbeitnehmerentsendung und die Gründung einer unternehmerischen Tätigkeit in Italien

1. Allgemeine Definitionen und gesetzliche Rahmenbedingungen

Die Entsendung innerhalb des europäischen Gebietes wurde mit der EU-Richtlinie Nr. 96/71 vom 16.12.1996 geregelt, welche mit dem Gesetzesdekret Nr. 72/2000 in Italien umgesetzt wurde.

Eine Entsendung liegt vor, wenn der Arbeitgeber die Arbeitskraft seines Arbeitnehmers einem anderen Unternehmen vorübergehend zum Zwecke der Erbringung bestimmter Leistungen zur Verfügung stellt. Gemäß der europäischen und nationalen Vorschriften kann eine EU-Entsendung in folgenden Fällen vorliegen:

- im Falle eines Werkvertrages, der von einem Arbeitgeber mit einer ausländischen Gesellschaft abgeschlossenen wird, in welche der Arbeitnehmer entsandt wird;
- Entsendung des Arbeitnehmers in eine andere, im Ausland belegene Betriebseinheit des gleichen Unternehmens oder eines anderen Unternehmens desselben Konzerns.

Voraussetzungen für die Entsendung sind:

- die Beibehaltung des bestehenden Arbeitsverhältnisses mit der entsendenden Gesellschaft;
- der Verbleib der Verwaltung aller arbeitsrechtlichen Aspekte bei der entsendenden Gesellschaft (Einstellung, Kündigung, Verwaltung des Arbeitsvertrages, Festlegung der Art der Tätigkeit);
- die Vorläufigkeit der Entsendung, die bis zu 24 Monate dauern kann. Eingeschränkt mögliche Verlängerungen sind nur mit Genehmigung der Sozialversicherungsbehörde des Heimatlandes zulässig.

Die Definition und Ausgestaltung der außer-europäischen Entsendung ist im Wesentlichen vergleichbar mit der innereuropäischen Entsendung.

Die Abführung der Sozialabgaben für den entsandten Arbeitnehmer erfolgt weiterhin durch das entsendende Unternehmen an die zuständige Sozialversicherungsanstalt des Entsendelandes, in Italien ist dies das Istituto Nazionale di Previdenza Sociale - INPS. Die Entsendung ist der Sozialversicherungsanstalt anzuzeigen. Mittels des zur Vermeidung einer doppelten Entrichtung von Sozialabgaben ausgestellten Formulars A1 sowie des Formulars DA1 ist der europäische Arbeitnehmer befugt, auch die Gesundheitseinrichtungen des europäischen Gastlandes in Anspruch nehmen.

Bei einer internationalen Entsendung bleibt der Arbeitsvertrag vom Recht des Entsendungslandes geregelt. Das Übereinkommen von Rom I legt allerdings fest, dass abweichend von diesem Grundprinzip auch die möglicherweise dem Recht des Entsendelandes widersprechenden, zwingenden Vorschriften des internationalen Privatrechts anzuwenden sind, die am ausländischen Ort der Erbringung der Arbeitsleistung gelten (Artikel 7). Daneben sind stets auch bestimmte Mindestbedingungen zum Schutz der Arbeitnehmer anzuwenden, die am Arbeitsort gelten; hier findet im Falle von Abweichungen oder Widersprüchen das Meistbegünstigungsprinzip Anwendung. In jedem Fall muss der Grundsatz der Gleichbehandlung in- und ausländischer Dienstleister (Artikel 45, 56 EU-Vertrag) und in- und ausländischer Arbeitnehmer gewahrt bleiben. Aus diesem Grund sollte bei jeder Entsendung die konkret anzuwendende Rechtslage zuvor überprüft werden.

Da es zahlreiche unterschiedlich gestaltete bilaterale und internationale Verträge insbesondere zu der Regelung der Sozialversicherungsabgaben gibt, empfiehlt sich vor Einleitung eines Entsendeverfahrens eine genaue Prüfung der rechtlichen Situation und der einzuhaltenden Voraussetzungen.

2. Aspekte der Einreise von EU/ Nicht-EU Angehörigen nach Italien

Laut Richtlinie 2004/38/CE dürfen EU-Staatsbürger frei nach Italien (ebenso wie in jeden anderen Mitgliedstaat der EU) einwandern. Der Arbeitnehmer, der für einen längeren Zeitraum als drei Monate nach Italien entsandt wird, muss sich innerhalb von drei Monaten ab Ankunft bei dem vor Ort zuständigen Einwohnermeldeamt registrieren lassen und Folgendes beachten:

- er muss sich als selbstständiger oder untergeordneter Arbeitnehmer in Italien befinden;
- er muss über ausreichend finanzielle Mittel für sich und seine Familie verfügen sowie eine Krankenversicherung bzw. ein für die Deckung aller Risiken auf dem italienische Staatsgebiet ähnlich geeignetes Mittel besitzen. Die Höhe dieser finanziellen Mittel wird nach den Kriterien des Art. 29 Abs. 3 Buchstabe b des Gesetzdekretes Nr. 287/1998 (der sog. Immigrationsverordnung) jährlich neu festgelegt.

Die Entsendung eines Nicht-EU-Ausländers nach Italien unterliegt der Immigrationsverordnung (Gesetzdekret Nr. 286/1998 und dessen Anwendungsrichtlinien DPR 334/2004). Hiernach muss das Unternehmen, in das der ausländische Arbeitnehmer entsandt wird, beim Innenministerium Antrag auf Erlass einer Unbedenklichkeitsbescheinigung („Nulla Osta“) stellen, welches u. a. unter der Voraussetzung erlassen wird, dass das jährliche Einreisekontingent noch nicht erschöpft ist und die Kontrolle des aufnehmenden Unternehmens bzw. dessen gesetzlichen Vertreters auf Vorstrafen negativ ausfällt. Nach Erhalt der Unbedenklichkeitsbescheinigung kann der ausländische Arbeitnehmer Antrag auf Ausstellung eines Einreisevisums stellen. Innerhalb von 8 Tagen nach Einreise muss der Arbeitnehmer zusammen mit einem Vertreter des italienischen Unternehmens, bei dem er tätig werden wird, vor der örtlichen Polizeibehörde den „Aufenthaltsvertrag zu Arbeitszwecken“ (contratto di soggiorno per lavoro) unterzeichnen. Dieser Vertrag muss zwingend die Garantie des Unternehmens vorsehen, dass der Arbeitnehmer über eine Unterkunft verfügt, sowie die Verpflichtung, für die Kosten der Rückreise aufzukommen.

3. Die faktische Gründung einer Betriebsstätte in Italien

Es kommt nicht selten vor, dass ausländische Unternehmen in Italien einen Absatzmarkt suchen und zu diesem Zweck Arbeitnehmer in Italien einstellen, aber zur Vermeidung der Steuerpflichtigkeit in Italien keine Betriebsstätte gründen wollen.

Dieses Vorgehen ist als durchaus riskant einzustufen, da hierdurch de facto eine Betriebsstätte in Italien begründet werden kann und sodann die Nichtabführung der somit eigentlich geschuldeten Steuern als Steuerhinterziehung und Betrug zu Lasten des italienischen Staates gewertet wird. Das Risiko besteht mithin in schweren strafrechtlichen Sanktionen und hohen Geldstrafen. Aufgrund der Wirtschafts- und Schuldenkrise sind die italienischen Steuerbehörden auch auf diesem Gebiet besonders sensibilisiert und führen zahlreiche und strenge Kontrollen durch.

Soll dennoch die Gründung einer Betriebsstätte vermieden werden, ist zu beachten, dass nur Handel mit und kein Handel in Italien betrieben werden darf, so dass die in Italien eingestellten Vertriebsarbeitnehmer nur sehr eingeschränkte Marketingtätigkeiten ausüben dürfen.

Insbesondere:

- darf der Vertragsabschluss mit den über die in Italien eingestellten Arbeitnehmer akquirierten Kunden nur über die ausländische Gesellschaft erfolgen;
- ist die Vertragsvermittlung als solche als risikobehaftet einzustufen und gilt als Indiz für das Vorliegen einer Betriebsstätte;
- dürfen in italienischen Büroräumlichkeiten keine Dokumente und Auftragsschreiben bzw. sonstige gesellschaftliche/unternehmerische Dokumente aufbewahrt werden;
- müssen die tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten und die im Arbeitsvertrag fixierten Tätigkeitsbeschreibungen auf die bloße Repräsentanz (nicht zu verstehen als unternehmerische Vertretung), Marketing und Promotion beschränkt sein.

Es lässt sich somit zusammenfassen, dass steuerrechtliche Folgen bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses in Italien ohne Vorhandensein einer rechtlichen Struktur in Form einer Gesellschaft oder einer Betriebsstätte besonders berücksichtigt werden müssen und dem ausländischen Arbeitgeber in diesem Fall von der direkten Anstellung eines Arbeitnehmers ohne Gründung einer registrierten Betriebsstätte bzw. Tochtergesellschaft abzuraten ist.

F. Literatur / Quellenverzeichnis

F. Cavallucci, “Dati statistici relativi all'amministrazione della giustizia in Italia –maggio 2013 n.11”, Servizio Studi del Senato, Roma 2013.

A. Vallebona, “Breviario di Diritto del Lavoro”, G. Giappichelli Editore, Torino 2012.

A. Cafaia, F.Cafaia, F. Ciani, “I rapporti di lavoro e la tutela del credito nella crisi d’impresa”, G. Giappichelli Editore, Torino 2011.

G. Falasca, “Manuale di diritto del lavoro”, Gruppo Editoriale 24 ore, Milano 2011.

P. Dui, “Il lavoro dirigenziale”, Giuffrè Editore, Milano 2010.

R. De Luca Tamaso, O. Mazzotta, “Commentario breve alle leggi sul lavoro – 5. edizione”, CEDAM, Padova 2013.

G. Lanna, “Dirigenti Industria – 30.ma edizione” Buffetti Editore, Roma 2010.

R. Staiano, “Commercio – aziende del terziario, distribuzione e servizi”, Buffetti Editore, Roma 2011.

P. Zarattini, “CCNL Metalmeccanica industria”, Wolter Kluwer, Milano 2010.

AA.VV. “Memento pratico – Lavoro 2014”, IPSOA – Francis Lefebvre, Milano 2014.

G. Bonati, “Amministrazione del personale”, Gruppo Editoriale 24 ore, Milano 2011.

AA.VV., “Diritto del lavoro – commentario diretto da Franco Carinci”, UTET Giuridica, Torino 2005.

Mitgliedsverbände von Gesamtmetall

T-Gruppe

Südwestmetall
Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V.
Löffelstr. 22–24, 70597 Stuttgart
Postfach 70 05 01, 70574 Stuttgart
Tel.: 0711 7682-0
www.suedwestmetall.de

vbm – Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V.
Max-Joseph-Straße 5, 80333 München
Postfach 20 20 26, 80020 München
Tel.: 089 55178-100
www.vbm.de

METALL NRW
Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V.
Uerdinger Straße 58–62, 40474 Düsseldorf
Postfach 30 10 41, 40410 Düsseldorf
Tel.: 0211 45730
www.metallnrw.de

NORDMETALL
Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V.
Kapstadtring 10, 22297 Hamburg
Postfach 60 20 49, 22220 Hamburg
Tel.: 040 6378-4200
www.nordmetall.de

HESSEN METALL
Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen e.V.
Emil-von-Behring-Straße 4, 60439 Frankfurt
Postfach 50 05 61, 60394 Frankfurt
Tel.: 069 95808-0
www.hessenmetall.de

NiedersachsenMetall
Verband der Metallindustriellen Niedersachsens e.V.
Schiffgraben 36, 30175 Hannover
Tel.: 0511 8505-0
www.niedersachsenmetall.de

Verband der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg e.V.
Am Schillertheater 2, 10625 Berlin
Tel.: 030 31005-0
www.vme-net.de

PfalzMetall
Verband der Pfälzischen Metall- und Elektroindustrie e.V.
Friedrich-Ebert-Straße 11–13, 67433 Neustadt/Weinstraße
Postfach 10 10 62, 67410 Neustadt/Weinstraße
Tel.: 06321 852-225
www.pfalzmetall.de

ME Saar
Verband der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes e.V.
Harthweg 15, 66119 Saarbrücken
Postfach 65 04 33, 66143 Saarbrücken
Tel.: 0681 95434-0
www.mesaar.de

vem.*die arbeitgeber* M+E, Industrie- und Dienstleistungsverband Rheinland-Rheinhessen e.V.
Ferdinand-Sauerbruch-Straße 9, 56073 Koblenz
Postfach 30 08 03, 56029 Koblenz
Tel.: 0261 40406-0
www.vem.diearbeitgeber.de

Verband der Metall- und Elektro-Industrie in Thüringen e.V.
Lossiusstraße 1, 99094 Erfurt
Postfach 90 03 53, 99106 Erfurt
Tel.: 0361 6759-0
www.vmet.de

Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie e.V.
Washingtonstraße 16/16A, 01139 Dresden
Postfach 30 02 00, 01131 Dresden
Tel.: 0351 25593-0
www.vsme.de

Verband der Metall- und Elektroindustrie Sachsen-Anhalt e.V.
Humboldtstraße 14, 39112 Magdeburg
Postfach 41 52, 39016 Magdeburg
Tel.: 0391 628880
www.vme.org

OT-Gruppe

bayme - Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e.V.
Max-Joseph-Straße 5, 80333 München
Postfach 20 20 26, 80020 München
Tel.: 089 55178-100
www.bayme.de

HESSEN METALL
Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen e.V.
Emil-von-Behring-Straße 4, 60439 Frankfurt
Postfach 50 05 61, 60394 Frankfurt
Tel.: 069 95808-0
www.hessenmetall.de

Unternehmensverband Südwest e.V.
Löffelstr. 22–24, 70597 Stuttgart
Postfach 70 05 01, 70574 Stuttgart
Tel.: 0711 7682-0
www.usw-online.de

METALL NRW
Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V.
Uerdinger Straße 58–62, 40474 Düsseldorf
Postfach 30 10 41, 40410 Düsseldorf
Tel.: 0211 45730
www.metallnrw.de

AGV NORD
Allgemeiner Verband der Wirtschaft Norddeutschlands e.V.
Kapstadtring 10, 22297 Hamburg
Postfach 60 20 49, 22220 Hamburg
Tel.: 040 6378-5900
www.agvnord.de

UV Saar
Unternehmensverband Saarland e.V.
Harthweg 15, 66119 Saarbrücken
Postfach 65 04 33, 66143 Saarbrücken
Tel.: 0681 954 34-0
www.uvsaar.de

PfalzMetall
Verband der Pfälzischen Metall- und Elektroindustrie e.V.
Friedrich-Ebert-Straße 11–13, 67433 Neustadt/Weinstraße
Postfach 10 10 62, 67410 Neustadt/Weinstraße
Tel.: 06321 852-225
www.pfalzmetall.de

Allgemeiner Arbeitgeberverband Thüringen e.V.
Lossiusstraße 1, 99094 Erfurt
Postfach 90 03 53, 99106 Erfurt
Tel.: 0361 6759-0
www.agvt.de/

vem.*die arbeitgeber* M+E, Industrie- und Dienstleistungsverband Rheinland-Rheinhessen e.V.
Ferdinand-Sauerbruch-Straße 9, 56073 Koblenz
Postfach 30 08 03, 56029 Koblenz
Tel.: 0261 40406-0
www.vem.diearbeitgeber.de

Impressum

© 2015

Arbeitgeberverband Gesamtmetall
Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.

Voßstraße 16
10117 Berlin
Tel.: +49 (0) 30 55150-0
Fax: +49 (0) 30 55150-400
info@gesamtmetall.de
www.gesamtmetall.de

Autoren: Stefan Brandes, Rita Santaniello, Giovanni Zoja (RÖDL & PARTNER, Italien – Mailand)

Projektleitung und Ansprechpartner: Indra Hadeler, Internationale Beziehungen
Robert Thurm, Internationale Beziehungen

Trotz sorgfältiger Recherche und Verwendung verlässlicher Quellen kann keine Haftung für Vollständigkeit oder Genauigkeit übernommen werden. Die Schriftenreihe International stellt lediglich eine allgemeine Information dar und kann eine anwaltliche Beratung keinesfalls ersetzen. Insbesondere wird darauf verwiesen, dass eventuell einige Darstellungen auf Grund der notwendigen Kürze der Information stark vereinfacht wurden.

Alle Rechte vorbehalten. Die Verwendung der Texte, auch auszugsweise und insbesondere die Vervielfältigung, ist ohne schriftliche Zustimmung urheberrechtswidrig.

www.gesamtmetall.de