

## Die Arbeitsrechtsreform “Jobs Act”

Mit dem plakativen Titel “**Jobs Act**” wird die umfassende Reform des Arbeitsmarktes durch die Regierung von Ministerpräsident Matteo Renzi in den Jahren 2014 und 2015 durch ein grundlegendes Ermächtigungsgesetz und verschiedene in dessen Ausführung erlassene Ausführungsverordnungen bezeichnet.

Zentrale Aspekte der Reformbemühungen sind die Arbeitsverträge, Kündigungen, Flexibilisierung, Schlichtungsverfahren, die verschiedenen Institute der Arbeitslosenversicherung und/oder Sozialversicherung sowie verschiedene Aspekte eher verwaltungstechnischer Natur.

Nachstehend werden die verschiedenen Aspekte der Reform kurz angerissen.

Mit dem **D. LGS. 22/2015** werden grundlegende Aspekte der Arbeitslosen- und Sozialversicherung neu geregelt:

- Bei der neu eingeführten sog. „NASpI“ (*“Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l’Impiego”*), handelt es sich um eine neu eingeführte Arbeitslosenversicherung bei unfreiwilligem Verlust eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses, mit der das zuvor bestehende Institut abgelöst wird;
- Bei der ebenfalls neu eingeführten sog. „DIS-COLL“ (*“Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata”*), handelt es sich der Sache nach um ein Arbeitslosengeld für freie Mitarbeiter in atypischen Beschäftigungsverhältnissen bei unfreiwilligem Verlust der Beschäftigung, soweit gewisse Mindestkriterien hinsichtlich der geleisteten Beitragszahlungen gewahrt sind;
- ASDI (*“Assegno di disoccupazione”*): Es handelt sich um eine Art Sozialhilfe für besonders bedürftige Personen, um diesen nach Höchstbezugsdauer der NaspI weitere wirtschaftliche Hilfe zu garantieren; angesichts der nur begrenzten Finanzausstattung dieses Instituts haben Familien mit minderjährigen Kindern und Arbeitnehmer kurz vor Erreichen des Pensionsalters Vorrang.

**D. LGS. 23/2015:** Bei dieser Ausführungsverordnung handelt es sich um die wohl wichtigste, oder jedenfalls medial am stärksten beachtete Neuerung, mittels derer praktisch das gesamte Kündigungsrecht, oder besser gesagt der Schutz des Arbeitnehmers bei unrechtmäßigen Kündigungen neu gefasst wird. Die Neuregelung gilt – unter Ausschluss der leitenden Angestellten – für sämtliche

Dike  
Associazione Professionale\*

Via Don Olinto Marella 8  
40137 Bologna/ ITALIA

Tel: +39 0510331955  
Fax: +39 051 0331946  
bologna@schindhelm.com  
schindhelm.com  
studiodike.com

C.F. e P.IVA: IT 03044011207  
Polizza r.c. professionale ASA  
Broker Steffano n. TPP  
0007100011C

\*aderente alla SCWP Schindhelm Services SE,  
Alleanza di studi legali commerciali europei

Avv./RA Florian Bünger, LL.M.<sup>1</sup>  
Avv. Valentina Montanari  
Avv. Tommaso Olivieri  
Avv. Paolo Righetti<sup>2</sup>  
Avv. Cristina Turcato  
Avv. Flavia Barbato<sup>3</sup>  
Avv. Alice Dossi<sup>3</sup>  
Avv. Roberta Malena<sup>3</sup>  
Dott. Riccardo De Mare<sup>4</sup>

<sup>1</sup> ammesso anche in Germania

<sup>2</sup> cassazionista

<sup>3</sup> collaboratore

<sup>4</sup> tirocinante



nach dem 7. März 2015 geschlossenen unbefristeten Arbeitsverträge sowie jedenfalls für all diejenigen Personen, die in Betrieben mit mehr als 15 Mitarbeitern beschäftigt sind. Als Neueinstellung gilt dabei auch die Umwandlung eines befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis sowie die Übernahme aus einem Ausbildungsvertrag (in den sonstigen Fällen bleibt es bei dem durch Art. 18 des sog. „Arbeiterstatuts“ – Gesetz Nr. 300/1970 – festgelegten Schutzniveaus). Nach der Reform ist zwischen folgenden Situationen zu unterscheiden:

- **diskriminierende, nichtige (d.h. nicht bloß rechtswidrige!) oder mündlich ausgesprochene Kündigung:** Allein in diesen Fällen besteht ein Anspruch auf Wiedereinstellung und zusätzlich auf Zahlung von Schadensersatz, einschließlich des bis zum Zeitpunkt der Wiedereinstellung entgangenen Arbeitslohns;

- **ordentliche Kündigungen aus sog. objektiven oder subjektiven Gründen oder auch außerordentliche Kündigungen:** Bei festgestellter Unrechtmäßigkeit der Kündigung hat der entlassene Arbeitnehmer allein ein Recht auf Erhalt einer umfassenden Entschädigungszahlung, deren Höhe sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit richtet (angesichts des Zusammenhangs zwischen der Dauer der Betriebszugehörigkeit und der Höhe der Entschädigungszahlung wird mit Inkrafttreten der Reform der unbefristete Arbeitsvertrag auch als "Vertrag mit anwachsendem Schutzniveau" bezeichnet). Nur für den Fall, dass der angeführte Kündigungsgrund schon dem Grunde nach nicht gegeben ist (d.h. wenn entweder ein sachlicher Irrtum vorliegt oder der Arbeitgeber lediglich einen Vorwand für den Ausspruch der Kündigung gesucht hat, kommt es zu den bereits unter dem vorstehenden Punkt genannten Rechtsfolgen, d.h. Wiedereingliederung und zusätzlich Schadensersatz.

**D. LGS. 80/2015:** Mittels dieser Verordnung wird eine größere Vereinbarkeit zwischen Arbeits- und Familienleben angestrebt, indem die Maßnahmen zum Elternschutz, wie bezahlter und unbezahlter Urlaub der Eltern verstärkt werden.

Mit dem **D. LGS. 81/2015** wird eine Neuregelung der Möglichkeiten zur Versetzung des Arbeitnehmers auf einen anderen, auch niedriger qualifizierten Arbeitsplatz nach Art. 2103 des italienischen Zivilgesetzbuches herbeigeführt. Zusammen gefasst gesagt ist es nun möglich, soweit besondere organisatorische Anforderungen dies erfordern oder dies nach den anwendbaren Kollektivverträgen vorgesehen ist, den Arbeitnehmer auch auf einen weniger qualifizierten Arbeitsplatz zu versetzen, vorausgesetzt dies erfolgt innerhalb derselben Ausgangsengruppierung des Arbeitnehmers. Die Versetzung ist nur dann wirksam, wenn sie in Schriftform erfolgt und soweit dies nicht mit Gehaltseinbußen verbunden ist. Nach Art. 2103 des italienischen Zivilgesetzbuches ist es überdies möglich, dass sich die Parteien freiwillig auf eine Herabstufung einigen können, wenn dies im objektiv verstandenen Interesse des Arbeitnehmers auf Erhalt seines Beschäftigungsverhältnisses auf Erwerb einer neuen beruflichen Qualifikation oder zum Zwecke der Verbesserung der Lebensqualität liegt.

**D. LGS. 148/2015:** Durch diese Verordnung werden die sozialen Sicherungssysteme bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis, d.h. v.a. das Kurzarbeitergeld, die Solidaritätsfonds und die sog.



Solidaritätsverträge neu geregelt, wobei es mittels der Solidaritätsfonds zu einer Ausweitung auch auf diejenigen Industriebereiche kommt, die von der traditionellen "*cassa integrazione*" nicht erfasst waren. Durch die Solidaritätsverträge wird es dem Arbeitgeber ermöglicht bei einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung zur Schaffung neuer Arbeitsplätze neues Personal einzustellen, ohne hierfür Sozialversicherungsbeiträge abführen zu müssen.

Im Rahmen des **D . LGS. 149/2015** werden die Sozialversicherungsbehörden neu organisiert und teilweise zusammen gefasst, um eine größere Effizienz der Verwaltung zu erreichen.

**D. LGS. 150/2015**: Durch diese Verordnung werden die Befugnisse und Möglichkeiten des Arbeitsamtes (bzw. Der verschiedenen für die Wiedereingliederung des Arbeitnehmers in den Arbeitsmarkt zuständigen Behörden) neu gefasst und auf eine größere Verantwortlichkeit des Arbeitssuchenden ausgerichtet.

**D. LGS. 151/2015, die sog. "Vereinfachungsverordnung"**: Im Rahmen dieser Verordnung kam es zu einer Reihe von Vereinfachungen verschiedener bürokratischer Abläufe, wobei zunehmend die digitale Kommunikation mit den Behörden ermöglicht wird und verschiedene Kontrolltätigkeiten erleichtert werden.

RA/Avv. Florian Bünger, LL.M.