

Der objektiv berechtigte Grund.

Art. 3 des Gesetzes vom 15. Juli 1966, Nr. 604 beschreibt den objektiv berechtigten Entlassungsgrund als „der Produktionstätigkeit, der Arbeitsorganisation sowie deren geregelten Funktionieren innewohnende Gründe“ (*„ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa“*). Es handelt sich hierbei also nicht um der Person des Arbeitnehmers innewohnende Gründe (wie im Falle des wichtigen und des subjektiv berechtigten Grundes), sondern um solche, die der Betriebsorganisation Rechnung tragen. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber, auch unabhängig von einem etwaigen Verschulden und/oder Nichterfüllung der Pflichten seitens des Arbeitnehmers, die Entlassung mitteilen kann, wenn dies aus objektiven Gründen der Unternehmenstätigkeit gerechtfertigt erscheint. Der gesetzliche Überbegriff des „der Produktionstätigkeit, der Arbeitsorganisation sowie deren geregelten Funktion innewohnende Gründe“ wurde von der Rechtsprechung konkretisiert, die im Laufe der Jahre immer mehr Entlassungsgründe typisiert hat. So führen die Richter beispielsweise die vollständige Beendigung der Tätigkeit (Cassazione civile, sez. lav. 12/08/1994 n. 7417), die Schließung der Abteilung, der der Arbeitnehmer angehört (Cassazione civile, sez. lav. 03/07/2003 n. 10554), das *outsourcing* eines Arbeitsschrittes (Cassazione civile, sez. lav. 05/09/2008 n. 22535), die Automatisierung des Produktionsprozesses (Cassazione civile, sez. lav. 03/05/2000 n. 5549), die Reduzierung von gleichwertiger und ersetzbarer Arbeitskraft (Cassazione civile, sez. lav. 28/03/2011 n. 7046), die Neuverteilung der Arbeitsaufgaben unter dem bereits beschäftigten Personal (Cassazione civile, sez. lav. 26/09/2011 n. 19616), sowie die Neuordnung des Unternehmens (Cassazione civile, sez. lav. 24/02/2012 n. 2874) als mögliche objektiv berechtigte Entlassungsgründe an.

Schwieriger erweist sich die Beantwortung der Frage, ob die oben genannten Betriebsentscheidungen, die schlussendlich zur Entlassung führen, nur dann rechtmäßig getroffen und getätigt werden können, wenn sie durch objektive Wirtschaftskrisen und andauernde Betriebsschwierigkeiten bedingt sind, oder auch dann, wenn sie bloßen Interessen der Kostenreduzierung des Unternehmens entsprechen, welches auf seinen größtmöglichen Gewinn bedacht ist.

Diesbezüglich scheidet sich die Rechtsprechung in zwei Lager. Den Richterentscheidungen, die die Bewältigung von Unternehmenskrisen als unabdingbare Voraussetzung für die Rechtmäßigkeit der Entlassung anführen, stellen sich andere Urteile entgegen, die die Kostenreduzierung und die Ertragsmaximierung als ausreichende Entlassungsgründe anerkennen. So entschied der Kassationsgerichtshof einerseits, dass die Entlassung aus einem objektiv berechtigten Grund nur dann rechtmäßig ist, wenn die Neuordnung des Unternehmens nicht in Hinblick auf eine Profitsteigerung, sondern auf die Bewältigung von Betriebskrisen getätigt wurde (*„Rientra, pertanto, nella previsione di cui alla seconda parte della L. 15 luglio 1966, n. 604, art. 3 l'ipotesi di un riassetto organizzativo dell'azienda attuato al fine di una più economica gestione di essa e deciso dall'imprenditore, non pretestuosamente e non semplicemente per un incremento di profitto, bensì per far fronte a sfavorevoli situazioni - non meramente contingenti - influenti in modo decisivo sulla normale attività produttiva“*; Cassazione civile, sez. lav. 24/02/2012 n. 2874). In anderen Fällen wiederum befindet selbiges Höchstgericht die Entlassung eines Arbeitnehmers aus bloßen Kosteneinsparungsgründen als rechtmäßig (*“Le ragioni, inerenti l'attività produttiva, possono, dunque, derivare, oltre che da esigenze di mercato, anche da riorganizzazioni o ristrutturazioni, quali ne siano le finalità e quindi comprese quelle dirette al risparmio dei costi o all'incremento dei profitti. [...] Tale indirizzo interpretativo si fonda sul disposto dell'art. 3 L. 604/66, da cui si ricava che è*

oggettivamente giustificato il licenziamento del dipendente che sia stato attuato allo scopo di sopprimere una posizione lavorativa ancorchè per ridurre i costi“; Cassazione civile, sez. lav. 10/05/2007 n. 10672).

Welche der beiden Interpretationslinien die „richtige“ ist, sei dahingestellt. Als entscheidendes Kriterium könnte das Datum des Richterspruches herangezogen werden. Demnach wäre erstere Lösung zu bevorzugen (2012), nach der – wie bereits erwähnt – dem objektiv berechtigten Entlassungsgrund stets ein wirtschaftlicher Engpass des Unternehmens zugrunde liegen muss. Andererseits ist nicht zu vernachlässigen, dass zweiteres (aber früheres: 2007) Urteil einen nicht unbegründeten Argumentationsansatz vorlegt: die Bestimmung des Art. 3 des Gesetzes vom 15. Juli 1966, Nr. 604 schließt eine Kostenreduzierung bzw. Ertragsmaximierung als Entlassungsgrund nicht ausdrücklich aus, sodass diese durchaus in den Überbegriff der „der Produktionstätigkeit [...] innewohnende Gründe“ fallen können. Somit erscheint dieser Lösungsansatz, der eindeutig den Interessen des Arbeitgebers entspricht, als annehmbar.

Weiters spricht für letztere Auslegung, die Tatsache, dass die Rechtsprechung und die Rechtslehre seit jeher die unternehmerischen Entscheidungen des Arbeitgebers der Prüfung durch den Richter hinsichtlich ihrer Angemessenheit und Opportunität entziehen (Cassazione civile, sez. lav. 21/11/2011 n. 24502). Die Wahl der Unternehmensorganisation steht allein dem Arbeitgeber zu, der sein Recht auf unternehmerische Freiheit im Art. 41 Verf. verankert weis.

Dies bedeutet aber nicht, dass dem Arbeitgeber ein unbeschränktes Ermessen eingeräumt wird. Das Gericht, das vom Arbeitnehmer, der die Entlassung als rechtswidrig erachtet, angerufen wird, kann und muss die Effektivität und das tatsächliche Bestehen des angeführten objektiv berechtigten Grundes und den Kausalzusammenhang zwischen diesem und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses überprüfen. Somit soll ausgeschlossen werden, dass es sich um eine reine Vorwandsentscheidung oder einen Scheingrund handelt, der einzig und allein darauf abzielt, den Arbeitnehmer aus dem Betrieb entlassen zu können (Cassazione civile, sez. lav. 21/11/2011 n. 24502).

Dieser Grundsatz der meritorischen Unüberprüfbarkeit der Betriebsentscheidungen durch den Richter findet seit den beiden letzten Arbeitsrechtsreformen ausdrückliche Verankerung im positiven Recht. Das Gesetz vom 4. November 2010, Nr. 183 sieht in seinem Art. 30 vor, dass (unter anderem) im Falle des Rücktritts, „die richterliche Kontrolle [...] ausschließlich auf die Feststellung der Voraussetzungen für dessen Rechtmäßigkeit beschränkt ist und nicht auf die meritorische Überprüfung der technischen, sowie Organisations- und Produktionsentscheidungen ausgedehnt werden kann, die dem Arbeitgeber zustehen“ (*„il controllo giudiziale e' limitato esclusivamente, in conformita' ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento del presupposto di legittimita' e non puo' essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro“*).

Die jüngste Reform Fornero (Juni 2012) bestärkt diese Bestimmung weiters und führt die Nichtbeachtung der Grenzen der meritorischen Überprüfung durch den Richter ausdrücklich als Anfechtungsgrund des Urteils vor dem Kassationsgerichtshof wegen „Verletzung einer Gesetzesbestimmung“ an (Art. 30, Absatz 1, Gesetz vom 4. November 2010, Nr. 183, in der Fassung nach Art. 1, Absatz 43, Gesetz vom 28. Juni 2012, Nr. 92; *“L'inosservanza delle disposizioni [...] in materia di limiti al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro, costituisce motivo di impugnazione per violazione di norme di diritto“*).

Zusammenfassend bedeutet dies, dass der Richter keinerlei Überprüfungen hinsichtlich des Profit- bzw. Kosteneinsparungsinteresses des Arbeitgebers, das der Entlassung zugrunde gelegt wird, anstellen darf, sofern dessen Effektivität und der vorgenannte Kausalzusammenhang nachgewiesen werden kann („[...] al giudice è demandato controllare che all'origine della decisione imprenditoriale vi sia una ragione economica seria e non pretestuosa, senza che possa distinguersi tra quelle determinate da fattori esterni all'impresa (o di mercato) e quelle inerenti la gestione dell'impresa, rivolte alla organizzazione più conveniente, per un incremento del profitto“; Cassazione civile, sez. lav. 11/04/2003 n. 5777).

Aus diesen Gründen (Wortlaut des Artikel 3 Gesetz Nr. 604/1966 und meritorische Unüberprüfbarkeit der Betriebsentscheidungen) tendiert das vorliegende Gutachten für die Rechtmäßigkeit der Entlassung eines Arbeitnehmers aus bloßen Kosteneinsparungsgründen des Unternehmens.