

## **Präventiver außergerichtlicher Schlichtungsversuch.**

Von besonderer Bedeutung ist die Einführung durch das Reformgesetz des präventiven außergerichtlichen Schlichtungsversuches, den der Arbeitgeber noch vor der Entlassung aus einem objektiv berechtigten Grund verpflichtend tätigen muss. Das Gesetz vom 28. Juni 2012, Nr. 92 schreibt in seinem Absatz 40 den Artikel 7 des Gesetzes vom 15. Juli 1966, Nr. 604 um. Letztgenannte Gesetzesbestimmung, in ihrer alten Fassung, sah ebenfalls einen verpflichtenden präventiven außergerichtlichen Schlichtungsversuch zwischen den Parteien vor, doch galt dieser für jegliche Art von Entlassung (und nicht nur für jene aus einem objektiv berechtigten Grund) und musste vor der gerichtlichen Anfechtung der Entlassung durch den Arbeitnehmer (und nicht vor Bekanntgabe der Entlassung durch den Arbeitgeber) als Verfahrensvoraussetzung (*condizione di procedibilità*) getätigt werden. Der Schlichtungsversuch nach Artikel 7 des Gesetzes vom 15. Juli 1966, Nr. 604 in seiner neuen Fassung durch die Reform Fornero hingegen gilt nun nicht mehr für alle Arten der Entlassung, sondern nur mehr für jene aus einem objektiv berechtigten Grund und weiters nur für jene Arbeitgeber, die in ihrem Betrieb mehr als 15 Angestellte beschäftigen (oder mehr als 5 Angestellte, falls es sich um ein landwirtschaftliches Unternehmen handelt, oder jedenfalls mehr als 60 Angestellte im gesamten Staatsgebiet; Art. 18 Absatz 8 Gesetz vom 20. Mai 1970, Nr. 300). Für die Entlassung aus einem wichtigen Grund oder einem subjektiv berechtigten Grund (also für die Entlassung als Disziplinarmaßnahme wegen Nichterfüllung der vertraglichen Arbeitsverpflichtungen) ist der zwingende vorherige Schlichtungsversuch nicht vorgeschrieben. In diesen Fällen muss das Disziplinarverfahren nach Art. 7 des Arbeiterstatus angewandt werden. In diesem Verfahren wird dem zu entlassenden Arbeitnehmer der Vorwurf schriftlich mitgeteilt und ihm das Recht auf Verteidigung und auf Rechtfertigung zugestanden. Hält der Unternehmer die Verfahrensbestimmungen des Art. 7 des Arbeiterstatuts ein, kann er auch ohne vorherigen Schlichtungsversuch die Entlassung aus einem wichtigen Grund bzw. einem subjektiv berechtigten Grund bekannt geben.

Der durch die Reform eingeführte zwingende Schlichtungsversuch muss vor Mitteilung der Kündigung auf Initiative des Arbeitgebers hin getätigt werden und kann als verwaltungsrechtliches außergerichtliches Vorverfahren in Bezug auf eine nachfolgende gerichtliche Anfechtung der Entlassung durch den Arbeitnehmer betrachtet werden. Das Schlichtungsverfahren betrifft – wie bereits erwähnt – nur die Entlassung aus einem objektiv berechtigten Grund, sofern diese von einem Unternehmer vorgenommen wird, der mehr als 15 Angestellte in der Betriebseinheit, in der der betroffene Arbeitnehmer seine Tätigkeit ausübt, beschäftigt. Somit wird die Entlassung aus einem objektiv berechtigten Grund der kollektiven Entlassung im Sinne des Gesetzes Nr. 1991/223 angenähert, da nun auch erstere einem Verfahren unterliegt und nicht mehr wie bisher einfach schriftlich mitgeteilt werden kann.

Das Schlichtungsverfahren wird im Artikel 7 Gesetz Nr. 1966/604 in seiner neuen Fassung geregelt.

Der Unternehmer, der beabsichtigt, einen seiner Angestellten aus einem objektiv berechtigten Grund zu entlassen, muss der *Direzione territoriale del lavoro* der Ortschaft, in der der Arbeitnehmer seine Tätigkeit ausübt, eine Mitteilung zukommen lassen, welche daraufhin dem betroffenen Arbeitnehmer für dessen bloße Kenntnisnahme übermittelt wird. Dies bedeutet, dass letztere Mitteilung an den Arbeitnehmer – im Gegensatz zu zweiterer, die die *Direzione territoriale del lavoro* an beide Parteien übermittelt (Art. 7 Absatz 3 Gesetz Nr. 604/1966) – keinen Aufruf diesen vor der Schlichtungskommission zu erscheinen, beinhaltet (Art. 7 Absatz 1 Gesetz Nr. 604/1966). In der Mitteilung an die D.t.L. gibt der Arbeitgeber sein

Vorhaben, die Entlassung aus einem objektiv berechtigten Grund vorzunehmen, die konkreten Gründe derselben, sowie die eventuellen Maßnahmen für die anderweitige Beschäftigung des Arbeitnehmers innerhalb des Betriebes an. Innerhalb der darauffolgenden 7 Tage ab Erhalt der Mitteilung des Unternehmers, fordert die D.t.L. beide Parteien auf, vor der Schlichtungskommission der Provinz, die bei der D.t.L. eingerichtet ist, zu erscheinen. Dieser Aufruf gilt als rechtmäßig getätigt, sobald er am Domizil des Arbeitnehmers zugestellt oder diesem persönlich überreicht und zur Erhaltsbestätigung gegengezeichnet wurde. Die Gesetzesbestimmung lässt keine anderen gleichwertigen Modalitäten zu, sodass sich die D.t.L. zwingend des Postdienstes oder der persönlichen Zustellung an den Arbeitnehmer bedienen muss. Die Rechtslehre stellt jedoch fest, dass es sich bei diesen gesetzlich vorgesehenen Bedingungen nicht um eine formelle Gültigkeitsvoraussetzung der Ladung der Parteien vor die Schlichtungskommission selbst handelt, sondern nur um eine Modalität für dessen Bekanntgabe. Wird diese also nicht beachtet, hat dies nicht die Nichtigkeit des Aufrufes zur Folge, sofern andere Mitteilungsformen verwendet wurden, die gleichfalls geeignet erscheinen, die Kenntnisnahme der Ladung zu garantieren. Die geladenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erscheinen vor der Schlichtungskommission der Provinz und versuchen, unter dem wachsamen Auge der Kommission, alternative Lösungen zur Entlassung zu finden. In dieser Sitzung können sich die Parteien von den Gewerkschaften, denen sie angehören, den betrieblichen Arbeiterinteressenvertretungen (*rappresentanza sindacale aziendale*), einem Anwalt oder einem Arbeitssachverständigen betreuen lassen. Die Anwesenheit des Anwalts während des präventiven außergerichtlichen Schlichtungsverfahrens erscheint deshalb als besonders angebracht, da die neue Gesetzesbestimmung vorsieht, dass *„das Verhalten der Parteien, so wie es auch aus dem von der Schlichtungskommission der Provinz verfassten Protokoll und dem von ihr unterbreiteten Schlichtungsvorschlags hervorgeht, vom Richter für die Bestimmung der Höhe des Schadenersatzes nach Artikel 18, Absatz 7, Gesetz Nr. 300/1970 und für die Anlastung der Prozessspesen nach den Artikeln 91 und 92 ZPO beurteilt wird“* (Art. 7, Absatz 8, Gesetz Nr. 604/1966). Das vor der Kommission anhängende Schlichtungsverfahren wird innerhalb 20 Tagen ab Zustellung der Vorladung durch die D.t.L. an die Parteien beendet, außer diese befinden es für zweckmäßig, das Verfahren in Hinblick auf eine einvernehmliche Lösung weiterzuführen.

Falls der Schlichtungsversuch zu keinem Ergebnis führt, also keine Einigung zwischen den Parteien über eine alternative Lösung erzielt wird, oder auf jeden Fall nach Ablauf der Frist von 7 Tagen ab Erhalt von Seiten der D.t.L. der Mitteilung des Arbeitgebers, kann letzterer Arbeitgeber dem Angestellten die Entlassung bekanntgeben. Der fehlgeschlagene Schlichtungsversuch vor der eigens dafür eingerichteten Kommission ist somit unabdingbare Voraussetzung für die Entlassung aus einem objektiv berechtigten Grund. Der Ablauf der erwähnten 7-Tagesfrist hingegen könnte sich insofern negativ für den Arbeitnehmer auswirken, als dass eine eventuelle Verspätung, Unterlassung oder Verhinderung der Kommission in der Leitung des Schlichtungsverfahrens den Unternehmer zur Entlassung berechtigt, ohne dass die betroffene Partei die Möglichkeit hatte, ihrem Arbeitgeber gegenüberzustehen und unter der führenden Hand der Kommission eine einvernehmliche Lösung auszuhandeln.

Falls der Schlichtungsversuch zu einem positiven Ergebnis führt und eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses erzielt wurde, hat der entlassene Arbeitnehmer das Recht auf die fürsorgliche Arbeitslosenrente (*trattamento previdenziale per la disoccupazione*), die von der Sozialversicherung für die Beschäftigung (*assicurazione sociale per l'impiego*: ASpl) ausbezahlt wird. Das Reformgesetz richtet mit Wirkung ab dem 1. Jänner 2013 die ASpl ein, die den

„Arbeitnehmern, die unfreiwillig ihre Beschäftigung verloren haben“ eine monatliche Arbeitslosenrente entrichtet (Art. 2, Absatz 1, Gesetz Nr. 92/2012). Daraus folgt, dass jene Angestellten, deren Arbeitsverhältnis aufgrund der von ihnen eingereichten Kündigung oder aufgrund einer einvernehmlichen Auflösung beendet wurde, keinen Anspruch auf die Arbeitslosenrente haben, da die Beendigung nicht unfreiwillig ist. Von der Ausnahme ausgeschlossen - und somit wieder der Regel unterworfen - sind eben jene einvernehmlichen Auflösungen des Arbeitsverhältnisses, die im Rahmen des präventiven Schlichtungsverfahrens nach Art. 7 des Gesetzes vom 15. Juli 1966, Nr. 604, getätigt wurden, sodass der (einvernehmlich) entlassene Arbeitnehmer die Arbeitslosenrente der ASpl beziehen kann (Art. 2, Absatz 5, Gesetz Nr. 92/2012). Diese Möglichkeit steigert die Attraktivität des Schlichtungsverfahrens enorm und trägt zu einer einvernehmlichen Lösungsfindung zwischen den Parteien vor der Kommission bei.

Art. 1, Absatz 41, des Reformgesetzes Nr. 92/2012 schreibt der nach Scheitern des Schlichtungsversuches vorgenommenen Entlassung aus einem objektiv berechtigten Grund rückwirkende Wirkung zu, sodass das Arbeitsverhältnis mit dem Tag der Mitteilung des Arbeitgebers an die D.t.L. als beendet gilt. Der Gedanke, der dieser Bestimmung zugrunde liegt, liegt im Bestreben, rein strategische und als Vorwand genutzte Krankschreibungen seitens des Arbeitnehmers während der Kündigungsfrist zu verhindern. Nach Art. 2110 ZGB setzen Krankheit, Arbeitsunfall, Schwanger- und Mutterschaft das Arbeitsverhältnis aus, sodass der Arbeitnehmer, dem die Entlassung entsprechend der Kündigungsfrist mitgeteilt wurde, die Wirkung derselben und somit die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Belieben (wenn auch stets innerhalb des periodo di comperto) hinauszögern könnte. Ein solches behinderndes Vorhaben des Angestellten wird von der rückwirkenden Wirkung der Entlassung bereits im Keim erstickt.