

Anfechtbarkeit der Entlassung aus einem objektiv berechtigten Grund.

Vor der Reform sah die Rechtsordnung zwei strikt voneinander getrennte Arten des Rechtsschutzes im Falle einer unrechtmäßigen – also nichtigen, unwirksamen oder aufhebbaren - Entlassung vor: 1) die Wiedereinstellung des Arbeitnehmers in Verbindung mit der Schadensersatzleistung und der Entrichtung der Sozialbeiträge einerseits (Art. 18 Gesetz Nr. 300/1970) und 2) die Neueinstellung des Arbeitnehmers als Alternative zur Schadensersatzleistung andererseits (Art. 8 Gesetz Nr. 604/1966). Diese beiden Schutzbestimmungen fanden nach dem Kriterium der Betriebsgröße Anwendung, wonach der sog. reale Schutz nach Art. 18 des Arbeiterstatus für jene Arbeitnehmer griff, die in Betrieben mit mehr als 15 Angestellten beschäftigt sind, und der sog. obligatorische Schutz nach Art. 8 Gesetz Nr. 604/1966 in Betrieben mit weniger als 15 Angestellten geltend gemacht werden konnte (Art. 2 des Gesetzes vom 11. Mai 1990, Nr. 108).

Die Reform Fornero lässt die eben genannten Anwendungskriterien unverändert, sodass die Betriebsdimension immer noch das unterscheidende Element für die Anwendbarkeit der gesetzlich vorgesehenen Schutzmechanismen darstellt. Unverändert bleiben auch die Anfechtungsgründe, sodass die Nichtigkeit, die Unwirksamkeit und die Aufhebbarkeit der Entlassung ihre Ursache in denselben Mängeln wie vor der Reform finden (Art. 18 Gesetz Nr. 300/1970, Art. 2 Absatz 3 und Art. 8 Gesetz Nr. 604/1966).

Dies bedeutet, dass auch nach der Reform Fornero in Betrieben mit bis zu 15 Angestellten der obligatorische Schutz bei unbegründeten und somit aufhebbaren Entlassungen (ohne wichtigen oder subjektiv bzw. objektiv berechtigten Grund) Anwendung findet. Art. 8 des Gesetzes Nr. 604/1966 sieht in solchen Fällen zwei alternative Rechtsfolgen vor. Der Arbeitgeber kann zwischen der Neueinstellung des Arbeitnehmers oder – alternativ dazu – der Schadensersatzleistung in Höhe von 2,5 bis 6 Monatsgehältern wählen.

Eine einschneidende Neuregelung hingegen haben die Rechtsfolgen der unrechtmäßigen Entlassung in Betrieben mit mehr als 15 Angestellten erfahren.

Vorweg sei bemerkt, dass die Regierung Monti, die in Zeiten der Wirtschaftskrise eingesetzt wurde, den Rechtsschutz vor unrechtmäßigen Entlassungen in Betrieben mit mehr als 15 Angestellten abgeschwächt hat, sodass es dem Arbeitgeber erleichtert wurde einen seiner Beschäftigten aus legitimen Gründen zu entlassen.