



Georg Ambach

Das Entlassungsverbot
und mögliche Lösungen



Die Auflösung der Arbeitsverhältnisse

Verschiedene Auflösungsarten der Arbeitsverhältnisse im Allgemeinen:

- Entlassung aus einem wichtigen Grund;
- Entlassung aus einem subjektiv gerechtfertigten Grund;
- Entlassung wegen Nichtbestehen der Probezeit;
- Entlassung aus einem objektivgerechtfertigten Grund (**das Entlassungsverbot greift bei dieser Entlassungsart**);
- Kündigung/Kündigung aus einem wichtigen Grund;
- Einvernehmliche Auflösung;



Die Entlassungsarten aus einem objektiven Rechtfertigungsgrund

- kollektive Entlassungen, die im Sinne der Verfahren laut Artikel 4, 5, und 24 des Gesetzes Nr. 223/1991 (Mobilitätsverfahren) durchgeführt werden;
- Einzelentlassungen und/oder mehrere Einzelentlassungen laut Artikel 7 des Gesetzes Nr. 604/1966 (Forneroritus);
- Entlassungen laut Artikel 3 des Gesetzes Nr. 604/1966;



Entlassungen aus objektiven Gründen

- Entlassung wegen Auftragsmangel und/oder Absatzrückgang;
- Entlassung infolge Liquiditätsprobleme;
- Entlassung infolge der Auslagerung einer bestimmten Tätigkeit;
- Entlassung wegen Stellenabbau (soppressione)
- Entlassung wegen Überschreitung der Platzerhaltungsfrist;
- Entlassung wegen psychisch physischer Unmöglichkeit die Ausübung der Arbeitsleistung fortzusetzen;
- Entlassung wegen Einstellung der Betriebstätigkeit



Was sagt die europäische Kommission?

In der Zwischenzeit hat die Europäische Kommission den Mitgliedsstaaten in einer ihrer Empfehlungen vom 2. Juni 2021 mitgeteilt, dass das Entlassungsverbot kontraproduktiv ist, da es die erforderliche Angleichung der Arbeitskraft auf Betriebsebene hemmt. («il divieto di licenziamento si presenta controproducente in quanto ostacola il necessario adeguamento della forza lavoro a livello aziendale»).



Die Neuigkeiten des G.D. Nr. 41/2021

Die Bestimmung, welche im „decreto sostegni“ enthalten ist, sieht derzeit die Beendigung des Entlassungsstopps infolge eines objektiven Entlassungsgrundes vor und zwar:

- mit Wirkung vom 1° Juli für Betriebe, welche in den Anwendungsbereich der Sonderlohnausgleichskasse fallen (Artikel 8, Absatz 8 des G.D. Nr. 41/2021);
- mit Wirkung vom 1° November für Betriebe, welche die ordentliche Leistung des FIS, die bilateralen alternativen Solidaritätsfonds, die außerordentliche Lohnausgleichskasse und die Lohnausgleichskasse in der Landwirtschaft CISOA beantragen (articolo 8, comma 10 D.L. n. 41/2021);



Was passiert mit den Arbeitgebern, die sich im Anwendungsbereich der Sonderlohnausgleichskasse und der ordentlichen Lohnausgleichskasse befinden (Artikel 11 und 21 des Gv.D. Nr. 148/2015) und welche lt. Artikel 8, Absatz 9 des G.D. Nr. 41/2015, umgewandelt in das Gesetz Nr. 69/2021, mit Wirkung ab dem 1. Juli 2021 Entlassungen aus objektiven Gründen durchführen könnten aber die ordentliche Lohnausgleichskasse (CIGO) bzw. die Sonderlohnausgleichskasse (CIGS) beantragen?

- In diesem Fall bleiben dem Arbeitgeber die Verfahren lt. Artikel 4,5 und 25 des Gesetzes Nr. 223/1991, sowie die Verfahren lt. Artikel 3 und 7 des Gesetzes Nr. 604/1966, für die Dauer des innerhalb bis zum 31.12.2021 genossenen Lohnausgleichsverfahren versperrt.



Ausnahmeregelungen für objektiv gerechtfertigte Entlassungen

- Entlassungen, infolge der definitiven Betriebseinstellung;
- Entlassungen, infolge der definitiven Betriebseinstellung als Folge der Liquidierung der Gesellschaft, ohne Betriebsweiterführung, auch nicht teilweise, wonach eine Betriebsabtretung oder eine Abtretung eines Betriebszweiges lt. Artikel 2112 BGB vorliegen könnte;
- Entlassungen infolge kollektiver Betriebsabkommen mit den vertretungsstärksten Gewerkschaftsorganisationen auf nationaler Ebene für interessierte Arbeitnehmer unter Berücksichtigung einer Austrittsentschädigung;



Ausnahmeregelungen für objektiv gerechtfertigte Entlassungen

- Entlassungen infolge der Konkurserklärung, falls auch die vorläufige Unternehmenstätigkeit nicht vorgesehen ist, sondern die Einstellung der Betriebstätigkeit;