

Ab dem 24. November (Gesetz 183/2010) tritt die neue Regelung in Kraft

Vieles neu bei Arbeitsstreitfällen

- 1) Kürzere Fristen um einen Streitfall anzustrengen
- 2) Der Schlichtungsversuch ist nicht mehr verpflichtend, sondern nur mehr fakultativ
- 3) Die Rolle der Schiedsgerichte wird aufgewertet

Einige Daten:

- in Italien werden jährlich rund 400.000 arbeits- und sozialrechtliche Verfahren angestrengt
- ein Arbeitsstreitfall zieht sich ca. Zweinhalb Jahre hin, und wenn die Entscheidung bis zum Kassationsgerichtshof hingezogen wird, sogar bis zu sieben Jahre

1) Kürzere Fristen in bestimmten Fällen

Wichtig: die Anfechtung von Entlassungen, Versetzungen, Befristung von Arbeitsverträgen oder des Rücktritts des Auftraggebers bei Projektverträgen muss innerhalb von 60 Tagen erfolgen. **Der Zeitraum um die Schlichtung einzuleiten bzw. den Arbeitsrichter anzurufen wird drastisch verkürzt von 5 Jahren auf 270 Tage ab dem Datum der Anfechtung.**

2) Der Schlichtungsversuch ist nicht mehr verpflichtend

Bevor der Arbeitsrichter angerufen werden kann, muss derzeit ein Schlichtungsversuch vorgenommen werden. Mit der neuen Regelung ist der Schlichtungsversuch nur mehr eine Option der beiden Seiten.

Fakultativer Schlichtungsversuch: Zeiten und Modalitäten:

- 1) Wenn eine Seite beim Schlichtungsversuch nicht erscheint bzw. es beim Schlichtungsversuch zu keiner Einigung kommt, dann muss laut neuem Gesetz innerhalb von 60 Tagen der Richter angerufen werden (vorher waren es 270 Tage);
- 2) Wenn die Gegenseite diesen Weg der Lösung von Arbeitsstreitfällen akzeptiert, muss sie in jedem Fall innerhalb von 20 Tagen eine schriftliche Stellungnahme zum Fall abgeben. Sollte der Schlichtungsversuch scheitern, muss die Kommission einen schriftlichen Schlichtungsvorschlag verfassen. Wird der Gerichtsweg beschritten, muss der Richter diesen berücksichtigen.

Die Schlichtung kann, im Gegensatz zur vorhergehenden Regelung, bei mehrteiligen Streitfällen auch einzelne Streitpunkte betreffen.

Der Arbeitsrichter muss zukünftig bei Entlassungen seinen Ermessensspielraum einschränken und sich ausschließlich an die kollektivvertraglichen Bestimmungen halten.

Die beiden Seiten können im Falle von einer fehlgeschlagenen Schlichtung auch der Schlichtungskommission das Mandat übertragen, den Streitfall schiedsgerichtlich zu lösen.

Die Schlichtungskommission besteht aus drei Mitgliedern:

1. dem Vorsitzenden (der Direktor des Amtes für Arbeitsservice oder eines von ihm ernannten Vertreters, ein pensionierter Staatsanwalt etc.);
2. ein Vertreter des Arbeitnehmers
3. ein Vertreter des Arbeitgebers

3) Schiedsgericht

Das Schiedsgericht ist ein außergerichtlicher zivilrechtlicher Weg, um einen Arbeitsstreit zu lösen. Eine besondere Rolle kommt dabei dem "Schiedsrichter" zu.

Nur wenn beide Seiten einverstanden sind, können sie ein Schiedsgericht anrufen. Das vom Schiedsgericht gefällte Urteil ist endgültig (Ausnahme Formfehler), der Rechtsweg kann nicht mehr beschritten werden.

Die Schiedsgerichtsklausel (“clausola compromissoria”)

Sie sieht zwingend die Streitbeilegung bei einem Schiedsgericht vor. Unterzeichnet ein Arbeitnehmer die Schiedsgerichtsklausel, verzichtet er bei eventuellen zukünftigen Streitfällen auf den Gerichtsweg. Diese Klausel darf nicht vor Beendigung der Probezeit vereinbart werden (oder 30 Tage nach Beginn des Arbeitsverhältnisses wenn keine Probezeit vereinbart ist).

Diese Klausel muss aber erst von einem interkonföderalen Abkommen oder von den Kollektivverträgen geregelt werden. Die Sozialpartner auf gesamtstaatlicher Ebene haben 12 Monate um ein entsprechendes Abkommen zu treffen. Wenn auch die Vermittlung des Arbeitsministers nach weiteren sechs Monaten zu keiner Einigung führt, wird diese Materie vom Arbeitsministerium per Dekret geregelt.

Solange keine sozialpartnerschaftlichen bzw. ministeriellen Abkommen vereinbart werden, kann die Schiedsgerichtsklausel angefochten und für ungültig erklärt werden.

Die Schiedsgerichtsklausel gilt nicht bei Streitfällen wegen Entlassungen.

Kommissionen zur Zertifizierung von Arbeitsverträgen

Diese Einrichtung hat die Aufgabe, individuelle Arbeitsverträge zu beglaubigen und somit die Zahl der Arbeitsstreitigkeiten zu verringern.

Die Kommission sind vom “Biagi-Gesetz” eingeführt worden und werden nur tätig, wenn sie von beiden Seiten angerufen werden. In Südtirol sind noch keine solchen Kommissionen eingerichtet worden, obwohl sie sei es für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber nützlich sein könnten. So könnten viele Arbeitsstreitigkeiten vermieden werden, die nur deswegen entstehen, weil die Vertragspartner die gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen nicht ausreichend kennen.

Bewertung

- Das Gesetz ist insgesamt positiv, weil die Arbeitsstreitfälle schneller gelöst werden müssen.
- Die Aufwertung der Schiedsgerichte kann eine große Chance für die Arbeitnehmer sein, weil sie schneller eine Entscheidung erwirken können ohne Gerichtsspesen fürchten zu müssen.
- Die Intervention der CISL hat einige Punkte des ursprünglichen Gesetzes verbessert
- Die Schiedsgerichtsklausel, die ursprünglich bei Arbeitsbeginn unterschrieben werden sollte, ist entschärft worden.
- Die Arbeitnehmer müssen wissen, dass die Fristen, um seine Interessen durchzusetzen, von fünf Jahren auf 9 Monate verringert worden sind.

Nb.

Das Gesetz hat zweieinhalb Jahre gebraucht um in Kraft zu treten. Der Staatspräsident hatte das vom Parlament bereits verabschiedete Gesetz im April 2010 an die Kammer rückverwiesen.