

Italienisches Arbeitsrecht

Es ist darauf hinzuweisen, dass die nachfolgenden Ausführungen nur einen summarischen Überblick zu grundsätzlichen Fragen des italienischen Arbeitsrechts bieten sollen, im konkreten Einzelfall aber ist es unabdingbar, eine Beratung durch einen im italienischen Recht kompetenten Rechtsanwalt in Anspruch zu nehmen.

Von erheblichem Interesse ist gerade für deutsche Unternehmen mit Niederlassungen in Italien das italienische Arbeitsrecht, bei welchem es doch erhebliche Unterschiede zum deutschen Arbeitsrecht gibt. Aufgrund der nahezu 20jährigen Erfahrung unserer Kanzlei können wir Ihnen die kompetente Vertretung im Bereich des italienischen Arbeitsrechts gewährleisten, sei es bezüglich der Erstellung von Arbeitsverträgen, der Vertretung in Schiedsverfahren oder gerichtlichen Verfahren sowie aber auch bei der Umstrukturierung des italienischen Unternehmens.

I. Erstellung von Arbeitsverträgen

Insbesondere bei der Erstellung von Arbeitsverträgen bedarf es bereits profunder Kenntnisse des italienischen Arbeitsrechts, um überhaupt entscheiden zu können, ob beispielsweise ein deutscher Entsendevertrag geschlossen werden sollte oder nicht doch besser ein sich am italienischen Recht orientierender Arbeitsvertrag. Hierbei ist auf die in Italien geltende weitergehende Bindungswirkung der Tarifverträge zu verweisen, da diesen Gesetzeskraft zukommt und sie somit auch für Nichtmitglieder der unterzeichnenden Tarifparteien verbindlich sind

Gleichzeitig müssen aber selbstverständlich bei Anwendung der italienischen Vorschriften die dortigen Besonderheiten bzw. Abweichungen vom deutschen Recht berücksichtigt werden, insbesondere bezüglich Kündigung, Probezeit, aber auch der in Italien wichtigen Einstufung des Arbeitnehmers hinsichtlich seiner Position und der genauen Beschreibung seines Aufgabenbereichs. Gerne stehen wir zur Verfügung bezüglich der Beratung zur Ausgestaltung eines solchen Vertrages und der Erstellung desselben in deutscher und italienischer Sprache.

II. Sonderfall: Dirigente/leitender Angestellter

Eine Besonderheit ist im italienischen Recht gegeben bei dem leitenden Angestellten, den sogenannten dirigenti. Diese haben eine herausgehobene Position in den italienischen Unternehmen, was sich zum einen darin äußert, dass sie zum einen leichter gekündigt werden können als gewöhnliche Arbeitnehmer, zum anderen aber dies auch höhere Kostenrisiken mit sich bringt. So ist es durchaus möglich, dass aufgrund der Nichteinhaltung der konkreten Kündigungsfrist sowie einer möglichen fehlenden Rechtfertigung für die Kündigung (z. B. bei fehlendem Vertrauensverhältnis ohne konkrete Verfehlungen des dirigente) Beträge von bis zu drei Jahresgehältern erreicht werden, die als Schadenersatz zu zahlen sind.

Es empfiehlt sich in diesem Bereich daher, im Falle einer Streitigkeit direkte Verhandlungen mit dem dirigente aufzunehmen und hier möglichst eine außergerichtliche Einigung zu erzielen. Derartige Verhandlungen, auch direkt vor Ort in Italien, werden persönlich durch den Kanzleigründer Herrn Rechtsanwalt und Avvocato Dr. Reiß wahrgenommen, der in diesem Bereich einen erheblichen Erfahrungsschatz aufweisen kann. Hierbei besteht oftmals die Möglichkeit, zeit- und kostenintensive Verfahren zu vermeiden.

III. Umstrukturierung Unternehmen

Im Falle der Umstrukturierung eines italienischen Unternehmens, das beispielsweise durch eine deutsche Gesellschaft erworben wurde, ist unbedingt anwaltliche Unterstützung angezeigt. Dies bereits aufgrund des starken italienischen Kündigungsschutzes, der es selbst in Krisenzeiten erheblich erschwert, die Belegschaft zu reduzieren bzw. die Aufgaben anderweitig zu verteilen und Mitarbeiter auf andere Posten zu versetzen.

Auch in diesen Fällen stehen wir Ihnen begleitend bei der Umstrukturierung zur Seite.

Richtig beraten kann hier letztlich nur, wer sich in beiden Rechtsordnungen, sowohl in Deutschland als auch in Italien auskennt und somit die Unterschiede benennen und auf potentielle Gefahren hinweisen kann, an welche der Mandant gar nicht denken wird, da ihm das Gefahrenpotential gar nicht bewusst sein kann mangels eines Bewusstseins für eine Abweichung von den ihm bekannten Regelungen. Dies aber ist bei uns nachweislich der Fall, da wir seit nahezu 20 Jahren im deutsch-italienischen Rechtsverkehr tätig sind.