

Entlassungen in Kleinbetrieben

Nicht immer leicht, aber doch möglich

Kleinbetriebe mit bis zu 15 Mitarbeitern können Mitarbeiter leichter entlassen als größere. Aber bestimmte Regeln sind zu beachten.

Bozen – Eine Entlassung in zeitlich unbegrenzten Arbeitsverhältnissen muss grundsätzlich immer begründet werden, wobei die Begründung vom betroffenen Arbeitnehmer angefochten werden kann. Es sind zwei Arten von Begründungen zu unterscheiden: solche aus objektiven Gründen und die anderen aus subjektiven Gründen.

Objektive Gründe: Dazu gehört die Auflassung der Tätigkeit oder auch das Wegfallen eines bestimmten Arbeitsplatzes (z.B. durch Umstrukturierung oder technische Neuerungen) oder auch wirtschaftliche Schwierigkeiten wie etwa Umsatzeinbrüche.

Subjektive Gründe liegen hingegen grundsätzlich im Verhalten der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz (Alkoholprobleme, ständige Arbeitsfehler, Diebstahl usw.).

Beide Formen der Begründung müssen den Arbeitnehmern bei der Entlassung schriftlich mitgeteilt werden. Die Arbeitnehmer können diese Begründungen anerkennen oder auch nicht; im letzteren Falle entsteht ein Arbeitsstreitfall. Ob nun eine Begründung hauptsächlich aus subjektiven Gründen für eine Entlassung ausreicht, ist ein umstrittenes Thema. Tatbestände können sein: Unentschuldigtes Verlassen des Arbeitsplatzes, Nichtbefolgung von Anweisungen der Betriebsleitung bzw. Verweigerung der vertraglichen Arbeitsleistung, mangelnder Fleiß, mangelnde Verschwiegenheit über betriebliche Dinge, Ungehorsam und Verstöße gegen die Treuepflicht gegenüber dem Unternehmen.

In Bezug auf die Schwere der Vergehen unterscheidet die Gesetzgebung zwischen rechtfertigendem Motiv („giustificato motivo“) und schwerwiegendem Grund („giusta causa“); bei ersterer Bewertung muss bei der Entlassung die Kündigungsfrist eingehalten werden, bei der zweiten kann die Entlassung fristlos erfolgen.

Bei Entlassungen aus objektiven Gründen muss der Betrieb Beweise für wirtschaftliche Schwierigkeiten, Umstrukturierungen u. dgl. erbringen, welche zu Entlassungen führen. Bei den aus subjektiven Gründen durchzuführenden Entlassungen ist es wichtig, dem/den Arbeitnehmer/n vor Entlassung ein oder besser noch mehrere Mahnschreiben über deren Vergehen in beweisbarer Form zuzustellen (etwa durch Einschreibebrief) und sie aufzufordern, sich innerhalb einer Frist von mindestens fünf Tagen zu rechtfertigen oder sich jedenfalls zu äußern. Die Rechtfertigung oder Rückäußerung muss vom Arbeitgeber nicht anerkannt werden. Entlassungen ohne Vorhaltung können für unwirksam erklärt werden.

Im Falle von Meinungsverschiedenheiten über die Gründe für die Entlassung kann vor dem Gang zum Gericht eine bei den Arbeitsämtern angesiedelte Schlichtungskommission angerufen werden. Ist dies erfolglos oder wird gar keine Schlichtung versucht, entscheidet der Richter. Erkennt dieser die Gründe als stichhaltig an, ist die Entlassung wirksam. Im gegenteiligen Fall gilt für Betriebe mit bis zu 15 Arbeitnehmern, dass der Arbeitgeber die Entlassung trotzdem durchziehen und sich mit einer Entschädigungszahlung „freikaufen“ kann, die von 2,5 bis 6 mal höher ist als das letzte Bruttomonatsgehalt. Es liegt an den Richtern, die genaue Höhe dieser Entschädigungszahlung unter Berücksichtigung insbesondere auch des Dienstalters und der oft sehr unterschiedlichen Besonderheit der Tatbestände festzulegen.

Eine Pflicht zur Wiedereinstellung – wie sie für Betriebe mit 16 oder mehr Arbeitnehmern in Anwendung des berühmten Artikels 18 des noch geltenden Arbeiterstatuts besteht, gibt es für Kleinbetriebe nicht. (hw)