



Wirtschaft quer

von Stefan Perini – Direktor AFI

Der Jobs Act stellt ein umfassendes Maßnahmenpaket zur Überholung der Arbeitsverträge und zur Unterstützung von Arbeitgebern dar mit dem Ziel, Arbeitsplätze zu schaffen. In Italien existieren fast 50 Arten von atypischen Arbeitsverträgen, welche nach und nach eingeführt worden sind und die nicht gerade für Rechtssicherheit sorgen. Der Jobs Act soll diese Vielfalt an Arbeitsverträgen ablösen und durch eine neue Variante ersetzen - den unbefristeten Arbeitsvertrag mit Aussetzung des Kündigungsschutzes für die ersten drei Jahre. Zusammen mit steuerlichen Anreizen bzw. der Senkung der Lohnnebenkosten werden Unternehmen angehalten, neue Arbeitsplätze zu schaffen. Wie stehen die Chancen, dass diese Maß-



nahme greift und wenn ja, zu welchem Preis? Anstatt einer Probezeit von sechs Monaten würde sich der neue Angestellte maximal drei Jahre in einem „unsicheren“ Arbeitsverhältnis befinden, ohne Garantie auf Übernahme in eine feste Stelle, sollte sich der Arbeitgeber nicht dafür entscheiden. So könnte ein Anreiz für Unternehmen entstehen, zwar neue Arbeitsplätze zu schaffen, diese aber nur mit dieser neuen Art von Verträgen zu besetzen. Wieder und wieder. Denn in dem Unternehmen dürften nach dem Jobs Act nur 20% der Mitar-

Jobs Act – Wundermittel oder Illusion?

*Ministerpräsident Renzi hat seinen **Plan für die Wiederbelebung des Arbeitsmarktes** und die Vereinfachung der Arbeitsverträge - den sogenannten Jobs Act - medienwirksam angekündigt. Bereits das Konzept lässt **einige inhaltliche Fragen offen**.*

beiter einen befristeten Job haben, was bedeutet, dass das Unternehmen für eine gewisse Fluktuation unter den „Neuen“ sorgen müsste. Ein weiterer Punkt ist die Unantastbarkeit jener, die sich bereits in einem „alten“ unbefristeten Arbeitsverhältnis befinden und somit von dieser neuen Regelung nicht betroffen sind. Vorausgesetzt der Jobs Act würde in diesem Stil umgesetzt, könnte sich eine Zweiklassen-Arbeitnehmerschaft herausbilden. Die alteingesessenen sicheren Arbeiter und Angestellten und die neuen „Zirkulierenden“.

Schließlich sickert durch, dass die Möglichkeit des unbefristeten Arbeitsvertrags ohne Kündigungsschutz für die ersten drei Jahre nur für Neueinsteiger gelten soll. Hat jemand also bereits von diesen „Bonus“ Gebrauch gemacht, müsste der nächste Arbeitgeber, der diese Person einstellt, sofort einen unbefristeten Arbeitsvertrag anbieten. Und damit sind wir wieder am heutigen Punkt. Im Prinzip würde der Jobs Act die Problematik der Arbeitsuchenden nicht lösen, sondern nur drei Jahre nach hinten verschieben.