

**Mario Prudentino**, Rechtsanwalt, Partner bei Prudentino & Rhein in Hamburg, Tätigkeit als Gutachter für das italienische Arbeitsrecht bei deutschen Gerichten, bundesweite Dozententätigkeit, berät schwerpunktmäßig deutsche Unternehmen und Entscheider, die in Italien engagiert sind, in den Bereichen des italienischen Arbeitsrechts, der Compliance und Produkthaftung.



## Internationales Arbeitsstrafrecht

# Auswirkungen der italienischen Arbeitsmarktreformen auf den Compliance-Bereich

Nun ist sie durch, die Jahrhundertreform des Arbeitsrechts in Italien (Gesetz 92/2012). Sie stellt eine weitere Wegmarke im Rahmen einer Entwicklung dar, die krisenbedingt in kürzester Zeit reich an überraschenden Wendungen war, und u.a. die Themen Compliance, Arbeitssicherheit und Unternehmerhaftung betrafen.

In Italien ist das Thema Compliance ein „Muss“-Thema, weil Compliance durch das Gesetz 231/2001 für alle Unternehmen gesetzlich vorgeschrieben ist. Das Gesetz geht davon aus, dass dann, wenn ein Tatbestand aus dem (immer größer werdenden) Regelkatalog verwirklicht wurde, nicht nur die gesetzesspezifischen Sanktionen und/oder Strafen und/oder Bußgelder ausgelöst werden, sondern, *on top*, eine Sanktion gegen das Unternehmen aus dem Compliance-Gesetz. Es geht also um Unternehmensstrafrecht. Das Unternehmen muss übrigens seine Unschuld beweisen. Dieser Mechanismus ist – zu Recht – in der Literatur auf größte Vorbehalte gestoßen, weil es die Unschuldsvermutung beseitigt, ist aber geltendes Gesetz. Der Sanktionsapparat geht von Geldstrafe über Beschlagnahmungen, Verbot, mit der öffentlichen Hand Verträge zu schließen, bis hin zur Betriebsschließung. Ende 2007 wurde die Arbeitssicherheit in den Regelkatalog des Compliance-Gesetzes aufgenommen. Mithin kann ein schwerer Arbeitsunfall in Italien – neben der Tragödie im Einzelfall, die ein Unfall für den betroffenen Arbeitnehmer bedeuten kann – zu einer (On-Top-)Sanktion für das Unternehmen und für die Geschäftsführer und Entscheider führen, wenn die Vorgaben aus dem Gesetz nicht eingehalten wurden.

Das Gesetz sieht nämlich eine bestimmte Form der Enthftung vor, wenn das Unternehmen ein Regelwerk (*MOG Modello di Organizzazione e di Gestione*) vorweisen kann, welches die Arbeitssicherheit mit abdeckt, arbeitsrechtlich implementiert ist und fortlaufend aktualisiert wurde, sowie eine Überwachungsinstanz (*OdV Organismo di Vigilanza*) mit Fachberatern gebildet hat. Der Strafrichter (Sie haben richtig gelesen) prüft dann im Prozess zunächst autonom die *Geeignetheit* des Regelwerks. In der ThyssenKrupp-Entscheidung vom Turiner Landgericht aus 2011 (16,5 Jahre Straffhaft wegen eventualvorsätzlicher Tötung) wurde das Regelwerk wegen Formfehler gar nicht erst inhaltlich geprüft. Wird es dagegen als geeignet angesehen, die entsprechende Straftat zu verhindern, dann dreht sich die Beweislast um: nun muss wieder der Staatsanwalt beweisen, dass eine Verantwortung (= Schuld) des Unternehmens vorliegt. Die Vorstände haben also ein mehrfaches Interesse daran, arbeitssicherheitsrechtlich wirksame Compliance-Regeln aufzustellen: ein ureigenes (Absicherung gegenüber den Gesellschaftern,

Absicherung gegen Straffhaft), und ein gesellschaftseigenes (Absicherung der Gesellschaft gegenüber strafrechtlichen Sanktionen und gegenüber zivilrechtlichem Schadensersatz). Soweit die Geschäftsführung nicht die Erstellung eines Regelwerks vorantreibt, muss die Überwachungsinstanz (soweit schon vorhanden) einschreiten, und könnten die Gesellschafter beim Geschäftsführer Regress nehmen. Eine dem § 105 SGB VII (Beschränkung der Haftung der Unternehmer) vergleichbare Norm gibt es in Italien übrigens nicht. Im Gegenteil: Art. 26 Arbeitssicherheitsgesetz in der neusten Fassung *erweitert* den Schadensersatzanspruch eines verletzten Arbeitnehmers eines *Subunternehmers* auf den Auftraggeber. Und da sind wir schon beim nächsten Thema. Denn eine weitere Überraschung im Hinblick auf die Unternehmerhaftung ist, fast unbemerkt, im Frühjahr 2012 eingetreten.

*Zahlreiche Überraschungen warten im Compliance-Bereich auf Unternehmen, die in Italien tätig sind*

Der italienische Gesetzgeber hatte und hat seit jeher die Tendenz, Steuern und Sozialversicherungsbeiträge über das Arbeitsrecht „einzutreiben“. Erstmals geregelt wurde die gesamtschuldnerische Haftung des Haupt- und Subunternehmens für Gehalt und Sozialversicherungsbeiträge in Art. 1676 *Codice Civile*, danach durch

das Arbeitsgesetz 276/2003. Damit ist übrigens auch der Reinigungsdienst im Büro gemeint, man muss nicht gleich einen Baustellenbetrieb oder ein Logistikunternehmen im Kopf haben, aber für die gelten die Neuregelungen natürlich erst recht. Die Haftung wurde dann schrittweise erweitert: zunächst 2006 (Gesetz zur Bekämpfung der Steuerhinterziehung) auf die berufsgenossenschaftlichen Beiträge und die Einkommensteuer der Arbeitnehmer der Subunternehmer, um dann 2012 durch weitere Arbeitsgesetze zum großen Schlag auszuholen. Die Haftung wurde auf das in Italien gesetzlich vorgeschriebene entgeltungsgewandelte 15. Monatsgehalt ausgeweitet sowie auf die Mehrwertsteuer, dies alles für sämtliche Subunternehmen und ohne Summenbegrenzung nach oben. Die Sprengkraft der Neuregelungen dürfte sich unmittelbar erschließen. Im Grunde haftet nur noch das unterste Glied in der Kette nur für sich. Die Monti-Fornero-Reform hat zwar ein kleines Korrektiv eingeführt, mit dem der Auftraggeber das Vollstreckungsverfahren vorläufig einstellen lassen kann, solange nicht eine Befriedigung bei den Subunternehmern versucht wurde. Letztendlich entkommt er aber nicht. Hinsichtlich der Mehrwertsteuer und der Einkommensteuer kann sich der Hauptunternehmer enthaften, wenn er nachweist, „jede erdenkliche Vorsorge“ getragen zu haben, um die Hinterziehung (bei anderen) zu vermeiden. Wie man sieht, hat die Compliance auch hier Einzug gehalten. Den Paukenschlag sollte man nicht überhören.