



HAMBOORG.CITY

Piattaforma gratuita per stranieri in Germania

- ✓ Assistente 24/7 nella tua lingua
- ✓ Promemoria delle scadenze
- ✓ Scanner documenti ufficiali
- ✓ Calcolatori di prestazioni

hamboorg.city — è e resterà GRATUITO

Protezione dal licenziamento in Germania — Diritti e obblighi

Quando si applica la legge sulla protezione dal licenziamento, quali motivi di licenziamento sono ammissibili e come difendersi da un licenziamento.

Deutsche Begriffe: Kündigungsschutz | Kündigungsschutzgesetz | Sozialauswahl | Betriebsrat | Abmahnung | Sonderkündigungsschutz

Che cos'è la protezione dal licenziamento?

La **Kündigungsschutz** protegge i dipendenti dal **licenziamento arbitrario** da parte del datore di lavoro. La legge principale per questo è la **Kündigungsschutzgesetz (KSchG)**. Assicura che un licenziamento sia consentito solo per **motivi specifici**.

Quando si applica la Kündigungsschutzgesetz?

KSchG si applica quando **entrambi** i requisiti sono soddisfatti:

1. L'azienda ha **più di 10 dipendenti** (posizioni a tempo pieno; il lavoro part-time conta proporzionalmente)
2. Siete stati occupati **più di 6 mesi** (periodo di prova superato)

Importante: Nelle **piccole aziende** (10 o meno dipendenti), KSchG **non si applica** — il datore di lavoro può licenziare più facilmente (ma non in modo discriminatorio!).

Quali motivi di licenziamento sono ammissibili?

KSchG consente tre tipi di motivi di licenziamento:

1. Licenziamento per motivi organizzativi

Il datore di lavoro deve **ridurre le posizioni** a causa di:

- **Calo degli ordini** — meno lavoro disponibile
- **Ristrutturazione** — chiusura o fusione di un reparto
- **Chiusura della sede**
- **Outsourcing** — trasferimento dei compiti a società esterne

Sozialauswahl: Il datore di lavoro deve determinare quali dipendenti hanno meno bisogno di protezione:

Criterion	Maggiore protezione
Anzianità di servizio	Anzianità più lunga = maggiore protezione
Età	Dipendenti più anziani = maggiore protezione
Obblighi di mantenimento	Figli, coniuge = maggiore protezione
Grave disabilità	GdB \geq 50 = maggiore protezione

2. Licenziamento per motivi personali

Il dipendente **non può più prestare le proprie prestazioni**, ad esempio:

- **Malattia a lungo termine** — se non è prevedibile un miglioramento nel prossimo futuro
- **Frequenti assenze brevi** — se le assenze sono costantemente elevate (più di 6 settimane/anno per 3+ anni)
- **Perdita del permesso di lavoro** — per i cittadini stranieri, se il titolo di soggiorno non viene rinnovato
- **Perdita della patente di guida** — se la posizione richiede una patente di guida

Attenzione: Il licenziamento per motivi di malattia è **molto difficile** per il datore di lavoro. Deve effettuare un **programma di reinserimento lavorativo (BEM)** prima di procedere al licenziamento.

3. Licenziamento per motivi di comportamento

Il dipendente **viola** i suoi obblighi contrattuali, ad esempio:

- **Assenza ingiustificata**
- **Rifiuto di lavorare**
- **Furto** (anche minore!)
- **Insulto** a superiori o colleghi
- **Alcol/droghe** sul luogo di lavoro

- **Molestie sessuali**

- **Abuso di dati**

Abmahnung: Solitamente il datore di lavoro deve **ammonire** prima di un licenziamento per motivi comportamentali — cioè un avvertimento scritto del comportamento scorretto e delle sue conseguenze. Solo se **ripetuto** si può licenziare.

Eccezione: In caso di **violazioni gravi** (es. furto, violenza), è possibile il **licenziamento immediato** senza avvertimento preliminare.

Sonderkündigungsschutz

Certi gruppi di persone godono di **protezione speciale**:

Gruppo di persone	Protezione
Donne incinte	Licenziamento vietato (dalla gravidanza fino a 4 mesi dopo il parto)
Congedo parentale	Licenziamento vietato (dalla notifica, massimo 8 settimane prima dell'inizio)
Persone con grave disabilità (GdB \geq 50)	Richiesta l'approvazione dell'ufficio di integrazione
Membri di Betriebsrat	Licenziamento solo per causa giustificata + approvazione di Betriebsrat
Responsabili della protezione dei dati	Licenziamento solo per causa giustificata
Protezione della maternità	Licenziamento vietato (periodo di protezione + 4 mesi dopo il parto)
Apprendisti (dopo il periodo di prova)	Licenziamento solo per causa giustificata
Militari di leva	Licenziamento vietato

Abmahnung — il cartellino giallo

Che cos'è una Abmahnung?

L'Abmahnung è un **avvertimento formale** del datore di lavoro. Deve contenere:

- 1. Comportamento scorretto specifico** — cosa, quando, dove (non: "Arrivi sempre in ritardo")
- 2. Richiesta di miglioramento** — cosa il dipendente deve cambiare
- 3. Minaccia di conseguenze** — "In caso di ripetizione, sarà licenziamento"

I vostri diritti

- Potete scrivere una **controreplica** (sarà aggiunta al fascicolo del personale)
- Potete **impugnare** l'avvertimento (se ingiustificato)
- Dopo **2-3 anni** senza ulteriori violazioni, l'avvertimento deve essere rimosso dal fascicolo

Termine di licenziamento

Termini di licenziamento previsti dalla legge (§ 622 BGB)

Periodo di occupazione	Termine di licenziamento (datore di lavoro)
Periodo di prova	2 settimane
Fino a 2 anni	4 settimane al 15 o alla fine del mese
2 anni	1 mese alla fine del mese
5 anni	2 mesi alla fine del mese
8 anni	3 mesi alla fine del mese
10 anni	4 mesi alla fine del mese
12 anni	5 mesi alla fine del mese
15 anni	6 mesi alla fine del mese
20 anni	7 mesi alla fine del mese

Contratto collettivo o contratto di lavoro possono prevedere **termini più lunghi** — ma mai più brevi (eccetto nel periodo di prova).

Licenziamento immediato (§ 626 BGB)

In **casi gravi**, il rapporto di lavoro può essere **risolto immediatamente** (senza termine):

- **Causa giustificata** richiesta (es. furto, violenza, grave insulto)
- Deve essere effettuato **entro 2 settimane** dalla scoperta della causa
- Si applica a **entrambe le parti** — il dipendente può anche risolvere immediatamente (es. in caso di molestie, mancato pagamento dello stipendio)

Cosa fare in caso di licenziamento?

Agite immediatamente!

1. Controllate il licenziamento — È per iscritto? Il termine è corretto? È stato sentito il Betriebsrat?

2. Rispettate la scadenza di 3 settimane — Presentate ricorso al tribunale del lavoro **entro 3 settimane!**

3. Avvisate l'agenzia del lavoro — **Entro 3 giorni** dal ricevimento del licenziamento, registratevi come disoccupato!

4. Contattate un avvocato — avvocato specializzato in diritto del lavoro, sindacato o consulenza migratoria

5. Richiedete il certificato di lavoro — Vostro diritto a un certificato qualificato

Ricorso al tribunale del lavoro

- **Costi:** Ogni parte paga il proprio avvocato (nessun rimborso, nemmeno se vince)
- **Assistenza per le spese processuali:** Con reddito basso, lo stato copre i costi
- **Seduta di conciliazione:** In circa il 60% dei casi si raggiunge un accordo (spesso con compensazione)
- **Durata:** Prima istanza circa 3-6 mesi

Betriebsrat — il vostro scudo di protezione

Il **Betriebsrat** deve essere **sentito** prima di qualsiasi licenziamento (§ 102 BetrVG). Un licenziamento senza audizione di Betriebsrat è **nullo!**

Il Betriebsrat può:

- **Approvare** — il licenziamento viene eseguito
- **Esprimere obiezioni** — il licenziamento può comunque essere eseguito
- **Opporsi** — il dipendente ha il **diritto di continuare a lavorare** fino al verdetto del tribunale del lavoro

Consigli per gli stranieri

1. Termine di 3 settimane — il più importante! Presentate ricorso, altrimenti il licenziamento è valido

2. Controllate il titolo di soggiorno — Il licenziamento potrebbe incidere sul vostro status

3. Iscrivetevi a un sindacato — protezione legale gratuita nel diritto del lavoro

4. Conservate i documenti — contratto di lavoro, avvertimenti, email, verbali

5. Non firmate in fretta — non firmate mai una risoluzione o un licenziamento immediatamente

hamboorg.city/knowledge/article/kuendigungsschutz/
hamboorg.city jest i zawsze będzie za darmo