

Das Arbeitnehmerstatut (Arbeiterstatut)

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
Abschnitt I - Freiheit und Würde des Arbeitnehmers	3
Abschnitt II - Über die Koalitionsfreiheit	10
Abschnitt III - Über die gewerkschaftliche Betätigung	14
Abschnitt IV - Bestimmungen unterschiedlicher und allgemeiner Natur	19
Abschnitt V - Bestimmungen zur Arbeitsvermittlung	23
Abschnitt VI - Schlussbestimmungen und Sanktionen	25
Exkurs: Das Streikrecht	28
Verwendete Literatur	28



Autoren:

Karl Gudauner / Werner Pramstrahler / Konrad Walter
Stand: November 2006

Das Arbeitnehmerstatut

Gesetz vom 20. Mai 1970 Nr. 300

Bestimmungen zum Schutz der Freiheit und Würde der Arbeitnehmer, der Gewerkschaftsfreiheit und der gewerkschaftlichen Betätigung an den Arbeitsplätzen sowie Bestimmungen zur Arbeitsvermittlung

EINLEITUNG

Dieser Text informiert darüber,

- in welchen Bereichen dieses wichtige italienische „Grundgesetz“ die ArbeitnehmerInnen **schützt** und
- in welchen Bereichen es die Gewerkschaften und ihre Tätigkeit **unterstützt**.

Diese Broschüre bietet Grundinformationen über das Arbeitnehmerstatut (Arbeiterstatut) in deutscher Sprache. Sie kann **kein Ersatz** für die Beratung durch eine Gewerkschaft oder eine andere fachlich ausgewiesene Einrichtung sein.

Ein arbeitsrechtlicher Markstein

Nach wie vor stellt das Arbeitnehmerstatut (Arbeiterstatut) einen Meilenstein im italienischen Arbeitsrecht dar. Zum einen für die ArbeitnehmerInnen selbst, zum anderen gerade für die gewerkschaftliche und kollektivvertragliche Tätigkeit im Betrieb. Bekanntlich fehlt in Italien ein ausformuliertes Arbeitsverfassungs- bzw. Betriebsverfassungsgesetz nach dem Muster der deutschsprachigen Länder, mit dem das Kollektivvertragssystem bzw. die Formen der Mitwirkung der ArbeitnehmerInnen auf betrieblicher Ebene geregelt würde. Gerade deshalb ist das Gesetz 300/1970 von grundlegender Bedeutung, da es die gewerkschaftliche Aktivität in den Betrieben sowohl direkt wie indirekt regelt und eine wichtige gesetzliche Säule darstellt, auf der die Kollektivverträge, vor allem die Betriebsabkommen, aufbauen können.

Ausdehnung der Grundrechte auf den Betrieb

Das Arbeitnehmerstatut ist Ausdruck der Ausdehnung der durch die ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaften im „Heißen Herbst“ 1968 errungenen Schutz- und Beteiligungsrechte. Gewissermaßen werden die verfassungsmäßig garantierten Grundrechte (beispielsweise auf Meinungsfreiheit und politische Mitwirkung) auch in den Betrieben ausfüh- und durchsetzbar (sog. **Drittwirkung der Grundrechte**). Das Gesetz war von Anfang an ein Kompromiss: Zum einen schützt es die Handlungen (und den spontanen Aktionismus) der ArbeitnehmerInnen, zum anderen stärkt das Statut die Rolle der Gewerkschaften in zweifacher Hinsicht: sowohl als Verhandlungspartner der Arbeitgeber vor allem innerhalb der Betriebe, es bündelt allerdings die „spontanen“ Willensäußerungen der ArbeitnehmerInnen in gewerkschaftliche Organisationsformen.

Bis in die Gegenwart herein nehmen die wichtigen arbeitsrechtlichen Neuerungen Bezug auf das Arbeitnehmerstatut: die Bestimmungen über die Arbeitssicherheit, die Gleichberechtigung bis hin zum Datenschutz, schließlich die Bestimmungen über die Eurobetriebsräte (betriebliche Gewerkschaftsvertretungen in international tätigen Unternehmen).

Vom Schutz der ArbeitnehmerInnen zum Schutz der Arbeit

Dennoch darf nicht übersehen werden, dass das Statut angesichts der zunehmenden Flexibilisierung des Arbeitsmarktes seine Funktionen nicht mehr in ausreichendem Ausmaß erfüllen kann. War in den 70er Jahren der Schutz der ArbeitnehmerInnen vor der Kontrolle und Macht des Arbeitgebers zentrales Thema, so ist nunmehr die Beschäftigungsfähigkeit ein neuer Ansatz. Sowohl der Arbeitsmarkt wie die Regelung des Arbeitsmarktes hat sich geändert, was beispielsweise in der immer schwieriger werdenden Abgrenzung zwischen selbstständiger und abhängiger Beschäftigung deutlich wird. Deshalb wird gegenwärtig die Schaffung eines „Statutes der Arbeit“ diskutiert, um sämtliche Beschäftigungsverhältnisse, vor allem die sog. atypischen und nicht eindeutig klassifizierbaren, zu erfassen und damit die Voraussetzung für deren Schutz zu schaffen.

Geltungsbereich des Gesetzes

Grundsätzlich gilt das Gesetz 300/1970 in wesentlichen Teilen für alle ArbeitnehmerInnen. Wichtige Ausnahmen bilden die Teile über den Kündigungsschutz und vor allem das kollektive Arbeitsrecht (Teil III: Über die gewerkschaftliche Betätigung), die in erster Linie in Produktionseinheiten mit über 15 Beschäftigten (in der Landwirtschaft ab 5 Beschäftigten) gelten. Bis zur Privatisierung im öffentlichen Dienst 1993 waren das Arbeitsverhältnis und die gewerkschaftlichen Aktivitäten in diesem Sektor im wesentlichen durch besondere Gesetze geregelt. Heute gilt für die Beziehungen zwischen den Kollektivvertragsparteien im öffentlichen Dienst das Gesetzesdekret 165/2001.

Italienischer Originaltext ist maßgeblich

Die deutsche Version soll das Verständnis des Gesetzes erleichtern. Wie bei allen Gesetzen ist im Fall von Auslegungsschwierigkeiten der italienische Text maßgeblich.

Arbeiter- oder Arbeitnehmerstatut?

Der Begriff „*lavoratore*“ umfasst im arbeitsrechtlichen Sinn alle abhängig Beschäftigten (ArbeitnehmerInnen), unabhängig von der Natur der Tätigkeit und der Einstufung als ArbeiterIn oder Angestellter. Es sei darauf verwiesen, dass im italienischen Arbeits- und Zivilrecht auch der Typus des „*lavoratore autonomo*“ bzw. des „*lavoro autonomo*“ existiert. „*Lavoratori*“ ist im Italienischen die übergeordnete Bezeichnung für „*operai*“ und „*impiegati*“, für ArbeiterInnen und Angestellte. Deshalb entspricht sie im wesentlichen dem deutschen „ArbeitnehmerIn“. Aus diesem Grund wird hier die Bezeichnung „Arbeitnehmerstatut“ verwendet, auch wenn das Gesetz Nr. 300/1970 in Südtirol häufig als „Arbeiterstatut“ bekannt ist.

Geschlechtergerechte Sprache

Der deutschen Übersetzung des Gesetzes 300/1970 eine geschlechtergerechte Form zu verleihen, die der italienische Originaltext nicht aufweist, schien uns nicht angebracht. In den Kommentaren bemühen wir uns um die korrekte Nennung beider Geschlechter.

Arbeitnehmerstatut

Gesetz vom 20. Mai 1970 Nr. 300

Bestimmungen zum Schutz der Freiheit und Würde der Arbeitnehmer, der Gewerkschaftsfreiheit und der gewerkschaftlichen Betätigung an den Arbeitsplätzen sowie Bestimmungen zur Arbeitsvermittlung

Statuto dei lavoratori

Legge 20 maggio 1970 n. 300

Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento

ABSCHNITT I - FREIHEIT UND WÜRDE DES ARBEITNEHMERS

TITOLO I - LIBERTÀ E DIGNITÀ DEL LAVORATORE

Art. 1 - Meinungsfreiheit des Arbeitnehmers

Die Arbeitnehmer haben ohne Unterschiede in Bezug auf ihre politische Anschauung, ihre Gewerkschaftszugehörigkeit und ihre religiöse Überzeugung das Recht auf freie Meinungsäußerung an ihren Arbeitsplätzen, gemäß den Grundsätzen der Verfassung und den Bestimmungen dieses Gesetzes.

Erläuterung

Dieser Grundsatz, der durch die folgenden Artikel ausgeführt wird, soll die verfassungsmäßigen Grundrechte auch auf den Betrieb ausdehnen. Im Rahmen der Gesetze und des Schutzes des Privateigentums können die abhängig Beschäftigten auch in den Unternehmen das Recht auf freie Meinungsäußerung wahrnehmen.

Art. 2 - Vereidigter Werksschutz

Der Arbeitgeber darf die vereidigten Werkschutzangehörigen gemäß Art. 133 und folgende des mit Königlichem Dekret vom 18. 6. 1931, Nr. 773 genehmigten Einheitstextes nur zum Schutz des Betriebsvermögens einsetzen.

Der vereidigte Werkschutz kann gegenüber den Arbeitnehmern Handlungen oder Tatsachen nur dann beanstanden, wenn sie mit dem Schutz des Betriebsvermögens zu tun haben.

Dem Arbeitgeber ist es untersagt, die Werkschutzangehörigen laut Abs. 1 zur Beaufsichtigung der Arbeitstätigkeit einzusetzen; diese haben zu den Arbeitsräumen während des Arbeitsablaufes keinen Zutritt, außer in Ausnahmefällen aufgrund von spezifischen und begründeten Erfordernissen im Zusammenhang mit den Aufgaben laut Abs. 1.

Im Falle einer Nichtbeachtung der Bestimmungen dieses Artikels vonseiten eines vereidigten Werk-

Art. 1 - Libertà e dignità del lavoratore

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

Art. 2 - Guardie giurate

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.

In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al pre-

schutzangehörigen veranlasst das Arbeitsinspektorat beim Quästor die Suspendierung vom Dienst, vorbehaltlich des Widerrufs der Berufsbewilligung durch den Präfekten in besonders schwerwiegenden Fällen.

Art. 3 - Aufsichtspersonal

Die Namen und die besonderen Aufgaben der mit der Arbeitsüberwachung betrauten Personen müssen den betroffenen Arbeitnehmern mitgeteilt werden.

Art. 4 - Audio- und Videoüberwachung

Die Nutzung audiovisueller Anlagen und anderer Apparate zum Zwecke der Kontrolle der Arbeitstätigkeit der Arbeitnehmer aus der Ferne ist verboten.

Überwachungsanlagen und -einrichtungen, die aus organisatorischen oder produktionstechnischen Erfordernissen oder aus Gründen der Arbeitssicherheit erforderlich sind, jedoch auch die Kontrolle der Tätigkeit der Arbeitnehmer aus der Ferne ermöglichen, können nur aufgrund einer Vereinbarung mit den Betriebsgewerkschaftsvertretungen oder - falls nicht vorhanden - mit der internen Kommission installiert werden. Fehlt ein solches Übereinkommen, trifft auf Antrag des Arbeitgebers das Arbeitsinspektorat die notwendigen Maßnahmen und legt, soweit erforderlich, die Modalitäten für den Gebrauch dieser Anlagen fest.

Für die bereits vorhandenen Anlagen und Einrichtungen, welche die Eigenschaften gemäß Abs. 2 des vorliegenden Artikels aufweisen, trifft in Ermangelung einer Übereinkunft mit den Betriebsgewerkschaftsvertretungen oder - sofern solche nicht bestehen - mit der internen Kommission das Arbeitsinspektorat innerhalb eines Jahres nach Inkrafttreten dieses Gesetzes Vorkehrungen und erlässt im Bedarfsfalle Anwendungsvorschriften für die oben genannten Anlagen.

Gegen die Maßnahmen des Arbeitsinspektorates laut Abs. 2. und 3. können die Arbeitgeber, die betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen oder - falls es diese nicht gibt - die interne Kommission oder die Gewerkschaften im Sinne des folgenden Art. 19 innerhalb von 30 Tagen ab Mitteilung der Maßnahme beim Ministerium für Arbeit und soziale Vorsorge Einspruch einlegen.

Erläuterung

Diese Artikel sind aus zwei Gründen von Interesse: Zum einen gibt es in diesem Bereich eines der wenigen **gesetzlich definierten Verhandlungsrechte** der Gewerkschaften und **abkommenspflichtigen Bereiche** auf betrieblicher Ebene. Sensible Branchen sind in diesem Zusammenhang in erster Linie die Banken. Zum zweiten hat der **Einzug der Informations- und Kommunikationstechnologie** (Internet, E-Mail) dem Art. 4 zu

sente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

Art. 3 - Personale di vigilanza

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

Art. 4 - Impianti audiovisivi

È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

neuer Relevanz verholten. Das Gesetzesdekret über den Schutz der Privatsphäre (196/2003) nimmt explizit Bezug auf Art. 4 des Statutes. Zwar sind informatische Programme erlaubt, welche die Nutzung neuer Kommunikationstechnologien ausschließlich zu beruflichen Zwecken überwachen, was nach geltender Auffassung allerdings den Bediensteten mitgeteilt werden muss und abkommenspflichtig ist. Andererseits dürfen nach Art. 8 keine Informationen erhoben werden, die Rückschlüsse auf die Gesinnung der ArbeitnehmerInnen zulassen.

Art. 5 - Ermittlungen über den Gesundheitszustand

Ermittlungen seitens des Arbeitgebers zur Arbeitsfähigkeit und zur krankheits- oder unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit des abhängig Beschäftigten sind verboten.

Die Kontrolle der Fehlzeiten infolge von Krankheit darf nur durch die Aufsichtsdienste der zuständigen Vorsorgeinstitute vorgenommen werden, die auf Verlangen des Arbeitgebers dazu verpflichtet sind.

Der Arbeitgeber ist befugt, die körperliche Eignung des Arbeitnehmers durch öffentliche Körperschaften und spezialisierte Institute öffentlichen Rechts kontrollieren zu lassen.

Art. 6 - Leibesvisitationen

Leibesvisitationen sind bei Arbeitnehmern verboten, ausgenommen jene Fälle, wo sie sich zum Schutze des Betriebsvermögens angesichts der Qualität der Werkzeuge, der Rohstoffe oder der Produkte unverzichtbar sind.

In solchen Fällen dürfen die Leibesvisitationen nur unter der Bedingung durchgeführt werden, dass sie am Ausgang der Arbeitsplätze vorgenommen werden, die Würde und die Privatsphäre der Arbeitnehmer nicht verletzen und sie unter Anwendung automatischer Selektionsmechanismen erfolgen, die sich auf die Gesamtheit oder spezifische Gruppen von Arbeitnehmern beziehen.

Die Fälle, in denen Leibesvisitationen angeordnet werden können, sowie die entsprechenden Verfahrensvorschriften, die unter Beachtung der Bedingungen laut Abs. 2 des vorliegenden Artikels zu erlassen sind, müssen vom Arbeitgeber mit den betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen oder in deren Ermangelung mit der internen Kommission vereinbart werden. Wird keine Einigung erzielt, entscheidet auf Antrag des Arbeitgebers das Arbeitsinspektorat.

Gegen die Maßnahmen des Arbeitsinspektorates gemäß vorhergehendem Absatz können der Arbeitgeber, die Gewerkschaftsvertretungen oder in deren Ermangelung die interne Kommission oder auch die Gewerkschaften laut nachfolgendem Art. 19 innerhalb von 30 Tagen ab Mitteilung der Maßnahme beim Ministerium für Arbeit und sozia-

Art. 5 - Accertamenti sanitari

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 6 - Visite personali di controllo

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento,

le Vorsorge Einspruch erheben.

al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Erläuterung

Die Leibesvisitationen sind abkommenspflichtig.

Art. 7 - Disziplinarmaßnahmen

Die Bestimmungen, die Disziplinarmaßnahmen und deren Vorhaltung sowie die entsprechend anwendbaren Sanktionen regeln, müssen den ArbeitnehmerInnen zur Kenntnis gebracht werden, und zwar durch einen allen Arbeitnehmern zugänglichen Anschlag. Sie müssen mit den entsprechenden Bestimmungen der Kollektivverträge im Einklang stehen, sofern es solche gibt.

Der Arbeitgeber darf gegen den Arbeitnehmer ohne vorherige Vorhaltung der angelasteten Verstöße und Anhörung seiner Verteidigung keine Disziplinarmaßnahme verhängen.

Der Arbeitnehmer kann sich von einem Vertreter jener Gewerkschaft, der er angehört oder einen Auftrag erteilt, vertreten lassen.

Unbeschadet der Bestimmungen des Gesetzes vom 15. 7. 1966, Nr. 604 dürfen keine Disziplinarmaßnahmen verhängt werden, die endgültige Änderungen des Arbeitsverhältnisses mit sich bringen; die Geldbuße darf zudem nicht höher sein als vier Stunden des Grundlohnes und die Suspendierung von Dienst und Entlohnung 10 Tage nicht überschreiten.

Jedenfalls dürfen Disziplinarmaßnahmen, die einschneidender als eine mündliche Rüge sind, erst nach Ablauf von fünf Tagen nach der diesbezüglichen schriftlichen Vorhaltung des Vergehens angewandt werden.

Unbeschadet anderer - von den Kollektivverträgen vorgesehenen - ähnlicher Verfahren und der Möglichkeit, die Gerichtsbehörde einzuschalten, kann der Arbeitnehmer, gegenüber dem eine Disziplinarmaßnahme verhängt wurde, in den darauf folgenden 20 Tagen auch durch die Gewerkschaft, der er angehört oder der er eine Vollmacht erteilt, über das Landesarbeitsamt die Einsetzung einer Schlichtungskommission veranlassen, das aus je einem Vertreter der Parteien und einer einvernehmlich ausgewählten Person oder - mangels Einvernehmen - aus einer vom Direktor des Arbeitsamtes ernannte Person besteht. Die Disziplinarmaßnahme bleibt bis zur Entscheidung des Schlichtungskollegiums ausgesetzt.

Sollte der Arbeitgeber innerhalb von zehn Tagen, nachdem ihm die Einladung des Arbeitsamtes zu-

Art. 7 - Sanzioni disciplinari

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivolto dall'ufficio del la-

gestellt worden ist, seinen Vertreter für das Kollegium laut vorhergehendem Absatz nicht ernannt haben, bleibt die Disziplinarmaßnahme wirkungslos. Ruft der Arbeitgeber die Gerichtsbehörde an, bleibt die Disziplinarmaßnahme bis zur Entscheidung des Verfahrens ausgesetzt.

Nach Ablauf von zwei Jahren ab der Verhängung der Disziplinarmaßnahmen dürfen diese in keiner Weise mehr berücksichtigt werden.

voro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Erläuterung

Gerade der Bereich der sanktionierbaren Handlungen ist nicht nur bezüglich des Vorgehens strikt geregelt, sondern zudem noch mit einer großen Anzahl von gerichtlichen Urteilen versehen. Grundsätzlich lässt sich unterscheiden zwischen **offener Zuwiderhandlung** gegen den Betrieb bzw. die Produktion, wie im Disziplinkodex des Unternehmens festgelegt, und all jenen **Handlungen, die offensichtlich gegen die Interessen des Unternehmens verstoßen**.

Die Disziplinaratbestände müssen in jedem Fall den ArbeitnehmerInnen bekannt gemacht werden. Davon ausgenommen sind allerdings die Grundsätze einer vertrauensvollen Zusammenarbeit (Vertraulichkeit, Konkurrenzverbot). Sie müssen nicht gesondert und ausdrücklich zur Kenntnis gebracht werden, bilden gewissermaßen die Grundlage des Arbeitsverhältnisses.

Der Artikel enthält eine Aufforderung, die Disziplinaratbestände im Detail kollektivvertraglich zu regeln.

Art. 8 - Verbot von Nachforschungen über die Gesinnung

Der Arbeitgeber darf weder im Hinblick auf die Anstellung eines Arbeitnehmers noch während des Arbeitsverhältnisses, auch nicht durch Dritte, Nachforschungen über die politischen, religiösen oder gewerkschaftlichen Anschauungen desselben sowie über Tatsachen anstellen, die für die Bewertung der beruflichen Eignung des Arbeitnehmers belanglos sind.

Art. 8 - Divieto di indagini sulle opinioni

È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Erläuterung

Dieser Artikel schützt die/den ArbeitnehmerIn vor ungerechtfertigten Nachforschungen und gewinnt im Zuge der sog. Datenschutzbestimmungen und des Schutzes der Privatsphäre neue Aktualität.

Art. 9 - Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz

Die Arbeitnehmer haben über ihre Vertretungen das Recht, die Anwendung der Bestimmungen für die Vorbeugung von Unfällen und Berufskrankheiten zu kontrollieren und die Ermittlung, Ausarbeitung und Umsetzung all jener Maßnahmen voranzutreiben, die geeignet sind, ihre Gesundheit und die körperliche Unversehrtheit zu schützen.

Art. 9 - Tutela della salute e dell'integrità fisica

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Erläuterung

Diese Bestimmung gibt einerseits den Gewerkschaften Informations- und Mitwirkungsrechte im Bereich des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz. Andererseits ist dieser Artikel eine der wichtigsten Grundlagen für die nachfolgenden Bestimmungen über die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.

Derzeit ist vor allem das Gesetzesvertretende Dekret Nr. 626 aus dem Jahr 1994 für die gewerkschaftliche Tätigkeit im Betrieb von Belang, vor allem für die Errichtung der Arbeitnehmervertretung für Sicherheit.

Siehe hierzu die Broschüre von INAIL/AFI-IPL: **Arbeitnehmervertreter/in für Sicherheit. Aufgaben, Funktionen, Instrumente** (Die Neuauflage erscheint 2009).

Art. 10 - Werksstudenten

Werkstudenten, die in planmäßigen Lehrgängen der Grund-, Mittel- und Oberschulen oder der beruflichen Ausbildung staatlicher, gleichgestellter und gesetzlich anerkannter Art oder zum Erlass gesetzlicher Studientitel ermächtigter Schulen eingeschrieben sind und diese auch besuchen, haben Anrecht auf die Einteilung der Arbeitsschichten, die den Besuch der Lehrgänge und die Vorbereitung auf Prüfungen erleichtern; sie sind auch nicht verpflichtet, Überstunden zu leisten oder während des wöchentlichen Ruhetages zu arbeiten.

Werkstudenten, einschließlich Universitätsstudenten, die Prüfungen ablegen müssen, haben Anrecht auf ganztägige bezahlte Freistellungen.

Der Arbeitgeber kann für die Inanspruchnahme der Rechte laut Abs. 1 und 2 die Vorlage der entsprechenden Unterlagen verlangen.

Erläuterung

Das Statut **legt ein Grundrecht** fest und definiert die Mindestregelungen. Nachdem in den 90er Jahren berufliche und außerberufliche Weiterbildung zu einem Grundsatz der Beschäftigungsfähigkeit erhoben worden ist, sind auch die gesetzlichen Regelungen mit dem Gesetz 53/2000 erweitert worden. Die Art. 5 und 6 regeln Freistellungen für die Teilnahme an beruflicher und außerberuflicher Weiterbildung.

Eine entscheidende Rolle kommt den Kollektivverträgen zu. Sie regeln unter anderem

- die Anzahl der Stunden für die Freistellung,
- den Anteil von ArbeitnehmerInnen, die gleichzeitig an Weiterbildung teilnehmen können,
- die Anzahl der anerkannten Kursstunden und die Modalitäten für die Anerkennung,
- die Voraussetzungen für die Anerkennung von Kursen,
- die Form des Ansuchens.

Art. 11 - Kulturelle, Freizeit- und Betreuungstätigkeiten sowie Kontrolle der Mensadienste

Betriebliche Bildungs- und Freizeittätigkeiten sowie entsprechende soziale Aktivitäten werden von Organisationen veranstaltet, in denen mehrheitlich Arbeitnehmer vertreten sind.

Die betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen, die gemäß Art. 19 errichtet worden sind, haben das Recht, die Qualität des Mensadienstes gemäß den kollektivvertraglich festgelegten Verfahren zu überprüfen.

Erläuterung

Der Art. 11 enthält ein Mitwirkungsrecht der Gewerkschaften in Bezug auf den Mensadienst.

Art. 12 - Patronatseinrichtungen

Die Patronate und Fürsorgeeinrichtungen, die

Art. 10 - Lavoratori studenti

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

Art. 11 - Attività culturali, ricreative e assistenziali e controlli sul servizio di mensa

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'art. 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva.

Art. 12 - Istituti di patronato

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, ri-

vom Ministerium für Arbeit und soziale Vorsorge anerkannt sind und eine Tätigkeit laut Gesetzesdekret des Provisorischen Staatspräsidenten vom 29. 7. 1947 Nr. 804 ausüben, haben Anrecht darauf, ihre Tätigkeit innerhalb des Betriebes gemäß den in Betriebsabkommen festzulegenden Modalitäten gleichberechtigt auszuüben.

conosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al D.Lgs.C.P.S. 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

Erläuterung

Falls möglich, können die Patronate innerhalb der Betriebe nach einem Betriebsabkommen ihre Aktivitäten entfalten. Seit 2001 existiert ein neues Regelungsgesetz (G Nr. 152 vom 30. März 2001: Neuregelung der Patronate), das die Aktivitäten der Patronate erweitert hat.

Art. 13 - Aufgaben des Arbeitnehmers

Der Artikel 2103 des Zivilgesetzbuches wird durch folgenden Artikel ersetzt:

„Der abhängig Beschäftigte muss für jene Arbeitsaufgaben verwendet werden, für die er eingestellt worden ist, oder für solche, die der höheren Kategorie entsprechen, die er im Laufe der Zeit erreicht hat, oder für Arbeitsaufgaben, die denen gleichwertig sind, die er zuletzt tatsächlich ausgeführt hat, und zwar ohne Minderung des Entgelts. Im Falle der Zuweisung eines höherwertigen Arbeitsbereiches hat der Arbeitnehmer das Recht auf eine die ausgeführten Tätigkeit entsprechende Entlohnung. Diese Zuweisung wird nach Ablauf einer durch die Kollektivverträge festgelegten Frist, die keinesfalls länger als drei Monate sein darf, endgültig, wenn sie nicht der Ersetzung eines abwesenden Bediensteten erfolgt, der Anrecht auf Beibehaltung dieser Stelle hat. Der Arbeitnehmer darf nicht von einer Produktionseinheit in eine andere versetzt werden, außer es liegen nachweislich technische, organisatorische oder produktionsbedingte Gründe vor. Jede entgegenstehende Vereinbarung ist nichtig.“

Erläuterung

Dieser Artikel ist zentral für den Abschluss eines Arbeitsvertrages. Für den/die ArbeitgeberIn ergibt sich die Pflicht, der/dem ArbeitnehmerIn die Aufgaben mitzuteilen, und zwar im Moment der Anstellung. Die **Einstufung** der Beschäftigten muss im Rahmen der kollektivvertraglich festgelegten Einstufungsebenen erfolgen. Dort werden die Tätigkeiten jeder Einstufungsebene beschrieben.

Die **Arbeitstätigkeiten** können sich ändern, wenn sie auf der **gleichen Einstufungsebene** angesiedelt sind. Dazu ist nicht der Konsens der Beschäftigten notwendig, da der Arbeitgeber die „Struktur der Betriebsorganisation“ unilateral bestimmen kann. Die Arbeitsgerichtsbarkeit hat eine Reihe von Kriterien ausgearbeitet, mit denen die Gleichwertigkeit der Tätigkeit sowohl in Bezug auf Quantität und Qualität festgestellt werden kann.

Erhält die/der ArbeitnehmerIn höherwertige Aufgaben, so ergeben sich daraus Rechte, unter anderem die entsprechende Bezahlung. Wird die Tätigkeit länger als drei Monate und nicht ersatzweise ausgeführt, so behält die/der Beschäftigte diese Rechte weiterhin bei.

Art. 13 - Mansioni del lavoratore

L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

“Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Ogni patto contrario è nullo“.

Der Entzug von Arbeitstätigkeiten und die Verrichtung „niedriger“ eingestufter Tätigkeiten ist grundsätzlich **verboten**. Die Ausnahmefälle sind von der Gerichtsbarkeit festgelegt worden, wobei es neben dem Erhalt des Arbeitsplatzes noch um die Menge der „niedrigeren“ Arbeitstätigkeiten geht. Die Entlohnung der Beschäftigten richtet sich nach der ursprünglichen Einstufung, Zulagen sind hiervon aber nicht betroffen.

ABSCHNITT II - ÜBER DIE KOALITIONSFREIHEIT**TITOLO II - DELLA LIBERTÀ SINDACALE****Art. 14 - Gewerkschaftliche Vereinigungs- und Betätigungsfreiheit**

Das Recht, am Arbeitsplatz gewerkschaftliche Vereinigungen zu bilden, ihnen beizutreten und gewerkschaftlich tätig zu sein, ist allen Arbeitnehmern innerhalb der Betriebe zu gewährleisten.

Art. 14 - Diritto di associazione e attività sindacale

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Erläuterung

Das im Art. 39 der italienischen Verfassung grundlegende Recht auf Vereinigungs- und Betätigungsfreiheit wird mit diesem Artikel konkretisiert. Dieses Recht gilt sowohl inner- wie außerhalb der Betriebe. Aus diesem **Grundsatz** ergeben sich die weiteren Bestimmungen des Arbeitnehmerstatutes, die den Gewerkschaften Instrumente in die Hand geben, mit denen sie ihre Tätigkeit vor allem innerhalb der Betriebe durchführen können.

Diese Auffassung ist nicht selbstverständlich, wenngleich sie in ähnlicher Form in den meisten demokratischen Staaten Geltung hat. Dem gesamten Abschnitt 2 des Arbeitnehmerstatut liegt die Annahme zugrunde, dass die verfassungsmäßig garantierten Staatsbürgerrechte auch innerhalb der Betriebe und bei privatrechtlichen Beziehungen Geltung haben sollen und somit den individuellen wie kollektiven Kräfteverhältnissen entzogen sind.

Art. 15 - Diskriminierende Maßnahmen

Nichtig sind alle Absprachen oder Maßnahmen, die darauf gerichtet sind;

- a) die Einstellung eines Beschäftigten von der Bedingung abhängig zu machen, dass er einer Gewerkschaft beitrifft, nicht beitrifft oder aus einer Gewerkschaft austritt;
- b) einen Arbeitnehmer wegen der Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft, der gewerkschaftlichen Bestätigung oder der Teilnahme an einem Streik zu entlassen, bei der Einstufung oder der Zuweisung von Arbeitstätigkeiten, bei Versetzungen oder Disziplinarmaßnahmen zu diskriminieren oder einen Schaden zuzufügen.

Die Bestimmungen des vorstehenden Absatzes gelten auch für alle Absprachen und Maßnahmen, die eine politische oder religiöse Diskriminierung aufgrund der Rasse, der Sprache, des Geschlechtes, der Behinderung, des Alters oder aufgrund der sexuellen Orientierung oder der persönlichen Einstellung zum Ziele haben.

Art. 15 - Atti discriminatori

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

- a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
- b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.

Art. 16 - Diskriminierende wirtschaftliche Behandlung

Die Einräumung von wirtschaftlichen Vorteilen, die diskriminierenden Charakter im Sinne von Art. 15 haben, ist verboten.

Auf Antrag der Arbeitnehmer, gegen die sich die Diskriminierung im Sinne des vorstehenden Absatzes richtet, oder auf Antrag der Gewerkschafts-

Art. 16 - Trattamenti economici collettivi discriminatori

È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15.

Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni

verbände, denen die genannten Arbeitnehmer Vollmacht erteilen, verurteilt der Richter nach Prüfung des Sachverhaltes den Arbeitgeber zur Zahlung einer Geldsumme an den Pensionsanpassungsfonds, welche dem Beitrag entspricht, der durch die rechtswidrige Bevorzugung während eines Zeitraumes von höchstens einem Jahr zugewendet worden ist.

sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

Erläuterung

Art. 15 des Arbeitnehmerstatutes **ist das erste umfassende Bekenntnis des Gesetzgebers zum Gebot der Nicht-Diskriminierung**. Zum einen werden ausdrücklich Diskriminierungsverbote festgehalten, die mit der gewerkschaftlichen Tätigkeit in Zusammenhang stehen, zum anderen verbietet er auch weiterführende Formen der Diskriminierung, etwa aufgrund von Geschlecht oder Sprache.

Art. 15 beschränkt in gewisser Weise auch die Macht der Gewerkschaften, indem er das Modell des „closed shop“ (Arbeitsurlaub nur durch und nach Gewerkschaftsbeitritt) nicht erlaubt.

Aus dem Gebot der Nichtdiskriminierung folgt allerdings nicht das Gebot absoluter Gleichbehandlung.

Art. 16 verbietet es den Arbeitgebern, nicht gewerkschaftlich gebundene ArbeitnehmerInnen ökonomisch zu belohnen. Verwiesen sei darauf, dass der Bezirksrichter mit dem Gesetzesdekret 51 vom 19. Februar 1998 abgeschafft worden ist, wobei die Aufgaben der ordentlichen Gerichtsbarkeit überantwortet wurden.

Art. 17 - Gelbe Gewerkschaften

Den Arbeitgebern und den Arbeitgeberverbänden ist es untersagt, Gewerkschaften zu bilden oder solche durch finanzielle oder sonstige Mittel zu unterstützen.

Art. 17 - Sindacati di comodo

E' fatto divieto ai datori di lavoro ed alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

Erläuterung

Das Gebot der Gegnerfreiheit bzw. -unabhängigkeit (das in abgewandelter Form auch im österreichischen und bundesdeutschen Verfassungs- und Arbeitsrecht gilt) soll verhindern, dass Arbeitgeber und ihre Verbände sich ihre Verhandlungspartner selbst aussuchen. Gewerkschaften müssen auch substantiell ArbeitnehmerInneninteressen vertreten.

Art. 18 - Wiedereingliederung am Arbeitsplatz

Unbeschadet der Möglichkeit zur Durchführung der Verfahren gemäß Art. 7 des Gesetzes vom 15. Juli 1966, Nr. 604, ordnet der Richter mit dem Urteil, mit dem er die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung im Sinne des Art. 2 des oben genannten Gesetzes erklärt oder die ohne triftigen Grund oder gerechtfertigten Anlass ausgesprochene Kündigung annulliert oder die Nichtigkeit der Kündigung nach den Bestimmungen des genannten Gesetzes festlegt, dem Arbeitgeber, sei er Unternehmer oder nicht, der an jenem Firmensitz, Betrieb, Filiale, Büro und unabhängige Abteilung, in welchem die Kündigung stattgefunden hat, mehr als 15 Arbeitskräfte bzw. mehr als fünf im Falle eines landwirtschaftlichen Betriebes beschäftigt, die Wiedereinstellung des Arbeitnehmers an seinen Arbeitsplatz an. Diese Bestimmung gilt zudem für Arbeitgeber, seien sie Unternehmer oder nicht, die im Bereich der selben Gemeinde mehr als 15 und im Falle von landwirtschaftlichen Betrieben die im selben Bereich mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigen,

Art. 18 - Reintegrazione nel posto di lavoro

Ferme restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata,

auch wenn jede Produktionseinheit für sich genommen nicht dieses Limit erreicht, sowie in jedem Fall für einen Arbeitgeber, sei er Unternehmer oder nicht, der mehr als 60 Arbeitskräfte beschäftigt.

Für die Bestimmung der Anzahl der Arbeitnehmer im Sinne von Abs. 1 des vorliegenden Artikels werden auch jene ArbeitnehmerInnen mitberücksichtigt, die mit Ausbildungs- und Teilzeitverträgen anteilmäßig nach ihrer Arbeitszeit angestellt sind, wobei für die Bestimmung der Anzahl auf die kollektivvertraglich vereinbarte Arbeitszeit Bezug genommen wird. Nicht berücksichtigt werden Ehepartner und Verwandte des Arbeitgebers innerhalb der 2. direkten und indirekten Linie.

Diese Bestimmung der Anzahl der Arbeitnehmer nach Abs. 2 des vorliegenden Artikels wirkt sich nicht auf Bestimmungen und Rechtsgebilde aus, die finanzielle oder kreditbezogene Vergünstigungen vorsehen.

Der Richter verurteilt gemäß Abs. 2 den Arbeitgeber auf Ersatz des Schadens, den der Beschäftigte infolge der Kündigung erlitten hat, deren Unwirksamkeit bzw. Ungültigkeit gemäß vorstehenden Absatz festgestellt worden ist. Bemessungsgrundlage ist die globale tatsächliche Entlohnung vom Tag der Entlassung bis zur effektiven Wiedereinstellung und die Entrichtung der Sozialleistungen von der Entlassung bis zur Wiedereinstellung. Die Höhe des Schadenersatzes darf keinesfalls niedriger sein als fünf Monatsgehälter der gesamten tatsächlichen Entlohnung sein.

Unbeschadet des Rechtes auf Schadenersatz laut Abs. 4 hat der Arbeitnehmer das Recht, vom Arbeitgeber als Ersatz für die Wiedereinstellung eine Entschädigung im Ausmaß von 15 faktischen Monatsgehältern einzufordern. Sofern der Arbeitnehmer innerhalb von 30 Tagen nach Aufforderung durch den Arbeitgeber nicht wieder zum Dienst angetreten ist und nicht innerhalb von 30 Tagen nach der Hinterlegung des Urteils um die entsprechende Zulage angesucht hat, gilt das Arbeitsverhältnis innerhalb der genannten Fristen als aufgelöst.

Das im Sinne von Abs. 1 gefällte Urteil ist vorläufig vollstreckbar.

Im Fall der Kündigung von Arbeitnehmern gemäß Art. 22 kann der Richter in jedem Stadium und Grad der Urteilsbegründung auf gemeinsamen Antrag des Arbeitnehmers und der Gewerkschaft, welcher dieser beigetreten ist bzw. die Vollmacht erteilt hat, mit Beschluss die Wiedereingliederung

non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro.

Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficienza o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso il servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti.

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e

in die Arbeitsstelle anordnen, wenn er die Beweise des Arbeitgebers als ungenügend oder irrelevant erachtet.

Gegen den Beschluss laut vorhergehendem Absatz kann Einspruch beim selben Richter eingelegt werden, der ihn ausgesprochen hat. Es gelten die Bestimmungen des Art. 178, Abs. 3, 4, 5 und 6 der Zivilprozessordnung.

Der Beschluss kann mit dem Urteil aufgehoben werden, das den Rechtsstreit abschließt.

Im Falle einer Kündigung der im Art. 22 bezeichneten Arbeitnehmer ist der Arbeitgeber, der dem Urteil gemäß Abs. 1 oder dem Beschluss gemäß Abs. 4, der nicht angefochten oder durch den urteilenden Richter bestätigt worden ist, nicht Folge leistet, zusätzlich verpflichtet, für jeden Tag der Säumnis an den Pensionsanpassungsfonds eine Summe in der Höhe zu zahlen, die dem Betrag der Arbeitnehmer gebührenden Entgelts entspricht.

grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

Erläuterung

Der im Jahr 2002 intensiv und kontrovers diskutierte Art. 18 schützt die ArbeitnehmerInnen vor **ungerechtfertigter Kündigung**.

Die Kündigung wird vom Art. 2119 des Zivilgesetzbuches geregelt: Sie ist ein Vorfall, der eine weitere Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses nicht zulässt.

Der Art. 3 des Gesetzes 604 vom 15. Juli 1966 bestimmt die gerechtfertigte Kündigung: eine beträchtliche Nichterfüllung der vertraglichen Pflichten (gerechtfertigter subjektiver Grund) oder aus Gründen, die mit der Produktion, der Arbeitsorganisation und deren regulärer Funktion zu tun haben (gerechtfertigtes objektives Motiv). Während ersteres vor allem der grobe Verstoß gegen die Pflichten ist, gelten Betriebskrisen etc. als objektive Kündigungsgründe. Die subjektiv gerechtfertigten Kündigungsgründe sind in Kollektivverträgen und von der Gerichtsbarkeit definiert worden:

- Missbrauch des Vertrauensverhältnisses,
- Schaden an Material,
- Streit und Gewalt,
- fehlende Subordination (Weisungsgebundenheit),
- in bestimmten Fällen auch fehlende Leistung.

Der Art. 18 des Arbeitnehmerstatutes verhindert **ungerechtfertigte Kündigungen**. Im wesentlichen kann die/der ArbeitnehmerIn wählen, ob sie/er das Recht auf Wiedereingliederung an den Arbeitsplatz oder den Schadensersatz in Anspruch nimmt.

Für ArbeitnehmerInnen in Betrieben, die nicht dem Arbeitnehmerstatut unterliegen, gilt das **Gesetz 604 vom 15. Juli 1966**. Wesentliche Unterschiede: Der/die ArbeitgeberIn wählt, ob er/sie die/den ArbeitnehmerIn wiederum einstellen oder den Schadensersatz entrichten will (sog. obligatorischer Schutz). Die Entschädigung beläuft sich auf einen Betrag zwischen zweieinhalb und höchstens sechs Monatsgehältern.

Ergänzung: Übersichtstabelle über Kündigungsgründe

Es sei ausdrücklich darauf verwiesen, dass diese Kündigungsgründe **nicht** im Arbeitnehmerstatut niedergelegt sind. Zudem ist die Auflistung **beispielhaft** und **ersetzt nicht die Beurteilung bzw. Beratung durch eine Fachperson**.

Sachverhalt	Gerechtfertigter subjektiver Grund	Kündigungsgrund (fristlose Entlassung)
	Besteht in der Regel aus einer Nichterfüllung der Pflichten von Seiten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin.	Besteht in der Regel aus einem so schweren Vergehen, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unmöglich wird.
Verlassen des Arbeitsplatzes	In fast allen Fällen.	Bei Bediensteten mit Wachaufgaben oder wenn das Verlassen zur Gefährdung anderer führt.
Verhalten im Zusammenhang mit Krankheiten		• Weigerung, die Arbeit wieder aufzunehmen, obwohl die ärztliche Visite zu diesem Ergebnis geführt hat. • Arbeitstätigkeit für andere oder sich selbst im Krankheitsfall. • Simulation von Krankheiten.
Fehlende Befolgung von Weisungen	Offene Verweigerung gegenüber den Vorgesetzten, grobe Verstöße gegen die Disziplin und die ordentliche Durchführung der Arbeit. Beschimpfung bzw. Bedrohung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin.	Üble Nachrede und Verbreitung von Unwahrheiten über den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin.
Kritik am Arbeitgeber	Wenn die Grenzen der formalen Korrektheit überschritten werden und dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin daraus auch wirtschaftliche Nachteile erwachsen können.	
Straffälligkeit		Betrifft in manchen Fällen auch das Privatleben: z.B. Verurteilung wegen Betrug, falsche Zeugenaussage, Gefängnisstrafen. Arbeitsbezogene Vergehen: Diebstahl am Arbeitsplatz (auch bei geringem Wert).
Arbeits- und Leistungsverweigerung	Unentschuldigtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz	In fast allen Fällen außer : bei Gefährdung der Gesundheit des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin ohne entsprechenden Schutz.
Verletzung der Sorgfalts- bzw. der Schweigepflicht und der Weisungsgenommenheit	Diese Begründungen sind stark vom Tätigkeitsfeld des/der Arbeitnehmers/in abhängig. • Weigerung, andere, gleichwertige Tätigkeiten durchzuführen	• Betrugsversuche • Unterschlagen von Betriebsdokumenten • Weigerung, einer Versetzung nachzukommen
Verletzung der Treuepflicht	Fehlende Information des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin über relevante Ereignisse	Falls ein Schaden entsteht.

Quelle: IPSOA 2006.

ABSCHNITT III - ÜBER DIE GEWERKSCHAFTLICHE BETÄTIGUNG

TITOLO III - DELL'ATTIVITÀ SINDACALE

Art. 19 - Errichtung der Betriebsgewerkschaftsvertretung

Betriebliche gewerkschaftliche Vertretungen können auf Initiative der ArbeitnehmerInnen in jeder Produktionseinheit gebildet werden, und zwar im Rahmen

- [...]*;
- der Gewerkschaften, die Verträge unterzeichnen, die in der jeweiligen Produktionseinheit Geltung haben.

In Betrieben, die sich aus mehreren Produktionseinheiten zusammensetzen, können die Gewerkschaftsvertretungen Koordinierungsgremien bilden.

Art. 19 - Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito

- [...]*;
- delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva.

Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

* Buchst. a) wurde 1995 in der Folge eines kontrovers diskutierten Referendums abgeschafft. De facto ist seit Verfassungsbeginn nicht ausreichend geklärt, wie die Vertretungsfähigkeit der Gewerkschaften festgestellt werden kann.

Erläuterung

Dieser Artikel bildet nach dem Verfassungsartikel 39 die Grundlage für die Errichtung von gewerkschaftlichen Vertretungen im Betrieb. Hierfür existieren zwei Voraussetzungen:

- **Initiative der ArbeitnehmerInnen:** Dieser Passus soll sicherstellen, dass es eine Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen des Betriebes – und nicht etwa externer Gewerkschaften – ist. Dieses Recht besteht unabhängig von einer Gewerkschaftsmitgliedschaft.
- **Initiative im Rahmen der Gewerkschaften, die in der Produktionseinheit geltende Kollektivverträge unterzeichnet haben:** Diese Bestimmung soll sicherstellen, dass es eine gewisse „Institutionalisierung“ der Interessenvertretung gibt. Erforderlich ist, dass der geltende Kollektivvertrag unterzeichnet worden ist. Damit wird der Gefahr vorgebeugt, dass sich ArbeitnehmerInnen nur deshalb zusammenschließen, um in den Genuss der garantierten gewerkschaftlichen Rechte zu kommen. Zum anderen soll durch die Verbindung mit größeren, überbetrieblichen Gewerkschaften eine höhere Stabilität und Verantwortung der betrieblichen Gewerkschaftsvertretung erreicht werden.

Die Rechtssprechung hat die Bedeutung der angeführten Erfordernisse „Initiative der ArbeitnehmerInnen“, „Beitrag zur Aushandlung eines Kollektivvertrags“ und „Natur des Kollektivvertrages“ ausführlicher definiert.

Der Art. 19 war und ist die Grundlage für eine Reihe betrieblicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretungen, da er kein bestimmtes Modell (etwa nach dem Muster des österreichischen oder deutschen Betriebsrates) vorschreibt.

Die derzeitig stark verbreitete Form sind die vor allem durch zwischengewerkschaftliche Abkommen und Kollektivverträge geregelten Einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen EGV („*rappresentanze sindacali unitarie*“ RSU). Sie sind auch die **Nutznieser aller jener Rechte**, die das Arbeitnehmerstatut für die betriebliche Gewerkschaftsvertretung vorsieht und die in den folgenden Artikeln definiert werden.

Die Einführung der EGV/RSU erfolgt im wesentlichen über ein Interkonföderales Abkommen (Spitzenabkommen der Kollektivvertragsparteien – „*Accordo Interconfederale per la costituzione delle rappresentanze unitarie*“), am 1. Dezember 1993 zwischen den Gewerkschaften und den wichtigsten Arbeitgeberverbänden abgeschlossen. Nachfolgend wurden auch für andere Sektoren (z.B. Handel und öffentliche Dienstleistungen) entsprechende Abkommen getroffen.

Art. 20 - Versammlung

Die Arbeitnehmer haben das Recht, sich in der Produktionseinheit, in der sie arbeiten, außerhalb der Arbeitszeit sowie während der Arbeitszeit bis zu zehn Stunden im Jahr zu versammeln, für die das normale Gehalt gezahlt wird. Günstigere Bedingungen können durch Kollektivverträge festgelegt werden.

Die Versammlungen, die alle Arbeitnehmer oder einzelnen Gruppen von ihnen betreffen können, werden durch die betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen entweder einzeln oder gemeinsam in der Produktionseinheit einberufen, und zwar mit einer Tagesordnung über Themen von gewerkschaftlichem Interesse und aus dem Bereich Arbeit, in der Reihenfolge, in der sie dem Arbeitgeber mitgeteilt worden sind. An den Versammlungen können nach vorheriger Mitteilung an den Arbeitgeber betriebsfremde Funktionäre jener Gewerkschaften teilnehmen, welche die betriebliche Gewerkschaftsvertretung gebildet haben.

Art. 20 - Assemblea

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Weitere Bestimmungen über die Art und Weise der Ausübung des Versammlungsrechtes können durch Kollektivverträge und Betriebsabkommen festgelegt werden.

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

Erläuterung

Zielsetzung der Versammlungen ist es, den ArbeitnehmerInnen unabhängig von einer Gewerkschaftsmitgliedschaft die Möglichkeit zu bieten, an den Entscheidungen über gewerkschaftliche und kollektivvertragliche Themen mitzuwirken. Die ArbeitnehmerInnen haben das Recht, an den Versammlungen teilzunehmen, die Einberufung erfolgt durch die betriebliche Gewerkschaftsvertretung.

An den Versammlungen darf der/die ArbeitgeberIn **nicht** teilnehmen. Dessen/deren Teilnahme wird als gewerkschaftsfeindliches Verhalten nach Art. 28 des Arbeitnehmerstatutes gewertet. Auch führende MitarbeiterInnen können von der Teilnahme an der Versammlung ausgeschlossen werden, sofern der Verdacht besteht, dass sie als „Beauftragte“ des/der Arbeitgebers/In teilnehmen. Externe GewerkschaftsvertreterInnen dürfen nach Mitteilung an den Arbeitgeber an der Versammlung teilnehmen (was in der Praxis auch meist der Fall ist).

Relativ freie Hand haben die Gewerkschaften in Bezug auf die **Thematik**, die allerdings im weitesten Sinne gewerkschaftlicher bzw. arbeitsmäßiger Natur sein muss. Dazu zählen nach Auffassung der Rechtssprechung die Politikbereiche, von denen die ArbeitnehmerInnen am stärksten betroffen sind (z.B. Arbeits-, Steuer-, Sozial- und Gesundheitspolitik, Bildungspolitik etc.).

Die jährliche Stundenanzahl kann durch **Kollektivverträge** erhöht werden. Auch die Restriktionen und Modalitäten werden in der Regel kollektivvertraglich bestimmt: Zeitpunkt, Dauer, Anzahl der bezahlten Versammlungen. Einschränkungen: So kann bei den für die Sicherheit verantwortliche ArbeitnehmerInnen die Teilnahme eingeschränkt werden. Dies betrifft nicht das Recht an sich, sondern die Modalität: In besonderen Fällen muss die normale Durchführung der Betriebstätigkeit ermöglicht werden.

Art. 21 - Urabstimmung

Der Arbeitgeber muss im Bereich des Betriebes außerhalb der Arbeitszeit die Durchführung von Urabstimmung aller Arbeitnehmer oder einzelner Arbeitnehmergruppen über Angelegenheiten zulassen, welche die Gewerkschaftstätigkeit betreffen; die Befragungen werden von allen betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen gemeinsam unter den Arbeitnehmern durchgeführt. Alle Arbeitnehmer, die der betreffenden Produktionseinheit oder Arbeitnehmergruppe angehören, haben das Recht zur Teilnahme.

Weitere Bestimmungen über die Art und Weise der Durchführung der Befragung können durch Kollektivverträge und Betriebsabkommen festgelegt werden.

Art. 21 - Referendum

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

Erläuterung

Wie das Versammlungsrecht ist auch die Urabstimmung oder das Referendum (wie auch die Urabstimmung in den österreichischen und deutschen Betrieben) ein direktdemokratisches Recht der ArbeitnehmerInnen. Es wird allerdings durch Limits beschränkt: die gewerkschaftliche betriebliche Interessenvertretung muss das Referendum gemeinsam durchführen. Auch muss sich das Referendum strikt auf gewerkschaftliche und kollektivvertragliche Themen beziehen.

Die Ergebnisse des Referendums sind – anders als in der BRD und Österreich – **rechtlich nicht bindend**.

Art. 22 - Versetzung von Führungskräften der betrieblichen gewerkschaftlichen Vertretung

Führungskräfte der betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen laut Art. 19, Kandidaten und Mitglieder der internen Kommission können nur nach Zustimmung der Gewerkschaftsorganisationen, denen sie angehören, versetzt werden.

Die Bestimmungen des vorstehenden Absatzes sowie der Absätze 4, 5, 6 und 7 von Art. 18 gelten bis zum Ablauf des dritten Monats nach erfolgter Wahl in die interne Kommission für die Kandidaten für diese Kommission; für alle übrigen genannten Personen gelten die angeführten Bestimmungen ein Jahr über das Ende des Jahres hinaus, in welchem das Mandat abgelaufen ist.

Erläuterung

Sowohl dieser Artikel wie der Artikel 18 sehen für Führungskräfte der betrieblichen Gewerkschaftsvertretung einen besonderen Kündigungs- und Versetzungsschutz vor. Problematisch bleibt, wer als „Führungskraft“ der betrieblichen Gewerkschaftsvertretung gilt. Durch die Errichtung der EGV/RSU hat sich dieses Problem entschärft: Die Namen müssen dem Arbeitgeber mitgeteilt werden, somit unterliegen diese Personen dem besonderen Schutz.

Art. 22 - Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

Art. 23 - Bezahlte Freistellungen

Die Führungskräfte der betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen laut Art. 19 haben zur Erfüllung ihres Mandates Anspruch auf bezahlte Freistellungen.

Unbeschadet günstigerer kollektivvertraglicher Bestimmungen haben Anspruch auf bezahlte Freistellung laut Abs. 1 mindestens:

- a) Eine Führungskraft für jede betriebliche Gewerkschaftsvertretung in Betrieben mit über 200 Beschäftigten jener Kategorie, für die sie gebildet worden ist;
- b) eine Führungskraft pro 300 ArbeitnehmerInnen oder Teil von 300 für jede betriebliche Gewerkschaftsvertretung in den Produktionseinheiten, in denen bis zu 3.000 Arbeitnehmer der Gruppe, für welche die Vertretung bestimmt ist, beschäftigt sind;
- c) ein leitender Funktionär pro 500 oder Teil von 500 Arbeitnehmer der Gruppe, für welche die betriebliche Gewerkschaftsvertretung gebildet worden ist, zusätzlich zur Mindestzahl gemäß Buchst. b) in den größeren Produktionseinheiten.

Die bezahlten Freistellungen im Sinne des vorliegenden Artikels dürfen in den in Buchst. b) und c) des vorstehenden Absatzes angeführten Betrieben nicht unter acht Stunden monatlich

Art. 23 - Permessi retribuiti

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

- a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera

liegen; in den in Buchst. a) genannten Betrieben dürfen die bezahlten Freistellungen nicht unter einer Stunde jährlich für jede abhängig beschäftigte Person liegen.

Der Arbeitnehmer, der das in Abs. 1 genannte Recht ausüben will, muss davon den Arbeitgeber in der Regel 24 Stunden im Voraus über die betriebliche Gewerkschaftsvertretung schriftlich unterrichten.

Art. 24 - Unbezahlte Freistellungen

Die Führungskräfte der betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen laut Art. 23 haben Anspruch auf unbezahlte Freistellung zur Teilnahme an Kollektivvertragsverhandlungen oder an Kongressen und Tagungen gewerkschaftlicher Natur im Ausmaß von mindestens acht Tagen jährlich.

Die Arbeitnehmer, die das im vorstehenden Absatz genannte Recht ausüben wollen, müssen davon den Arbeitgeber in der Regel drei Tage im Voraus über die betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen schriftlich unterrichten.

Erläuterung

Die Art. 23 und 24 regeln die Freistellungen für die gewerkschaftliche und kollektivvertragliche Tätigkeit der gewerkschaftlichen Interessenvertretung im Betrieb.

Voraussetzung für die **bezahlten Freistellungen** ist die **Erfüllung des Mandates**. Dazu gehören nur solche Aktivitäten, die sich auf die betriebliche Ebene beziehen (z.B. Aushandlung des Betriebsabkommens).

Unbezahlte Freistellungen können **auch für überbetriebliche Zwecke** genutzt werden, stehen aber immer in Zusammenhang mit der „gewerkschaftlichen Natur“ des Zweckes.

Meist ist es ausreichend, dem Arbeitgeber mitzuteilen, dass man Freistellung in Anspruch nimmt. In der Regel gibt es einen Zeitrahmen von 24 Stunden, wobei das Ansuchen schriftlich gestellt werden sollte. Die Kollektivverträge sehen **Begrenzungen** vor, wie groß der Anteil an gleichzeitig freigestellten ArbeitnehmerInnen sein darf.

Zudem regeln die Kollektivverträge auch die mögliche Anzahl der gewerkschaftlichen InteressenvertreterInnen.

Art. 25 - Recht auf Aushang

Die betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen haben das Recht, Veröffentlichungen, Texte und Mitteilungen über Angelegenheiten von gewerkschaftlichem Interesse und Angelegenheiten der Arbeit auf dem vom Arbeitgeber bereitzustellenden Flächen auszuhängen; die Flächen müssen sich innerhalb der Produktionseinheit an einer für alle ArbeitnehmerInnen zugänglichen Stelle befinden.

Erläuterung

Bis dato hat die italienische Rechtsprechung sehr weit interpretiert, was Angelegenheiten von „gewerkschaftlichem Interesse“ bzw. „Angelegenheiten der Arbeit“ sind.

Art. 26 - Mitgliedsbeiträge

Die Arbeitnehmer haben das Recht, innerhalb des Betriebes für ihre Gewerkschaftsorganisationen Beiträge zu sammeln und Mit-

a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 24 - Permessi non retribuiti

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 25 - Diritto di affissione

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 26 - Contributi sindacali

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di

gliederwerbung zu betreiben, soweit dadurch nicht der normale Arbeitsablauf beeinträchtigt wird.

[...]*

[...]*

lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

[...]*

[...]*

Erläuterung

Der Art. 26 ist weniger restriktiv als der Artikel 19: er erlaubt das Sammeln von Beiträgen und Mitgliederwerbung für alle Gewerkschaften. Einziges Limit ist die Nichtbeeinträchtigung des normalen Arbeitsablaufes.

* Die beiden Absätze über die Einbehaltung und die Überweisung des Mitgliedsbeitrages durch den Arbeitgeber sind 1995 per Volksentscheid abgeschafft worden. Viele Kollektivverträge oder Betriebsabkommen sehen aber diesen Modus der Überweisung der Gewerkschaftsbeiträge vor und verpflichten die betroffenen Betriebe dazu.

Art. 27 - Räumlichkeiten für die betriebliche Gewerkschaftsvertretung

Der Arbeitgeber stellt bei Produktionseinheiten mit mindestens 200 Beschäftigten den betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen zur Ausübung ihrer Aufgaben ständig einen geeigneten gemeinsamen Raum innerhalb der Produktionseinheit oder in der unmittelbaren Nähe zur Verfügung.

In den Produktionseinheiten mit einer geringeren Zahl von Beschäftigten haben die betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen das Recht, auf Antrag einen für ihre Versammlungen geeigneten Raum zu benutzen.

Art. 27 - Locali delle rappresentanze sindacali aziendali

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

ABSCHNITT IV - BESTIMMUNGEN UNTERSCHIEDLICHER UND ALLGEMEINER NATUR

TITOLO IV - DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI

Art. 28 - Unterdrückung des gewerkschaftsfeindlichen Verhaltens

Wenn der Arbeitgeber Handlungen setzt, die darauf gerichtet sind, die Ausübung der Koalitionsfreiheit, der gewerkschaftlichen Betätigung sowie des Streikrechts zu verhindern oder einzuschränken, ordnet der territorial zuständige Richter nach Eingabe der örtlichen Leitungen der davon betroffenen gesamtstaatlichen Gewerkschaftsorganisationen innerhalb von zwei Tagen nach Einladung der Parteien und Anstellung allgemeiner Ermittlungen, wenn er einen Verstoß im Sinne dieses Absatzes feststellt, durch begründeten und sofort vollstreckbaren Beschluss an, dass der Arbeitgeber die gesetzwidrige Handlung zu unterlassen und ihre Auswirkungen rückgängig zu machen hat.

Die Vollstreckbarkeit des Beschlusses darf bis zum

Art. 28 - Repressione della condotta antisindacale

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convoca le parti ed assume sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere

Urteil, durch welches der mit der Funktion des Arbeitsrichters betraute Richter das gemäß dem folgenden Absatz eingeleitete Verfahren abschließt, nicht widerrufen werden.

Gegen den Beschluss, mit dem über den Einspruch entschieden wird, ist innerhalb von 15 Tagen ab Mitteilung des Beschlusses an die Parteien die Beschwerde an den mit der Funktion des Arbeitsrichters betrauten Richter zulässig, der mit einem sofort vollstreckbaren Urteil entscheidet. Zur Anwendung kommen die Bestimmungen laut Art. 413 ff. der Zivilprozessordnung.

Der Arbeitgeber, der dem Beschluss im Sinne von Abs. 1 oder dem im Beschwerdeverfahren ausgesprochenen Urteil nicht Folge leistet, wird gemäß Art. 650 des Strafgesetzbuch bestraft.

Das Gericht ordnet die Veröffentlichung des Strafurteils laut den Bestimmungen des Art. 36 des Strafgesetzbuches an.

[...]*

[...]*

* Diese beiden Artikel wurden mit Gesetz Nr. 146/1990 – Regelung des Streikrechts im öffentlichen Dienst – hinzugefügt.

Erläuterung

Der gesetzliche Schutz der Koalitionsfreiheit und der Freiheit der gewerkschaftlichen Betätigung konkretisiert sich mit diesem Artikel, der von Arbeitsrechtlern zu Recht als eigentliche Schlussbestimmung des Gesetzes 300/1970 betrachtet wird. Die Ausstrahlung dieses Artikels reicht bis hin zur Zivilprozessordnung.

Wer kann sich gewerkschaftsfeindlich verhalten?

- Der/die **ArbeitgeberIn**, sowohl in der Privatwirtschaft wie im öffentlichen Dienst, unbeschadet der Größe des Betriebes,
- die **StellvertreterInnen**, die im Betrieb unternehmerische Funktionen ausüben.

Es ist **nicht allgemeinverbindlich** geklärt, ob sich auch kollektive Akteure (z.B. ein Unternehmerverband oder konkurrierende Gewerkschaften) gewerkschaftsfeindlich verhalten können.

Was gilt als gewerkschaftsfeindliches Verhalten?

Der Artikel 28 legt **nicht fest**, was als gewerkschaftsfeindliches Verhalten zu gelten hat. Es gibt lediglich zwei gesetzlich festgelegte Tatbestände: die Verletzung des obligatorischen Teils der Kollektivverträge (Art. 7 des G 146/1990) und die Prozeduren bei Betriebsübergabe (Art. 47, Abs. 2 G 146/1990). Der obligatorische Teil des Kollektivvertrages regelt die Verhältnisse zwischen den Kollektivvertragsparteien (Verhandlungsgegenstände, Informationsrechte, Verhandlungsprozeduren, etc.).

Als gewerkschaftsfeindliches Verhalten gelten die Verhaltensweisen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, die darauf abzielen,

- die **Koalitionsfreiheit** (den Zusammenschluss der ArbeitnehmerInnen),
 - die **gewerkschaftliche Betätigung** und
 - die **Ausübung des Streikrechts**
- einzuschränken oder zu verhindern.

Das konkrete Verhalten ergibt sich aus den zu schützenden Rechtsgütern. Es kann demzufolge auf vielerlei

revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

[...]*

[...]*

Weise erfolgen:

- durch Einschüchterung,
- gewerkschaftsfeindliche Untersuchungen (Umfragen),
- positive wie negative Diskriminierungen (siehe auch Art. 15 G 300/1970).

Das Verhalten des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin muss nicht **absichtlich** gewerkschaftsfeindlich sein. Die Missachtung der kollektivvertraglichen Regelungen (z.B. im Bereich der Arbeitszeit) kann nicht über den Art. 28 des Arbeitnehmerstatuts sanktioniert werden.

Die unklaren Grenzen des gewerkschaftsfeindlichen Verhaltens

Zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerInnen (Gewerkschaften) gibt es legitime Interessensgegensätze, die vom gewerkschaftsfeindlichen Verhalten abgegrenzt werden müssen. Legitim ist es beispielsweise, gewerkschaftliche Forderungen (z.B. im Betriebsabkommen) abzulehnen.

Die Grenzziehung ist von Kontroversen gekennzeichnet.

- Betriebliche Interessen, die vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin geltend gemacht werden, dürfen nicht als Begründung gewerkschaftsfeindlichen Verhaltens vorgeschoben werden. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin muss die betrieblichen Interessen belegen.
- Die Reaktionen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin auf Streikaktionen.
- Das Verhalten während der Verhandlungen: Es gibt im italienischen Arbeitsrecht keine Verhandlungs- und schon gar keine Abkommenspflicht, außer bei den (wenigen) gesetzlich vorgesehenen Maßnahmen (Betriebskrise) und in den kollektivvertraglich vorgesehenen Verhandlungsmaterien.
- Komplex und kontrovers sind sämtliche Aspekte, wenn die ArbeitgeberInnenseite nur mit einigen Gewerkschaften Verhandlungen aufnimmt.
- Eindeutig gewerkschaftsfeindlich ist es, wenn an den betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen vorbei direkt mit den MitarbeiterInnen verhandelt wird.

Prozedurale Aspekte und Sanktionen

Klage führen können die **Gewerkschaften** – nicht Einzelpersonen, auch nicht die betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen, wenngleich es hierzu unterschiedliche Gerichtsurteile gibt.

Vorgesehen ist ein schneller Gerichtsweg, um Verzögerungen zu vermeiden. Geklagt wird beim Gericht. Das Urteil ist sofort ausführbar. Die Sanktionen reichen von Geldstrafen bis hin zu Haft. Auch können steuerliche Vergünstigungen rückgängig gemacht werden.

Art. 29 - Zusammenschluss der Gewerkschaftsvertretungen

Wenn die Gewerkschaftsvertretungen des Betriebes laut Art. 19 innerhalb von zwei oder mehreren Vereinigungen laut Buchst. a) und b) in Abs. 1 desselben Artikels eingerichtet wurden sowie im Falle des Zusammenschlusses von mehreren Gewerkschaftsvertretungen sind die in Art. 23, Abs. 2 festgesetzten zahlenmäßigen Grenzen auf jede einzelne Gewerkschaftsvereinigung zu beziehen, die in der Produktionseinheit einheitlich vertreten ist.

Wenn die Bildung der Einheitlichen Gewerkschaftsvertretung zum Zusammenschluss der Vereinigungen laut Buchst. a) und b) im Art. 19, Abs. 1 führt, bleibt das Zahlenverhältnis laut Art. 23, Abs. 2 bzw. in Abs. 1 des vorliegenden Artikels zum Schutze der Funktionäre der Gewerkschaftsvertretungen unverändert bestehen.

Art. 29 - Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.

Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo restano immutati.

Erläuterung

Dieser Artikel erweitert die Freistellungen auf die einzelnen Gewerkschaften, aus denen diese Organe gebildet werden. Die Freistellungen sind somit kein ausschließlich kollektiv zu handhabendes Recht; auch nur Teile der EGV/RSU können jeweils spezifische Freistellungen beanspruchen.

Art. 30 - Freistellung für die Gewerkschaftsfunktionäre

Die Mitglieder der leitenden Organe der Gewerkschaftsorganisationen auf Landes- und auf gesamtstaatlicher Ebene laut Art. 19 haben entsprechend den Bestimmungen der Kollektivverträge Anrecht auf bezahlte Freistellung, um an den Versammlungen der genannten Organe teilnehmen zu können.

Art. 31 - Wartestand der Arbeitnehmer in öffentlichen Wahl- oder Gewerkschaftsämtern auf Landes- und Staatsebene

Die Arbeitnehmer, die zu Abgeordneten des Parlamentes oder des Regionalrates gewählt werden oder andere öffentliche, aus einer Wahl resultierende öffentliche Funktionen innehaben, können auf Ansuchen für die gesamte Dauer ihres Mandates in den unbezahlten Wartestand versetzt werden.

Dieselbe Bestimmung gilt für Arbeitnehmer, die auf Landes- und nationaler Ebene Gewerkschaftsmandate bekleiden.

Der Wartestand laut vorausgehenden Absätzen wird auf Ansuchen für die Anerkennung und Berechnung der Rente laut KD 4. 10. 1935 Nr. 1827 in geltender Fassung anerkannt, die zu Lasten der Pflichtversicherung sowie zu Lasten der Körperschaften, Fonds, Kassen und Pflichtfürsorgeinstituten geht, welche obgenannte Versicherung ersetzen oder aber einfach von der Pflicht befreien, angerechnet.

Während der Dauer des Wartestandes behält die betreffende Person im Krankheitsfall weiterhin das Recht auf die Leistungen der zuständigen Körperschaften bei, denen die Erbringung der Leistungen obliegt.

Die Bestimmungen gemäß Abs. 3 und 4 werden nicht angewandt, wenn zugunsten der ArbeitnehmerInnen im Zusammenhang mit der während des Wartestandes ausgeübten Arbeit eine Form der Fürsorge für die Pension und den Krankheitsfall vorgesehen ist.

Art. 30 - Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

Art. 31 - Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive della assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

Erläuterung

Diese in der Praxis sehr häufig genutzte Artikel ermöglichen die Freistellung von Seiten des Betriebes für Gewerkschaftsfunktionäre, die überbetrieblich tätig sind.

In manchen Fällen wird das Arbeitsverhältnis ausgesetzt. Dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin entstehen keine Lohnkosten, außer die Kollektivverträge sehen andere Regelungen vor.

Im öffentlichen Dienst läuft in der Regel die Bezahlung weiter.

Art. 32 - Freistellung für Arbeitnehmer bei Übernahme öffentlicher Wahlämter

Arbeitnehmer, die in den Gemeinderat oder in den Landtag gewählt werden, aber nicht um den Wartestand ansuchen, können sich auf Ansuchen beim Arbeitgeber während der für die Ausübung ihres Mandats unbedingt erforderlichen Zeit vom Arbeitsplatz entfernen, ohne dass ihnen das Gehalt gekürzt wird.

Arbeitnehmer, die zum Bürgermeister oder Gemeindeferenten, zum Landeshauptmann oder zum Landesrat gewählt werden, haben Anrecht auf unbezahlte Freistellung von ihrer Arbeit im Betrieb im Ausmaße von mindestens 30 Stunden im Monat.

Art. 32 - Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

Erläuterung

Dieser Artikel soll es auch ArbeitnehmerInnen ermöglichen, an der demokratischen Gestaltung des Politik teilzunehmen.

ABSCHNITT V – BESTIMMUNGEN ZUR ARBEITSVERMITTLUNG**TITOLO V – NORME SUL COLLOCAMENTO****Art. 33 - Stellenvermittlung**

Die Stellenvermittlungskommission laut Art. 26 des Gesetzes vom 29. 4. 1949 Nr. 246 ist auf Ansuchen der repräsentativsten Gewerkschaftsorganisationen bei den Bezirks-, Gemeinde- und Fraktionssektionen der Arbeitsämter auf Landesebene obligatorisch einzurichten.

Die Ernennung der Kommission nimmt der Direktor des Landesarbeitsamtes vor, der beim Ansuchen um die Namhaftmachung der Vertretung der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber die Repräsentativität der Organisationen berücksichtigt und ihnen eine Frist von 15 Tagen gewährt. Nach Ablauf dieser Frist werden die Ernennungen von Amts wegen vorgenommen.

Den Vorsitz der Kommission hat die verantwortliche Person auf Bezirks-, Gemeinde- bzw. Fraktionsebene oder eine delegierte Person inne. Die Kommission beschließt mit absoluter Mehrheit der

Art. 33 - Collocamento

La commissione per il collocamento, di cui all'articolo 26 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è costituita obbligatoriamente presso le sezioni zonali, comunali e frazionali degli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, quando ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative.

Alla nomina della commissione provvede il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, il quale, nel richiedere la designazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, tiene conto del grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e assegna loro un termine di 15 giorni, decorso il quale provvede d'ufficio.

La commissione è presieduta dal dirigente della sezione zonale, comunale, frazionale, ovvero da un suo delegato, e delibera a maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del

Anwesenden. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden.

Die Kommission hat die Aufgabe, die Rangliste der Arbeitssuchenden festzulegen und diese in Abständen regelmäßig den neuen Gegebenheiten nach den Kriterien laut Art. 15, 4. Abs. des Gesetzes Nr. 264 vom 29. 4. 1949 anzupassen.

Außer in Fällen, wo die namentliche Anforderung von Arbeitskräften erlaubt ist, hat sich die Sektion der Stellenvermittlung bei der Auswahl der Arbeitskraft für eine Stelle an die Rangliste laut vorrigem Absatz zu halten, die öffentlich angeschlagen und vor jeder Schließung des Amtes aktualisiert und mit der Angaben der vermittelten Personen versehen werden muss.

Außerdem sind die zahlenmäßigen Anforderungen von Arbeitskräften seitens der Unternehmen zu veröffentlichen.

Die Kommission hat ferner die Aufgabe, die Genehmigung für eine Einstellung mit namentlichen Anforderungen oder solchen jeder anderen Art auszustellen, sofern sie von Gesetzesbestimmungen oder Arbeitsverträgen geregelt sind. In Fällen von begründeter Dringlichkeit wird die Genehmigung der Einstellung von der Stellenvermittlungssektion provisorisch ausgestellt und muss innerhalb von zehn Tagen von der Kommission gemäß Abs. 1 dieses Artikels bestätigt werden. Wenn die Arbeitsvermittlung auf namentliche Anforderung hin abgelehnt wird, muss auf eigenem Protokollblatt in zweifacher Ausfertigung eine schriftliche Begründung angefertigt werden. Eine Kopie wird bei der Stellenvermittlungssektion und die andere beim Direktor des Landesarbeitsamtes hinterlegt. Die schriftliche Begründung ist dem Gesuch stellenden Arbeitgeber umgehend zuzustellen.

Falls die Kommission die Bestätigung verweigert oder innerhalb von 20 Tagen ab Mitteilung der Einstellung nicht Stellung nimmt, können die betroffenen Personen beim Direktor des Landesarbeitsamtes Berufung einlegen. Dieser entscheidet definitiv und in Übereinstimmung mit dem Gutachten der Kommission gemäß Art. 25 des Gesetzes Nr. 264 vom 29. April 1949.

Die Arbeitsschichten laut Art. 16 des Gesetzes Nr. 264 vom 29. April 1949 werden von der Kommission festgesetzt und dürfen auf keinen Fall von der Sektion abgeändert werden.

Der Direktor des Landesarbeitsamtes annulliert von Amtes wegen die Maßnahmen der Stellenvermittlung und der Ablehnung derselben, wenn diese im Widerspruch zu den Gesetzes-

präsidenten.

La commissione ha il compito di stabilire e di aggiornare periodicamente la graduatoria delle precedenzae per l'avviamento al lavoro, secondo i criteri di cui al quarto comma dell'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa, la sezione di collocamento, nella scelta del lavoratore da avviare al lavoro, deve uniformarsi alla graduatoria di cui al comma precedente, che deve essere esposta al pubblico presso la sezione medesima e deve essere aggiornata ad ogni chiusura dell'ufficio con la indicazione degli avviati.

Devono altresì essere esposte al pubblico le richieste numeriche che pervengono dalle ditte.

La commissione ha anche il compito di rilasciare il nulla osta per l'avviamento al lavoro ad accoglimento di richieste nominative o di quelle di ogni altro tipo che siano disposte dalle leggi o dai contratti di lavoro. Nei casi di motivata urgenza, l'avviamento è provvisoriamente autorizzato dalla sezione di collocamento e deve essere convalidato dalla commissione di cui al primo comma del presente articolo, entro dieci giorni. Dei dinieghi di avviamento al lavoro per richiesta nominativa deve essere data motivazione scritta su apposito verbale in duplice copia, una da tenere presso la sezione di collocamento e l'altra presso il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro. Tale motivazione scritta deve essere immediatamente trasmessa al datore di lavoro richiedente.

Nel caso in cui la commissione neghi la convalida ovvero non si pronunci entro venti giorni dalla data della comunicazione di avviamento, gli interessati possono inoltrare ricorso al direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro, il quale decide in via definitiva, su conforme parere della commissione di cui all'articolo 25 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

I turni di lavoro di cui all'articolo 16 della legge 29 aprile 1949, n. 264, sono stabiliti dalla commissione e in nessun caso possono essere modificati dalla sezione.

Il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro annulla d'ufficio i provvedimenti di avviamento e di diniego di avviamento al lavoro in contrasto con

bestimmungen stehen. Gegen die Entscheidung des Direktors des Landesarbeitsamtes kann beim Arbeitsministerium Berufung eingelegt werden.

Beim Übergang einer Arbeitskraft von einem Betrieb in einen anderen ist die Unbedenklichkeitserklärung der zuständigen Stellenvermittlungskommission erforderlich.

Für Arbeitgeber, welche die Arbeitskräfte nicht über die Stellenvermittlungsämter aufnehmen, werden die vom Art. 38 des vorliegenden Gesetzes vorgesehenen Sanktionen angewandt.

Die Bestimmungen laut Gesetz Nr. 264 vom 29. April 1949 bleiben in Kraft, sofern sie nicht vom vorliegenden Gesetz abgeändert werden.

le disposizioni di legge. Contro le decisioni del direttore dell'ufficio provinciale del lavoro è ammesso ricorso al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Per il passaggio del lavoratore dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra occorre il nulla osta della sezione di collocamento competente.

Ai datori di lavoro che non assumono i lavoratori per il tramite degli uffici di collocamento, sono applicate le sanzioni previste dall'articolo 38 della presente legge.

Le norme contenute nella legge 29 aprile 1949, n. 264, rimangono in vigore in quanto non modificate dalla presente legge.

Erläuterung

Die numerische Stellenvermittlung wurde in Italien 1949 nach Maßgabe des Verfassungsrechtes auf Arbeit per Gesetz eingeführt. Das Arbeiterstatut erlaubt seinerzeit einige Ausnahmen. Diese Bestimmungen wurden zwar niemals abgeschafft, aber sind praktisch durch jene laut Art. 25 des Gesetzes Nr. 223/1991 außer Kraft gesetzt worden. Abgeschafft wurden ebenso die Ranglisten für die numerische Stellenvermittlung und die örtlichen Kommissionen für die Stellenvermittlungskontrolle.

Art. 34 - Namentliche Anforderung von Arbeitskräften

Ab dem 90. Tage nach Inkrafttreten des vorliegenden Gesetzes ist die namentliche Arbeits-einstellung nur mehr für die Familienmitglieder des Arbeitgebers, für die Angestellten der gehobenen Laufbahn und für die hochspezialisierten Arbeitskräfte gestattet, die nach Anhörung der Zentralkommission laut Gesetz Nr. 264 vom 29. April 1949 mit Dekret des Arbeitsministeriums festzulegen sind.

Art. 34 - Richieste nominative di manodopera

A decorrere dal novantesimo giorno dall'entrata in vigore della presente legge, le richieste nominative di manodopera da avviare al lavoro sono ammesse esclusivamente per i componenti del nucleo familiare del datore di lavoro, per i lavoratori di concetto e per gli appartenenti a ristrette categorie di lavoratori altamente specializzati, da stabilirsi con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la commissione centrale di cui alla legge 29 aprile 1949, n. 264.

ABSCHNITT VI – SCHLUSSBESTIMMUNGEN UND SANKTIONEN

TITOLO VI – DISPOSIZIONI FINALI E PENALI

Art. 35 - Anwendungsbereich

Die Bestimmungen laut Abschnitt III, ausgenommen Abs. 1 des Art. 27, werden für jeden Firmensitz, Betrieb, Filiale, Büro und unabhängige Abteilung mit mehr als 15 Beschäftigten bei Industrie- und Handelsunternehmen angewandt. Dieselben Bestimmungen gelten für die landwirtschaftlichen Unternehmen, die mehr als fünf Beschäftigte haben.

Art. 35 - Campo di applicazione

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti.

Die oben genannten Bestimmungen gelten auch für Industrie- und Handelsunternehmen, die innerhalb derselben Gemeinde mehr als fünfzehn

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito

Arbeitskräfte beschäftigen, sowie für die landwirtschaftlichen Betriebe mit mehr als fünf Beschäftigten innerhalb derselben Gemeinde, auch wenn jede Produktionseinheit einzeln nicht diese Grenze erreicht.

Unbeschadet der Bestimmungen laut Art.1, 8, 9, 14, 15, 16 und 17 dieses Gesetzes sehen die Kollektivverträge die Anwendung derselben Prinzipien für das Bordpersonal von Schiffsverkehrsunternehmen vor.

dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

Erläuterung

Dieser Artikel definiert die Verpflichtungen für Arbeitgeber bezüglich der Verfügbarkeit von Lokalen für Gewerkschaftssammlungen: Ab 16 Beschäftigten im Betrieb bzw. dessen Filialen in ein und derselben Gemeinde (ab sechs Beschäftigten, wenn es sich um landwirtschaftliche Betriebe handelt) muss ein geeignetes Lokal zur Verfügung gestellt werden. Die Versammlungen können aber auch außerhalb des Betriebes abgehalten werden.

Art. 36 - Verpflichtung für Empfänger staatlicher Zuschüsse und Auftragnehmer öffentlicher Arbeiten

Bei Maßnahmen, welche die Zuerkennung von Zuschüssen oder Unterstützungen laut geltender staatlicher Gesetze zugunsten von Unternehmern vorsehen, die eine organisierte wirtschaftliche Tätigkeit im Rahmen von Aufträgen für öffentliche Arbeiten ausüben, ist eine ausdrückliche Klausel einzufügen, die den Begünstigten oder Auftragnehmer verpflichtet, gegenüber den Beschäftigten Bedingungen anzuwenden oder für die Anwendung von Bedingungen zu sorgen, die nicht schlechter sind als jene laut Kollektivvertrag im jeweiligen Sektor oder Territorium.

Diese Verpflichtung ist sowohl beim Bau der Anlagen oder Gebäude als auch in der darauffolgenden Zeit einzuhalten, also für die gesamte Dauer der öffentlichen finanziellen oder Kreditbegünstigung für den Unternehmer im Sinne der geltenden Bestimmungen.

Jede Zuwiderhandlung gegenüber der genannten Verpflichtung, die vom Arbeitsinspektorat nachgewiesen wird, ist unverzüglich dem Ministerium mitzuteilen, das die Begünstigung oder den öffentlichen Auftrag vergeben hat. Dieses wird die entsprechenden Maßnahmen bis hin zum Widerruf der Begünstigung treffen; in schwerwiegenden Fällen oder im Wiederholungsfalle kann der Verantwortliche für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren von jeder weiteren finanziellen oder Kreditbegünstigung sowie von jeder Vergabe öffentlicher Arbeiten ausgeschlossen werden.

Die oben genannten Bestimmungen werden auch angewandt, wenn es sich um finanzielle oder Krediterleichterungen handelt oder um Aufträge

Art. 36 - Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie e creditizie ovvero di appalti concessi

durch öffentliche Körperschaften, denen das Arbeitsinspektorat die Gesetzesübertretungen mitteilt, damit die Sanktionen angewandt werden können.

Erläuterung

Dieser Artikel sieht besondere Regeln vor für Unternehmen, die in den Genuss öffentlicher Aufträge oder öffentlicher Fördermittel kommen: Sie müssen zumindest die landesüblichen Standards im Arbeitsrecht und bei der Entlohnung gewährleisten. Besondere Bedeutung erhält dieser Artikel, wenn z.B. Baufirmen aus dem Ausland mit niedrigen Gehältern und rechtlichen Standards in Italien tätig werden. Die Beschäftigten müssen gleich behandelt werden wie jene inländischer Firmen.

Art. 37 - Anwendung bei Beschäftigten in öffentlichen Körperschaften

Die Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes sind auch auf das Arbeitsverhältnis von Beschäftigten in öffentlichen Körperschaften anzuwenden, wenn sie ausschließlich oder vorwiegend wirtschaftliche Tätigkeiten ausüben. Diese Bestimmungen werden weiters auf das Angestelltenverhältnis von anderen öffentlichen Körperschaften angewandt, außer die Materie ist durch Sonderbestimmungen anders geregelt.

Erläuterung

Die Bestimmungen des Arbeitnehmerstatutes werden in diesem Artikel auch auf die Bediensteten von öffentlichen Wirtschaftskörperschaften (öffentlich-rechtliche Betriebe wie Stadtwerke, Verkehrsbetriebe, Landesanstalten usw.) ausgedehnt.

Art. 38 - Strafbestimmungen

Die Verletzung der Art. 2, 4, 5, 6, 8 und 15, Abs. 1, Buchst. a) wird, wenn es sich nicht um ein noch schwereres Vergehen handelt, mit einer Geldbuße zwischen 300.000 und 3 Millionen Lire oder mit einer Haftstrafe zwischen 15 Tagen und einem Jahr geahndet.

In schwer wiegenden Fällen werden sowohl die Haft- als auch die Geldstrafe angewandt.

Wenn aufgrund der finanziellen Lage der straffälligen Person die Geldbuße, wie in Abs. 1 festgelegt, auch bei Anwendung des Höchstsatzes als unwirksam anzusehen ist, hat der Richter die Befugnis, sie bis auf das Fünffache zu erhöhen.

In den Fällen laut Abs. 2 verfügt die Gerichtsbehörde die Veröffentlichung des Strafurteils laut Art. 36 des Strafgesetzbuches.

Art. 39 - Überweisung der Bußgelder an den Fonds für Rentenanpassung für abhängig Beschäftigte

Der Betrag der Geldbußen wird an den Fonds für Rentenanpassung für abhängig Beschäftigte ü-

bertragen, da die Sanktionen durch den Ispettorato del lavoro mitgeteilt werden, damit die Sanktionen angewandt werden können.

Art. 37 - Applicazione ai dipendenti da enti pubblici

Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgano esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

Art. 38 - Disposizioni penali

Le violazioni degli articoli 2, 4, 5, 6, 8 e 15, primo comma lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 300.000 a lire 3.000.000 o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

Art. 39 - Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni

L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

berwiesen.

Art. 40 - Streichung der entgegengesetzten Bestimmungen

Jede Bestimmung, die mit dem im vorliegenden Gesetz enthaltenen Normen im Widerspruch steht, ist abgeschafft.

Die günstigeren Bestimmungen für die abhängig Beschäftigten in den Kollektivverträgen und Gewerkschaftsabkommen behalten ihre Gültigkeit.

Art. 41 - Gebührenbefreiung

Alle für die Anwendung dieses Gesetzes und die Ausübung der damit zusammenhängenden Rechte notwendigen Akten und Dokumente sowie alle die Urteile betreffenden Akten und Dokumente, die sich aus der Anwendung der gegenständlichen Bestimmungen ergeben, sind von Stempel- und Registergebühren und jeder anderen Gebühr und Steuer befreit.

Erläuterung

Der letzte Artikel des Arbeitnehmerstatutes befreit die ArbeitnehmerInnen von der Entrichtung von Gebühren für Gerichtsverfahren, die bei langwierigen Fällen die Betroffenen davor abschrecken könnten, sich mangels gütlicher Einigung – auch mit Hilfe der Gewerkschaftsvertretungen – an das Arbeitsgericht zu wenden.

EXKURS: DAS STREIKRECHT

Das Streikrecht gründet im Art. 40 der italienischen Verfassung, der das Streikrecht ausdrücklich anerkennt, die Ausübung allerdings einem gesetzlichen Rahmen unterwirft. Dieses verfassungsmäßig verankerte positive Streikrecht ist keine Selbstverständlichkeit: in Österreich gibt es kein positives, sondern nur ein abgeleitetes Streikrecht, auch in der BRD ist das Streikrecht vergleichsweise restriktiv.

Es ist eine italienische Besonderheit, dass Streik auch als Mittel der politischen Beteiligung gesehen wird. Er ist ein **individuelles Recht**, das **kollektiv ausgeübt** wird. Davon grenzt sich der Streik etwa von der Arbeitsverweigerung ab: Streik ist per definitionem eine kollektive Angelegenheit.

Prozeduren

Der Streik muss im wesentlichen nur als solcher **erklärt** werden und eine **kollektive Zielsetzung** haben. Es existieren – außer im öffentlichen Dienst und den „essentiellen Dienstleistungen“ keine Prozeduren, wie ein Streik ausgerufen wird.

Der Streik darf die Produktivität des Betriebes nicht dauerhaft (etwa durch Schaden an Geräten, Maschinen) negativ beeinflussen. Für die Dauer des Streiks haben die ArbeitnehmerInnen kein Anrecht auf Lohnzahlung. Für einen Streik ist weder die Ausrufung durch die Gewerkschaften noch deren Genehmigung notwendig.

Praxis

Abgesehen von der gesetzlichen Regelungen (G 146/1990) haben sich die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände 1993 verpflichtet, ein auf Partnerschaft und klaren Spielregeln beruhendes System der Kollektivvertragsverhandlungen aufzubauen, sodass Streiks als Mittel der Erzeugung von Druck nicht mehr ausgerufen werden müssen. Es gibt Verhandlungsprozeduren, die schnelle und zügige Verhandlungen garantieren sollen.

In vielen Kollektivverträgen werden die Details für den Umgang mit Streik geregelt.

VERWENDETE LITERATUR

- AFI-IPL (Hg) 2006: Arbeits-, sozial- und steuerrechtliche Aspekte der Gewerkschaftstätigkeit. Ein Leitfaden für Mitarbeiter/innen der Gewerkschaftsorganisationen. AutorInnen: S. Boetti-Palazzi/M. Ledonne Scumaci/G. Innerhofer, Eigenverlag des Instituts, Bozen.

- Carinci, Franco/De Luca Tamajo, Raffaele/Tosi, Paolo/Treu, Tiziano (2004): Diritto del lavoro, Bd. 1: Il diritto sindacale, 4. Auflage, UTET: Torino.
- Memento Pratico IPSOA-Francis Lefebvre 2006: Lavoro 2006, IPSOA-Francis Lefebvre: Milano.
- Sconamiglio Renato 1997: Nuovo codice del Lavoro. Zanichelli: Bologna

Für die Übersetzung hilfreich war das Ende der 70er Jahre von Prof. Runggaldier bereits übersetzte Arbeitnehmerstatut. Einige Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter haben den Text gegengelesen und praktische Hinweise gegeben. Dafür bedanken wir uns.