

**CGIL**



# CHARTA DER UNIVERSELLEN RECHTE DER ERWERBSTÄTIGEN MENSCHEN

NEUES LEBEN FÜR DIE RECHTE



# Volksbegehren zur Einbringung eines Gesetzentwurfs ÜBER DIE GRUNDRECHTE AM ARBEITSPLATZ Neues Arbeiterstatut

Außerordentliche Umfrage unter den CGIL Mitgliedern über einen Gesetzentwurf im Bereich der „**Grundrechte am Arbeitsplatz – ein neues Arbeiterstatut.**“ Dieser Gesetzentwurf soll mit Hilfe eines Volksbegehrens eingebracht werden.

„Neu“ ist dabei, dass es sich nicht so sehr um eine Rückkehr zum alten Arbeiterstatut handelt, als vielmehr um ein Gesetz, das zur Verfassung gehört und mit dem **auf die Veränderungen in der Welt der Arbeit und auf die großen Ungleichheiten, Diskriminierungen und Spaltungen, die sich dabei ergeben haben, eingegangen wird.**

Das Statut gliedert sich in drei Teile:

- **Grundprinzipien**
- **Gesetzliche Verordnungen, die den Kollektivverträgen zu allgemeiner Geltung verhelfen und die Regeln der Demokratie und der allgemeinen gewerkschaftlichen Vertretung festschreiben**
- **Neu geregelte Arbeitsverträge**

Das Arbeiterstatut und die kollektivvertraglichen Verhandlungen sind die beiden Säulen und ureigenen Mittel der Gewerkschaft im Ringen um eine Strategie zur Bewältigung der Ungleichheiten in der Welt der Arbeit. Im ersten Fall geht es um die Neubestimmung der Grundrechte für alle erwerbstätigen Menschen und um die Rekonstruktion der verfassungsrechtlichen Prinzipien, auf denen sie beruhen. Im zweiten Fall wird auf dem Verhandlungswege für die konkrete Anwendung und Wirkung dieser Rechte gesorgt.

**Die inkludierende Verhandlungsmethode** entspricht einer klaren Vorstellung. Damit sollen auch jene Personen in den Bereich der Verhandlungen einbezogen werden, die heute noch ausgeschlossen sind, wobei es sich um prekär Beschäftigte handeln kann, um Mitarbeiter von Subunternehmen oder Mitarbeiter mehrerer Unternehmen, die am selben Standort oder an derselben Produktionskette tätig sind. Das Prinzip ist immer dasselbe. Die wirtschaftlichen und rechtlichen Bedingungen sollen näher aneinander herangebracht und die Ungleichheiten und unterschiedlichen Behandlungen unter den Beschäftigten verringert werden.

In den vergangenen Jahren wurde das Gleichgewicht zwischen Gesetz und Kollektivvertrag, zwischen einseitigen Entscheidungsbefugnissen und kollektiven Rechten mit dem Erlass mehrerer Gesetze schwerwiegend gestört.

Dazu gehören der Erlass über die Blockierung der Kollektivvertragsverhandlungen im Öffentlichen Dienst, der Art. 8 über die Möglichkeit Gesetze und Verträge zu ändern, die Gesetze, mit denen die Möglichkeit geschaffen wurde, prekäre Arbeitsverhältnisse endlos zu vermehren, ebenso die „Jobs Act“ Regelung, die Gesetze, mit denen der Kampf gegen die Schwarzarbeit verwässert wurde und die Bestimmungen, die zu einem Abbau der Sicherheitsstandards am Arbeitsplatz geführt haben. Es gibt aber auch Bereiche, die in keiner Weise kollektivvertraglich geschützt wurden. Dazu gehören die unterschiedlichsten Arten von Arbeitsverhältnissen im Bereich der abhängigen, quasi abhängigen und

selbständigen Arbeit. Diese immer häufiger auftretenden Beschäftigungsformen wurden einmal als atypische, dann als flexible, prekäre oder diskontinuierliche Arbeitsverhältnisse, aber auch als echte oder falsche Selbständigkeit oder freiberufliche Tätigkeit bezeichnet.

Heute gibt es zwischen **den geschützten und nicht geschützten** Beschäftigungsarten zahlreiche Abstufungen. Mit Hilfe der inklusiven Verhandlungstätigkeit der Gewerkschaften können die unterschiedlichen Positionen ausgeglichen werden, aber es gibt auch subjektive Rechte, die allgemein anerkannt und unabänderlich sein müssen und schließlich **für alle gelten** sollen.

Es braucht daher ein „Statut“ mit Prinzipien, die zum Verfassungsrecht gehören, so wie es beim Gesetz Nr. 300 von 1970 der Fall ist. „Die Verfassung muss am Arbeitsplatz wirksam werden, damit auch die Rechte der heute noch Ausgeschlossenen anerkannt werden.“

Aber es braucht auch ein Gesetz, ein neues Statut der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, mit dem ein neues Arbeitsrecht geschaffen und die Idee umgekrempelt wird, wonach das Unternehmen als stärkerer Verhandlungspartner die Bedingungen festlegt, denen sich die erwerbstätige Person als schwächerer Partner zu unterzuordnen hat.

**Die Rechte sollen auch für jene gelten, die heute noch keinen Anspruch darauf haben. Es müssen neue Rechte für alle niedergeschrieben werden, damit die Arbeiterrechte auch in einer Welt, die sich schnell verändert und Neuerungen braucht, Geltung erhalten.**

Alle Beschäftigten sollen die Garantie erhalten, **aktiv am Zustandekommen** von allgemein gültigen **Kollektivverträgen** mitwirken zu können, die nach verbindlichen Regeln unterschrieben werden, die dem Vertretungsauftrag und der Demokratie am Arbeitsplatz gerecht werden. Es soll ein Strich unter die prekären Arbeitsverhältnisse gezogen und der Wert angemessener Arbeitsverträge unterstrichen werden, gleich ob es sich um befristete oder unbefristete Arbeitsverhältnisse handelt oder ob eine selbständige Tätigkeit oder eine gelegentliche Arbeitsleistung vorliegt. Jeder Vertrag muss einem konkreten Bedürfnis entsprechen, und darf nicht nur als Vorwand hergenommen werden, um auf Kosten der Arbeiterrechte die Ausgaben des Unternehmens zu verringern.

**Die Arbeit muss geschützt** werden. Es muss auch ihre **soziale und nicht nur wirtschaftliche** Funktion geschätzt werden. Wenn man heute von Innovation spricht, redet man auch von Sachkompetenz, Fähigkeit und beruflichem Stellenwert, weil die Mitarbeiter nicht nur Teil eines Arbeitsprozesses sind, sondern durch ihr Wissen und ihre Kreativität die Qualität des Produkts und der Leistung bestimmen.

Die CGIL will in der Welt der Arbeit wieder **dem Recht, der Demokratie und der Würde** den gebührenden Platz einräumen und einen Vorschlag ausarbeiten, bei dem man sich der Veränderungen bewusst ist. Es sollen neue vertragliche Mittel eingesetzt werden, während die Grundrechte, die jedem erwerbstätigen Menschen zustehen, für alle gewahrt bleiben, weil sie unveräußerlich und universell sind.

**AUSSERORDENTLICHE  
UMFRAGE UNTER  
DEN AGB/CGIL  
MITGLIEDERN**



## CHARTA DER UNIVERSELLEN RECHTE DER ERWERBSTÄTIGEN MENSCHEN

Es gibt verfassungsrechtlich verankerte Prinzipien, die für alle erwerbstätigen Menschen gelten. Fehlen bei der **Arbeit** die Rechte, dann wird sie zur reinen Ware. Die universellen Rechte hingegen machen die Arbeit zu einem **Wohlfaktor** und zu einer Quelle des **Wachstums**.

Diese Rechte gelten immer und sind für jeden da, gleich um welche Arbeit es sich handelt, wie sie ausgeführt wird und welcher Vertrag abgeschlossen wurde:

**Das Recht auf Arbeit.** Jeder Mensch hat das Recht, eine Arbeit zu verrichten oder einen Beruf auszuüben, so wie er es sich ausgesucht hat. Mit dem Statut werden das Zugangsrecht, die Berufswahl und die Wiedereingliederung geregelt und die dazu erforderlichen öffentlichen und kostenlosen Dienste gewährleistet.

**Das Recht auf eine angemessene und menschenwürdige Arbeit.** Jeder Mensch hat das Recht unter Beachtung der beruflichen Erfordernisse und unter gerechten Arbeitsbedingungen, eine angemessene und menschenwürdige Arbeit zu verrichten.

**Das Recht auf klare und durchsichtige Arbeitsbedingungen.** Alle erwerbstätigen Menschen haben das Recht auf klare und durchsichtige Arbeitsbedingungen, die schriftlich festgelegt sind. Und sie haben ebenso das Recht, alle nötigen Informationen zu erhalten, die dem Schutz ihrer Interessen und Rechte dienen.

**Das Recht auf eine gerechte und den Verhältnissen entsprechende Entlohnung.** Jede Arbeitsleistung muss gerecht entlohnt werden und der Quantität und Qualität der geleisteten Arbeit entsprechen so wie es in den Kollektivverträgen oder in den Abkommen und Vereinbarungen der Berufsorganisationen im Falle der Selbständigen vorgesehen ist.

**Das Recht auf freie Meinungsäußerung.** Alle erwerbstätigen Menschen haben auch am Arbeitsplatz das Recht im Rahmen der Verfassung und des Arbeiterstatuts frei ihre Meinung zu äußern.

**Das Recht auf sichere Umwelt- und Arbeitsbedingungen.** Alle erwerbstätigen Menschen haben das Recht unter sicheren Umwelt- und Arbeitsbedingungen zu arbeiten. Ihre persönliche Gesundheit, physische und psychische Unversehrtheit müssen garantiert sein.

**Das Recht auf die Ruhepause.** Alle erwerbstätigen Menschen, auch die Selbständigen haben das Recht auf eine Ruhepause. Während dieser Pause darf von ihnen keine Arbeitsleistung verlangt werden.

**Das Recht auf Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf.** Die Erwerbstätigen haben das Recht, die Zeiten ihrer Elternschaft selbst zu gestalten, ohne dass ihr Arbeitsverhältnis darunter Schaden leidet.

Das Recht auf die Auszeiten muss effektiv und universell sein und kann auch kollektivvertraglich geregelt werden.

**Das Recht auf Chancengleichheit zwischen Mann und Frau bei der Arbeit und im Beruf.** Das Statut greift den Artikel 3 der Verfassung auf, wobei das Thema der Chancengleichheit in der Form eines Diskriminierungsverbots entwickelt wird.

**Das Recht beim Zugang zum Arbeitsplatz und am Arbeitsplatz selbst nicht diskriminiert zu werden.** Alle erwerbstätigen Menschen sind vor Diskriminierungen, auch in indirekter Form, und vor Belästigungen jeglicher Art geschützt.

**Das Recht auf die Privatsphäre und das Überwachungsverbot.** Der Schutz der Privacy und das Verbot der Überwachung auf Distanz werden im Statut besonders hervorgehoben, während die Zuständigkeiten der Einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen im Betrieb (RSA/RSU) unterstrichen und gestärkt werden.

**Datenschutz und Ausdehnung der Freiheitsrechte der Erwerbstätigen und die Verteidigung ihrer Würde.** Alle Erwerbstätigen haben das Recht auf Datenschutz, sofern die Daten nicht dem Produktionsbereich, der Arbeitsorganisation oder anderen gewerkschaftlich vereinbarten Zwecken dienen.

**Das Recht auf Information.** Alle Erwerbstätigen haben das Recht auch über ihre Gewerkschaftsorganisationen über sämtliche Ereignisse im Betrieb informiert zu werden, die sich auf das Arbeitsverhältnis auswirken können.

**Das Recht auf eine vernünftige Behandlung im Falle einer länger anhaltenden Arbeitsunfähigkeit oder Krankheit.** Alle Erwerbstätigen haben das Recht auf eine vernünftige materielle und organisatorische Unterstützung, wenn eine längere Arbeitsunfähigkeit oder Krankheit eintritt.

**Das Recht auf Bedenkzeit und eine angemessene Kündigungsfrist, wenn einseitige Änderungen des Arbeitsvertrages vorgenommen werden.** Die erwerbstätige Person muss einen Rechtsschutz genießen, wenn eine Regelung bekannt gegeben wird, mit der dem Arbeitgeber einseitige Befugnisse zugestanden werden.

**Recht auf Bildung.** Alle Erwerbstätigen haben das Recht auf lebenslanges Lernen, auf eine aktive Förderung, auf den Zugang zu den neuen Technologien und auf die Aneignung der nötigen Kompetenzen, um die soziale Ausgrenzung der weniger qualifizierten Mitarbeiter zu vermeiden.

**Urheberrechte und Schutz der Erfindungen und des geistigen Eigentums.** Alle Erfindungen, die der Erwerbstätige im Rahmen seiner Arbeit macht und für die er nicht ausdrücklich und laut Vertrag entlohnt wird, gehören ihm.

**Rechtsschutz für den Erwerbstätigen im Falle eines Rücktritts vom Vertrag oder einer fehlenden Vertragserneuerung.** Alle Erwerbstätigen müssen rechtlich geschützt sein, wenn ohne triftigen Grund ein Arbeitsvertrag aufgelöst oder nicht mehr erneuert wird. Dies um missbräuchlichen Handhabungen und Diskriminierungen vorzubeugen.

**Recht auf ein sicheres Arbeitseinkommen.** Jeder Erwerbstätige hat das Recht auf eine Absicherung, die ihm ein freies und menschenwürdiges Leben ermöglicht, wenn er unfreiwillig arbeitslos wird oder wenn die Arbeit im Produktionsbereich unterbrochen wird.

**Das Recht auf eine ausreichende Rente.** Alle Erwerbstätigen haben Anrecht auf eine angemessene Rente, die es ihnen erlaubt, ihren Lebensunterhalt zu bestreiten.

**Rechtbeistand für die Erwerbstätigen und Kündigungsschutz.** Alle Erwerbstätigen haben im Falle eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens Anrecht auf ein kostenloses Verfahren, eine zumutbare Prozessdauer und eine angemessene Entschädigung.

**Das Recht auf den freien Beitritt zur Gewerkschaft, auf kollektivvertragliche Verhandlungen und Aktionen und auf die Vertretung der Interessen der Erwerbstätigen.** Alle Erwerbstätigen haben die Möglichkeit, sich frei zu organisieren, Verhandlungen zu führen und kollektive Aktionen zu veranstalten, um die eigenen gewerkschaftlichen und beruflichen Interessen zu verfechten.

**Bekämpfung der Schwarzarbeit und der Arbeit, die mit Gewalt, Drohung, Einschüchterung und Ausbeutung erzwungen wird.** Alle Erwerbstätigen haben das Recht vor der unter Strafe stehenden Schwarzarbeit geschützt zu werden und ebenso vor all jenen, die auf kriminelle Art Menschen mit Gewalt, Drohungen und Einschüchterungen zur Arbeit zwingen und ausbeuten.

**AUSSERORDENTLICHE  
UMFRAGE UNTER  
DEN AGB/CGIL  
MITGLIEDERN**



## **DEMOKRATIE, VERTRETUNG, BETEILIGUNG, VERHANDLUNGEN**

Die Verfassungsartikel 39 und 46 sind bisher toter Buchstabe geblieben. In den vergangenen Jahren wurden mehrere Abkommen abgeschlossen um die **Vertragsverhandlungen wirksamer zu gestalten**. Letzthin wurde der Einheitstext über **Demokratie und Vertretungsauftrag** (10. Jänner 2014) verabschiedet. Mit den darauf folgenden Vereinbarungen wurden die Regeln über den Vertretungsauftrag festgelegt. Zur Wirtschaftsdemokratie wurden ebenfalls Vereinbarungen getroffen. Im Gegensatz dazu wurden dem kollektiven Verhandlungsbereich wichtige Kompetenzen entzogen und die Gesetzgebung hat in harter Weise in die Arbeitsverhältnisse und gewerkschaftlichen Aufgabenbereiche eingegriffen, hauptsächlich was den Öffentlichen Dienst anbelangt. Das hat dazu geführt, dass **die Anteilnahme an den Arbeitsplätzen immer mehr schwindet und die Betriebe immer umfangreichere Entscheidungsbefugnisse erhalten und dass sehr oft die Verletzung gewerkschaftlicher Vereinbarungen keine Folgen nach sich zieht**.

Mit den Gesetzen, die für den Öffentlichen Dienst erlassen wurden, hat man so wie in der Privatwirtschaft alle Konflikte zu lösen versucht, indem Rechte eingeschränkt und Kollektivverträge und auch Verordnungen abgeändert wurden.

Die Kernaufgabe bei den Kollektivvertragsverhandlungen liegt gerade darin, das Verhältnis zwischen den erwerbstätigen Menschen und dem Unternehmen zu regeln, die Interessen der Erwerbstätigen mit den betrieblichen Erfordernissen in Einklang zu bringen und im Rahmen einer kollektiven Vorgangsweise die demokratische Anteilnahme zu fördern.

**Aus diesem Grunde wird mit dem neuen Statut versucht, die Formen der Beteiligung und Mitsprache auf alle Erwerbstätigen auszudehnen und den Vertretungsauftrag so zu regeln, dass der öffentliche Bereich und die Privatwirtschaft zusammengeführt werden und ebenso die Verhältnisse in den Großbetrieben mit jenen in den Kleinbetrieben in Verbindung gesetzt werden, während für die Selbständigen eigene Regeln eingeführt werden sollen.**

Die Beteiligung an der Erstellung der Verträge und die Möglichkeit, die eigenen Vertreter frei zu wählen, machen aus den Erwerbstätigen aktive und selbstbewusste Akteure und die Verhandlungstätigkeit wird mit Mitteln und Regeln ausgestattet, mit denen das verfassungsrechtlich verankerte Prinzip der allgemeinen Wirksamkeit Gestalt annehmen kann. Sobald die Mehrheit der repräsentativen Gewerkschaften, deren Vertretungsmandat in durchsichtiger und allgemein anerkannter Form dokumentiert ist, einen Vertrag unterzeichnet, der den Erwerbstätigen nachweislich zur Konsultation und Ratifizierung unterbreitet worden ist, erhält dieser für alle Beschäftigten des betreffenden Bereichs allgemeine rechtliche Geltung.

Es sind nicht die Arbeitgeber allein, die Regeln aufstellen, und sie dürfen sich den Verhandlungen nicht entziehen. Es sind die Beschäftigten, die entscheiden, die sich frei organisieren und schließlich Regeln befolgen, die für alle gelten.

Die Regeln, die heute in Abkommen und Vereinbarungen über Vertretungsmandate, Demokratie und Verhandlungstätigkeit enthalten sind, sollen nun mit dem neuen Statut in Gesetze verwandelt werden. Teilnehmen heißt zusammenarbeiten, zum Wohle des Unternehmens arbeiten, wobei der Respekt vor den Rechten der Mitarbeiter vorauszusetzen ist. Deshalb kann es auch keine Art von Teilnahme geben, wenn diese nicht tatsächlich demokratisch gestaltet wird. Die Wirtschaftsdemokratie, die sich in der Form von Information, Überprüfung, Kontrolle, Überwachung und direkte Beteiligung an den wirtschaftlichen Entscheidungen des Betriebes äußert, dient dem Wohle des Unternehmens und somit dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer.

Die Normen zur wirtschaftlichen Beteiligung, die im Artikel 46 der Verfassung vorgesehen sind, enthalten daher Dinge, die sowohl den Vertretern der erwerbstätigen Menschen als auch den Arbeitgebern dienen.

Nicht nur die Organisationen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen ihren Vertretungsauftrag nachweisen (zertifizieren), sondern auch die Unternehmerverbände. Dies alles dient einer echten Mandatsausübung im Rahmen eines demokratischen Systems, wo die Verhandlungspartner ihre Autonomie behaupten, so wie es in der Verfassung und im Gesetz Nr. 300/70 immer vorgesehen war. In letzter Zeit wurde dieses Konzept vom Gesetzgeber jedoch verwässert.

Sofern diese prinzipiellen Richtlinien auf alle Betriebe und alle Beschäftigten ausgedehnt werden, kann damit eine grundlegende Änderung der Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgebern in die Wege geleitet werden und die Industrie kann mit Hilfe einer breiten Beteiligung einen qualitativen Sprung nach vorne erleben.

**AUSSERORDENTLICHE  
UMFRAGE UNTER  
DEN AGB/CGIL  
MITGLIEDERN**





# KÜNDIGUNG

Nun zurück zum Hauptthema: **Arbeit und Gerechtigkeit**. Wenn eine Kündigung nicht gerechtfertigt ist, soll die Strafe für den Betrieb **abschreckend** sein. Es darf niemand ermuntert werden, einer erwerbstätigen Person Schaden zuzufügen. Es ist vorgesehen, die **Strafe** auf alle Arbeitgeber auszudehnen – unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten. Bei der früheren Regelung wurde bei Betrieben mit weniger als 15 Mitarbeitern eine Ausnahme gemacht.

Die Wiedereinstellung erfolgt in allen Fällen, wo die Kündigung für nichtig erklärt wird (wegen Diskriminierung, Verstoß gegen die Chancengleichheit zwischen Mann und Frau, Mutterschaft, gesetzeswidrige Gründe), wo die Kündigung, obwohl sie begründet wurde, für ungültig erklärt wird, wo eine objektiv begründete Kündigung infolge materielle oder formaler Fehler hinfällig wird und eine der Entlohnung entsprechende Entschädigung vorgesehen ist, oder wenn bei kollektiven Entlassungen (aus nachgewiesenen wirtschaftlichen Gründen) Sach- und/oder Formfehler begangen werden. In allen diesen Fällen soll die erwerbstätige Person die Wahl zwischen einer angemessenen Entschädigung und der Wiedereinstellung haben. Auch wenn die individuelle oder kollektive Kündigung und ihre objektive Begründung den Gesetzen entspricht, wird das Unternehmen den Beschäftigten gegenüber stark in die Verantwortung einbezogen, wobei Maßnahmen für eine aktive Beschäftigungspolitik vorgesehen sind.

Bei Betrieben mit weniger als 5 Beschäftigten, wo die erwerbstätige Person nicht wieder eingestellt werden will, oder der Betrieb gar keine objektive Möglichkeit dazu hat, trifft der Richter eine Entscheidung nach seiner Maßgabe. Der prozessrechtliche Schutz wird verbessert, die vereinheitlichte Gebühr wird abgeschafft, die Arbeitsgerichtsbarkeit soll von jedem Erwerbstätigen in Anspruch genommen werden können und die Rolle des Richters, der über die Angemessenheit einer Maßnahme entscheidet, soll gefestigt werden.

**AUSSERORDENTLICHE  
UMFRAGE UNTER  
DEN AGB/CGIL  
MITGLIEDERN**

# REFORM DER VERTRAGSARTEN

Im Unterschied zum Arbeiterstatut von 1970 soll das neue Statut für alle erwerbstätigen Personen gelten: Die abhängig beschäftigten, die untypisch und selbständig beschäftigten Personen, die Mitarbeiter des Öffentlichen Dienstes und der Privatwirtschaft, gleich um welche Betriebsart es sich handelt. Der Arbeitsmarkt ist einem übergroßen Stress ausgesetzt, weil der Gesetzgeber das Prekariat eingeführt und die Arbeitsverträge tiefgreifend verändert hat.

Die Funktion der verschiedenen Vertragsarten muss neu definiert werden. Man muss das Prekariat überwinden und die verschiedenen Vertragsarten den Arbeitsabläufen anpassen. Der missbräuchliche Rückgriff auf die Flexibilität, der in den letzten Jahren um sich gegriffen hat, um die Arbeit zu verbilligen, muss gedämpft werden. Auf diese Weise wurde der berufliche Aufstieg von Millionen Menschen vereitelt und es wurden der Wirtschaft Kompetenzen und berufliche Fähigkeiten entzogen – alles im Namen der Anpassung an die Märkte. Aus diesem Grunde werden neben den unbefristeten Arbeitsverträgen auch Vertragsarten neu geregelt, die den tatsächlichen Erfordernissen der Betriebe entgegenkommen: die befristeten Verträge (wobei die Begründung und die Dauer festzulegen sind), die Leiharbeit (die wieder befristet wird), die Teilzeit und die Lehrzeit, es werden auch die Elemente definiert, die der Mitarbeit ihre Qualität verleihen und die Arbeit der Selbständigen erhält den ihr zustehenden Stellenwert. Alle Erwerbstätigen haben dieselben Rechte, die Vertragsverhandlungen sind das eigentliche Mittel, um für alle die Arbeitsbedingungen zu bestimmen und die Arbeit aufzuwerten, und alle Erwerbstätigen nehmen an den Entscheidungen teil, wobei die Regeln der Demokratie und des Vertretungsauftrags allgemeine Gültigkeit haben.

**MIT DEM VORSCHLAG DER CGIL WIRD DIE HEUTIGE WELT DER ARBEIT, DIE ZUTIEFST GESPALTEN IST, WIEDER ZUSAMMENGEFÜGT UND ALLE UNGLEICHHEITEN WERDEN ÜBERWUNDEN. HEUTE WIRD JEDOCH DER ÖFFENTLICHE DIENST PER GESETZ VON DER PRIVATWIRTSCHAFT GETRENNT, UND DER SELBSTÄNDIG ERWERBSTÄTIGE VOM ABHÄNGIG BESCHÄFTIGTEN.**

**AUSSERORDENTLICHE  
UMFRAGE UNTER  
DEN AGB/CGIL  
MITGLIEDERN**



## Scheda di Votazione / Stimmzettel

A) Condividi obiettivi e indirizzi della proposta presentata dalla Cgil del Disegno di legge di iniziativa popolare “Carta dei diritti universali del Lavoro - nuovo Statuto di tutte le lavoratrici e lavoratori”

A) Bist Du mit der Zielsetzung und Ausrichtung des Gesetzesentwurfes „Charta der universellen Arbeitsrechte – Neues Arbeiterstatut“, das die CGIL in Form eines Volksbegehrens vorlegt, einverstanden?

SI  
JA

NO  
NEIN

ASTENUTO  
STIMMENTHALTUNG

B) Condividi la possibilità di sostenere, in via eccezionale e straordinaria, la proposta di legge con specifici quesiti referendari, e dai mandato al Direttivo Nazionale della Cgil di elaborarli, definendoli con propria proposta autonoma, in considerazione del carattere universale e di rango costituzionale della proposta stessa che inerisce ai diritti generali e fondamentali riferiti al lavoro?

B) Bist Du mit der Möglichkeit einverstanden, das Volksbegehren durch außerordentliche Maßnahmen, wie ein Referendum, zu unterstützen und erteilst Du dem Vorstand der CGIL das entsprechende Mandat, diese Referendumsfragen auszuarbeiten, auch angesichts des universellen und verfassungsbezogenen Charakters des Gesetzesvorschlags, betreffend die allgemeinen und grundlegenden Arbeitsrechte?

SI  
JA

NO  
NEIN

ASTENUTO  
STIMMENTHALTUNG

Nome/Name \_\_\_\_\_

Cognome/Nachname \_\_\_\_\_

Data di nascita/Geburtsdatum \_\_\_\_\_

Categoria/Fachgewerkschaft \_\_\_\_\_

Firma/Unterschrift \_\_\_\_\_

# CHARTA DER UNIVERSELLEN ARBEITSRECHTE

**DEIN  
STAND-  
PUNKT  
EIN  
WENDE-  
PUNKT**

Die Mitglieder des AGB/CGIL sind aufgerufen, ihre Meinung zur „Charta der Universellen Arbeitsrechte“ auszudrücken. Denn Freiheit und Würde am Arbeitsplatz sind Werte, die allen zugute kommen, auch Dir.

[cgil.it](http://cgil.it)



[cgil-agb.it](http://cgil-agb.it)

**CGIL**



**AGB**