



PRO-GE

DIE **PRO**DUKTIONS**GE**WERKSCHAFT

KOLLEKTIVVERTRAG

für die genossenschaftlichen Molkereien
und Käsereien Österreichs

Eine Information nur für Mitglieder!

2011

www.proge.at

KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN!

Das bedruckte Papier, das ihr mit diesem Kollektivvertrag in Händen haltet, ist sehr viel mehr wert, als es auf den ersten Blick scheint: Es bedeutet ge-regelte Einkommen und faire Arbeitsbedingungen für alle Arbeiterinnen und Arbeiter in vielen Branchen. Es schafft außerdem für die Betriebsrätinnen und Betriebsräte die Möglichkeit, zusätzlich maßgeschneiderte Betriebsver-einbarungen abzuschließen.

Was auf diesen Seiten geschrieben steht, ist Ergebnis gemeinsamer Ver-handlungen der Gewerkschaft PRO-GE und der Betriebsrätinnen und Be-triebsräte der einzelnen Branchen mit den jeweiligen Verhandlungsteams der Unternehmen. Bei diesen Verhandlungen, die jedes Jahr aufs Neue stattfinden, zeigt sich immer wieder: Je stärker eine Gewerkschaft ist – also je mehr Mitglieder es in einer Branche gibt – umso erfolgreicher können wir verhandeln. Weil viele Mitglieder das Ass im Ärmel der Gewerkschaften sind!

Auch jene Kolleginnen und Kollegen, die nicht Mitglieder einer Gewerkschaft sind, kommen in den Genuss von Lohnerhöhungen und Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen. Wenn wir sie dafür gewinnen können, uns eben-falls mit ihrer Stärke bei den Verhandlungen zu unterstützen, hat das für uns alle Vorteile! Denn wir könnten noch stärker verhandeln, wenn wir noch mehr wären – und das ist wohl das beste Argument, um viele Kolleginnen und Kollegen davon zu überzeugen, Mitglied der Gewerkschaft zu werden!

Der Bundesvorstand der Gewerkschaft PRO-GE.

KOLLEKTIVVERTRAG

**für die genossenschaftlichen Molkereien
und Käsereien Österreichs**

2011

Inhaltsverzeichnis

§ 1. Vertragspartner	<u>3</u>
§ 2. Geltungsbereich	<u>3</u>
§ 3. Begründung des Arbeitsverhältnisses	<u>3</u>
§ 4. Arbeitszeit	<u>4</u>
§ 5. Pausen	<u>6</u>
§ 6. Entlohnung und Deputate	<u>6</u>
§ 7. Überstunden-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit	<u>8</u>
§ 8. Zulagen	<u>10</u>
§ 9. Zehrgelder und Übernachtungskosten	<u>12</u>
§ 10. Urlaub und Urlaubszuschuss	<u>13</u>
§ 11. Weihnachtsremuneration	<u>14</u>
§ 12. Entgeltfortzahlung, Krankengeldzuschuss	<u>15</u>
§ 13. Entgelt bei Arbeitsverhinderung außerhalb des Krankenstandes	<u>16</u>
§ 14. Jubiläumsgeld	<u>17</u>
§ 15. Schutz- und Arbeitskleidung	<u>18</u>
§ 16. Lösung des Arbeitsverhältnisses	<u>18</u>
§ 17. Abfertigung	<u>19</u>
§ 18. Verfall von Ansprüchen	<u>20</u>
§ 19. Allgemeine Bestimmungen	<u>21</u>
§ 20. Schlichtung von Streitigkeiten	<u>21</u>
§ 21. Begünstigungsklausel	<u>22</u>
§ 22. Teilungsfaktor	<u>22</u>
§ 23. Internatskosten	<u>22</u>
§ 24. Zwischenbetriebliche Ausbildung	<u>22</u>
§ 25. Vertragsdauer	<u>23</u>
Authentische Interpretation des Anspruches auf Sonderzahlungen für entgeltfreie Dienstzeiten (zu den §§ 10 ff des Arbeiter-KVs)	<u>23</u>

KOLLEKTIVVERTRAG

§ 1. Vertragspartner

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen dem Österreichischen Raiffeisenverband, 1020 Wien, Friedrich-Wilhelm-Raiffeisen-Platz 1 und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Agrar-Nahrung-Genuss, 1080 Wien, Albertgasse 35. Seit November 2009: Gewerkschaft PRO-GE, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.

§ 2. Geltungsbereich

1. Räumlich:

Für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.

2. Fachlich:

Für alle Arbeiter und Arbeiterinnen (im folgenden kurz als „Arbeiter“ bezeichnet) der Milch bearbeitenden und verarbeitenden Betriebe, der Eierkennzeichnungsstellen und sonstiger Nebenbetriebe, sowie der Molkerei- und Käseverbände, die mittelbar oder unmittelbar Angehörige des Österreichischen Raiffeisenverbandes sind – ausgenommen die Genossenschaftsmolkereien in Wien – und dauernd mehr als fünf Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) beschäftigt haben.

3. Persönlich:

Für alle Arbeiter der oben angeführten Betriebe, einschließlich der Lehrlinge. Der Kollektivvertrag gilt nicht für Milchzubringer und Milchübernehmer, sofern letztere kein Arbeitsverhältnis zur Molkerei haben.

§ 3. Begründung des Arbeitsverhältnisses

1. Für die Begründung des Arbeitsverhältnisses ist keine bestimmte Form vorgeschrieben.

2. Das Arbeitsverhältnis kann eingegangen werden:

a) auf Probe bis höchstens einen Monat,

- b) auf bestimmte oder durch besondere Merkmale bestimmbare Zeit,
- c) auf unbestimmte Zeit

3. Das für eine bestimmte oder bestimmbare Zeit eingegangene Arbeitsverhältnis kann in der Regel nur einmal verlängert werden.

4. Wird das Arbeitsverhältnis über das Ende der Probezeit, über die bestimmte oder über die bestimmbare Zeit hinaus fortgesetzt, gilt es als ein für unbestimmte Zeit eingegangenes Arbeitsverhältnis.

5. Bei Begründung des Arbeitsverhältnisses sind die diesbezüglichen Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl.Nr. 22/1974, in der jeweils geltenden Fassung zu beachten.

§ 4. Arbeitszeit

1.

a) Die wöchentliche Normalarbeitszeit wird mit 1. Mai 1987 auf 38,5 Stunden reduziert. Für Teilzeitbeschäftigte wird die Arbeitszeit im selben Verhältnis reduziert oder wird die Relation zwischen Normalarbeitszeit und Teilzeitarbeit im Einkommen aufrechterhalten.

b) Die Anrechnung freiwilliger innerbetrieblicher zeitlicher Besserstellungen kann betriebsintern geregelt werden.

c) Die wöchentliche Arbeitszeit kann bis 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn dafür Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1 gewährt wird. Auf Zuschläge – ausgenommen Überstundenzuschläge – ist Rücksicht zu nehmen. Der Zeitraum für den Freizeitausgleich beträgt ein Kalenderhalbjahr. Der Freizeitausgleich ist einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen und soll nach Tunlichkeit in ganzen Tagen gewährt werden. Mehrleistungsstunden bis zu einem Ausmaß von 12 Stunden können in die nächste Periode vorgetragen werden, darüber hinausgehende Arbeitsstunden sind wie Überstunden abzurechnen. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses werden Mehrarbeitsstunden wie Überstunden abgerechnet. Dies gilt nicht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch begründete Entlassung (nicht § 82 lit.

h GewO) und ungerechtfertigtem Austritt. In diesen Fällen gebührt nur die Entlohnung als Normalarbeitszeit.

- d)** Durch die Mehrarbeit darf die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden.
- e)** Die Monatslöhne und Lehrlingsentschädigungen bleiben zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Arbeitszeitverkürzung unverändert. Der Divisor für die Ermittlung der Normalstunde beträgt $1/167$. Die übrigen im Kollektivvertrag festgelegten Teilungsfaktoren werden auf $1/154$ geändert.
- f)** Die Arbeitszeitverkürzung ist auf alle künftigen gesetzlichen oder rahmenkollektivvertraglichen Regelungen, die eine Arbeitszeitverkürzung beinhalten, anzurechnen.

2. Die Arbeitszeit für Jugendliche regelt sich nach dem Jugendschutzgesetz in seiner jeweiligen Fassung.

3. Die Einteilung der wöchentlichen Arbeitszeit wird zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat vereinbart.

4. Beim Fahrpersonal wird die erforderliche Zeitdauer der einzelnen Touren durch Kontrollen erhoben. Dabei werden die Fahrzeiten der Touren und die Zeit für die Verladung und Ablieferung gesondert festgestellt.

5. Die notwendige Zeit für das Anfahren und Abstellen der Lastkraftwagen sowie die Abrechnungszeit werden in die Arbeitszeit eingerechnet.

6. Werden gegen die bemessene Fahrzeit seitens des Fahrpersonals Einwendungen erhoben, so ist die betreffende Tour neuerlich unter Hinzuziehung eines Mitgliedes des Betriebsrates zu überprüfen.

7. Am 24. und 31. Dezember endet die betriebliche Arbeitszeit nach Ableistung von 4 Arbeitsstunden ohne Lohnausfall für diesen Tag. Für die nach 4 Arbeitsstunden erbrachte Arbeitsleistung gebührt Überstundenentlohnung (Grundlohn plus Überstundenzuschlag.)

8. Wird sowohl für den 24. als auch für den 31. Dezember Urlaub vereinbart, sind beide Tage insgesamt mit einem Urlaubstag zu bewerten. Wird

nur an einem der beiden Tage Urlaub in Anspruch genommen, ist er gemäß UrlG 1977, i.d.g.F., mit einem Urlaubstag zu verrechnen.

§ 5. Pausen

- 1.** Eine Pause von 20 Minuten wird in die Arbeitszeit eingerechnet, wenn ausnahmsweise die Arbeitszeit an einem Tag 9 Stunden überschreitet.
- 2.** Bei Fließ- und Bandarbeit oder anderen mit besonderen Beanspruchungen verbundenen Arbeitsverfahren können zusätzlich auch häufigere Arbeitsunterbrechungen (Kurzpausen) vereinbart werden, die als Arbeitszeit gelten. Wann und ob solche Vereinbarungen notwendig sind, wird im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat festgelegt.
- 3.** Zum Putzen und Reinigen der Maschinen, Werkzeuge und Arbeitsplätze ist den Arbeitern vor Arbeitsschluss die erforderliche Zeit einzuräumen.

§ 6. Entlohnung und Deputate

- 1.** Die Entlohnung erfolgt nach Lohngruppen. Die Monatsgrundlöhne werden für die einzelnen Gruppen auf der Grundlage der normalen Wochenarbeitszeit beziehungsweise Monatsarbeitszeit gemäß § 4 Ziff. 1 festgelegt und in einem besonderen Lohnanhang verzeichnet, der einen integrierenden Bestandteil dieses Vertrages bildet.
- 2.** Es werden folgende Lohngruppen vereinbart:
 - a)** Molkerei- und Käserীগesellen beziehungsweise Molkerei- und Käserеifacharbeiter (Buttermeier, Käser, Käseschmelzer und ähnliche) sowie Professionisten, die in ihrer Profession verwendet werden, Turm- und Walzenfahrer, geprüfte Heizer und Maschinisten;
 - b)** Chauffeure, Facharbeiter im 1. Halbjahr nach der Auslehre, Heizer während der Anlernzeit;
 - c)** Helfer in der Werkstätte, Mitfahrer, Kranwärter, Hubstaplerfahrer, Portiere, Wächter, qualifizierte Arbeitskräfte (qualifizierte Arbeit ist unter anderem die Tätigkeit an Maschinen, die zumindest einfache technische Kenntnisse erfordert);

- d) sonstige Arbeiter;
- e) Lehrlinge.

3. Die Einreihung der Arbeiter in bestimmte Lohngruppen ist von der Betriebsleitung unter Mitwirkung des Betriebsrates vorzunehmen. Sie hat nach der von den Arbeitern überwiegend ausgeübten Tätigkeit zu geschehen. Wenn Arbeiter vorübergehend in der ihnen zugedachten Lohngruppe nicht beschäftigt werden können, sind sie verpflichtet, auch andere Arbeiten zu übernehmen, wobei ihnen der vertraglich zugestandene Lohnsatz erhalten bleibt.

4. Kraftfahrer, die ein Lehrabschlusszeugnis im Lehrberuf Berufskraftfahrer vorlegen, sind als Facharbeiter einzustufen.

5. Der Lohn ist monatlich im nach hinein auszuzahlen. Fällt der Zahltag auf einen Sonn- oder Feiertag, so ist die Auszahlung am vorhergehenden Werktag durchzuführen. Bei jeder Lohnauszahlung ist dem Arbeiter eine Lohnabrechnung auszuhändigen, aus der sich der Bruttolohn, die Vergütung von Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit und sonstige Zulagen sowie die gesetzlichen und sonstigen Abzüge ergeben.

6. Jeder Arbeiter hat das Recht auf unentgeltlichen Bezug von täglich 1 Liter Vollmilch (in Flaschen usw....). Das Milchdeputat kann in wertmäßig gleicher Höhe in Form von inländischen Molkereiprodukten in Anspruch genommen werden.

Jeder Arbeitnehmer hat darüber hinaus das Recht zum unentgeltlichen Bezug von 1 kg Butter pro Monat. Dieses Deputat kann in Geld abgelöst werden. Jeder Arbeitnehmer hat weiters Anspruch auf unentgeltlichen Bezug von inländischem Käse im Wert von **€ 6,97** pro Monat. Für die Berechnung aller Deputate wird der Kleinhandels-Einstandspreis herangezogen. Bisher günstigere Bedingungen in den Betrieben hinsichtlich der Deputate bleiben aufrecht und dürfen nicht zu Ungunsten der Arbeiter abgeändert werden. Sonstige Sachleistungen bilden einen Teil des Lohnes und zwar werden Deputate zu den geltenden Kleinhandels-Einstandspreisen, weitere Sachleistungen zu den behördlich festgesetzten Preisen und – soweit solche nicht bestehen – zu den ortsüblichen Sätzen angerechnet. Das

Ausmaß der Deputate wird zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat festgelegt.

7. Jeder Arbeitnehmer erhält mit 1.12. jeden Jahres als Weihnachtsgeld eine Zuwendung Käse im Wert von € 6,97 und 1 kg Butter.

8. Durch Betriebsvereinbarung können das Milchdeputat, das Käsedeputat sowie die Weihnachtsgeldzuwendung in Geld abgelöst werden. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine Ablöse durch Einzelvereinbarungen erfolgen, die der Zustimmung des Kollektivvertragspartners der Arbeitnehmer bedürfen. Diese gilt als erteilt, wenn die Gewerkschaft innerhalb von drei Wochen (ab Übersendung der Vereinbarung mittels eingeschriebenen Briefes) keinen Widerspruch erhebt.

§ 7. Überstunden-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit

1. Überstunden sind alle Arbeitsstunden, die über die täglich vereinbarte Arbeitszeit beziehungsweise die wöchentliche Normalarbeitszeit hinausgehen. Überstunden sollen grundsätzlich vermieden werden. Erforderliche Überstundenarbeit kann in dem durch das Arbeitszeitgesetz (BGBI. Nr. 461/69) festgelegten Rahmen verlangt werden. Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat kann von der Möglichkeit des § 7 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz Gebrauch gemacht werden. Die Leistung von Überstundenarbeit über das durch Gesetz bestimmte Ausmaß ist unzulässig.

Überstunden sind, von unvorhergesehenen Ausnahmefällen abgesehen, rechtzeitig, spätestens aber am Vortage anzukündigen, damit sich die in Betracht kommenden Arbeitnehmer in ihrer Zeiteinteilung darauf einstellen können.

2. Überstunden an Wochentagen, die in die Nachtzeit (siehe Ziff. 10) fallen, werden mit 150% auf den Stundenlohn entlohnt (100% Überstunden + 50% NZ*). Überstunden an Wochentagen, die nicht in die Nachtzeit fallen, werden mit 50% auf den Stundenlohn entlohnt.

*) NZ = Nachtzuschlag SZ = Sonntagszuschlag FZ = Feiertagszuschlag

3. Die Arbeitnehmer haben für im Sinne des § 7 Ziff. 1 verlangte und geleistete Überstundenarbeit Anspruch auf eine Entschädigung. Diese Entschädigung erfolgt entweder durch Bezahlung einer Vergütung entsprechend den Bestimmungen des § 7 Ziff. 2, 8a) und b) oder durch Gewährung von Freizeit. Diesbezügliche Vereinbarungen sind zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat zu treffen. Kommt eine Vereinbarung über den Freizeitausgleich nicht zustande, ist die finanzielle Abgeltung der Überstundenarbeit vorzunehmen.

4. Als Feiertage gelten die im Feiertagsruhegesetz 1957, BGBl. Nr. 153, in seiner jeweils geltenden Fassung angeführten Tage.

5. Soweit bisher der Tag des Landespatrons als bezahlter Feiertag gegolten hat, gilt diese Regelung auch weiterhin.

6. An Sonntagen und an gesetzlichen Feiertagen darf nur gearbeitet werden, insoweit dies auf Grund von Gesetzen oder Verordnungen zulässig ist.

7. Arbeitern, die an diesen Tagen zu einer Arbeit herangezogen werden, gebührt für die Arbeit an Sonntagen der freie Turnustag, für die Arbeit an Feiertagen ein Ersatzruhetag in der vorangehenden, in derselben oder in der darauffolgenden Woche.

8. a) Sonntagsarbeit

Wenn für Arbeiten an Sonntagen ein freier Tag gewährt wird, ist zu dem für die Arbeitsleistung gebührenden Normalarbeitslohn ein Zuschlag von 50% zu bezahlen.

(Sonntagszuschlag) 50 %,

Wird KEIN freier Tag gewährt, so ist ein Zuschlag von 100% zu bezahlen.

(Sonntagszuschlag)

Nachtstunden (50 % SZ + 50 % NZ) 100 %

Überstunden (100 % Überstunden + 50 % SZ) 150 %

Nachtüberstunden (100 % Überstunden + 50 % SZ + 50 % NZ)

..... 200 %

b) Feiertagsarbeit

Wenn für die an Feiertagen erbrachte Arbeitsleistung ein Ersatzruhetag gewährt wird, ist zu dem für die Arbeitsleistung gebührenden Normalstundenlohn ein Zuschlag von 50% zu bezahlen. (Feiertagszuschlag)

Wird KEIN Ersatzruhetag gewährt, ist zu dem im Monatslohn abgeholzten Normalstundenlohn ein Entgelt für geleistete Arbeit von 100% und ein Zuschlag von 100% (insgesamt 300%) zu bezahlen.

(Monatslohn, 100 % für Arbeitsleistung + 100 % FZ)	300 %
Nachtstunden (50% NZ + 50% FZ)	100 %
Überstunden (100 % Überstunden + 50 % FZ)	150 %
Nachtüberstunden (100 % Überstunden + 50 % FZ + 50 % NZ)	200 %

9. Ein Ersatzruhetag kann nicht mit einem gesetzlichen Feiertag abgegolten werden.

10. Als Nachtzeit gilt die Zeit von 20.00 bis 5.30 Uhr. Arbeitern, deren Arbeitszeit in diese Zeit fällt, gebührt ein Zuschlag von 50% zum normalen, im Lohnanhang verzeichneten Stundenlohn.

11. Fallen mehrere Zuschläge zusammen, so werden diese addiert.

§ 8. Zulagen

1. Partieführer und Partieführerinnen, Vorarbeiter und Vorarbeiterinnen erhalten eine monatliche Zulage.

Die Höhe dieser Zulage bleibt einer innerbetrieblichen Regelung überlassen, muss jedoch mindestens 10% betragen. Wer als PartieführerIn und VorarbeiterIn zu gelten hat, bleibt der innerbetrieblichen Regelung vorbehalten.

2. Schmutz-, Gefahren- und sonstige Erschwerniszulagen (§ 68 EStG) sind hinsichtlich des Personenkreises und der Höhe im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzulegen.

3. Arbeiter, deren Haupttätigkeit sich auf Arbeiten im Kühlraum erstreckt (ständige Kühlhausarbeiter), erhalten eine Zulage (Erschwerniszulage) von mindestens 5%; alle nicht ständig im Kühlhaus Beschäftigten können für die im Kühlhaus geleistete Arbeitszeit eine Zulage (Erschwerniszulage) erhalten, deren Höhe innerbetrieblich festgelegt wird.

4. Arbeiter, die haupttätig (ständig) an einer kombinierten Flaschenwasch- und -füllanlage, an einer Kannenwaschmaschine oder an einer Milchabpackanlage, Butterabpackanlage beziehungsweise Käse- und Topfenabpackanlage oder an einer vollautomatisierten Absackanlage beschäftigt sind, erhalten eine Zulage von mindestens 5%. Weiters wird für händische Tankreinigung und händische Hartkäse- und Schnittkäsepflege eine Zulage von 5% bezahlt.

5.

a) Hubstaplerfahrer erhalten für die Zeit der Ausübung dieser Tätigkeit eine Zulage in der Höhe von 5% ihres Stundengrundlohnes.

b) Milchsammeltankwagenfahrer, das sind Kraftfahrer, die Milchsammeltankwagen lenken und für die quantitative Milchübernahme sowie für die Probeentnahme zur qualitativen Milchuntersuchung verantwortlich sind, erhalten für die Zeit der Ausübung dieser Tätigkeit eine Zulage in der Höhe von 5% ihres Stundengrundlohnes.

Diese Zulage erhöht sich auf 10% des Stundengrundlohnes, wenn der Milchsammeltankwagenfahrer allein (ohne Mitfahrer) unterwegs ist.

c) Lenker von LKW-Zügen und Sattel - LKW erhalten, sofern sie alleine (ohne Mitfahrer) unterwegs sind, für die Zeit der Ausübung dieser Tätigkeit eine Zulage von 5% ihres Stundengrundlohnes.

6. Dienstalterszulage

Allen länger im Betrieb beschäftigten Arbeitern und Arbeiterinnen ist eine Dienstalterszulage in folgender Höhe zu gewähren:

Nach dem vollendeten

3. Dienstjahr	€ 85,04 pro Monat
6. Dienstjahr	€ 103,59 pro Monat
9. Dienstjahr	€ 122,18 pro Monat

12. Dienstjahr	€ 140,74 pro Monat
15. Dienstjahr	€ 159,90 pro Monat
18. Dienstjahr	€ 179,06 pro Monat
21. Dienstjahr	€ 198,23 pro Monat
24. Dienstjahr	€ 231,75 pro Monat
27. Dienstjahr	€ 245,52 pro Monat
30. Dienstjahr	€ 259,32 pro Monat
33. Dienstjahr	€ 272,50 pro Monat
36. Dienstjahr	€ 285,66 pro Monat

(Stand 1. 11. 2010, Änderungen siehe LV gen. Molkereien)

Diese Dienstalterszulage gebührt als Zulage zum Monatsgrundlohn und ist mit diesem zur Auszahlung zu bringen. Die Dienstalterszulage ist bei der Berechnung von Urlaubsentgelt, Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration, Krankengeldzuschuss, Abfertigung sowie bei der Berechnung von Zulagen und Zuschlägen zu berücksichtigen. Lehrzeiten in Betrieben gemäß § 2 Ziff. 2 dieses Kollektivvertrages werden ebenfalls für die Dienstalterszulage berücksichtigt.

7. Fallen mehrere Zulagen zusammen, so werden diese addiert.

§ 9. Zehrgelder und Übernachtungskosten

1. Kraftfahrer und Mitfahrer, denen die Berechtigung zum Inkasso erteilt wird, erhalten bei ausgesprochenen Milchtouren, die mit vorgeschriebenem Kundenlieferschein erfolgen, ein Mankogeld in der Höhe von einem Tausendstel des Inkassobetrages. Für alle übrigen Touren wird das Mankogeld im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat festgelegt.

2. Wenn Arbeiter Fahrten oder andere Arbeitsverrichtungen außerhalb der Standortgemeinde (für Wien außerhalb der Gemeindebezirke 1 bis 23) durchzuführen haben, wodurch ihnen besondere Aufwendungen verursacht werden, sind diese Mehrkosten wie folgt zu vergüten:

Bei Abwesenheit vom Betrieb von mindestens 5 Stunden € 15,89
Bei Abwesenheit vom Betrieb von mindestens 7 Stunden € 23,39
Für Nächtigung € 29,44

(Stand 1.11.2010, Änderungen siehe LV gen. Molkereien)

Für alle übrigen Arbeiter, die zu einer Arbeitsverrichtung außerhalb des Betriebsortes entsendet werden, gelten die gleichen Sätze.

3. Arbeiter, die außerhalb des Betriebsortes beschäftigt werden und keine Möglichkeit zur Einnahme des Mittagessens im Betrieb haben (11 bis 13 Uhr), erhalten eine Vergütung von € 13,56.

(Stand 1. 11. 2010, Änderungen siehe LV gen. Molkereien)

§ 10. Urlaub und Urlaubszuschuss

1. Für das Urlaubsausmaß und die Urlaubsvoraussetzungen gelten die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes (Bundesgesetz vom 7. Juli 1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung) in der jeweiligen Fassung.

2. Die Einteilung desurlaubes soll unter Berücksichtigung auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeit des Arbeiters erfolgen.

3. Alle Arbeiter, die am 1. Juni mindestens 1 Jahr im Betrieb beschäftigt sind, erhalten an diesem Tag einen Urlaubszuschuss im Ausmaß von einem Monatslohn. Arbeiter, die vor diesem Stichtag eintreten oder infolge Kündigung ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil.

4. Der Anspruch auf Urlaubszuschuss besteht nicht, wenn der Arbeiter ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder wenn ihn ein Verschulden an der Entlassung trifft (§ 82 der Gewerbeordnung mit Ausnahme lit. b*).

5. Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeiter beziehungsweise bei Entlassung gemäß § 82 der Gewerbeordnung* zu einem Zeitpunkt, in dem der Urlaubszuschuss bereits ausbezahlt wurde, hat der Arbeiter

**) Siehe § 376, Ziffer 47 Abs. 1 der Gewerbeordnung, BGBl. Nr. 50/1974.*

den zuviel erhaltenen Teil des Urlaubszuschusses entsprechend dem Rest des Dienstjahres zurückzuzahlen.

6. Neben § 82a der Gewerbeordnung* zählen auch Entbindung bis zum Ablauf der nach dem Mutterschutzgesetz vorgesehenen Schutzfristen und Übertritt in die Pension zu den wichtigen Gründen der Lösung des Dienstverhältnisses seitens des Arbeiters.

7. Der Tod des Arbeiters beseitigt nicht den Anspruch auf jenen Teil des Urlaubszuschusses, der dem Verstorbenen gebührt hätte.

§ 11. Weihnachtsremuneration

1. Alle Arbeiter, die am 1. Dezember mindestens 1 Jahr im Betrieb beschäftigt sind, erhalten eine Weihnachtsremuneration im Ausmaß von einem Monatslohn. Die Weihnachtsremuneration ist tunlichst mit dem Novemberlohn auszuzahlen, spätestens jedoch bis zum 1. Dezember.

Arbeiter, die während des Jahres eintreten oder infolge Kündigung ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil.

2. Der Anspruch auf Weihnachtsremuneration besteht nicht, wenn der Arbeiter ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder wenn ihn ein Verschulden an der Entlassung trifft (§ 82 Gewerbeordnung mit Ausnahme lit. b*).

3. Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeiter beziehungsweise bei Entlassung gemäß § 82 der Gewerbeordnung* zu einem Zeitpunkt, in dem die Weihnachtsremuneration bereits ausbezahlt wurde, hat der Arbeiter den zuviel erhaltenen Teil der Weihnachtsremuneration entsprechend dem Rest des Dienstjahres zurückzuzahlen.

4. Neben § 82a der Gewerbeordnung* zählen auch Entbindung bis zum Ablauf der nach dem Mutterschutzgesetz vorgesehenen Schutzfristen und Übertritt in die Pension zu den wichtigen Gründen der Lösung des Dienstverhältnisses seitens des Arbeiters.

**) Siehe § 376, Ziffer 47 Abs. 1 der Gewerbeordnung, BGBl. Nr. 50/1974*

5. Der Tod des Arbeiters beseitigt nicht den Anspruch auf jenen Teil der Weihnachtsremuneration, der dem Verstorbenen gebührt hätte.

§ 12. Entgeltfortzahlung, Krankengeldzuschuss

1. Über die Anspruchsdauer gemäß dem Entgeltfortzahlungsgesetz, BGBl. Nr. 399/1974, in der jeweils geltenden Fassung, hinaus gilt folgende Krankengeldzuschussregelung:

Im 1. Dienstjahr durch 4 Krankheitswochen,
nach dem 1. bis 5. Dienstjahr durch 12 Krankheitswochen,
nach dem 5. Dienstjahr durch 14 Krankheitswochen ist je 1/12 seines Monatslohnes pro Woche beziehungsweise 1/84 seines Monatslohnes pro Tag als Entgelt zu bezahlen. Fallen die ersten 3 Tage der Erkrankung unter die kollektivvertragliche Krankengeldzuschussregelung, so erhöht sich das Entgelt für diese 3 Krankheitstage pro Tag auf 70 % des Tageslohnes, sofern ein Verdienstaussfall eintritt.

2. Über die Anspruchsdauer gemäß dem Entgeltfortzahlungsgesetz, BGBl. Nr. 399/1974, in der jeweils geltenden Fassung, hinaus erhalten Arbeiter, die einen Arbeitsunfall gemäß §§ 175 und 176 des ASVG erlitten haben, unabhängig von der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit, das Krankenentgelt gemäß Abs. 1 bis zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit oder bis zum Erhalt der Invalidenrente, längstens jedoch bis zu einem Jahr. Für die ersten 3 Tage nach einem Arbeitsunfall erhält der Arbeiter pro Tag 90 % seines Tageslohnes als Unfallentgelt, sofern ein Verdienstaussfall eintritt.

3. Anspruch auf Bezahlung des Krankenentgeltes besteht nur dann, wenn die Erkrankung durch eine Bestätigung der Krankenkasse oder durch ein Zeugnis des Betriebs- oder Vertrauensarztes nachgewiesen wird. Der Arbeiter hat der Betriebsleitung von der Erkrankung unverzüglich Mitteilung zu machen.

4. Von der Krankenkasse gewährte Krankenurlaube oder Heimaufenthalte sind nur dann als Krankheitsfälle zu behandeln, wenn der Arbeiter eine Bestätigung der Krankenkasse über seine Arbeitsunfähigkeit für diese Zeit erbringt.

§ 13. Entgelt bei Arbeitsverhinderung außerhalb des Krankenstandes

1. Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Angelegenheiten ist jedem Arbeiter eine Freizeit ohne Schmälerung seines monatlichen Entgeltes in folgendem Ausmaß zu gewähren:

- a) Ambulatorische Behandlung außerhalb des Betriebes: Der Arbeiter hat Anspruch auf bezahlte Freizeit für ambulato- rische Behandlung, sofern diese nicht außerhalb der Arbeits- zeit vorgenommen werden kann.
Muss bei ambulatorischer Behandlung die Arbeitszeit he- rangezogen werden, wird dem Arbeiter nach einer ununter- brochenen Dauer der Betriebszugehörigkeit von 14 Tagen sein Entgelt im Sinne der Ziffer 1 für die tatsächlich ver- säumte Zeit bis zum Höchstausmaß von 43,5 Stunden in ei- nem Dienstjahr weiterbezahlt; von der Krankenkasse durchgeführte Gesundenuntersuchungen gelten als ambu- latorische Behandlung,
- b) bei eigener Eheschließung 3 Arbeitstage,
- c) beim Tod des Ehegatten(in) 3 Arbeitstage,
- d) beim Tod einer anderen, im gleichen Haushalt lebenden und vom Arbeiter zu erhaltenden Person 3 Arbeitstage,
- e) beim Tod der Eltern (eines Elternteiles) oder eines Stiefel- ternteiles 2 Arbeitstage,
- f) beim Tod eines Kindes, das mit dem Arbeiter im gemeinsa- men Haushalt lebte, 3 Arbeitstage,
- g) beim Wohnungswechsel im Fall der Führung eines eigenen Haushaltes 2 Arbeitstage,
- h) bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern 1 Arbeitstag,
- i) bei Niederkunft der Ehefrau oder einer anderen im gleichen Haushalt lebenden und vom Arbeiter zu erhaltenden Per- son, 1 Arbeitstag
- j) beim Tod der Kinder, die mit dem Arbeiter nicht im gemein- samen Haushalt lebten, von Geschwistern, Schwiegerel- tern und Großeltern 1 Arbeitstag,
- k) plötzlich eingetretene Krankheit oder Unfall der im gemein- samen Haushalt lebenden Familienangehörigen, sofern nachgewiesen wird, dass die persönliche Anwesenheit des betreffenden Arbeiters unbedingt notwendig war, 1 Arbeitstag,

- l) Vorladung zu Gerichten, Behörden, öffentlichen Ämtern, sofern dem Arbeiter von den vorladenden Stellen keine Entschädigung gebührt, die notwendige Zeit, für die Vorführung des eigenen Kraftfahrzeuges zur amtlichen Kontrolle, die notwendige Zeit,
- m) Musterung zum Präsenzdienst die notwendige Zeit, indestens 1 Tag,
- n) nicht verschuldetes Aussetzen des Arbeiters von der Arbeit infolge Mangels an Roh- und Betriebsstoffen, Maschinenschadens oder sonstiger Betriebsstörungen, die jeweils ausfallende Zeit,
- o) Verkehrsstörungen öffentlicher Verkehrsmittel, sofern diese nachgewiesen werden und der Weg zur Arbeitsstätte nicht zu Fuß zurückgelegt werden konnte, die jeweils ausfallende Zeit,
- p) Elementarereignisse, die das Aufsuchen des Arbeitsplatzes verhindern, die versäumte Zeit,
- q) durch die Sanitätsbehörde verbotene Entfernung über gewisse Gemeindegrenzen bei Auftreten von Seuchen, die tatsächlich ausfallende Zeit, abzüglich der dem Arbeiter von Amts wegen zustehenden Vergütungssätze,
- r) Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, insoweit sie im Einverständnis mit der Betriebsleitung erfolgt ist, die versäumte Arbeitszeit,
- s) Ausübung des gesetzlichen Wahlrechtes die versäumte Arbeitszeit,
- t) die Begleitung des Kindes am ersten Schultag der 1. Volksschulklasse von einem Elternteil, die notwendige Zeit.

2. Bei den Dienstverhinderungen durch Todesfall gebührt, wenn das Begräbnis außerhalb des Wohnortes des Arbeiters stattfindet, außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstausmaß eines weiteren Arbeitstages.

§ 14. Jubiläumsgeld

Arbeiter erhalten nach einer ununterbrochenen Dienstzeit
 von 25 Jahren 1 Monatsgrundlohn

von 35 Jahren 2 Monatsgrundlöhne
von 40 Jahren 3 Monatsgrundlöhne
als Anerkennung für bewiesene Betriebstreue.

§ 15. Schutz- und Arbeitskleidung

- 1.** Die Beistellung von Arbeits- und Schutzkleidung für die einzelnen Arbeitsverrichtungen erfolgt durch den Betrieb und ist jeweils in einer Vereinbarung zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat festzulegen.
- 2.** Die Arbeits- und Schutzkleidung bleibt Eigentum des Betriebes, wird durch diesen gereinigt, instand gehalten und darf nur für Arbeiten im oder für den Betrieb verwendet werden.
- 3.** Den Arbeitern sind vom Betrieb im ausreichenden Maß Waschgelegenheiten einzuräumen und entsprechende Reinigungsmittel beizustellen.

§ 16. Lösung des Arbeitsverhältnisses

- 1.** Innerhalb der ersten vier Wochen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit vom Arbeitgeber und Arbeiter gelöst werden.
- 2.** Danach kann das Arbeitsverhältnis jeweils beiderseits am Ende der Arbeitswoche unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen gelöst werden:

Bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

bis zu 6 Monaten 1 Woche
bis zu 5 Jahren 2 Wochen
über 5 Jahre 4 Wochen

- 3.** Während der kollektivvertraglichen Kündigungsfrist hat der Arbeiter Anspruch auf Freizeit zur Postensuche im Ausmaß von 1 Arbeitstag pro Arbeitswoche, ohne Schmälerung des Entgelts.

4. Wurde das Arbeitsverhältnis für eine befristete Zeit eingegangen, so endet dasselbe mit Ablauf der vereinbarten Zeit.

5. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitgeber unter anderem verpflichtet, dem Arbeiter innerhalb von 3 Tagen

- a) das gebührende Entgelt zu bezahlen,
- b) über Verlangen ein schriftliches Zeugnis auszustellen und
- c) die Arbeitspapiere auszufolgen.

Der Arbeiter ist unter anderem verpflichtet, die in seinem Gewahrsam befindlichen Werkstücke, Werkzeuge, Arbeitsunterlagen, Arbeitskleidung und Urkunden zurückzustellen.

§ 17. Abfertigung

1. Arbeiter haben einen Anspruch auf Abfertigung nach den Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes.

2. Wiederaufnahmen innerhalb von 2 Monaten während eines Jahres werden nicht als Unterbrechung gerechnet.

3. Die Abfertigung ist mit der Lösung des Dienstverhältnisses fällig.

4. Anspruch auf Abfertigung besteht nicht, wenn der Arbeiter ohne wichtigen Grund (§ 82a der Gewerbeordnung*) selbst kündigt oder wenn ihn ein Verschulden an der Lösung des Dienstverhältnisses trifft.

5. Neben § 82a der Gewerbeordnung* zählen auch der Übertritt in die Pension zu den wichtigen Gründen der Auflösung des Dienstverhältnisses seitens des Arbeiters.

6. Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Arbeiters gelöst, gebührt den Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, die halbe Abfertigung im vorerwähnten Ausmaß.

*) Siehe § 376 Ziffer 47 Abs. 1 der Gewerbeordnung, BGBl. Nr. 50/1974.

Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Arbeiters gelöst und sind unter den gesetzlichen Erben zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, Minderjährige, die zum Zeitpunkt des Todes des Arbeiters das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so besteht Anspruch auf die volle Abfertigung.

Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäß § 2, lit. b, Familienlastenausgleichsgesetz, Anspruch auf Familienbeihilfe besteht. Die gleiche Regelung gilt auch dann, wenn das Ausbildungsverhältnis wegen Feriapraxis unterbrochen wird und in diesem Zeitraum keine Familienbeihilfe gewährt wird. Dies gilt auch für behinderte Kinder im Sinne des § 252, Abs. 2, Ziff. 2, ASVG.

Dies gilt weiters auch für den überlebenden Ehegatten, soweit nicht anspruchsberechtigte Minderjährige im Sinne dieses Abschnittes vorhanden sind.

7. Sollten Arbeiterinnen während der Schutzfrist nach dem MuSchG. beziehungsweise bei Inanspruchnahme des Karenzurlaubs innerhalb von 6 Monaten nach der Entbindung austreten, dann haben sie Anspruch auf die gesetzliche Abfertigung gemäß § 23 AngG.

§ 18. Verfall von Ansprüchen

1. Der Arbeiter ist verpflichtet, bei der Auszahlung des Arbeitsentgeltes den ausgewiesenen Betrag sofort vor dem Auszahlenden nachzuprüfen und gegebenenfalls unverzüglich zu reklamieren.

2. Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen binnen drei Monaten nach dem Entstehen beziehungsweise Bekanntwerden geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

3. Bei rechtzeitiger Geltendmachung der Ansprüche bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.

4. Ein Verzicht auf die Ansprüche des Arbeiters bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann vom Arbeiter innerhalb von 3 Arbeitstagen, ge-

rechnet vom Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, rechtswirksam widerrufen werden.

5. Die Fristen für die Geltendmachung vertraglicher Ansprüche werden für die Zeit der Präsenzdienstleistung und des Karenzurlaubes nach dem Mutterschutzgesetz gehemmt.

§ 19. Allgemeine Bestimmungen

1. Die Regelung der aus dem Arbeitsverhältnis aller Arbeiter entstammenden Angelegenheiten erfolgt zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat im Rahmen der Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974, in der jeweils geltenden Fassung.

2. Die vom zuständigen Arbeitsamt geführte Arbeitsvermittlung wird anerkannt und nach Möglichkeit benützt.

§ 20 Schlichtung von Streitigkeiten

1. Jeder der vertragschließenden Teile ist verpflichtet, für die Einhaltung dieses Vertrages Sorge zu tragen.

2. Bei Streitigkeiten ist die Anrufung außerbetrieblicher Stellen erst dann zulässig, wenn eine Beilegung des Streitfalles durch die Geschäftsführung und den Betriebsrat nicht zustande kommt. In diesem Fall hat sich mit der Beilegung von Meinungsverschiedenheiten, die sich aus der Auslegung des Kollektivvertrages ergeben, ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss innerhalb von 3 Wochen zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

3. Wenn Einspruchsfristen vorgesehen sind, werden diese, trotz Schlichtungskommission, sofort wahrgenommen. Erfolgt bei der Schlichtungskommission eine einverständliche Regelung, wird der Einspruch unverzüglich zurückgenommen.

§ 21. Begünstigungsklausel

1. Die bisher in den einzelnen Betrieben regelmäßig gewährten und in diesem Kollektivvertrag nicht genannten Sonderbegünstigungen werden durch den vorliegenden Kollektivvertrag nicht berührt.
2. Bestehende Lohnsätze, die über diesen Vertrag hinausgehen, dürfen nicht zu ungunsten der Arbeiter abgeändert werden.

§ 22. Teilungsfaktor

Als Grundlage für die Berechnung der Grundstunde für Überstunden gilt $1/154$ des Monatsgrundlohnes und der § 8 Zulagen. Als Grundlage für die Berechnung des Zuschlages bei Überstunden an Werk-, Sonn- und Feiertagen sowie bei der Berechnung des Sonn- und Feiertagszuschlages gilt $1/154$ des Monatsgrundlohnes und der § 8 Zulagen. Für alle anderen Zuschlagsberechnungen gilt der Teilungsfaktor $1/154$.

§ 23. Internatskosten

Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte so zu ersetzen, dass dem Lehrling die volle Lehrlingsentschädigung verbleibt.

§ 24. Zwischenbetriebliche Ausbildung

Bei zwischenbetrieblicher Ausbildung werden dem Lehrling im 3. Lehrjahr einmal im Monat die Fahrtkosten zwischen dem Wohnort und der zwischenbetrieblichen Ausbildungsstätte vergütet.

§ 25. Vertragsdauer

1. Der Kollektivvertrag tritt am 1. November 1999 in Kraft. Gleichzeitig treten alle in den Geltungsbereich dieses Vertrages fallenden Kollektivverträge und sonstigen Arbeits- und Lohnvereinbarungen außer Kraft.
2. Der Kollektivvertrag kann von jedem Vertragspartner unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Letzten eines Kalendermonats mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.
3. Die in diesem Vertrag festgesetzten Mindestlöhne, Zulagen und Lehrlingsentschädigungen können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.
4. Im Fall der Kündigung bleiben bis zum Abschluss eines neuen Vertrages die alten Bestimmungen in Kraft. Während der Kündigungsfrist sollen die Verhandlungen wegen Erneuerung beziehungsweise Abänderung des Kollektivvertrages geführt werden.

Authentische Interpretation des Anspruches auf Sonderzahlungen für entgeltfreie Dienstzeiten (zu den §§ 10 ff des Arbeiter-KVs)

Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (z.B. §§ 14 Abs. 4 und 15 Abs. 2 MSchG, 10 APSG, 119 Abs. 3 ArbVG).

Für Zeiten des ungerechtfertigten Fernbleibens von der Arbeit stehen keine Sonderzahlungen zu.

Für Zeiten des freiwillig vereinbarten Entfalls der Dienstleistung ohne Entgelt, kann der Entfall der Sonderzahlungen vereinbart werden (ausgenommen für unbezahlten Urlaub für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen iS des § 118 ArbVG über die dort vorgesehene Dauer hinaus). Erhält der Arbeitnehmer auf Grund öffentlichrechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz (einschließlich Sonderzahlungen) entfällt insoweit der Anspruch gegen den Arbeitgeber.

ÖSTERREICHISCHER RAIFFEISENVERBAND

Generalanwalt

Generalsekretär

Dr. Christian **Konrad**

Dr. Ferdinand **Maier**

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT PRO-GE

Bundesevorsitzender

Bundessekretär

Rainer **Wimmer**

Manfred **Anderle**

Sekretär

Franz **Galler**

NOTIZEN

A series of 20 horizontal dotted lines for writing notes.

NOTIZEN

A series of 20 horizontal dotted lines for taking notes.

GEWERKSCHAFT PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. (01) 534 44-69
Fax (01) 534 44-103 300

Wir sind im Internet erreichbar unter: <http://www.proge.at>

Landessekretariat Burgenland:

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7, Tel. (02682) 770-53 Dw.,
Fax (01) 534 44-103 101

Landessekretariat Kärnten:

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44, Tel. (0463) 58 70-414 Dw.,
Fax (01) 534 44-103 102

Landessekretariat Niederösterreich:

2500 Baden, Wassergasse 31a, Tel. (02252) 443 37,
Fax (01) 534 44-103 103

Regionalsekretariat Amstetten-Melk-Scheibbs:

3300 Amstetten, Wiener Straße 55, Tel. (07472) 628 58-51 460,
Fax (01) 534 44-103 123

Regionalsekretariat Baden-Mödling:

2500 Baden, Wassergasse 31a, Tel. (02252) 484 76-31 Dw.,
Fax (01) 534 44-103 163

Regionalsekretariat Gänserndorf-Schwechat:

2230 Gänserndorf, Wiener Straße 7a, Tel. (02282) 86 96,
Fax (01) 534 44-103 153

Schwechat:

2320 Schwechat, Sendnergasse 7, Tel. (01) 707 61 87,
Fax (01) 534 44-103 193

Regionalsekretariat Waldviertel-Donau:

3430 Tulln, Rudolf-Buchinger-Straße 27–29, Tel. (02272) 647 74,
Fax (01) 534 44-103 173

Gmünd:

3950 Gmünd, Emmerich-Berger-Straße 2, Tel. (02852) 524 12-54 452,
Fax (01) 534 44-103 143

Regionalsekretariat St. Pölten-LF:

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1, Tel. (02742) 325-27 Dw.,
Fax (01) 534 44-103 133

Regionalsekretariat Wr. Neustadt-Neunkirchen:

2700 Wiener Neustadt, Gröhrmühlgasse 4–6, Tel. (02622) 274 98,
Fax (01) 534 44-103 183

Landessekretariat Oberösterreich:

4020 Linz, Weingartshofstraße 2, Tel. (0732) 65 33 47,

Fax (01) 534 44-103 104

Bezirkssekretariat Steyr:

4400 Steyr, Redtenbachergasse 1a, Tel. (07252) 546 61,

Fax (01) 534 44-103 134

Bezirkssekretariat Wels:

4600 Wels, Roseggerstraße 10, Tel. (07242) 464 83,

Fax (01) 534 44-103 124

Landessekretariat Salzburg:

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, Tel. (0662) 87 64 53-241 Dw.,

Fax (01) 534 44-103 105

Landessekretariat Steiermark:

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32, Tel. (0316) 70 71-270 Dw.,

Fax (01) 534 44-103 106

Bezirkssekretariat Obersteiermark Ost:

8600 Bruck/Mur, Schillerstraße 22, Tel. (03862) 510 60,

Fax (01) 534 44-103 126

Bezirkssekretariat Obersteiermark West:

8700 Leoben, Buchmüllerplatz 2, Tel. (03842) 459 86,

Fax (01) 534 44-103 136

Landessekretariat Tirol:

6010 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16, Tel. (0512) 597 77-506 Dw.,

Fax (01) 534 44-103 107

Landessekretariat Vorarlberg:

6900 Bregenz, Reutegasse 11, Tel. (05574) 717 90,

Fax (01) 534 44-103 108

Landessekretariat Wien:

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. (01) 534 44-69 665

Fax (01) 534 44-103 109

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund,

Gewerkschaft PRO-GE

ZVR 576439352

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des ÖGB Ges.m.b.H.

Verlags- und Herstellungsort Wien

PRO-GE

DIE PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT

Gewerkschaft PRO-GE
Landessekretariat Steiermark
8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32
Tel.: (0316) 7071-270
Fax: (01) 534 44-103 106
E-Mail: franz.galler@proge.at

www.proge.at

Impressum

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft PRO-GE
ZVR 576439352
Medieninhaber und Herausgeber: Verlag des ÖGB Ges.m.b.H.
Verlags- und Herstellungsort Wien



PRO-GE

www.proge.at