

# FORDERUNGSPLATTFORM ZUM NEUEN NATIONALEN KOLLEKTIVVERTRAG DER METALLARBEITER FÜR DEN ZWEIJÄHRIGEN LOHNTARIFZEITRAUM UND DEN VIERJÄHRIGEN MANTELARIFZEITRAUM



## Befragung der MetallarbeiterInnen in einem demokratischen Verfahren

Im Anschluss an die Diskussionen in den vergangenen Wochen innerhalb der Fachgewerkschaft mit Tausenden von Delegierten und zahlreichen Betriebsversammlungen hat die nationale Delegiertenversammlung der FIOM-CGIL am 30./31. Oktober den ENTWURF DER FORDERUNGSPLATTFORM zur Erneuerung des nationalen Kollektivvertrages der Metallarbeiter erstellt.

Der Entwurf wird ab 5. November an alle MetallarbeiterInnen verteilt.

Ab 16. November wird der Entwurf den ArbeitnehmerInnen zur Diskussion und geheimen Abstimmung vorgelegt.

Die Befragung will möglichst viele ArbeitnehmerInnen erreichen. Zu diesem Zweck sollen in sämtlichen Betriebsstätten Betriebsversammlungen einberufen werden. Abschließend wird am 9., 10. und 11. Dezember ein Referendum durchgeführt.

Der Entwurf der Forderungsplattform wird der Gegenseite unter Vorbehalt des Ergebnisses der Abstimmung rechtzeitig zugesandt, um unmittelbar danach die Verhandlungen mit den Tarifpartnern aufnehmen zu können.

## Kampf gegen prekäre Arbeitsverhältnisse, Verteidigung der Arbeitsplätze

Das unbefristete Arbeitsverhältnis stellt für alle ArbeitnehmerInnen ein unverzichtbares Recht dar.

- Maßnahmen gegen prekäre Arbeitsverhältnisse und deren Entwicklung
  - Für zeitbefristete Arbeitsverhältnisse jedweder Art (Zeitarbeit, Leiharbeit usw.) einschließlich der Verträge über eine koordinierte und kontinuierliche Mitarbeit wird eine Höchstdauer festgelegt.
  - Kontinuierliche Tätigkeiten werden innerhalb von 8 Monaten ab Beschäftigungsbeginn in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit gleicher Einstufung umgewandelt. Auf Zeit beschäftigte Arbeitnehmer dürfen bei Ablauf des Vertrages nicht durch andere Arbeitnehmer auf Zeit ersetzt werden. Zur Bestimmung dieses Zeitraumes werden ebenfalls bis zu vier Jahren zurückliegende unterbrochene kürzere Arbeitsperioden in dem betreffenden Betrieb herangezogen. Auf Zeit beschäftigte Arbeitnehmer haben bei Einstellungen in jedem Fall Anspruch auf vorrangige Berücksichtigung.
  - Die vom nationalen Kollektivvertrag für sämtliche zeitbefristeten Arbeitsverhältnisse sowie für Leiharbeit vorgesehenen Prozentsätze sind innerhalb jeder einzelnen Produktionseinheit anzuwenden und werden anhand der Gesamtzahl der Beschäftigten in dieser Produktionseinheit berechnet.
  - Arbeitnehmern mit einem Arbeits- und Ausbildungsvertrag sowie mit einem Lehrvertrag kann die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nur bei Vorliegen eines objektiven Rechtfertigungsgrundes verweigert werden. Das Vorliegen eines derartigen Grundes haben die Betriebe dem Arbeitnehmer bzw. dem Lehrling innerhalb einer angemessenen Frist vor Ablauf des Beschäftigungsverhältnisses mitzuteilen. In diesem Falle kann sich der Arbeitnehmer an die betriebliche EGV zwecks Unterstützung bei der Überprüfung seiner Beschäftigungsposition wenden.
  - Beschäftigte in einem koordinierten, kontinuierlichen Mitarbeiterverhältnis (Co.Co.Co.) haben Anspruch auf Anwendung der kollektivvertraglich vorgesehenen Bestimmungen bei Krankheit, Unfall, Urlaub, Freistellungen usw.. Diese Mitarbeiter haben Anspruch auf einen Gesamtmindestlohn für die ausgeübte Tätigkeit in Höhe der Gesamtkosten eines Arbeitnehmers mit gleichem Aufgabenbereich und gleicher Qualifikation.
  - Bei zeitbefristeten Arbeitsverträgen sowie bei koordinierten und kontinuierlichen Mitarbeiterverträgen (sog. Co.Co.Co.) gilt im Falle einer Kündigung von Seiten des Betriebes ebenso die Regelung zum wichtigen Grund und zur rechtfertigenden Begründung
  - ArbeitnehmerInnen mit zeitbefristetem Arbeitsvertrag und LeiharbeiterInnen arbeiten entsprechend den im Betrieb geltenden Arbeitszeiten; sie dürfen nicht ausschließlich für die unangenehmsten Schichtzeiten wie Nacht-, Samstags- und Sonntagschicht eingesetzt werden. Einstellungspläne für Tätigkeiten abweichend von den bestehenden Arbeitszeitkategorien sind mit der EGV zu vereinbaren.
  - Den ArbeitnehmerInnen mit zeitbefristetem Arbeitsvertrag, den LeiharbeiterInnen und kontinuierlichen Mitarbeitern sind eingehende Informationen über die Bestimmungen zur Sicherheit und zum Schutz der Gesundheit in dem betreffenden Betrieb auszuhändigen. Diesem obliegt ferner die Durchführung der entsprechenden Ausbildung.
- Arbeitszeiten von wöchentlich nicht mehr als 30 Stunden gelten als Teilzeitarbeit (Part-time). Die darüber hinausgehenden Arbeitszeiten werden als Vollzeitbeschäftigung eingestuft. Bei länger andauernden und kontinuierlicher Teilzeitarbeit sowie in betrieblichen Arbeitsorganisationen mit struktureller Teilzeitarbeit unterliegt das Teilzeitarbeitsystem einer gemeinsamen Überprüfung von Betrieb und EGV. Die im Rahmen einer strukturellen Teilzeitarbeit beschäftigten ArbeitnehmerInnen werden bei der Berechnung des den Arbeitnehmern tarifvertraglich zur Verfügung stehenden prozentualen Anteils der Teilzeitarbeit nicht berücksichtigt.
- In Betrieben und Produktionsstätten, in denen mehrere Unternehmen tätig sind, wird unabhängig von der tarifvertraglichen Zugehörigkeit der betreffenden ArbeitnehmerInnen eine örtliche Vertretung und kollektivvertragliche Verhandlungsebene anerkannt. Betriebe und Produktionseinheiten, in denen mehrere Unternehmen als Subunternehmer und ausgegliederten Bereichen tätig sind, erkennen einen gemeinsamen Sitz für kollektive Verhandlungen mit sämtlichen Gewerkschaftsvertretungen der betreffenden ArbeitnehmerInnen an. Auf dieser Ebene werden sämtliche Fragen im Hinblick auf die Produktionsprogramme und Beschäftigungsprobleme angegangen sowie die mit der Arbeitsorganisation zusammenhängenden rechtlichen Probleme und Fragen der Anwendung des Kollektivvertrages. Auf Antrag einer der Parteien sind in jedem Falle Verhandlungen auf örtlicher Ebene einzuberufen. Unternehmen, die betriebliche Tätigkeiten auslagern, tragen unbeschadet der gesetzlichen Bestimmungen in jedem Falle für die Beschäftigungsentwicklung in den Sub- und Drittunternehmen Verantwortung. Die Einschaltung von Sub- und Drittunternehmen darf für die ArbeitnehmerInnen bei der Anwendung der durch das Arbeiterstatut vorgesehenen Rechte, allen voran Art. 18, zu keinen Nachteilen führen.

Bei der Ersetzung von Subunternehmen ist der bisherige Beschäftigungsstand zu wahren.

- Unbeschadet der gesetzlichen Bestimmungen liefern die Unternehmen den EGVs jeder einzelnen Betriebsstätte zu Beginn eines jeden Jahres eine abschließende Aufstellung über sämtliche Tätigkeiten, die innerhalb des Unternehmens und in seinem Auftrag durch Sub- bzw. Drittunternehmen ausgeführt werden. In gleicher Weise erfolgt eine Vorabinformation über Vorhaben zur Vergabe von Unteraufträgen und zur Auslagerung von Tätigkeiten, die im Laufe des Jahres geplant sind.
- Bei Unternehmenskrisen bzw. Umstrukturierungen nutzen die Betriebe vorrangig Instrumente, die Arbeit erhalten wie Solidaritätsverträge, Lohnausgleichskasse im Umlauf sowie sämtliche Formen der Arbeitszeitverkürzung. Darüberhinaus können weitere Arbeitszeitverkürzungen vereinbart werden, deren Auswirkung auf den Lohn zwischen den Parteien festzulegen ist. Bei Inanspruchnahme der Lohnausgleichskasse mit 0 Arbeitsstunden sowie bei Erklärung der Mobilität bzw. bei Personalabbau können die Betriebe innerhalb eines Jahres nach Durchführung der betreffenden Maßnahmen die Beschäftigten nicht zur Leistung des 32-stündigen Überstundenkontingents verpflichten.
- Zu Beginn des Jahres liefern die Betriebe den EGVs einer jeden Betriebsstätte den genauen Beschäftigungsstand, und zwar gegliedert nach Art der Tätigkeit, Qualifikation und Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses. Die Betriebe liefern ferner die Personalstandsplanung für das laufende Jahr sowie den Umfang und die Ausgestaltung eventueller Neueinstellungen. Sofern Umstrukturierungen und/oder neue Ansiedlungen und Industrieprojekte bei der Anwendung des Arbeiterstatuts und der Kollektivvertragsbestimmungen in irgendeinem Punkte Veränderungen zulasten der Arbeitnehmer mit sich bringen, prüfen die Betriebe und Unternehmerorganisationen zusammen mit den EGVs und den Gewerkschaften vorab die Situation, um eventuelle Nachteile für die Arbeitnehmer zu beseitigen.

## Fortbildung und Recht auf Bildung

- Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf vollständige Information über die Fortbildungsprogramme der Betriebe. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf Teilnahme an diesen Fortbildungsprogrammen. Die Betriebe haben eine eventuelle Ablehnung zu begründen.
- Die Betriebe informieren die EGVs in einem einmal jährlich stattfindenden Treffen umfassend im voraus über sämtliche Berufsbildungsprogramme, die für die Arbeitnehmer von Interesse sind. Die Betriebe schaffen die Voraussetzungen dafür, dass sämtliche Arbeitnehmer innerhalb von 4 Jahren Kurse zur beruflichen Fortbildung bzw. zur Information über und zur Anpassung an die betrieblichen Planungen und Tätigkeiten besuchen. Diese Kurse zur allgemeinen Fortbildung umfassen im Laufe des Vierjahreszeitraumes für sämtliche Arbeitnehmer mindestens 10 bezahlte Stunden innerhalb der Arbeitszeit.
- Die Arbeitnehmer können ihren Anspruch auf 150 Stunden Freistellung zu Studienzwecken für jede Art von Kurs verwenden, und zwar unabhängig von dessen zeitlicher Durchführung. Dieser Anspruch steht den Werkstudenten zusätzlich zu den tarifvertraglich und gesetzlich vorgesehenen Rechten zu. Die Betriebe nehmen bis zum Erreichen der vertraglich vorgesehenen Höchstgrenzen die Anträge auf Inanspruchnahme dieses Rechts zummen mit dem Nachweis des beabsichtigten Kurses ohne jede Einschränkung entgegen. Bei Erreichen der Höchstgrenzen suchen der jeweilige Betrieb und die EGV gemeinsam nach einer Lösung für die überschüssigen Anträge.

## Arbeitszeit

Die Anwendung der "Arbeitszeitbank" wird auf sämtliche Überstunden ausgedehnt. Es wird eine Regelung getroffen, um die Nutzung der Bank durch die Arbeitnehmer zu erleichtern.

Unbeschadet des Gesamtumfangs der Freistellungen in Höhe von 104 Stunden aufgrund der vertraglich festgelegten Arbeitszeitverkürzung wird eine weitere Arbeitszeitverkürzung um 16 Stunden jährlich für diejenigen Arbeitnehmer gefordert, die mehr als 15 Wochen im Schichtdienst beschäftigt sind. Darüberhinaus werden für alle Arbeitnehmer pro geleisteter Nachtarbeit Arbeitszeitverkürzungen um eine halbe Stunde gefordert, die zu jeweils 8-stündigen Freistellungen zusammenzufassen sind. Die noch vorhandene finanzielle Abgeltung für Arbeitnehmer im Schichtdienst ist abzuschaffen. Die Freistellungen können von den ArbeitnehmerInnen grundsätzlich für bedeutende Feiertage der von ihnen befolgten Religion in Anspruch genommen werden, soweit diese vom staatlichen bzw. betrieblichen Feiertagskalender nicht vorgesehen sind.

Freistellungen können von den Arbeitnehmern auch für Zeiträume von weniger als 8 Stunden in Anspruch genommen werden.

"Angestellte" Arbeitnehmer haben Anspruch auf volle Bezahlung sämtlicher geleisteten Überstunden, und zwar unabhängig von ihrer Tätigkeit und Einstufung. Auch zu diesem Zweck werden ab der Eingruppierungsstufe 6 die Leitungsfunktionen von beruflichen Qualifikationen unterschieden.

Die Betriebe nehmen die Anträge für die gewünschte Umstellung auf Teilzeitschäftigung bis zum Erreichen des vorgesehenen Prozentsatzes entgegen. Bei einer höheren Nachfrage erfolgt eine Überprüfung zusammen mit der betreffenden EGV.

**Einheitliche Einstufung und berufliche Qualifikation**

- Die Betriebe liefern den EGVs alljährlich bei einem gesonderten Treffen ein Gesamtbild zur beruflichen Einstufung der Arbeitnehmer unter genauer Angabe der Eingruppierung nach Berufserfahrung und Dienstalter sowie der Programme zur Förderung und Entwicklung des beruflichen Aufstiegs. Die Betriebe informieren ferner umfassend über die Maßstäbe und Instrumente zur Beurteilung der Arbeitnehmer sowie über die entsprechend der beruflichen Qualifikation angewandte Entlohnungsform. Die EGVs können eigene Beurteilungen und Vorschläge einbringen. Die berufliche Mobilität der Arbeitnehmer unterliegt infolgedessen der gemeinsamen Überprüfung durch beide Parteien. Die ArbeitnehmerInnen haben Anspruch auf unmittelbare und umfassende Information über die sie betreffenden betrieblichen Beurteilungen.
- Die Feststellungen des Nationalen Kollektivvertrages werden abgeändert,
  - um Arbeitern mit besonderer beruflicher Qualifikation die Einstufung in Tätigkeitsgruppe 6 zu ermöglichen;
  - um Angestellten Tätigkeiten mit hoher fachlicher Qualifikation, allerdings ohne Leitungsfunktion die Einstufung in Tätigkeitsgruppe 7 zu ermöglichen;
  - um Arbeitnehmern, die bei der Ausübung von Tätigkeiten in einer niedrigeren Lohngruppe im Laufe der Zeit eine weitreichende Kompetenz und Fähigkeit zur Qualitätssteigerung und -sicherung erworben haben, den Aufstieg in die Tätigkeitsgruppe 4 zu ermöglichen.
- Die beruflichen Profile werden modifiziert und angepasst, um neue Tätigkeiten innerhalb der betrieblichen Arbeitsorganisation bei der Einstufung zu erfassen, und zwar vor allem im Bereich Informatik und Telekommunikation. Beispielsweise sind die Beschäftigten der "Call Center" regelmäßig in Tätigkeitsgruppe 4 mit der Möglichkeit zum Aufstieg in eine höhere Gruppe einzustufen.
- Bestimmung eines subjektiven Rechts auf Bildung und berufliche Entwicklung. Arbeitnehmer mit mehr als 10-jähriger Einstufung in derselben fachlichen Qualifikationsebene können vom Betrieb berufliche Fördermaßnahmen zum Erwerb der Kenntnisse und beruflichen Qualifikation für eine Eingruppierung in eine höhere Stufe verlangen. Die Förderung erfolgt mittels Verlagerung von Tätigkeiten sowie in Form von Bildungsaktivitäten. Der Betrieb hat die Förderungsmaßnahmen innerhalb eines Jahres ab Antragstellung sicherzustellen bzw. schriftlich eingehend darzulegen, welche Hindernisse der Umsetzung entgegenstehen. Unbeschadet der Einwilligung des Arbeitnehmers können eventuelle dargelegte Schwierigkeiten, die dem Anspruch auf berufliche Entwicklung entgegenstehen, Gegenstand einer gemeinsamen Überprüfung der Einstufung seitens der Parteien sein.
- Gleichstellung des Oberschulabschlusses mit dem Berufsschulabschluss für Arbeiter bei der Eingruppierung in die Tätigkeitsgruppe 3. Arbeiter, die in Tätigkeitsfeldern eingesetzt werden, in denen sie einen Fachschulabschluss erworben haben, werden in der Tätigkeitsstufe 4 mit beruflicher Aufstiegsmöglichkeit in die Tätigkeitsstufe 5 eingestellt, und zwar unbeschadet der Voraussetzung eines einschlägigen Fachschulabschlusses. Bei Arbeitnehmern mit einschlägigem Hochschulabschluss für die ausgeübte Tätigkeit ist ein beruflicher Aufstieg in die Tätigkeitsgruppe 6 vorzusehen.
- Der Übergang in eine andere Tätigkeitsgruppe führt nicht zur Kompensation individueller Lohnansprüche.

**Schutz der Gesundheit**

- Recht auf Durchführung einer 1-stündigen Versammlung einmal jährlich an jedem Arbeitsplatz unter Lohnfortzahlung, und zwar zusätzlich zu den kollektivvertraglich und gesetzlich vorgesehenen Versammlungen zur Information der Arbeitnehmer in sämtlichen Fragen der Gesundheit und Sicherheit. Diese Versammlung wird von den betrieblichen Sicherheitsbeauftragten unter vorheriger Mitteilung an die Betriebsleitung einberufen.
- Verdopplung der gesetzlich vorgesehenen Stundenzahl für die Tätigkeit der betrieblichen Sicherheitsbeauftragten zusätzlich zu den gewerkschaftlichen Freistellungen. Volle Handlungsfreiheit für die Sicherheitsbeauftragten innerhalb des Betriebes zur Gewährleistung unverzüglicher Maßnahmen.
- Die Betriebe haben den Sicherheitsbeauftragten sämtliche Unterlagen zur Risikobewertung zur Verfügung zu stellen sowie alle weiteren Unterlagen, die für den Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer von Nutzen sind. Die Sicherheitsbeauftragten sind berechtigt, in Ausübung ihrer Tätigkeit Fachleute von außerhalb des Betriebes in Anspruch zu nehmen.

**RECHTE**

- Entgelt im Krankheitsfall. In Erweiterung der derzeit geltenden Vertragsbestimmungen wird der Umfang der betreffenden Zeiträume einschließlich der diesbezüglichen Lohnzahlung von 3 auf 6 Monate angehoben. In jedem Falle sehen die Betriebe gegenüber Arbeitnehmern von einer Kündigung ab, soweit diese zur Ausübung ihrer bisherigen Tätigkeit nicht mehr in der Lage sind. In diesem Fall bemühen sie sich um eine anderweitige Beschäftigung des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung der eingeschränkten Arbeitsfähigkeit.
- Verpflichtung der Betriebe zur vollen rechtlichen Gleichstellung der behinderten Arbeitnehmer unter jedem Gesichtspunkt im Bereich der Arbeitsorganisation. Insbesondere ist die Bestimmung 68 von 1999 zur gezielten Eingliederung behinderter Personen voll anzuwenden, und zwar unter vollständiger Ausschöpfung der gesetzlich vorgeschriebenen Quote. Es sind diejenigen Tätigkeiten festzustellen, die eine wirkliche Aufwertung der Person ermöglichen, während die Betriebe sich um die uneingeschränkte Anwendung sämtlicher Bestimmungen zur Beseitigung der architektonischen Barrieren und derjenigen Hindernisse kümmern, die die volle Eingliederung behinderter Personen in das Unternehmen verhindern.
- Die Einrichtung einer paritätischen Kommission in den Betrieben mit der Aufgabe, die Situation, mögliche Fälle und Anzeigen im Bereich Mobbing und sexuelle Belästigung zu überprüfen. In dem Bereich ist eine umfassende gesetzliche Regelung zu schaffen.

- Verteilung des nationalen Kollektivvertrages der Metallarbeiter an alle Arbeitnehmer, wo auch immer innerhalb des Geltungsbereiches sie eingestellt worden sind, und zwar einschließlich der zeitbefristet beschäftigten Arbeitnehmer und der Leiharbeiter. In gleicher Weise ist mit den wesentlichen Unfall- und Gesundheitsschutzbestimmungen zu verfahren. Diese sind aufgrund einer Vereinbarung mit den betrieblichen Sicherheitsbeauftragten in gesonderte Broschüren aufzunehmen.
- Erleichterungen für Wanderarbeitnehmer. Die Betriebe verpflichten sich:
  - die uneingeschränkte Nutzung der Stundenzahlbank sowie das Zusammenlegen von Freistellungen und Urlaub zu ermöglichen und dadurch eine periodische Familienzusammenführung in den Herkunftsorten und -ländern zu gewährleisten;
  - Wanderarbeitnehmern durch Entgegenkommen und Freistellungen die Möglichkeit zu bieten, dass diese der Arbeit fernbleiben können, um den bürokratischen Obliegenheiten im Zusammenhang mit ihrem Aufenthalt in Italien ausgehend von der erforderlichen Aufenthaltserlaubnis nachzukommen;
  - Betriebskantinen einzurichten, die auch die Einhaltung ethischer und religiöser Grundsätze der Wanderarbeitnehmer vorsehen;
  - ein betriebliches Informationssystem in der Muttersprache der Wanderarbeitnehmer einzurichten, das die Übersetzung des Kollektivvertrages, der Betriebsordnung und betrieblichen Regelungen sowie der Unfallschutzbestimmungen enthält. In jedem Falle haben die Betriebe das Erlernen der italienischen Sprache durch gesonderte Kurse bzw. die Erleichterung der Teilnahme an diesen zu fördern.
- Anpassung der Vertragsbestimmungen an die neuen Regelungen zu Elternfreistellung mit den entsprechenden Erleichterungen bei der Inanspruchnahme der Freistellung.
- Anspruch der EGV auf einen Internetzugang und auf Nutzung elektronischer Anschlagtafeln.

**Dienstreisen und Rufbereitschaft**

- Anpassung der Tagelöhner und Ausdehnung der Regelung auf Arbeitnehmer, die bisher davon ausgeschlossen sind, obwohl sie unter vergleichbaren Bedingungen von Arbeitnehmern tätig sind, die derzeit in den Genuss dieser Regelung kommen.
- Einführung des Rechtsinstituts der Rufbereitschaft durch eine gesonderte gesetzliche Regelung und eine entsprechende Entschädigung.

**Cometa (Zusatzrentenfonds)**

- Einmal pro Jahr eine 1-stündige Versammlung zusätzlich zu den statutenmäßigen Versammlungen zwecks Information über die Zusatzvorsorge, und zwar nach Kriterien, die von den Parteien festzulegen sind.
- Abschaffung der Zugangsbestimmungen, die derzeit den Zugang der Arbeitnehmer zum Fonds terminieren.
- Ausstattung sämtlicher Betriebsitze mit einem Internetanschluss, um die Feststellung der Beitragssituation durch die Mitglieder zu erleichtern.
- Bezahlte Freistellungen für Delegierten der Vertreterversammlungen der Mitglieder zur Teilnahme an den Aktivitäten des Fonds.
- Erhöhung der betrieblichen Quote zur Deckung der Kosten des Fonds.

**Lohnerhöhung**

Es wird eine Erhöhung der Mindesttarife um 135 Euro monatlich gefordert. Diese Erhöhung kann nicht mit betrieblichen Lohnposten sowie einzelvertraglich gewährtem Lohn verrechnet werden.

Bei der Befragung haben die Arbeitnehmer zwischen zwei Alternativen zur Verteilung der Lohnerhöhung zu entscheiden:

**Alternative A): 135 Euro (entsprechend 261.396 Lire) für sämtliche Eingruppierungen.**

**Alternative B): eine Erhöhung um durchschnittlich 135 Euro, aufgeschlüsselt nach folgender Tabelle:**

Eingruppierung	Parameter	Euro	Lire
1	100	104,65	202.633
2	108	113,02	218.844
3	117	122,44	237.081
4	121	126,63	245.186
5	129	135,00	261.396
5s	136	142,33	275.581
6	146	152,79	295.844
7	157	164,30	318.134

**Unterstützungsfonds für den Arbeitskampf um den Kollektivvertrag**

Im Hinblick auf die besondere Bedeutung für die Kollektivvertragsverhandlungen wird ein Fonds zur Unterstützung im Arbeitskampf um die Erneuerung des nationalen Kollektivvertrages gebildet. Alle MetallarbeiterInnen und unterstützungswilligen KollegInnen sind aufgerufen, sich an dem Fonds zu beteiligen.

Die Führung des Fonds und seine Regelungsmechanismen werden vom Zentralkomitee der FIOM festgelegt.

In jedem Falle wird der Fonds von der Organisation getrennt geführt und der Rechenschaftsbericht wird einem Rechnungsprüferkollegium übertragen.

Rom, den 31. Oktober 2002  
**FIOM**

