

KOLLEKTIVVERTRAG 1.5.2005

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, andererseits.

I. Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt

- räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;
fachlich: für alle Mitgliedsfirmen des oben genannten Fachverbandes. Für alle Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch anderen als dem vertrags-schließenden Fachverband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird;
persönlich: für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1.11.1991 anzuwenden ist;
zeitlich: **ab 1.5.2005.**

II. Mindestgehälter, Lehrlingsentschädigungen

Mindestgehälter und Lehrlingsentschädigungen (§ 15 Abs. 22 und Abs. 63 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1.11.1991 in der Fassung vom 1.5.2004 für den Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie) ergeben sich aus Anhang 1 (Erhöhung um 2,8%).

III. Ist-Gehälter

- 1) Die tatsächlichen Monatsgehälter (Ist-Gehälter), ausgenommen die Lehrlingsentschädigungen, sind **um 2,8%** zu erhöhen; ebenso bei Provisionsvertretern ein etwa vereinbartes Fixum. Überstundenpauschalien sind um den gleichen Prozentsatz zu erhöhen.

Wenn die so erhöhten Ist-Gehälter nicht die neuen Mindestgehälter erreichen, sind sie entsprechend anzuheben.

- 2) Verteilungsoption

Anstelle des in Punkt 1 genannten Prozentsatzes kann durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (Betriebsvereinbarung nach ArbVG) eine Erhöhung der Gehaltssumme um 3,1 % vereinbart werden, wobei 0,55 % der Gehaltssumme zur innerbetrieblichen Verteilung (Ist-Gehaltserhöhung) verwendet werden kann. Die Ist-Gehaltserhöhung gemäß Punkt 1 darf jedoch 2,55 % nicht unterschreiten. Ab 1.5.2005 ist jedenfalls die Erhöhung von 2,55 % auszubezahlen. Die Entgeltdifferenz auf Grund der Betriebsvereinbarung oder gemäß Punkt 1 ist rückwirkend ab 1.5.2005 zu berechnen und mit der Juli-Abrechnung auszubezahlen.

Die Gehaltssumme ist auf Grundlage der tatsächlichen Monatsgehälter (Ist-Gehälter) der Angestellten im April 2005 zu berechnen.

Die Betriebsvereinbarung hat entweder allgemein oder im Einzelnen die An-

spruchsberechtigten anzuführen, die Art und Weise der Verteilung zu bezeichnen und die Überprüfbarkeit sicherzustellen.

Sie kann rechtswirksam nur bis 20.7.2005 und mit Wirkung vom 1.5.2005 abgeschlossen werden.

Die Verteilungsoption soll zur Verbesserung der Gehaltsstruktur beitragen. Insbesondere niedrige und einvernehmlich als zu niedrig angesehene Gehälter sollen stärker berücksichtigt werden. Dieser Umstand kann sich sowohl aus der Gehaltshöhe als auch aus dem Verhältnis Gehaltshöhe zu erbrachter Leistung bzw. zur Qualifikation ergeben. Es sind auch Aspekte der Kaufkraft zu berücksichtigen.

3) Provisionsvertreter

Liegt bei Provisionsvertretern das Fixum unter dem bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt, ist es um den Eurobetrag zu erhöhen, um den sich das vor dem 1.5.2005 auf den Provisionsvertreter anwendbare Kollektivvertragsgehalt aufgrund der kollektivvertraglichen Gehaltserhöhung erhöht. Bei nicht vollbeschäftigten Vertretern verringert sich diese Erhöhung entsprechend dem zeitlichen Anteil der vereinbarten Arbeitszeit an der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit.

4) Andere Bezugsformen

Andere Bezugsformen als das Monatsgehalt (Fixum), wie z.B. Provisionsbezüge, Mindestprovisionen, Mindestgarantien bei Provisionsbeziehern, Prämien, Sachbezüge etc. bleiben unverändert.

IV. Zulagen

Zulagen, soweit diese im Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1.11.1991 in der Fassung vom 1.5.2004 für den Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie namentlich angeführt sind, sind um 2,8% zu erhöhen.

Nach durchgeführter Erhöhung ist zu prüfen, ob die kollektivvertraglichen Mindestbeträge (Anhang 1) erreicht werden. Ist das nicht der Fall, ist auf diese nachzuziehen.

V. Aufwandsentschädigungen

Änderungen des Zusatzkollektivvertrages für die Angestellten der Elektro- und Elektronikindustrie in der ab 1.11.1998 geltenden Fassung siehe Anhang 1.

VI. Rahmenrechtliche Bestimmungen

Änderungen rahmenrechtlicher Bestimmungen des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1.11.1991 in der Fassung vom 1.5.2004 für den Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie siehe Anhang 2.

VII. Schlussbestimmung

Alle Erhöhungen gemäß den Punkten II bis IV sind mit Wirkung ab 1.5.2005 vorzunehmen. Nach der termingerechten Durchführung gelten diese Punkte als erfüllt.

Wien, am 25.4.2005

Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie

Der Obmann:

Der Geschäftsführer:

Gen.Dir. Dipl.-Ing. Albert Hochleitner

Dr. Lothar Roitner

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten**

Der Vorsitzende:

Der Geschäftsbereichsleiter:

Wolfgang Katzian

Karl Proyer

Wirtschaftsbereich Elektro/Elektronik

Der Vorsitzende:

Der Wirtschaftsbereichssekretär:

Ing. Martin Krassnitzer

Peter Schleinbach

1. Mindestgehalt

BG	Grundstufe	nach 2 BG-J	nach 4 BG-J	nach 7 BG-J	nach 10 BG-J	Vorrückungswerte	
						2,4 BG-J	7,10 BG-J
A	1.281,81						
B	1.302,01	1.328,05	1.354,09	1.367,11	1.380,13	26,04	13,02
C	1.429,07	1.471,95	1.514,83	1.536,27	1.557,71	42,88	21,44
D	1.526,37	1.572,17	1.617,97	1.640,87	1.663,77	45,80	22,90
E	1.750,84	1.820,88	1.890,92	1.925,94	1.960,96	70,04	35,02
F	1.973,91	2.052,87	2.131,83	2.171,31	2.210,79	78,96	39,48
G	2.274,50	2.365,48	2.456,46	2.501,95	2.547,44	90,98	45,49
H	2.502,15	2.602,24	2.702,33	2.752,37	2.802,41	100,09	50,04
I	3.061,49	3.183,96	3.306,43	3.367,66	3.428,89	122,47	61,23
J	3.367,78	3.502,49	3.637,20	3.704,55	3.771,90	134,71	67,35
						2 BG-J	4,7,10 BG-J
K	4.452,27	4.630,36	4.719,41	4.808,46	4.897,51	178,09	89,05

2. Lehrlingsentschädigung

Lehre

Lehrjahr	I	II
1. Lehrjahr	442,97	588,61
2. Lehrjahr	588,61	795,98
3. Lehrjahr	795,98	981,55
4. Lehrjahr	1077,17	1140,91

Vorlehre

Lehrjahr	
1. Lehrjahr	442,97
2. Jahr	515,79

Integrative Berufsausbildung

Lehrjahr	Verlängerung um bis zu		Teilqualifizierung
	1 Lehrjahr	2 Lehrjahre	
1. Lehrjahr	442,97	442,97	442,97
2. Lehrjahr	547,37	504,23	491,52
3. Lehrjahr	675,84	588,61	540,06
4. Lehrjahr	832,80	763,06	
5. Lehrjahr	1077,17	869,63	
6. Lehrjahr		1077,17	

3. Zulagen

Zulage	pro Stunde
2. Schicht	0,351
Nacharbeitszulage	1,635

4. Reiseaufwandsentschädigung

Beschäftigungsgruppe	Taggeld	Nachtgeld	volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld)
A bis F (M I)	40,50	22,46	62,96
G, H (M II)	40,50	24,51	65,01
I, J (MII)	45,71	24,51	70,22
K	52,24	24,51	76,75

5. Messegeld

Beschäftigungsgruppe	Messegeld
A bis F (M I)	19,12
G bis K (M II und M III)	22,40

6. Bauüberwachungsgeld

Stunden	Bauüberwachungsgeld
mindestens 2,5 bis 5	7,42
mehr als 5	9,77

7. Baugeld

Beschäftigungsgruppe	Baugeld	davon Übernachtungsgeld
A bis F (M I)	52,61	12,43
G bis K (M II und M III)	54,46	13,55

Einarbeitung von Fenstertagen – betriebsratslose Betriebe

§ 4 (2a) Abs. 1 lautet:

„Die Arbeitszeit kann in Verbindung mit Feiertagen (gemäß § 4 Abs. 2 und 3 Arbeitszeitgesetz) im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, in Betrieben ohne Betriebsrat im Einvernehmen mit den Arbeitnehmern, verlegt werden.

Ein Einarbeitungszeitraum von über 13, jedoch höchstens 52 Wochen kann durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung, festgelegt werden, sofern grundsätzlich die einzuarbeitende Arbeitszeit gleichmäßig auf die Wochen oder Tage des Einarbeitungszeitraumes verteilt wird.“

Erweiterte Bandbreite – Verbrauch von Zeitzuschlägen

In § 4 (4a) lit. c entfällt Abs. 3; lit. c lautet:

„Zeitzuschläge

Für Wochenstunden nach der 40. Stunde bis einschließlich der 45. Stunde gebührt ein Zeitzuschlag von 25 Prozent.

Anstelle dieses Zeitzuschlages kann für den betreffenden Geltungsbereich eine gleichwertige Verkürzung der Wochenarbeitszeit bei gleichem Gehalt vereinbart werden.“

Erweiterte Bandbreite – Übertragung von Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum

§ 4 (4a) lit. f lautet:

„Übertragung bzw. Abgeltung von Zeitguthaben am Ende des Durchrechnungszeitraumes

Besteht am Ende des Durchrechnungszeitraumes ein Zeitguthaben, können bis zu 40 Stunden (Grundstunden und Zeitzuschlag) in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden, sofern ein solcher vereinbart ist. Ist kein weiterer Durchrechnungszeitraum vereinbart, kann der Zeitausgleich innerhalb einer dreimonatigen Nachfrist erfolgen. Der Zeitpunkt des Zeitausgleiches ist in diesem Fall am Ende des Durchrechnungszeitraumes festzulegen.

Nicht übertragene bzw. nicht in der Nachfrist ausgeglichene Zeitguthaben (Grundstunden und Zeitzuschlag) sind als Überstunden mit einem Zuschlag von 50% abzurechnen.“

12-Stunden-Tag bei 4-Tage-Woche

§ 4 (11) Abs. 3 lautet:

„Die tägliche Normalarbeitszeit kann bei regelmäßiger Verteilung der Gesamtwochenarbeitszeit auf 4 zusammenhängende Tage durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung, auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. An diesen Tagen darf die Arbeitszeit durch die Leistung von Überstunden auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden (§ 7 Abs. 6 Arbeitszeitgesetz). Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen Feiertag fallen.“

Verkürzung der täglichen Ruhezeit bei Schichttausch und Dienstreisen; bis zu 30 Tage Rufbereitschaft in 3 Monaten

§ 4 (12) und (13) lauten:

„(12) Tägliche Ruhezeit bei Schichtwechsel und Dienstreisen

Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine tägliche Ruhezeit von mindestens 11 Stunden (§ 12 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz). Bei freiwilligem Schichttausch und in vergleichbaren Fällen beträgt die tägliche Ruhezeit mindestens 10 Stunden.

Bestehen während der Reisezeit ausreichende Erholungsmöglichkeiten, kann die tägliche Ruhezeit verkürzt werden (§ 20b Abs. 3 Arbeitszeitgesetz). Bestehen während der Reisezeit keine ausreichenden Erholungsmöglichkeiten, kann die Ruhezeit an maximal 2 Tagen pro Kalenderwoche auf 8 Stunden verkürzt werden; die Ruhezeit darf nicht an 2 aufeinander folgenden Tagen verkürzt werden.

(13) Rufbereitschaft

Rufbereitschaft außerhalb der Arbeitszeit darf innerhalb eines Zeitraumes von 3 Monaten an bis zu 30 Tagen vereinbart werden, wenn die Entlohnung für die Rufbereitschaft mittels Betriebsvereinbarung geregelt wird. In Betrieben ohne Betriebsrat ist die Entlohnung für Rufbereitschaft mit dem Arbeitnehmer schriftlich zu vereinbaren.“

Kündigungsfrist, Krankentgelt und Urlaubsdauer – Anrechnung von Karenzen

§ 9b (1) Abs. 1 lautet:

Für ab dem 1.5.2005 begonnene Krankenstände und Urlaubsjahre sowie ausgesprochene Kündigungen gilt: Innerhalb des Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommene Karenzen (Karenzurlaube) im Sinne des Mutterschutzgesetzes, Eltern-Karenzurlaubsgesetzes bzw. Väter-Karenzgesetzes sind für die Bemessung der Kündigungsfrist, der Dauer des Krankentgeltanspruches und die Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten anzurechnen.“

Abfertigung – Bemessungsgrundlage bei Elternteilzeit

§ 12a (3) Abs. 1 lautet:

„Wird

- das Dienstverhältnis während einer Elternteilzeit im Sinne des Mutterschutzgesetzes bzw. Väter-Karenzgesetzes beendet oder*
 - innerhalb von 5 Jahren vor Beendigung des Angestelltendienstverhältnisses an Stelle einer Vollzeitbeschäftigung eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart,*
- ist das Entgelt aus der Vollzeitbeschäftigung bei Berechnung der Abfertigung „alt“ nach folgenden Grundsätzen zu berücksichtigen:*

...“

Beschäftigungsgruppen

§ 15 (12) Beschäftigungsgruppe E Absatz 2 lautet:

„Für diese Tätigkeiten sind Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich, die typischerweise durch eine mehrjährige fachliche Schul- oder Berufsausbildung sowie praktische Arbeitserfahrung oder durch qualifizierte Ausbildung in einem Betrieb und längere einschlägige Arbeitserfahrung erworben wurden.“

Beschäftigungsgruppenjahre nach KV-Wechsel

§ 15 (16) lautet:

„Beschäftigungsgruppenjahre sind jene Zeiten, in denen ein Arbeitnehmer im Unternehmen in der jeweiligen Beschäftigungsgruppe eingestuft ist, sowie anrechenbare Vordienstzeiten. Zeiten der Einstufung in einer höheren Beschäftigungsgruppe sind auch für die Einstufung in eine niedrigere Beschäftigungsgruppe anzurechnen.

Wechselt ein Betrieb oder Betriebsteil in den Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages, sind unmittelbar vor dem Kollektivvertragswechsel in diesem zurückgelegte Beschäftigungszeiten nach den Regeln des Abs. 20 (Vordienstzeiten) anzurechnen. Abweichendes kann durch Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien, festgelegt werden.“

Fahrtkosten- und Essenzuschüsse – Mindestgehalt

§ 15 (25) lautet:

*„Regelmäßige **Überzahlungen** des Mindestgehaltes sowie Sozialzulagen (wie z.B. Familien-, Haushalts-, Kinderzulagen) und sonstige **Zulagen** gelten als Bestandteil des Monatsgehaltes und sind auf den Mindestgehalt anrechenbar. Regelmäßige Überzahlungen, die unter die Akkord- bzw. Prämienbestimmungen (Abschnitte XII und XIII des Kollektivvertrages für die Arbeiter der Elektro- und Elektronikindustrie) fallen, oder Zulagen, die Arbeitsbelastungen abgeltend (z.B. SEG-Zulagen, Abgeltung für Rufbereitschaft), sowie Fahrtkosten- und Essenzuschüsse, sind nicht Bestandteil des Monatsgehaltes und sind daher auf das Mindestgehalt nicht anrechenbar.“*

Umstufung – Vorrückungsstufe

§ 15 (33) lautet:

„Liegt das bisherige Mindestgehalt unter dem Mindestgehalt der Grundstufe der neuen Beschäftigungsgruppe oder entspricht es diesem, ist der Arbeitnehmer in die Grundstufe einzureihen.“

Leistungsvolumen – Betrachtungszeitraum bei Anwendung der 20%-Klausel

§ 15 (57) lautet:

„Ist die Zahl der Arbeitnehmer am 31. Dezember um mehr als 20% höher oder tiefer als am 30. September, ist die Ermittlung und Aufteilung des Leistungsvolumens an die geänderten Verhältnisse anzupassen. In einem solchen Fall ist unter sinngemäßer Anwendung der Abs. 46 bis 52 ein neues Ermittlungs- und Aufteilungsverfahren durchzuführen. Dem Verfahren sind die Verhältnisse im Kalendermonat nach dem Eintritt der Änderung der Arbeitnehmerzahl zugrunde zu legen. Die Gehaltserhöhungen sind – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Jänner (Abs. 47) vorzunehmen.“

Leistungsvolumen – KV-Wechsel

§ 15 (59) lautet:

„Tritt ein Unternehmen, Betrieb oder Betriebsteil im Zeitraum vom 1. Oktober bis 31. Dezember in den Geltungsbereich des Kollektivvertrages ein, ist unter sinngemäßer Anwendung der Abs. 46 bis 52 ein Verfahren durchzuführen. Dem Verfahren sind die Verhältnisse im Kalendermonat nach Geltungsbeginn des Kollektivvertrages

zugrunde zu legen. Die Gehaltserhöhungen sind – allenfalls rückwirkend – mit Wirkung ab 1. Jänner vorzunehmen.“

Dienstjubiläum – Anrechnung von Karenzen

§ 19c (4) lautet:

„Für ab dem 1.5.2005 anfallende Dienstjubiläen gilt: Innerhalb des Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommene Karenzen (Karenzurlaube) im Sinne des Mutterschutzgesetzes, Eltern-Karenzurlaubsgesetzes bzw. Väter-Karenzgesetzes sind für Dienstjubiläen bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten anzurechnen.“

EES-Übergangsrecht – Umstufung – Vorrückungsstichtag

§ 2 (8) lautet:

„Werden Angestellte, deren Dienstverhältnisse vor dem 1.5.2003 begonnen haben, nach dem 1.5.2004, aber vor dem 1.5.2008 in eine höhere Beschäftigungsgruppe umgestuft, sind sie in die Grundstufe einzureihen. Das Gehalt darf dabei jedoch jenen Betrag nicht unterschreiten, der sich aus § 2 Abs. 3 (Individuelles Mindestgehalt) ergibt. Noch nicht erreichte fixierte Biennien entfallen; die weitere Gehaltsentwicklung unterliegt ausschließlich § 15 RKV (EES-Dauerrecht).

Erfolgt die Umstufung in die höhere Beschäftigungsgruppe

- *vor dem ersten fixierten Biennium bzw. vor der erstmaligen Vorrückung, ist der Vorrückungsstichtag aus dem Biennialsystem vor dem 1.5.2004 der Ausgangspunkt für den Termin der ersten Vorrückung in der neuen Beschäftigungsgruppe;*
- *am Tag des ersten fixierten Bienniums bzw. der erstmaligen Vorrückung, findet die erste Vorrückung in der neuen Beschäftigungsgruppe 2 Jahre nach der Umstufung statt;*
- *nach einem fixierten Biennium bzw. aus der Vorrückungsstufe „nach 2 BG-Jahren“, findet die erste Vorrückung in der neuen Beschäftigungsgruppe 2 Jahre nach dem fixierten Biennium bzw. der Vorrückung statt;*
- *aus der Vorrückungsstufe „nach 4 BG-Jahren“ oder „nach 7 BG-Jahren“, sind zwei Drittel der Dienstzeit seit der letzten Vorrückung in der bisherigen Beschäftigungsgruppe anzurechnen;*
- *aus der Vorrückungsstufe „nach 10 BG-Jahren“, findet die erste Vorrückung in der neuen Beschäftigungsgruppe 2 Jahre nach der Umstufung statt.*

Im Falle von Umstufungen nach dem 30.4.2008 gilt für alle Angestellten ausschließlich § 15 Abs. 33 bis 35 RKV (EES-Dauerrecht). Sofern nach dem 30.4.2008 (z.B. auf Grund einer Karenz) ein fixiertes Biennium anfällt, ist der Stichtag der ersten Vorrückung nach der Umstufung in die höhere Beschäftigungsgruppe nach den obigen Regeln zu bestimmen und in die Grundstufe einzureihen.“

Einheitlicher Dienstzettel für Arbeiter und Angestellte

Der Muster-Dienstzettel gemäß § 2 AVRAG lautet:

Dienstzettel

1. Arbeitgeberin
Firma:
Anschrift:
2. Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin
Name:..... geb. am:
Anschrift:.....
3. Beginn des Arbeitsverhältnisses:
Die Probezeit dauert bis *
Das Arbeitsverhältnis ist unbefristet / bis befristet.*
4. Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelten die Bestimmungen des Angestell-
tengesetzes.
Kündigungstermine: *.....
5. Vorgesehene Verwendung:
6. Einstufung
Beschäftigungsgruppe:; Vorrückungsstufe:
angerechnete Beschäftigungsgruppenjahre:
voraussichtlich nächste Vorrückung am
Bei Einstellung nachgewiesene Verwendungszeiten in Beschäftigungsgruppe F
.....
7. Das Bruttogehalt / Fixum* beträgt € pro Monat
Fälligkeit:
Provisionsregelung / Prämie:*
Allfällige sonstige Entgeltbestandteile:*
Die Bezüge werden auf das bekannt gegebene Konto überwiesen.
8. Gewöhnlicher Arbeits-(Einsatz)ort:
9. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt laut Kollektivvertrag Stunden.*
*Bei Teilzeitbeschäftigung: Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden.**
10. Das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes richtet sich nach den Bestim-
mungen des Urlaubsgesetzes, nach allenfalls anzuwendenden Bestimmungen
des Nachtschwerarbeitsgesetzes sowie des Kollektivvertrages.
11. Für das vorliegende Arbeitsverhältnis gilt das Angestelltengesetz. Weiters gelten
der Rahmenkollektivvertrag für die Angestellten der Industrie, die Zusatzkollek-
tivverträge für die Angestellten der Elektro- und Elektronikindustrie und die Be-
triebsvereinbarungen*. Diese sind (Ort) zur Einsichtnahme auf-
gelegt.
12. Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse
.....
....., am