

BRANCHENANHANG

Brauindustrie

1. Jänner 2016

KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN!

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

Was auf diesen Seiten geschrieben steht, ist Ergebnis gemeinsamer Verhandlungen der Gewerkschaft PRO-GE und der Betriebsrätinnen und Betriebsräte 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 ebenfalls 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.

BRANCHENANHÄNGE

zum Rahmenkollektivvertrag der Nahrungs- und Genussmittelindustrie

für die

Brauindustrie

(STAND 1.1.2016)

BRANCHENANHANG

für den

VERBAND DER BRAUINDUSTRIE

- [Anhang „groß“ \(Brauereien über 360.000 hl\)](#)
- [Anhang „klein“ \(Brauereien bis 360.000 hl\)](#)

- [Zusatzkollektivvertrag Dienstleistungen](#)
- [Zusatzkollektivvertrag Qualitätsprämie für Lehrlinge](#)
- [Zusatzkollektivvertrag Weiterbildungsmaßnahmen für Kraftfahrer](#)
- [Zusatzkollektivvertrag Arbeitszeitverkürzung](#)

ANHANG

zum Rahmenkollektivvertrag der Nahrungs- und Genussmittelindustrie in der Fassung vom 1. Jänner 2010 (Stand 1.1.2016)

**für die Brauereien, deren Jahresausstoß mehr als
360.000 hl beträgt**

Zu § 2 Geltungsbereich:

Dem Punkt c) wird ein weiterer Absatz angefügt:

Dieser Vertrag gilt für alle im Betrieb, in brauereieigenen Niederlassungen und in Nebenbetrieben beschäftigten ArbeitnehmerInnen.

Zu § 5 Schichtarbeit, durchlaufende (kontinuierliche) Arbeit:

Gemäß Absatz 2 hat folgende Sonderregelung zu gelten:

(2)

- a)** Alle ArbeitnehmerInnen, die im kontinuierlichen Betrieb stehen, erhalten als Ersatz für Erschwernis- und Sonntagszuschläge für jeden Monat Ko-Arbeit je einen freien, wie einen Urlaubstag bezahlten Tag, der auch unmittelbar an den Urlaub angeschlossen werden kann. Wann dieser Tag genommen wird, ist einvernehmlich festzulegen. Die Bezahlung erfolgt bei Antritt der freien Tage. Bei weniger als einem Monat dauernder Arbeit im kontinuierlichen Betrieb wird die gleiche Bestimmung angewendet, sofern nicht Erschwerniszuschläge bezahlt werden.
- b)** Die Ablöse wird nach Dienstmonaten im Ko-Betrieb geleistet. Der Dienstmonat läuft vom Kalendertag, an welchem der erste Dienst geleistet wird, bis zum Vortag des gleichen Kalendertages im folgenden Monat.

- c) Die Vorteile des Ko-Betriebes bleiben während desurlaubes aufrecht. Im Fall einer Erkrankung wird der im Ko-Betrieb angefangene Monat voll angerechnet.
- d) Portiere und WächterInnen können in den Ko-Dienst eingeteilt werden. Für sie gilt dann auch die Ablöse gemäß der Punkte a), b) und c).

Zu § 6 Pausen:

Absatz 4 wird um folgenden Satz ergänzt:

In der Flaschenfüllerei ist bei durchlaufender Arbeitsschicht nach 5 Stunden eine mit dem Betriebsrat zu vereinbarende Arbeitspause zu gewähren, die nicht auf die Arbeitszeit zählt.

Wird der Arbeitsgang nicht unterbrochen, so gilt die Arbeitspause als Arbeitszeit.

Zu § 10 Entgelt für Überstundenarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit und Nachtarbeit:

In Änderung des Absatz 2 zu c) gilt:

zu c) ein Nachtschichtzuschlag für die in die Nachtzeit von 22–6 Uhr fallende, durchlaufende (kontinuierliche) Arbeit im Ausmaß von	35%
und ein Erschwerniszuschlag für Schichtarbeit für die Zeit von 18–22 Uhr im Ausmaß von	25%
sofern die Arbeit vor 22 Uhr endet;	
andernfalls beträgt der Zuschlag 35% und gebührt für die Zeit von 19–22 Uhr, für Schichtarbeit für die Zeit von 22–6 Uhr im Ausmaß von	100%

In Änderung des Absatz 3 gilt:

Für Normalstunden am 1. Jänner, 1. Mai, Ostermontag, Pfingstmontag oder am 25. Dezember:

Das regelmäßige Entgelt im Sinne des § 9 Abs. 1 und 2 Arbeitsruhegesetz..... + 200%.

Für Normalstunden an den anderen Feiertagen:

Das regelmäßige Entgelt im Sinne des § 9 Abs. 1 und 2 Arbeitsruhegesetz..... + 150%.

Zu § 11 Lohnzahlung:

Zu Absatz 10:

Bei der Einreihung in die Lohngruppen ist das Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat herzustellen (siehe zu § 24 Abs. 1 lit. b).

Zu § 12 Zulagen:

In Änderung des § 12 gelten folgende Bestimmungen:

- a) ArbeitnehmerInnen, die regelmäßig unter Erschwernissen auf der Verladerampe oder unter der Einwirkung von Kälte, besonderer Hitze oder Schmutz arbeiten, erhalten eine Zulage, deren Höhe im Lohnvertrag festgehalten wird. Der Kreis der ZulageempfängerInnen wird in betrieblichen Verhandlungen festgelegt.
- b) ArbeitnehmerInnen, die mit dem Tank-, Bottich- und Pfannenreinigen und mit der Generalreinigung im Sudhaus und der Flaschenhalle unter Verwendung ätzender, gesundheitsgefährdender Flüssigkeiten oder unter Einwirkung gesundheitsgefährdender Gase beschäftigt sind, erhalten eine Gefahrenzulage, deren Höhe im Lohnvertrag festgehalten wird.
- c) Aus den vorgenannten Titeln kann nur eine Zulage bezogen werden.
- d) ArbeitnehmerInnen, die im Gär- oder Lagerkeller ständig beschäftigt sind, erhalten Zulagen für die mit diesen Arbeitsplätzen verbundenen Erschwernisse, deren Höhe im Lohnvertrag festgehalten wird.
- e) ArbeitnehmerInnen, die schon bisher aus den vorerwähnten Gründen höhere Zulagen als die im Lohnvertrag festgesetzten bezogen haben,

erhalten diese auch weiterhin statt der neu festgesetzten Zulagen. Leistungszulagen oder Prämien, die in keinem Zusammenhang mit den vorgenannten Erschwerniszulagen gegeben wurden, können auf die neue Zulagenregelung nicht angerechnet werden.

f) Erschwerniszulage bei Voll- und Leergutkontrolle:

Beschäftigten in der Voll- und Leergutkontrolle (Checker) gebührt die kollektivvertragliche Erschwerniszulage, wenn das Ausmaß der Voll- und Leergutkontrolltätigkeit mehr als 5 Stunden täglich erreicht, sofern sie nicht bereits in die Lohnkategorie „Facharbeiter S“ oder höher eingestuft sind.

Zu § 13 Zehrgelder/Diäten, Übernachtungskosten, Dienstreisen:

Anstelle der Absätze 1 u. 2 gilt:

(1) Dem Fahrpersonal werden bei Überlandfahrten ein der Höhe nach im Lohnvertrag festgelegtes Taggeld und die tatsächlichen Kosten einer angemessenen Übernachtung vergütet. Was Überlandfahrten sind, wird zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat vereinbart, wobei als Grundsatz zu gelten hat, dass die Unmöglichkeit der Heimkehr zur Mittagszeit Voraussetzung für die Wertung einer Fahrt als Überlandfahrt ist.

(2) Alle übrigen ArbeitnehmerInnen, die zu einer auswärtigen Beschäftigung entsandt werden, erhalten, wenn sie weniger als 10 Stunden abwesend sind, eine Auslöse in der Höhe des Taggeldes des Fahrpersonals für Überlandfahrten unter Berücksichtigung des in Abs. 1 genannten Grundsatzes, wenn sie länger als 10 Stunden abwesend sind, eine Tagesauslöse, deren Höhe im Lohnvertrag festgehalten wird.

Zu § 14 Urlaub:

Urlaube fallen überwiegend in die Zeit vom 1. März bis 31. Oktober.

Zu § 15 Sonderzahlungen:

B) Weihnachtsremuneration

In Absatz 6 gilt anstelle von lit. b):

b) die gem. § 82 lit. b) oder § 82 lit. h) der Gewerbeordnung*) entlassen werden oder

In Änderung des Absatz 7 gilt:

(7) ArbeitnehmerInnen, die aus dem Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund (§ 82a der Gewerbeordnung*) vorzeitig austreten oder die gem. § 82 der Gewerbeordnung*) (ausgenommen lit. b) und lit. h)) entlassen werden, haben keinen Anspruch auf Weihnachtsremuneration.

In Änderung des Absatz 9, 1. Satz gilt:

(9) Bei vorzeitigem Austritt ohne wichtigen Grund sowie bei Lösung des Dienstverhältnisses gem. § 82 der Gewerbeordnung*) (ausgenommen lit. b) und lit. h)) nach der Auszahlung der Weihnachtsremuneration, hat der/die ArbeitnehmerIn den zu viel erhaltenen Teil der Weihnachtsremuneration, entsprechend dem Rest des Berechnungszeitraumes, zurückzahlen.

Zu § 17 Krankengeldzuschuss:

A) Krankheit (Unglücksfall):

(1) Über die Anspruchsdauer gem. dem Entgeltfortzahlungsgesetz, BGBl. Nr. 399/74, idgF. und § 17 A, Ziff. 3 RKV, idgF. hinaus gilt folgende Krankengeldzuschussregelung:

ArbeitnehmerInnen erhalten bei ordnungsgemäß nachgewiesener Krankheit, sofern diese nicht vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit verschuldet worden ist, einen fixen Krankengeldzuschuss in der Höhe von 30% von 1/7 des Wochengrundlohnes (Bruttolohnes) je Krankheitstag, wobei jedoch Krankengeld und Krankengeldzuschuss 95% von 1/7 des

*) Siehe § 376 Ziff. 47 Abs. 1 Gewerbeordnung (BGBl. Nr. 50/74) idgF.

Wochengrundlohnes je Krankheitstag nicht überschreiten dürfen, und zwar:

- a) bei mehr als 3-jähriger Arbeits-(Dienst-)Zeit durch höchstens 16 Wochen, das ist für die 11. bis 26. Woche;
- b) bei mehr als 5-jähriger Arbeits-(Dienst-)Zeit durch höchstens 40 Wochen, das ist für die 13. bis 52. Woche;
- c) bei mehr als 15-jähriger Arbeits-(Dienst-)Zeit durch höchstens 38 Wochen, das ist für die 15. bis 52. Woche;
- d) bei mehr als 25-jähriger Arbeits-(Dienst-)Zeit durch höchstens 36 Wochen, das ist für die 17. bis 52. Woche.

Erhält ein/e ArbeitnehmerIn infolge einer Einweisung in ein Krankenhaus kein Krankengeld oder nur Familiengeld (auch Hausgeld), so erhöht sich der Krankengeldzuschuss auf 40% seines/ihres Wochengrundlohnes ohne Begrenzung der Höhe nach.

Diese Leistung erfolgt auf die oben vorgesehene Dauer.

Dem Krankenhausaufenthalt sind Kuraufenthalte und Erholungsaufenthalte gleichzustellen, sofern die Krankenkasse wegen dieses Aufenthaltes außer Hausgeld oder Familiengeld kein Krankengeld bezahlt.

2. Der unter Abs. 1 festgelegte Krankengeldzuschuss wird nur einmal im Arbeits-(Dienst-)Jahr gewährt. Wenn das Krankentgelt bzw. der Krankengeldzuschuss bis zu 52 Wochen in Anspruch genommen wurde, so muss mindestens $\frac{1}{2}$ Jahr sozialversicherungspflichtige Arbeit vorliegen, bevor ein neuerlicher Anspruch entsteht.

3. In keinem Fall dürfen Grundlohn, Krankengeld und Krankengeldzuschuss einen vollen Wochengrundlohn (Bruttolohn) innerhalb einer Kalenderwoche überschreiten.

Für Krankheitstage, die gegebenenfalls über die Frist der Krankengeldzahlung seitens der Krankenkasse hinausgehen, bleibt der Krankengeldzuschuss unverändert.

4. Ein Anspruch auf Krankengeldzuschuss besteht nicht, wenn es sich um einen Unfall im Rahmen einer gegen Entgelt ausgeübten Nebenbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber handelt.

Bei Lehrlingen richtet sich das Entgelt im Krankheitsfalle für die ersten beiden Lehrjahre nach § 17 lit. a Berufsausbildungsgesetz, für weitere Lehrjahre gilt die obige Regelung.

B) Arbeitsunfall:

(1) Beruht die Krankheit auf einem seitens der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt anerkannten Unfall (ausgenommen Fremdverschulden bei Wegunfällen), so erhält der/die davon betroffene ArbeitnehmerIn über die Anspruchsdauer des EFZG, BGBl. Nr. 399/74, idgF. hinaus einen Krankengeldzuschuss im Ausmaß und der Dauer A) Krankheit, Abs. 1, mindestens aber wie ein/e ArbeitnehmerIn mit mehr als 2 Arbeits-(Dienst-)Jahren.

Soweit die ersten 3 Tage der Arbeitsverhinderung nicht unter das EFZG fallen, beträgt der Zuschuss 100% von 1/7 des Wochengrundlohnes (Bruttolohnes) je Krankheitstag. Ein Anspruch auf dieses Unfallentgelt besteht nur dann, wenn ein Verdienstausfall eintritt und die Krankenkasse keine laufenden Geldleistungen (Krankengeld, Familiengeld usw.) bezahlt. Der Ermittlung der ersten 3 Tage im Sinne dieser Bestimmung ist die Entscheidung der Krankenkasse zugrunde zu legen.

In keinem Fall dürfen jedoch Grundlohn, Krankengeld und Krankengeldzuschuss einen vollen Wochengrundlohn (Bruttolohn) innerhalb einer Kalenderwoche überschreiten.

C) Berechnung des Entgeltes bei Arbeitsverhinderung:

Für die BRAUINDUSTRIE gilt § 2 Abs. 2 und 3 des Generalkollektivvertrages über den Begriff des Entgeltes:

Zu § 19 Schutz- und Arbeitskleidung:

In Ergänzung des Absatz 2 lit. b) hat folgende Regelung zu gelten:

Der/Die ArbeitnehmerIn ist verpflichtet, die Arbeitskleidung selbst zu reinigen und instandzuhalten und sie bei Empfang der neuen Arbeitskleidung sowie bei Lösung des Dienstverhältnisses abzugeben.

Zu § 21 Abfertigung:

In Ergänzung des Absatz 3 gilt:

e) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine Arbeitnehmerin nach Geburt eines Kindes spätestens 12 Monate nach der Entbindung. Die Erklärung, dass das Arbeitsverhältnis gelöst werden soll, muss spätestens 2 Wochen vor dem beabsichtigten Ende abgegeben werden. Zu diesem Zeitpunkt muss das Kind am Leben sein.

Zu § 24 Allgemeine Bestimmungen:

In Änderung des Absatz 1 gilt:

In den nachstehenden angeführten Personalangelegenheiten ist das Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat herzustellen:

- a) bei Einteilung der Sonn- und Feiertagsarbeit,
- b) bei Einreihung in die Lohngruppen,
- c) bei Einteilung in den kontinuierlichen Betrieb

In allen übrigen Personalangelegenheiten gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Folgende ergänzende **SONDERBESTIMMUNGEN** gelten:

I. LEHRLINGSWESEN:

1. In den Brauereien können Lehrlinge bis 10 % des Beschäftigtenstandes, mindestens jedoch drei Lehrlinge, beschäftigt werden:
2. Lehrlinge nach der Auslehre erhalten den Facharbeiterlohn.
3.
 - a.) Der Dienstgeber trägt für die zum Berufsschulbesuch am Österreichischen Getränke-Institut entsandten Lehrlinge die Kosten der Hin- und Rückfahrt, Unterkunft und Verpflegung in angemessenem Ausmaß, des Kursbeitrages und der vorgeschriebenen Unterrichtsbehelfe. Unter „angemessenem Ausmaß“ sind die Kosten des Aufenthaltes im Lehrlings- und Jugendwohnheim der Stadt Wien zu verstehen.
 - b.) Den in Wiener Brauereien beschäftigten Lehrlingen werden der Kursbeitrag und die Kosten der vorgeschriebenen Unterrichtsbehelfe ersetzt.
 - c.) Lehrlinge erhalten während des Berufsschulbesuches die im Lohnvertrag festgelegte Auslöse pro Aufenthaltstag, sofern sie nicht in einem Lehrlingsheim verpflegt und diese Kosten vom Arbeitgeber getragen werden. Pro Jahrgang sind Lehrlingen die Kosten für 3 Heimfahrten (Bahn 2. Klasse/Bus unter Anrechnung möglicher Ermäßigungen) gegen Belegvorlage zu ersetzen.

II. BEGÜNSTIGUNGEN

1. Haustrunk

An Beschäftigte werden als Haustrunk 3 Liter Lager-/Märzenbier pro Kalendarstag bzw. 90 Liter pro Monat zum Preis von € 0,214844 je 0,5 Liter Flasche, zuzüglich aller Steuern in der jeweiligen Höhe (z.B. Biersteuer u. Mehrwertsteuer) abgegeben. Dieser Nettopreis erhöht sich jeweils mit dem auf eine kollektivvertragliche Lohnerhöhung folgenden Jahresbeginn um 50% des Prozentsatzes dieser Lohnerhöhung.

Missbräuchliche Verwendung des Hastrunkes ist verboten und wird mit strengen Disziplinarmaßnahmen geahndet.

HAUSTRUNKPREIS ab 01.01.2016

	Preis für 11° Flaschenbier €/0,5 Liter	Preis für 12° Flaschenbier €/0,5 Liter
Grundpreis per 01.01.2013	0,212717	0,212717
Erhöhung um 1%	0,002127	0,002127
neuer Grundpreis	0,214844	0,214844
Biersteuer	0,110000	0,120000
	0,324844	0,334844
Umsatzsteuer 20%	0,064969	0,066969
rechnerischer Hastrunkpreis	0,389813	0,401813
Rechnerischer Hastrunkpreis je Kiste	7,7962	8,036
Hastrunkpreis je Kiste	7,80	8,04

2. Stamarbeiter-Sonderzahlung

2.1 Anstelle der bisher jährlich neu vereinbarten Jahresprämie (auch Einmalzahlung oder Ausstoßprämie oder Sommerausstoßprämie genannt) und anstelle aller kollektivvertraglichen, durch Empfehlung oder betrieblich vereinbarten, dienstaltersbedingten Vorrückungen von ArbeitnehmerInnen in höhere Lohnkategorien wird ab 01.09.1974 folgende Sonderzahlung für StamarbeiterInnen, die an den Stichtagen 28.02. und 31.08. diesem Vertrag unterliegen und mehr als ein Jahr ununterbrochen im selben Unternehmen beschäftigt sind, vereinbart, die nach folgenden Richtlinien zwei Mal zur Auszahlung gelangt.

Die jeweils am 28.02. und 31.08. des Kalenderjahres fällige Sonderzahlung für StamarbeiterInnen ist gemeinsam mit der Februar- bzw. Augustabrechnung in folgender Höhe zur Auszahlung zu bringen:

für das 2. Dienstjahr	je 25%
vom 3. bis 5. Dienstjahr	je 40%
vom 6. bis 10. Dienstjahr	je 50%
vom 11. bis 15. Dienstjahr	je 65%
vom 16. bis 20. Dienstjahr	je 85%
ab dem 21. Dienstjahr	je 100%

der jeweils im Lohnvertrag angeführten Monatsgrundlöhne.

Die erste anfallende Stammarbeiter-Sonderzahlung im 2. Dienstjahr ist so zu aliquotieren, dass sie nur für die im 2. Dienstjahr anfallenden Beschäftigungszeiten zu bezahlen ist. Beginnende Monate werden voll gerechnet. Die Stammarbeiter-Sonderzahlung ist im Sinne vorstehender Richtlinien auch Lehrlingen zu gewähren.

Eine Aliquotierung der Sonderzahlung für StammarbeiterInnen bei Lösung des Dienstverhältnisses erfolgt nur in den Fällen einer Pensionierung (Invaliditäts- Berufsunfähigkeits-, Früh- und Alterspension), bei Kündigung durch den Arbeitgeber, bei einvernehmlicher Auflösung, bei berechtigtem vorzeitigem Austritt sowie bei Lösung des Dienstverhältnisses bei einer Entbindung bzw. nach Ablauf des Karenzurlaubes nach dem Mutterschutzgesetz und bei Einberufung zum Präsenzdienst.

2.2 Für ArbeitnehmerInnen, deren Dienstverhältnis nach dem 28.02.2010 begründet wird, gilt, dass die gemäß II. Begünstigungen, Z. 2 festgelegte StammarbeiterInnen-Sonderzahlung jeweils zur Hälfte zur Auszahlung kommt.

2.3 Die StammarbeiterInnen-Sonderzahlung kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn auch in Zeit konsumiert werden. Voraussetzung hierfür ist:

- a) Abschluss einer Betriebsvereinbarung oder – wenn kein Betriebsrat besteht – mittels schriftlicher Einzelvereinbarung.
- b) Einrichtung eines eigenen Zeitkontos, auf welches ausschließlich StammarbeiterInnen-Sonderzahlungs-Zeiten gebucht werden.
- c) Die Umrechnung obiger Prozentsätze, zu oben ausgeführten Terminen und Bedingungen. Wobei sich die Stundenanzahl unter Zugrundelegung einer Basis von 167 Monatsstunden berechnet.
- d) Z. B. Anspruch auf 50% StammarbeiterInnen-Sonderzahlung = 50% von $167 = 83$ Stunden und 30 Minuten Zeitguthaben. Jede/r Mitarbeiter/In erhält zum Jahresende eine schriftliche Information über die gutgeschriebenen Stunden auf seinem/Ihrem StammarbeiterInnen-Zeitkonto.
- e) Die Konsumation der auf dem StammarbeiterInnen-Zeitkonto gutgeschriebenen Stunden erfolgt in beiderseitigem Einvernehmen und ausschließlich in ganzen Tagen.

- f) Im beiderseitigen Einvernehmen können die auf dem StammarbeiterInnen-Zeitkonto gutgeschriebenen Stunden jederzeit, ganz oder teilweise, ausbezahlt werden. In diesem Fall werden die Stunden 1 : 1 und auf Basis des jeweils im aktuellen Lohnvertrag angeführten Stundengrundlohns ausbezahlt.
- g) Sollten bei Beendigung des Dienstverhältnisses Zeitguthaben am StammarbeiterInnen-Zeitkonto offen bleiben, so werden diese 1 : 1 und auf Basis des jeweils im aktuellen Lohnvertrag angeführten Stundengrundlohnes ausbezahlt.

Der Pkt. II., 2., letzter Absatz (Aliquotierung) ist auf Zeitguthaben des StammarbeiterInnen-Zeitkontos nicht anwendbar.

Das Guthaben auf dem StammarbeiterInnen-Zeitkonto wird, soweit es den Betrag des 5-fachen Monatsgrundlohnes nicht übersteigt, mit Auflösung des Dienstverhältnisses fällig; der Rest kann vom sechsten Monat an in monatlichen im Voraus zahlbaren Teilbeträgen abgestattet werden.

Die bezughabende Betriebsvereinbarung ist den diesen Kollektivvertrag abschließenden Parteien (Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie, Gewerkschaft PRO-GE) unverzüglich nach Abschluss zu übermitteln.

In Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, ist die Einzelvereinbarung den diesen Kollektivvertrag abschließenden Parteien (Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie, Gewerkschaft PRO-GE) unverzüglich nach Abschluss zu übermitteln.

Die Einzelvereinbarung tritt erst in Kraft, wenn die diesen Kollektivvertrag abschließenden Parteien nicht innerhalb von 2 Wochen nach Übermittlung der Einzelvereinbarung schriftlich widersprechen.

Die Ziffer 2.2 und 2.3 tritt mit Wirkung vom **1. März 2010** in Kraft.

III. BESTIMMUNGEN ZU DEN LOHNTAFELN

1. In einer Liste, die den Anhang 1 zum Anhang des Rahmenkollektivvertrages bildet, sind jene Arbeitsplätze festgehalten, die mit FacharbeiterInnen oder angelernten ArbeiterInnen zu besetzen sind.

2. Arbeiter und Arbeiterinnen erhalten den Lohnsatz ihrer jeweiligen Verwendungsgruppe. Gelernte BrauerInnen erhalten in jeder Verwendungsart den Lohn eines Facharbeiters.

3. Wird ein/e als FacharbeiterIn angestellte/r ArbeiterIn auf einen anderen Posten versetzt, dann erhält er/sie den Lohn eines/r FacharbeitersIn weiter. Ist ein/e FacharbeiterIn mit seiner/ihrer Zustimmung in einer niedrigeren Kategorie angestellt worden, wird aber zu einem späteren Zeitpunkt in seinem/ihrer Fach verwendet, dann erhält er/sie ebenfalls den Facharbeiterlohn. Ein/e als FacharbeiterIn aufgenommene/r ArbeiterIn, der/die später den gerechterweise an eine/n FacharbeiterIn gestellten Anforderungen nicht entspricht, kann mit seiner/ihrer Zustimmung an einer anderen Stelle mit der diesem Posten zukommenden Bezahlung verwendet werden. Durch diese Regelung wird die Verwendung von MechanikerInnen als KraftfahrerInnen nicht berührt. Ein/e FacharbeiterIn, der/die sich zum Fahrdienst meldet, erhält den KraftfahrerInnenlohn.

4. KraftfahrerInnen, die gelernte ArbeiterInnen sind, werden in der Zeit, in der sie keinen Fahrdienst leisten, mit dem Lohnsatz ihrer Verwendungsgruppe entlohnt.

5. Qualifizierte Vize

In diese werden Vize eingestuft, die selbständig eine Abteilung leiten und ständig mit der Führung und Unterweisung von mindestens 4 ArbeitnehmerInnen betraut sind.

FacharbeiterIn S

sind solche FacharbeiterInnen, die neben einer einschlägigen abgeschlossenen Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung) hervorragende Fachkenntnisse und Fähigkeiten sowie Spezialerfahrung besitzen und die besonders schwierige Arbeiten selbständig ausführen.

FacharbeiterIn A

sind solche FacharbeiterInnen, die neben einer einschlägigen abgeschlossenen Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung) und längeren Berufserfahrung überdurchschnittliche Fachkenntnisse und Fähigkeiten besitzen.

FacharbeiterIn B

sind solche FacharbeiterInnen, die eine ihrem Fach entsprechende abgeschlossene Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung) haben und in diesem Fach beschäftigt werden.

KraftfahrerIn A

Einstufung im Einvernehmen mit den Betriebsräten nach den besonderen Erfordernissen des Betriebes (zum Beispiel für NachschubfahrerInnen).

KraftfahrerIn B

Alle übrigen KraftfahrerInnen.

HubstaplerfahrerIn

In diese Kategorie werden ArbeitnehmerInnen eingestuft, die eine einschlägige Berechtigung haben und überwiegend zum Hubstaplerdienst eingeteilt sind.

6. Einstufung in die Kategorie GRUNDLOHN:

Alle ArbeitnehmerInnen, die erstmals beschäftigt werden, erhalten während der ersten beiden Monate ihrer Beschäftigung den Grundlohn. Danach ist eine Umstufung in die Lohnkategorie „Angelernte ArbeitnehmerInnen C“ vorzunehmen, sofern nicht nach der Liste der Arbeitsplätze in eine höhere Lohnkategorie einzustufen ist.

Ferialaushilfen, die aushilfsweise und erstmalig beschäftigt werden, erhalten für die ersten beiden Monate, unabhängig von der Art ihrer Tätigkeit, 80% des Grundlohnes des anzuwendenden Lohnvertrages.

7. Angelernte ArbeitnehmerInnen, die auf einem FacharbeiterInnenposten (lt. Liste der Arbeitsplätze) beschäftigt werden und durch längere praktische Tätigkeit dem/der FacharbeiterIn gleichwertige Fähigkeiten erworben haben und die gleichen Arbeiten in gleicher Zeit und Güte herstellen, erhalten die Entlohnung des/der FacharbeiterIn B, solange sie die Voraussetzungen erfüllen und lt. Liste der Arbeitsplätze auf einem FacharbeiterInnenposten Verwendung finden.

8. Allfällige günstigere betriebliche Regelungen bleiben aufrecht.

9. FacharbeiterInnenzulage:

Es wird eine monatliche FacharbeiterInnenzulage von 2,5% des jeweiligen Monatsgrundlohnes vereinbart. Diese gebührt FacharbeiterInnen, die ihre Lehrabschlussprüfung erfolgreich abgelegt haben und einschlägig beschäftigt werden. Diese Regelung gilt nicht für Brauereien unter 360.000 hl Für die Zuerkennung dieser Zulage gilt die Regelung betreffend die Anwendung des Lohnvertrages über und unter 360.000 hl Jahresausstoß sinngemäß.

Bereits bestehende FacharbeiterInnenzulagen sind anzurechnen.

10. Definition der Lohnkategorien der LogistikerInnen der Brauereien über 120.000 hl

VorarbeiterIn

sind solche ArbeitnehmerInnen, die hervorragende Fachkenntnisse und Fähigkeiten sowie Spezialerfahrung besitzen und die besonders schwierige Arbeiten selbständig ausführen.

LagerarbeiterIn A

sind solche ArbeitnehmerInnen, die eine längere Berufserfahrung und überdurchschnittliche Fachkenntnisse und Fähigkeiten besitzen.

LagerarbeiterIn B

sind solche ArbeitnehmerInnen, die eine längere Berufserfahrung und durchschnittliche Fachkenntnisse und Fähigkeiten besitzen.

KraftfahrerIn A

Einstufung im Einvernehmen mit den Betriebsräten nach den besonderen Erfordernissen des Betriebes (zum Beispiel für NachschubfahrerInnen).

KraftfahrerIn B

Alle übrigen KraftfahrerInnen.

HubstaplerfahrerIn

In diese Kategorie werden ArbeitnehmerInnen eingestuft, die eine einschlägige Berechtigung haben und als HubstaplerfahrerInnen aufgenommen wurden.

Wird eine solche Tätigkeit mehr als 1 Jahr nicht ausgeübt, ist eine Umstufung in eine andere Lohngruppe möglich.

Angelernte ArbeitnehmerIn Gruppe A

Angelernte ArbeitnehmerIn Gruppe B (BeifahrerIn)

Einstufung in die Kategorie Grundlohn:

Alle ArbeitnehmerInnen, die erstmals beschäftigt werden, erhalten während der ersten beiden Monate ihrer Beschäftigung den Grundlohn. Danach ist eine Umstufung in die Lohnkategorie „Angelernte ArbeitnehmerIn“ vorzunehmen, sofern nicht nach der Liste der Arbeitsplätze in eine höhere Lohnkategorie einzustufen ist.

Ferialaushilfen, die aushilfsweise und erstmalig beschäftigt werden, erhalten für die ersten beiden Monate unabhängig von der Art ihrer Tätigkeit 80% des Grundlohnes der anzuwendenden Lohntafel.

IV. ENTLOHNUNG IN DER LOGISTIK FÜR BRAUEREIEN ÜBER 120.000 hI

Für ArbeitnehmerInnen, deren Dienstverhältnis nach dem 30. September 2007 begründet wird und die überwiegend im Bereich „Logistik“ (z.B. Versand, Vertrieb, Hubstaplerfahrer, Fuhrpark) beschäftigt werden, kann durch Betriebsvereinbarung vorgesehen werden:

- 1.** dass eine Einstufung im Lohnvertrag „Logistik“ erfolgt;
- 2.** dass die gemäß II. Begünstigungen, Z. 2 festgelegte Stamarbeiter-sonderzahlung jeweils zur Hälfte zur Anwendung kommt;
- 3.** dass für in diesen Kollektivvertrag wechselnde ArbeitnehmerInnen keine Dienstzeiten auf die STASO anzurechnen sind (sie beginnen bezüglich der STASO im 1. Dienstjahr).
- 4.** dass Überzahlungen für ArbeitnehmerInnen mit gegenwärtigen und künftigen entstehenden STASO-Ansprüchen gegengerechnet werden können.

Im Falle, dass aufgrund dieses Punktes (V.) eine Betriebsvereinbarung besteht, kommen der Pkt. III Absätze 1., 5. u. 6. „Bestimmungen zu den Lohntafeln“ nicht zur Anwendung.

Die bezughabende Betriebsvereinbarung ist den diesen Kollektivvertrag abschließenden Parteien (Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie, Gewerkschaft PROGE) unverzüglich nach Abschluss der Betriebsvereinbarung zu übermitteln.

Die Betriebsvereinbarung tritt erst in Kraft, wenn, die diesen Kollektivvertrag abschließenden Parteien nicht innerhalb von 2 Wochen nach Übermittlung der Betriebsvereinbarung dieser schriftlich widersprechen.

V. WECHSEL IN DEN KOLLEKTIVVERTRAG LOGISTIK (VOM 13.09.2007)

ArbeitnehmerInnen, deren ununterbrochenes Dienstverhältnis bereits vor dem 1. Oktober 2007 begonnen hat und die im Bereich „Logistik“ tätig sind, haben die Möglichkeit, im Einvernehmen mit der Unternehmensleitung, im Sinn des Pkt. V. freiwillig, durch schriftliche Einzelvereinbarungen in den „Kollektivvertrag Logistik“ (vom 13.09.2007) zu wechseln.

VI. FOLGEN EINER KÜNDIGUNG

Sollte der Kollektivvertrag für LogistikarbeiterInnen der Brauereien über 120.000 hl (vom 13.09.2007) oder eine auf diesem beruhende Betriebsvereinbarung gekündigt werden, so gilt:

1. Bei Kündigung durch den Verband der Brauereien Österreichs bzw. durch die Betriebsleitung: Nach Wirksamkeit der Kündigung ist auf die betroffenen ArbeitnehmerInnen der Brauereikollektivvertrag über 360.000 hl anzuwenden.
2. Bei Kündigung durch die Gewerkschaft PROGE bzw. den Betriebsrat: Nach Wirksamkeit der Kündigung ist auf die betroffenen ArbeitnehmerInnen weiterhin so lange der Kollektivvertrag und der Lohnvertrag für LogistikarbeiterInnen der Brauereien über 120.000 hl (vom 13.09.2007) sowie die damit im Zusammenhang stehenden Betriebsvereinbarungen anzuwenden, bis einvernehmlich eine Nachfolgeregelung getroffen wird.

VII. ANWENDUNG DES LOHNVERTRAGES

Wenn eine Brauerei im Durchschnitt der jeweils letzten drei Kalenderjahre einen Jahresausstoß von 360.000 hl überschreitet, hat sie ab dem folgenden Kalenderjahr die Löhne des höheren Lohnvertrages zu bezahlen, und

zwar so lange, bis wiederum im Durchschnitt der letzten drei Kalenderjahre ein Jahresausstoß von 360.000 hl unterschritten wird.

VIII. PAUSENREGELUNG FÜR LENKER VON KRAFTFAHRZEUGEN

Nach einer ununterbrochenen Lenkzeit von höchstens vier Stunden ist eine Lenkpause von mindestens 30 Minuten einzulegen.

Abweichend von Abs.1 ist beim Lenken von Kraftfahrzeugen iSd § 15 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz nach einer ununterbrochenen Lenkzeit von viereinhalb Stunden eine Lenkpause von mindestens 45 Minuten einzulegen. Diese Lenkpause kann durch mehrere Lenkpausen von mindestens 15 Minuten ersetzt werden, die in die Lenkzeit so einzufügen sind, dass bei Beginn des letzten Teiles der Lenkpause die Lenkzeit von viereinhalb Stunden noch nicht überschritten ist.

Die Lenkzeit gilt auch dann als ununterbrochen, wenn sie durch kürzere Zeiträume unterbrochen wird, als sie für Lenkpausen vorgesehen sind. Zeiten, die der/die LenkerIn im fahrenden Fahrzeug verbringt, ohne es zu lenken, können auf Lenkpausen angerechnet werden. Andere Arbeiten dürfen nicht ausgeübt werden.

Anhang 1

zum Rahmenkollektivvertrag für die

Brauereien, deren Jahresausstoß mehr als 36.000 hl beträgt.

Liste jener Arbeitsplätze, die im Sinne der Sonderbestimmungen III, Ziff 1, mit Arbeitnehmern einer bestimmten Qualifikation zu besetzen sind.

Gültig ab 1.9.1980

Die Buchstaben bedeuten:

F: FacharbeiterIn

A: Angelernte ArbeitnehmerIn Gruppe A

B: Angelernte ArbeitnehmerIn Gruppe B

C: Angelernte ArbeitnehmerIn Gruppe C

	Arbeitsplatz	Qualifikation des/r ArbeitersIn
1.a) Mälzereien:		
	Darren heizen mit Hand.....	A
	Darren heizen, mechanisch	C
	Malz brennen	F
	Weicher	B
	Wartung und Bedienung der Silos und der Putzerei ..	A
	Wenden mit Hand	F
	Wenden mit Elektrowender	B
	Darren beaufsichtigen, Kastenfahrer	F
1.b) Mechanische Mälzerei:		
	Malz brennen	F
	Darren beaufsichtigen, Kastenfahrer	F
	Wenderfahrer (Wanderhaufen)	A
	Alle übrigen Arbeitsplätze, auf denen reine Vermälzungsarbeiten verrichtet werden	B
2. Sudhaus:		
	Pumpauf	C
	Pumpauf, bei Mitarbeit beim Ablauf des Sudes, (z. B. Maischen, Abläutern, sonstige Biersiederarbeit)	F
	Heizen der Pfannen mit Handfeuerung	A
	Wartung der Schrotmühlen	F
	Wartung der Malzputzmaschinen und Malzförderer ..	B

	Arbeitsplatz	Qualifikation des/r ArbeitersIn
3.	Gärkeller:	
	Hefe und Kühlgeläger abpressen	B
	Bierlaufer	F
	Aufsicht über das Kühlschiff	F
	Tank waschen	B
	Tank imprägnieren (echt)	F
	Schläuchen	A
4	Lagerkeller:	
	Tank waschen, desinfizieren	B
	Tank imprägnieren (echt)	F
	Spunden	F
	Einschläuchen	F
	Abfüllen (Druckregler)	F
	Restbierstation (Beschreibung! z. B. Restbierbehandlung)	F
5.	Filtration und Drucktank beaufsichtigen:	F
6.	Fasswäscherei:	
	Prüfen der Fässer (durch Hammerschlag)	C
	Ausleuchten	F
	Pressionieren	C
	Pichen	F
	Aufpressen der Faßreifen	F
	Einziehen von Spundbüchsen	F
	Fässer vorreichen	C
	Stoppler	C
7. a)	Fassabfüllhalle:	
	Abfüllen und Isobarometer	A
	Haspulant	C
7. b)	Fassabfüllhalle (mechanisch):	
	FüllerfahrerIn	A
	Abfüllkontrolle	A
8.	Flaschenhalle, Flaschenkeller*):	
	Zureichen zum Auskisteln	C
	Auskisteln von Hand	C

**) Ab 1.9.1982 erhalten MaschinenfahrerInnen (Ein- und Auspacker, Waschmaschine, Füller, Etikettierer) bei Kolonnen mit einer Nennleistung von 40.000 Flaschen je Stunde oder mehr den Lohn der Lohnkategorie Facharbeiter B*

Arbeitsplatz	Qualifikation des/r ArbeitersIn
Einlegen in die Waschmaschine	C
Ausleuchten	C
Abfüllen	C
Verschließen	C
Stanniolieren	C
Einkisteln von Hand und Stapel	C
Waschmaschinenfahrer	A
Füllerfahrer	A
Wartung der Etikettiermaschine	A
Wartung der Pasteurisieranlage	A
Mechanisches Ein- und Auskisteln	A
Palettisieren (mechanisch)	A
Entpalettisieren (mechanisch)	A
9. Werkstätte:	
Schmierer (in Mälzerei, Sudhaus, Gärkeller, Lagerkeller, Flaschenhalle, Fasswäscherei)	A
Wechsel einschleifen	A
Werkzeugausgabe	A
Wirte und Servicedienst (näher beschreiben)	F
10. Maschinenbetrieb:	
Schmierer	A
KesselwärterIn	F
MaschinenwärterIn	F
Kessel- oder MaschinenwärterhelferIn	A
11. Autobetrieb:	
ElektrokarrenfahrerIn	A
MitfahrerIn	C
HubstaplerfahrerIn	A
12. Industriebahn:	
VerschieberIn mit Prüfung	A

Wien, am 01. Dezember 2015

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann

Geschäftsführerin

GD KR DI Johann MARIHART

Mag. Katharina KOSSDORFF

VERBAND DER BRAUEREIEN

Obmann

Geschäftsführerin

Mag. Siegfried MENZ

Mag. Jutta KAUFMANN-KERSCH-
BAUM

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT PRO-GE**

Bundesvorsitzender

Bundessekretär

Rainer WIMMER

Peter SCHLEINBACH

Sekretär

Franz RIGLER

ANHANG

zum Rahmenkollektivvertrag der Nahrungs- und Genussmittelindustrie in der Fassung vom 1. Jänner 2010 (Stand 01.01.2016)

**für die Brauereien, deren Jahresausstoß nicht mehr als
360.000 hl beträgt.**

Dieser Vertrag gilt für alle im Betrieb, in brauereieigenen Niederlassungen und in Nebenbetrieben beschäftigten ArbeiterInnen.

Zu § 3 Begründung des Arbeitsverhältnisses:

Folgender Absatz 7 wird angefügt:

Die vertragsschließende Gewerkschaft ist berechtigt, im Einvernehmen mit dem Unternehmen in den Betrieben mit der Arbeitnehmerschaft Besprechungen hinsichtlich Organisation oder sonstiger ArbeitnehmerInnenangelegenheiten durchzuführen.

Zu § 6 Pausen:

Abs. 4 wird um folgenden Satz ergänzt:

In der Flaschenfüllerei ist bei durchlaufender Arbeitsschicht nach 5 Stunden eine mit dem Betriebsrat zu vereinbarende Arbeitspause zu gewähren, die nicht auf die Arbeitszeit zählt. Wird der Arbeitsgang nicht unterbrochen, so gilt die Arbeitspause als Arbeitszeit.

Zu § 10 Entgelt für Überstundenarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit und Nachtarbeit:

In Änderung des Abs. 2 zu c) gilt

zu c) ein Nachtschichtzuschlag für die in die Nachtzeit von 22–6 Uhr fallende, durchlaufende (kontinuierliche) Arbeit im Ausmaß von	35%
und ein Erschwerniszuschlag für Schichtarbeit für die Zeit von 18–22 Uhr im Ausmaß von	25%
sofern die Arbeit vor 22 Uhr endet; andernfalls beträgt der Zuschlag 35% und gebührt für die Zeit von 19–22 Uhr, für Schichtarbeit für die Zeit von 22–6 Uhr im Ausmaß von	100%

In Änderung des Abs. 3 gilt:

Für Normalstunden am 1. Jänner, 1. Mai, Ostermontag, Pfingstmontag oder am 25. Dezember:

Das regelmäßige Entgelt im Sinn des § 9 Abs. 1 und 2 Arbeitsruhegesetz + 200%

Für Normalstunden an den anderen Feiertagen:

Das regelmäßige Entgelt im Sinne des § 9 Abs. 1 und 2 Arbeitsruhegesetz + 150%

Zu § 11 Lohnzahlung:

Zu Abs. 10:

Bei der Einreihung in die Lohngruppen ist das Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat herzustellen (siehe zu § 24 Abs. 1).

Zu § 12 Zulagen:

In Änderung des § 12 gelten folgende Bestimmungen:

- a) ArbeitnehmerInnen, die regelmäßig unter Erschwernissen auf der Verladerampe oder unter der Einwirkung von Kälte, besonderer Hitze oder Schmutz arbeiten, erhalten eine Zulage, deren Höhe im Lohnvertrag

festgehalten wird. Der Kreis der ZulageempfängerInnen wird in betrieblichen Verhandlungen festgelegt.

- b) ArbeitnehmerInnen, die mit dem Tank-, Bottich- und Pfannenreinigen und mit der Generalreinigung im Sudhaus und der Flaschenhalle unter Verwendung ätzender, gesundheitsgefährdender Flüssigkeiten oder unter Einwirkung gesundheitsgefährdender Gase beschäftigt sind, erhalten eine Gefahrenzulage, deren Höhe im Lohnvertrag festgehalten wird.
- c) Aus den vorgenannten Titeln kann nur eine Zulage bezogen werden.
- d) ArbeitnehmerInnen, die im Gär- oder Lagerkeller ständig beschäftigt sind, erhalten Zulagen für die mit diesen Arbeitsplätzen verbundenen Erschwernisse, deren Höhe im Lohnvertrag festgehalten wird.
- e) ArbeitnehmerInnen, die schon bisher aus den vorerwähnten Gründen höhere Zulagen als die im Lohnvertrag festgesetzten bezogen haben, erhalten diese auch weiterhin statt der neu festgesetzten Zulagen. Leistungszulagen oder Prämien, die in keinem Zusammenhang mit den vorgenannten Erschwerniszulagen gegeben wurden, können auf die neue Zulagenregelung nicht angerechnet werden.
- f) Erschwerniszulage bei Voll- und Leergutkontrolle:
Beschäftigten in der Voll- und Leergutkontrolle (Checker) gebührt die kollektivvertragliche Erschwerniszulage, wenn das Ausmaß der Voll- und Leergutkontrolltätigkeit mehr als 5 Stunden täglich erreicht, sofern sie nicht bereits in die Lohnkategorie „Facharbeiter S“ oder höher eingestuft sind.

Für Brauereien unter 12.000 hl (Kleinstbrauereien) gelten die Absätze a), c), d) und e) nicht.

Zu § 13 Zehrgelder, Diäten, Übernachtungskosten und Dienstreisen:

Anstelle der Absätze 1 und 2 gilt:

1. Dem Fahrpersonal werden bei Überlandfahrten ein der Höhe nach im Lohnvertrag festgelegtes Taggeld und die tatsächlichen Kosten einer angemessenen Übernachtung vergütet. Was Überlandfahrten sind, wird zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat vereinbart, wobei als Grundsatz zu

gelten hat, dass die Unmöglichkeit der Heimkehr zur Mittagszeit Voraussetzung für die Wertung einer Fahrt als Überlandsfahrt ist.

2. Alle übrigen ArbeitnehmerInnen, die zu einer auswärtigen Beschäftigung entsandt werden, erhalten, wenn sie weniger als 10 Stunden abwesend sind, eine Auslöse in der Höhe des Taggeldes des Fahrpersonals für Überlandfahrten unter Berücksichtigung des im Abs. 1 genannten Grundsatzes; wenn sie länger als 10 Stunden abwesend sind, eine Tagesauslöse, deren Höhe im Lohnvertrag festgehalten wird.

Zu § 15 Sonderzahlungen:

B) Weihnachtsremuneration

In Abs. 6 gilt anstelle von lit. b):

... b) die gem. § 82 lit. b) oder § 82 lit. h) der Gewerbeordnung*) entlassen werden oder...

In Änderung des Abs. 7 gilt:

(7) ArbeitnehmerInnen, die aus dem Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund (§ 82a der Gewerbeordnung*) vorzeitig austreten oder die gem. § 82 der Gewerbeordnung*) (ausgenommen lit. b) und lit. h)) entlassen werden, haben keinen Anspruch auf Weihnachtsremuneration.

In Änderung des Abs. 9, 1. Satz gilt:

(9) Bei vorzeitigem Austritt ohne wichtigen Grund sowie bei Lösung des Dienstverhältnisses gem. § 82 der Gewerbeordnung*) (ausgenommen lit. b) und lit. h)) nach der Auszahlung der Weihnachtsremuneration, hat der/die ArbeitnehmerIn den zu viel erhaltenen Teil der Weihnachtsremuneration, entsprechend dem Rest des Berechnungszeitraumes, zurückzahlen.

*) Gewerbeordnung von 1859 (gemäß § 376, Ziff 47, GewO 1973 geltendes Recht)

Zu § 17 Krankengeldzuschuss:

A) Krankheit (Unglücksfall)

(1) Über die Anspruchsdauer gem. dem Entgeltfortzahlungsgesetz, BGBl. Nr. 44/2000, idgF und § 17 A, Abs. 3 RKV idgF hinaus gilt folgende Krankengeldzuschussregelung:

ArbeitnehmerInnen erhalten bei ordnungsgemäß nachgewiesener Krankheit, sofern diese nicht vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit verschuldet worden ist, einen fixen Krankengeldzuschuss in der Höhe von 30 % von 1/7 des Wochengrundlohnes (Bruttolohnes) je Krankheitstag, wobei jedoch Krankengeld und Krankengeldzuschuss 95 % von 1/7 des Wochengrundlohnes je Krankheitstag nicht überschreiten dürfen, und zwar:

- a) bei mehr als 3-jähriger Arbeits-(Dienst-)Zeit durch höchstens 16 Wochen, das ist für die 11. bis 26. Woche;
- b) bei mehr als 5-jähriger Arbeits-(Dienst-)Zeit durch höchstens 40 Wochen, das ist für die 13. bis 52. Woche;
- c) bei mehr als 15-jähriger Arbeits-(Dienst-)Zeit durch höchstens 38 Wochen, das ist für die 15. bis 52. Woche;
- d) bei mehr als 25-jähriger Arbeits-(Dienst-)Zeit durch höchstens 36 Wochen, das ist für die 17. bis 52. Woche.

Erhält ein/e ArbeitnehmerIn infolge einer Einweisung in ein Krankenhaus kein Krankengeld oder nur Familiengeld (auch Hausgeld), so erhöht sich der Krankengeldzuschuss auf 40 % seines/ihres Wochengrundlohnes ohne Begrenzung der Höhe nach. Diese Leistung erfolgt auf die oben vorgesehene Dauer. Dem Krankenhausaufenthalt sind Kuraufenthalte und Erholungsaufenthalte gleichzustellen, sofern die Krankenkasse wegen dieses Aufenthaltes außer Hausgeld oder Familiengeld kein Krankengeld bezahlt.

(2) Der unter Abs. 1 festgelegte Krankengeldzuschuss wird nur einmal im Arbeits-(Dienst-)Jahr gewährt. Wenn das Krankenentgelt bzw. der Krankengeldzuschuss bis zu 52 Wochen in Anspruch genommen wurde, so muss mindestens $\frac{1}{2}$ Jahr sozialversicherungspflichtige Arbeit vorliegen, bevor ein neuerlicher Anspruch entsteht.

(3) In keinem Fall dürfen Grundlohn, Krankengeld und Krankengeldzuschuss einen vollen Wochengrundlohn (Bruttolohn) innerhalb einer Kalenderwoche überschreiten. Für Krankheitstage, die gegebenenfalls über die Frist der Krankengeldzahlung seitens der Krankenkasse hinausgehen, bleibt der Krankengeldzuschuss unverändert.

(4) Ein Anspruch auf Krankengeldzuschuss besteht nicht, wenn es sich um einen Unfall im Rahmen einer gegen Entgelt ausgeübten Nebenbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber handelt.

Bei Lehrlingen richtet sich das Entgelt im Krankheitsfalle für die ersten beiden Lehrjahre nach § 17 lit. a) Berufsausbildungsgesetz, für weitere Lehrjahre gilt die obige Regelung.

B) Arbeitsunfall

(1) Beruht die Krankheit auf einem seitens der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt anerkannten Unfall (ausgenommen Fremdverschulden bei Wegunfällen), so erhält der/die davon betroffene ArbeitnehmerIn über die Anspruchsdauer des EFZG, BGBl. Nr. 44/2000, idGF hinaus einen Krankengeldzuschuss im Ausmaß und der Dauer gem. A) Krankheit, Abs. 1, mindestens aber wie ein/e ArbeitnehmerIn mit mehr als 2 Arbeits-(Dienst-)Jahren.

Soweit die ersten 3 Tage der Arbeitsverhinderung nicht unter das EFZG fallen, beträgt der Zuschuss 100 % von 1/7 des Wochengrundlohnes (Bruttolohnes) je Krankheitstag. Ein Anspruch auf dieses Unfallentgelt besteht nur dann, wenn ein Verdienstausschlag eintritt und die Krankenkasse keine laufenden Geldleistungen (Krankengeld, Familiengeld usw.) bezahlt. Der Ermittlung der ersten 3 Tage im Sinne dieser Bestimmung ist die Entscheidung der Krankenkasse zugrunde zu legen.

In keinem Fall dürfen jedoch Grundlohn, Krankengeld und Krankengeldzuschuss einen vollen Wochengrundlohn (Bruttolohn) innerhalb einer Kalenderwoche überschreiten.

C) Berechnung des Entgeltes bei Arbeitsverhinderung:

Für die Brauindustrie gilt § 2 Abs. 2 und 3 des Generalkollektivvertrages über den Begriff des Entgeltes:

Zu § 19 Schutz- und Arbeitskleidung:

In Ergänzung des Abs. 2 lit. b) hat folgende Regelung zu gelten:

Der/Die ArbeitnehmerIn ist verpflichtet, die Arbeitskleidung selbst zu reinigen und instandzuhalten und sie bei Empfang der neuen Arbeitskleidung sowie bei Lösung des Dienstverhältnisses abzugeben.

Zu § 21 Abfertigung:

In Ergänzung des Abs. 3 gilt:

e) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine Arbeitnehmerin nach Geburt eines Kindes spätestens 12 Monate nach der Entbindung. Die Erklärung, dass das Arbeitsverhältnis gelöst werden soll, muss spätestens 2 Wochen vor dem beabsichtigten Ende abgegeben werden. Zu diesem Zeitpunkt muss das Kind am Leben sein.

Zu § 24 Allgemeine Bestimmungen:

In Änderung des Abs. 1 gilt:

In den nachstehenden angeführten Personalangelegenheiten ist das Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat herzustellen:

- a) bei Einteilung der Sonn- und Feiertagsarbeit,
- b) bei Einreihung in die Lohngruppen
- c) bei Einteilung in den kontinuierlichen Betrieb (gilt nicht für Betriebe unter 120.000 hl)

In allen übrigen Personalangelegenheiten gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Folgende ergänzende **SONDERBESTIMMUNGEN** gelten:

I. LEHRLINGSWESEN

1. In den Brauereien können Lehrlinge bis zu 10% des Beschäftigtenstandes, mindestens jedoch 3 Lehrlinge, beschäftigt werden.
2. Lehrlinge nach der Auslehre erhalten den Facharbeiterlohn.
3.
 - a.) Der Dienstgeber trägt für die zum Berufsschulbesuch am Österreichischen Getränke-Institut entsandten Lehrlinge die Kosten der Hin- und Rückfahrt, Unterkunft und Verpflegung in angemessenem Ausmaß, des Kursbeitrages und der vorgeschriebenen Unterrichtsbehelfe. Unter „angemessenen Ausmaß“ sind die Kosten des Aufenthaltes im Lehrlings- und Jugendwohnheim der Stadt Wien zu verstehen.
 - b.) Den in Wiener Brauereien beschäftigten Lehrlingen werden der Kursbeitrag und die Kosten der vorgeschriebenen Unterrichtsbehelfe ersetzt.
 - c.) Lehrlinge erhalten während des Berufsschulbesuches die im Lohnvertrag festgelegte Auslöse pro Aufenthaltstag, sofern sie nicht in einem Lehrlingsheim verpflegt und diese Kosten vom Arbeitgeber getragen werden. Pro Jahrgang sind Lehrlingen die Kosten für 3 Heimfahrten (Bahn 2. Klasse/Bus unter Anrechnung möglicher Ermäßigungen) gegen Belegvorlage zu ersetzen.

II. BEGÜNSTIGUNGEN

1. Haustrunk

An Beschäftigte werden als Haustrunk 3 Liter Lager-/Märzenbier pro Kalendertag bzw. 90 Liter pro Monat zum Preis von € 0,214844 je 0,5 Liter Flasche, zuzüglich aller Steuern in der jeweiligen Höhe (z.B. Biersteuer und Mehrwertsteuer) abgegeben. Dieser Nettopreis erhöht sich jeweils mit dem auf eine kollektivvertragliche Lohnerhöhung folgenden Jahresbeginn um 50% des Prozentsatzes dieser Lohnerhöhung.

HAUSTRUNKPREIS ab 01.01.2016

	Preis für 11° Flaschenbier €/0,5 Liter	Preis für 12° Flaschenbier €/0,5 Liter
Grundpreis per 01.01.2013	0,212717	0,212717
Erhöhung um 1%	0,002127	0,002127
neuer Grundpreis	0,214844	0,214844
Biersteuer	0,110000	0,120000
	0,324844	0,334844
Umsatzsteuer 20%	0,064969	0,066969
rechnerischer Haustrunkpreis	0,389813	0,401813
Rechnerischer Haustrunkpreis je Kiste	7,796	8,036
Haustrunkpreis je Kiste	7,80	8,04

Missbräuchliche Verwendung des Haustrunkes ist verboten und wird mit strengen Disziplinarmaßnahmen geahndet.

2. StamarbeiterInnen-Sonderzahlung

2.1 An Stelle der bisher jährlich neu vereinbarten Jahresprämie (auch Einmalzahlung oder Ausstoßprämie oder Sommerausstoßprämie genannt) und an Stelle aller kollektivvertraglichen, durch Empfehlung oder betrieblich vereinbarten, dienstaltersbedingten Vorrückungen von ArbeitnehmerInnen in höhere Lohnkategorien wird ab 01.09.1974 folgende Sonderzahlung für StamarbeiterInnen, die an den Stichtagen 28.02. und 31.08. diesem Vertrag unterliegen und mehr als ein Jahr ununterbrochen im selben Unternehmen beschäftigt sind, vereinbart, die nach folgenden Richtlinien zwei Mal zur Auszahlung gelangt.

Die jeweils am 28.02. und 31.08. des Kalenderjahres fällige Sonderzahlung für StamarbeiterInnen ist gemeinsam mit der Februar- bzw. Augustabrechnung in folgender Höhe zur Auszahlung zu bringen:

für das 2. Dienstjahr	je 25%
vom 3. bis 5. Dienstjahr	je 40%
vom 6. bis 10. Dienstjahr	je 50%
vom 11. bis 15. Dienstjahr	je 65%
vom 16. bis 20. Dienstjahr	je 85%
ab dem 21. Dienstjahr	je 100%

Für die Zeit ab 01.09.1995 auf Basis von 90% (gem. Vereinbarung vom 12.09.1995) der Monatsgrundlöhne der Brauereien über 36.000 hl. Als Ab-

grenzungskriterium gilt der dreijährige Jahresdurchschnitt im Sinne des Punktes V, Anwendung der Lohn tafeln.

Die erste anfallende StammarbeiterInnen-Sonderzahlung im 2. Dienstjahr ist so zu aliquotieren, dass sie nur für die im 2. Dienstjahr anfallenden Beschäftigungszeiten zu bezahlen ist. Beginnende Monate werden voll gerechnet.

Die StammarbeiterInnen-Sonderzahlung ist im Sinne vorstehender Richtlinien auch Lehrlingen zu gewähren.

Eine Aliquotierung der Sonderzahlung für StammarbeiterInnen bei Lösung des Dienstverhältnisses erfolgt nur in den Fällen einer Pensionierung (Invaliditäts-, Berufsunfähigkeits-, Früh- und Alterspension), bei Kündigung durch den Arbeitgeber, bei einvernehmlicher Auflösung, bei berechtigtem vorzeitigem Austritt sowie bei Lösung des Dienstverhältnisses bei einer Entbindung bzw. nach Ablauf des Karenzurlaubes nach dem Mutterschutzgesetz und bei Einberufung zum Präsenzdienst.

2.2 Für ArbeitnehmerInnen, deren Dienstverhältnis nach dem 28.02.2010 begründet wird, gilt, dass die gemäß II. Begünstigungen, Z. 2 festgelegte StammarbeiterInnen-Sonderzahlung jeweils zur Hälfte zur Auszahlung kommt.

2.3 Die StammarbeiterInnen-Sonderzahlung kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn auch in Zeit konsumiert werden. Voraussetzung hierfür ist:

- a) Abschluss einer Betriebsvereinbarung oder – wenn kein Betriebsrat besteht – mittels schriftlicher Einzelvereinbarung.
- b) Einrichtung eines eigenen Zeitkontos, auf welches ausschließlich StammarbeiterInnensonderzahlungs-Zeiten gebucht werden.
- c) Die Umrechnung obiger Prozentsätze, zu oben ausgeführten Terminen und Bedingungen. Wobei sich die Stundenanzahl unter Zugrundelegung einer Basis von 167 Monatsstunden berechnet.
Z. B. Anspruch auf 50% StammarbeiterInnensonderzahlung = 50% von 167 = 83 Stunden und 30 Minuten Zeitguthaben.
- d) Jede/r Mitarbeiter/In erhält zum Jahresende eine schriftliche Information über die gutgeschriebenen Stunden auf seinem/ihrer StammarbeiterInnen-Zeitkonto.

- e) Die Konsumation der auf dem StammarbeiterInnen-Zeitkonto gutgeschriebenen Stunden erfolgt in beiderseitigem Einvernehmen und ausschließlich in ganzen Tagen.
- f) Im beiderseitigen Einvernehmen können die auf dem StammarbeiterInnen-Zeitkonto gutgeschriebenen Stunden jederzeit, ganz oder teilweise, ausbezahlt werden. In diesem Fall werden die Stunden 1 : 1 und auf Basis des jeweils im aktuellen Lohnvertrag angeführten Stundengrundlohns ausbezahlt.
- g) Sollten bei Beendigung des Dienstverhältnisses Zeitguthaben am StammarbeiterInnen-Zeitkonto offen bleiben, so werden diese 1 : 1 und auf Basis des jeweils im aktuellen Lohnvertrag angeführten Stundengrundlohnes ausbezahlt.

Der Pkt. II., 2., letzter Absatz (Aliquotierung) ist auf Zeitguthaben des StammarbeiterInnen-Zeitkontos nicht anwendbar.

Das Guthaben auf dem StammarbeiterInnen-Zeitkonto wird, soweit es den Betrag des 5-fachen Monatsgrundlohnes nicht übersteigt, mit Auflösung des Dienstverhältnisses fällig; der Rest kann vom sechsten Monat an in monatlichen im Voraus zahlbaren Teilbeträgen abgestattet werden.

Die bezughabende Betriebsvereinbarung ist den diesen Kollektivvertrag abschließenden Parteien (Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie, Gewerkschaft PRO-GE) unverzüglich nach Abschluss zu übermitteln.

In Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, ist die Einzelvereinbarung, den diesen Kollektivvertrag abschließenden Parteien (Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie, Gewerkschaft PRO-GE) unverzüglich nach Abschluss zu übermitteln.

Die Einzelvereinbarung tritt erst in Kraft, wenn die diesen Kollektivvertrag abschließenden Parteien nicht innerhalb von 2 Wochen nach Übermittlung der Einzelvereinbarung schriftlich widersprechen.

Die Ziffer 2.2 und 2.3 tritt mit Wirkung vom **1. März 2010** in Kraft.

III. BESTIMMUNGEN ZU DEN LOHNTAFELN

1. In einer Liste, die den Anhang 1 zum Anhang des Rahmenkollektivvertrages bildet, sind jene Arbeitsplätze festgehalten, die mit FacharbeiterInnen

nen oder angelernten ArbeiterInnen zu besetzen sind. Diese gilt nur für Brauereien über 36.000 hl.

2. Arbeiter und Arbeiterinnen erhalten den Lohnsatz ihrer jeweiligen Verwendungsgruppe. Gelernte Brauer erhalten in jeder Verwendungsart den Lohn eines Facharbeiters.

3. Wird ein/e als FacharbeiterIn angestellte/r ArbeiterIn auf einen anderen Posten versetzt, dann erhält er/sie den Lohn einer/s FacharbeiterIn weiter. Ist ein/e FacharbeiterIn mit seiner/ihrer Zustimmung in einer niedrigeren Kategorie angestellt worden, wird aber zu einem späteren Zeitpunkt in seinem/ihrer Fach verwendet, dann erhält er/sie ebenfalls den FacharbeiterInnenlohn. Ein/e als FacharbeiterIn aufgenommene/r ArbeiterIn, der/die später den gerechterweise an eine/n FacharbeiterIn gestellten Anforderungen nicht entspricht, kann mit seiner/ihrer Zustimmung an einer anderen Stelle mit der diesem Posten zukommenden Bezahlung verwendet werden. Durch diese Regelung wird die Verwendung von MechanikerInnen als KraftfahrerIn nicht berührt. Ein/e FacharbeiterIn, der/die sich zum Fahrdienst meldet, erhält den KraftfahrerInnenlohn.

4. KraftfahrerInnen, die gelernte ArbeiterInnen sind, werden in der Zeit, in der sie keinen Fahrdienst leisten, mit dem Lohnsatz ihrer Verwendungsgruppe entlohnt.

5. Qualifizierte Vize

In diese werden Vize eingestuft, die selbständig eine Abteilung leiten und ständig mit der Führung und Unterweisung von mindestens 4 Arbeitnehmern/Innen betraut sind.

FacharbeiterIn S

sind solche FacharbeiterInnen, die neben einer einschlägigen abgeschlossenen Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung) hervorragende Fachkenntnisse und Fähigkeiten sowie Spezialerfahrung besitzen und die besonders schwierige Arbeiten selbständig ausführen.

FacharbeiterIn A

sind solche FacharbeiterInnen, die neben einer einschlägigen abgeschlossenen Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung) und längerer Berufserfahrung überdurchschnittliche Fachkenntnisse und Fähigkeiten besitzen.

FacharbeiterIn B

sind solche FacharbeiterInnen, die eine ihrem Fach entsprechende abgeschlossene Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung) haben und in diesem Fach beschäftigt werden.

KraftfahrerIn A

Einstufung im Einvernehmen mit den Betriebsräten nach den besonderen Erfordernissen des Betriebes (zum Beispiel für NachschubfahrerInnen).

KraftfahrerIn B

Alle übrigen KraftfahrerInnen.

HubstaplerfahrerIn

In diese Kategorie werden ArbeitnehmerInnen eingestuft, die eine einschlägige Berechtigung haben und überwiegend zum Hubstaplerdienst eingeteilt sind.

6. Einstufung in die Kategorie GRUNDLOHN:

Alle ArbeitnehmerInnen, die erstmals beschäftigt werden, erhalten während der ersten beiden Monate ihrer Beschäftigung den Grundlohn. Danach ist eine Umstufung in die Lohnkategorie „Angelernte ArbeitnehmerIn C“ vorzunehmen, sofern nicht nach der Liste der Arbeitsplätze in eine höhere Lohnkategorie einzustufen ist.

Ferialaushilfen, die aushilfsweise und erstmalig beschäftigt werden, erhalten für die ersten beiden Monate, unabhängig von der Art ihrer Tätigkeit, 80% des Grundlohnes des anzuwendenden Lohnvertrages.

7. Angelernte ArbeitnehmerInnen, die auf einem Facharbeiterposten (lt. Liste der Arbeitsplätze) beschäftigt werden und durch längere praktische Tätigkeit dem/der FacharbeiterIn gleichwertige Fähigkeiten erworben haben und die gleichen Arbeiten in gleicher Zeit und Güte herstellen, erhalten die Entlohnung des/der FacharbeiterIn B, solange sie die Voraussetzung erfüllen und laut Liste der Arbeitsplätze auf einem Facharbeiterposten Verwendung finden.

8. Allfällige günstigere betriebliche Regelungen bleiben aufrecht.

9. FacharbeiterInnenzulage:

Es wird eine monatliche FacharbeiterInnenzulage von 2,5% des jeweiligen Monatsgrundlohnes vereinbart. Diese gebührt FacharbeiterInnen die ihre Lehrabschlussprüfung erfolgreich abgelegt haben und einschlägig beschäftigt werden. Diese Regelung gilt nicht für Brauereien unter 360.000 hl. Für die Zuerkennung dieser Zulage gilt die Regelung betreffend die Anwendung des Lohnvertrages über und unter 360.000 hl Jahresausstoß sinngemäß.

Bereits bestehende FacharbeiterInnenzulagen sind anzurechnen.

10. Definition der Lohnkategorien der LogistikerInnen der Brauereien über 120.000 hl

VorarbeiterIn

sind solche ArbeitnehmerInnen, die hervorragende Fachkenntnisse und Fähigkeiten sowie Spezialerfahrung besitzen und die besonders schwierige Arbeiten selbständig ausführen.

LagerarbeiterIn A

sind solche ArbeitnehmerInnen, die eine längere Berufserfahrung und überdurchschnittliche Fachkenntnisse und Fähigkeiten besitzen.

LagerarbeiterIn B

sind solche ArbeitnehmerInnen, die eine längere Berufserfahrung und durchschnittliche Fachkenntnisse und Fähigkeiten besitzen.

KraftfahrerIn A

Einstufung im Einvernehmen mit den Betriebsräten nach den besonderen Erfordernissen des Betriebes (zum Beispiel für NachschubfahrerInnen).

KraftfahrerIn B

Alle übrigen KraftfahrerInnen.

HubstaplerfahrerIn

In diese Kategorie werden ArbeitnehmerInnen eingestuft, die eine einschlägige Berechtigung haben und als HubstaplerfahrerInnen aufgenommen wurden.

Wird eine solche Tätigkeit mehr als 1 Jahr nicht ausgeübt, ist eine Umstufung in eine andere Lohngruppe möglich.

Angelernte ArbeitnehmerIn Gruppe A

Angelernte ArbeitnehmerIn Gruppe B (BeifahrerIn)

Einstufung in die Kategorie Grundlohn:

Alle ArbeitnehmerInnen, die erstmals beschäftigt werden, erhalten während der ersten beiden Monate ihrer Beschäftigung den Grundlohn. Danach ist eine Umstufung in die Lohnkategorie „Angelernte ArbeitnehmerIn“ vorzunehmen, sofern nicht nach der Liste der Arbeitsplätze in eine höhere Lohnkategorie einzustufen ist.

Ferialaushilfen, die aushilfsweise und erstmalig beschäftigt werden, erhalten für die ersten beiden Monate unabhängig von der Art ihrer Tätigkeit 80% des Grundlohnes der anzuwendenden Lohntafel.

IV. PRÄMIENFUHRPARK FÜR BRAUEREIEN BIS 120.000 hl

Für ArbeitnehmerInnen, deren Dienstverhältnis nach dem 30. Juni 1996 begründet wird und die überwiegend im Prämienfuhrpark beschäftigt werden, kann durch Betriebsvereinbarung vorgesehen werden:

1. dass eine Einstufung im Lohnvertrag „Prämienfuhrpark“ erfolgt;
2. dass die gemäß II. Begünstigungen, Abs. 2 festgelegte StammarbeiterInnen-Sonderzahlung jeweils zur Hälfte zur Anwendung kommt;

Im Falle, dass aufgrund dieses Kollektivvertrages eine Betriebsvereinbarung besteht, so kommt III. „Bestimmungen zu den Lohntafeln“, Abs. 7, letzter Absatz nicht zur Anwendung.

V. ENTLOHNUNG IN DER LOGISTIK FÜR BRAUEREIEN ÜBER 120.000 hl

Für ArbeitnehmerInnen, deren Dienstverhältnis nach dem 30. September 2007 begründet wird und die überwiegend im Bereich „Logistik“ (z.B. Versand, Vertrieb, Hubstaplerfahrer, Fuhrpark) beschäftigt werden, kann durch Betriebsvereinbarung vorgesehen werden:

1. dass eine Einstufung im Lohnvertrag „Logistik“ erfolgt;

2. dass die gemäß II. Begünstigungen, Z. 2 festgelegte Stamarbeiter-sonderzahlung jeweils zur Hälfte zur Anwendung kommt;
3. dass für in diesen Kollektivvertrag wechselnde ArbeitnehmerInnen keine Dienstzeiten auf die STASO anzurechnen sind (sie beginnen bezüglich der STASO im 1. Dienstjahr).
4. dass Überzahlungen für ArbeitnehmerInnen mit gegenwärtigen und künftigen entstehenden STASO-Ansprüchen gegengerechnet werden können.

Im Falle, dass aufgrund dieses Punktes (V.) eine Betriebsvereinbarung besteht, kommen der Pkt. III Absätze 1., 5. u. 6. „Bestimmungen zu den Lohn- tafeln“ nicht zur Anwendung.

Die bezughabende Betriebsvereinbarung ist den diesen Kollektivvertrag abschließenden Parteien (Fachverband der Nahrungs- und Genussmittel- industrie, Gewerkschaft PROGE) unverzüglich nach Abschluss der Be- tribsvereinbarung zu übermitteln.

Die Betriebsvereinbarung tritt erst in Kraft, wenn, die diesen Kollektivver- trag abschließenden Parteien nicht innerhalb von 2 Wochen nach Über- mittlung der Betriebsvereinbarung dieser schriftlich widersprechen.

VI. WECHSEL IN DEN KOLLEKTIVVERTRAG LOGISTIK (VOM 13.09.2007)

ArbeitnehmerInnen, deren ununterbrochenes Dienstverhältnis bereits vor dem 1. Oktober 2007 begonnen hat und die im Bereich „Logistik“ tätig sind, haben die Möglichkeit, im Einvernehmen mit der Unternehmensleitung, im Sinn des Pkt. V. freiwillig, durch schriftliche Einzelvereinbarungen in den „Kollektivvertrag Logistik“ (vom 13.09.2007) zu wechseln.

VII. FOLGEN EINER KÜNDIGUNG

Sollten die Bestimmungen zum Prämienfuhrpark (Kollektivvertrag vom 13. Mai 1996) oder eine auf diesem beruhende Betriebsvereinbarung ge- kündigt werden, so gilt:

Bei Kündigung durch den Verband der Brauereien Österreichs bzw. durch die Betriebsleitung: Nach Wirksamkeit der Kündigung ist auf die betroffe-

nen ArbeitnehmerInnen der Brauereikollektivvertrag unter 360.000 hl anzuwenden.

Bei Kündigung durch die Gewerkschaft PROGE bzw. den Betriebsrat: Nach Wirksamkeit der Kündigung ist auf die betroffenen ArbeitnehmerInnen so lange der Kollektivvertrag und der Lohnvertrag Prämienfuhrpark unter 120.000 hl anzuwenden, bis einvernehmlich eine Nachfolgeregelung getroffen wird. In diesem Fall ist der Abschluss von Betriebs- bzw. Einzelvereinbarungen nicht notwendig, der Kollektivvertrag und der Lohnvertrag kommen unmittelbar zur Anwendung.

Sollte der Kollektivvertrag für LogistikarbeiterInnen der Brauereien über 120.000 hl (vom 13.09.2007) oder eine auf diesem beruhende Betriebsvereinbarung gekündigt werden, so gilt:

Bei Kündigung durch den Verband der Brauereien Österreichs bzw. durch die Betriebsleitung: Nach Wirksamkeit der Kündigung ist auf die betroffenen ArbeitnehmerInnen der Brauereikollektivvertrag zwischen 120.000 und 360.000 hl anzuwenden.

Bei Kündigung durch die Gewerkschaft PROGE bzw. den Betriebsrat: Nach Wirksamkeit der Kündigung ist auf die betroffenen ArbeitnehmerInnen weiterhin so lange der Kollektivvertrag und der Lohnvertrag für LogistikarbeiterInnen der Brauereien über 120.000 hl (vom 13.09.2007) sowie die damit im Zusammenhang stehenden Betriebsvereinbarungen anzuwenden, bis einvernehmlich eine Nachfolgeregelung getroffen wird.

VIII. ANWENDUNG DES LOHNVERTRAGES

Wenn eine Brauerei im Durchschnitt der jeweils letzten drei Kalenderjahre einen Jahresausstoß von 360.000 hl unterschreitet, hat sie ab dem folgenden Kalenderjahr die Löhne des niedrigeren Lohnvertrages zu bezahlen, und zwar so lange, bis wiederum im Durchschnitt der letzten drei Kalenderjahre ein Jahresausstoß von 360.000 hl überschritten wird.

IX. PAUSENREGELUNG FÜR LENKERINNEN VON KRAFTFAHRZEUGEN

Nach einer ununterbrochenen Lenkzeit von höchstens vier Stunden ist eine Lenkpause von mindestens 30 Minuten einzulegen.

Abweichend von Abs. 1 ist beim Lenken von Kraftfahrzeugen iSd § 15 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz nach einer ununterbrochenen Lenkzeit von viereinhalb Stunden eine Lenkpause von mindestens 45 Minuten einzulegen. Diese Lenkpause kann durch mehrere Lenkpausen von mindestens 15 Minuten ersetzt werden, die in die Lenkzeit so einzufügen sind, dass bei Beginn des letzten Teiles der Lenkpause die Lenkzeit von viereinhalb Stunden noch nicht überschritten ist.

Die Lenkzeit gilt auch dann als ununterbrochen, wenn sie durch kürzere Zeiträume unterbrochen wird, als sie für Lenkpausen vorgesehen sind. Zeiten, die der/die LenkerIn im fahrenden Fahrzeug verbringt, ohne es zu lenken, können auf Lenkpausen angerechnet werden. Andere Arbeiten dürfen nicht ausgeübt werden.

Anhang 1

zum Rahmenkollektivvertrag für die

Brauereien, deren Jahresausstoß mehr als 36.000 hl beträgt.

Liste jener Arbeitsplätze, die im Sinne der Sonderbestimmungen III, Ziff 1, mit Arbeitnehmern einer bestimmten Qualifikation zu besetzen sind.

Gültig ab 1.9.1980

Die Buchstaben bedeuten:

F: FacharbeiterIn

A: Angelernte ArbeitnehmerIn Gruppe A

B: Angelernte ArbeitnehmerIn Gruppe B

C: Angelernte ArbeitnehmerIn Gruppe C

	Arbeitsplatz	Qualifikation des/r ArbeitersIn
1.a) Mälzereien:		
	Darren heizen mit Hand.....	A
	Darren heizen, mechanisch	C
	Malz brennen	F
	Weicher	B
	Wartung und Bedienung der Silos und der Putzerei ..	A
	Wenden mit Hand	F
	Wenden mit Elektrowender	B
	Darren beaufsichtigen, Kastenfahrer	F
1.b) Mechanische Mälzerei:		
	Malz brennen	F
	Darren beaufsichtigen, Kastenfahrer	F
	Wenderfahrer (Wanderhaufen)	A
	Alle übrigen Arbeitsplätze, auf denen reine Vermälzungsarbeiten verrichtet werden	B
2. Sudhaus:		
	Pumpauf	C
	Pumpauf, bei Mitarbeit beim Ablauf des Sudes, (z. B. Maischen, Abläutern, sonstige Biersiederarbeit)	F
	Heizen der Pfannen mit Handfeuerung	A
	Wartung der Schrotmühlen	F
	Wartung der Malzputzmaschinen und Malzförderer ..	B

	Arbeitsplatz	Qualifikation des/r ArbeitersIn
3.	Gärkeller:	
	Hefe und Kühlgeläger abpressen	B
	Bierlaufer	F
	Aufsicht über das Kühlschiff	F
	Tank waschen	B
	Tank imprägnieren (echt)	F
	Schläuchen	A
4	Lagerkeller:	
	Tank waschen, desinfizieren	B
	Tank imprägnieren (echt)	F
	Spunden	F
	Einschläuchen	F
	Abfüllen (Druckregler)	F
	Restbierstation (Beschreibung! z. B. Restbierbehandlung)	F
5.	Filtration und Drucktank beaufsichtigen:	F
6.	Fasswäscherei:	
	Prüfen der Fässer (durch Hammerschlag)	C
	Ausleuchten	F
	Pressionieren	C
	Pichen	F
	Aufpressen der Faßreifen	F
	Einziehen von Spundbüchsen	F
	Fässer vorreichen	C
	Stoppler	C
7. a)	Fassabfüllhalle:	
	Abfüllen und Isobarometer	A
	Haspulant	C
7. b)	Fassabfüllhalle (mechanisch):	
	FüllerfahrerIn	A
	Abfüllkontrolle	A
8.	Flaschenhalle, Flaschenkeller*):	
	Zureichen zum Auskisteln	C
	Auskisteln von Hand	C

**) Ab 1.9.1982 erhalten MaschinenfahrerInnen (Ein- und Auspacker, Waschmaschine, Füller, Etikettierer) bei Kolonnen mit einer Nennleistung von 40.000 Flaschen je Stunde oder mehr den Lohn der Lohnkategorie Facharbeiter B*

	Arbeitsplatz	Qualifikation des/r ArbeitersIn
	Einlegen in die Waschmaschine	C
	Ausleuchten	C
	Abfüllen	C
	Verschließen	C
	Stanniolieren	C
	Einkisteln von Hand und Stapel	C
	Waschmaschinenfahrer	A
	Füllerfahrer	A
	Wartung der Etikettiermaschine	A
	Wartung der Pasteurisieranlage	A
	Mechanisches Ein- und Auskisteln	A
	Palettisieren (mechanisch)	A
	Entpalettisieren (mechanisch)	A
9.	Werkstätte:	
	Schmierer (in Mälzerei, Sudhaus, Gärkeller, Lagerkeller, Flaschenhalle, Fasswäscherei)	A
	Wechsel einschleifen	A
	Werkzeugausgabe	A
	Wirte und Servicedienst (näher beschreiben)	F
10.	Maschinenbetrieb:	
	Schmierer	A
	KesselwärterIn	F
	MaschinenwärterIn	F
	Kessel- oder MaschinenwärterhelferIn	A
11.	Autobetrieb:	
	ElektrokarrenfahrerIn	A
	MitfahrerIn	C
	HubstaplerfahrerIn	A
12.	Industriebahn:	
	VerschieberIn mit Prüfung	A

Wien, am 01. Dezember 2015

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann

Geschäftsführerin

GD KR DI Johann MARIHART

Mag. Katharina KOSSDORFF

VERBAND DER BRAUEREIEN

Obmann

Geschäftsführerin

Mag. Siegfried MENZ

Mag. Jutta KAUFMANN-KERSCH-
BAUM

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT PRO-GE**

Bundesvorsitzender

Bundessekretär

Rainer WIMMER

Peter SCHLEINBACH

Sekretär

Franz RIGLER

KOLLEKTIVVERTRAG

Diensterfindungen und Verbesserungsvorschläge

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,

VERBAND DER BRAUEREIEN

1030 Wien, Zaunergasse 1–3, und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung, Gruppe Brauereiarbeiter, 1040 Wien, Plößlgasse 15.

A. Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

a) räumlich

Für alle Bundesländer der Republik Österreich.

b) fachlich

Für alle dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie/Verband der Brauereien angehörenden Betriebe.

c) persönlich

Für alle in den unter Punkt b) genannten Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen, im Folgenden ArbeitnehmerInnen genannt.

B. Diensterfindungen

Der Dienstgeber hat Anspruch auf Anbietung einer von einem/r ArbeiterIn während des Bestandes des Dienstverhältnisses gemachten Diensterfindung im Sinne des § 7 Abs. 3 des österreichischen Patentgesetzes. Er/Sie muss dazu innerhalb einer Frist von drei Monaten vom Tag der Anbietung an Stellung nehmen und erklären, ob er/sie sie für sich in Anspruch nehmen will; bis zur Anmeldung der Patentrechte ist der Dienstgeber zur absoluten Geheimhaltung der Erfindung verpflichtet. Er hat im Falle der Inanspruchnahme die im Gesetz vorgesehene Entschädigung an den/die ErfinderIn zu entrichten und alle auflaufenden Patentgebühren zu bezah-

len. Auf Verlangen des/der DienstnehmerIn muss der/die ErfinderIn bei der Eintragung in das Patentregister genannt werden, auch dann, wenn der Dienstgeber als Anmelder erscheint. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des österreichischen Patentgesetzes und die gemäß diesem Gesetz getroffenen Einzelvereinbarungen.

C. Verbesserungsvorschläge

Über die Vergütung für Verbesserungsvorschläge können Betriebsvereinbarungen gemäß § 29 Arbeitsverfassungsgesetz abgeschlossen werden.

D. Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt mit Wirkung vom **1. Jänner 2008** in Kraft.

Wien, am 19. Dezember 2007

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
GD KR DI MARIHART

Geschäftsführer
Dr. BLASS

VERBAND DER BRAUEREIEN

Obmann
Dr. DI LIEBL

Geschäftsführer
Mag. KAUFMANN-KERSCHBAUM

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT METALL – TEXTIL – NAHRUNG

Bundesvorsitzender
FOGLAR

Bundessekretär
HAAS

Sekretär
RIGLER

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

über eine

Qualitätsprämie für Lehrlinge

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs, Verband der Brauereien, 1030 Wien, Zaunergasse 1–3 und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, Gruppe Brauereiarbeiter, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.

Gültig ab 1. September 2010

Der Lehrling ist verpflichtet, den „Ausbildungsnachweis zur Mitte Lehrzeit“ (gemäß der Richtlinie des Bundes-Berufsausbildungsbeirats zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG vom 2.4.2009) zu absolvieren.

Bei positiver Bewertung hat er Anspruch auf eine einmalige Prämie in Höhe von 10% der Förderung, die das Unternehmen gemäß der Richtlinie des Bundes-Berufsausbildungsbeirats zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen, gemäß § 19c BAG vom 2.4.2009, erhält.

Die Prämie ist gemeinsam mit der Lehrlingsentschädigung auszubezahlen, die nach dem Erhalt der Förderung fällig wird.

Die Änderung oder Aufhebung der Richtlinie führt zum Entfall dieses Anspruchs.

Lehrlinge, die die Lehrabschlussprüfung mit Erfolg absolvieren, erhalten eine Prämie in Höhe von 350 Euro brutto.

Die Änderung oder Aufhebung der Richtlinie führt zum Entfall dieses Anspruchs.

Wien, am 23. September 2010

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
GD KR DI Johann MARIHART

Geschäftsführer
Dr. Michael BLASS

VERBAND DER BRAUEREIEN

Obmann
Dr. DI Markus LIEBL

Geschäftsführerin
Mag. Jutta KAUFMANN-
KERSCHBAUM

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT PRO-GE

Bundesvorsitzender
Rainer WIMMER

Bundessekretär
Manfred ANDERLE

Sekretär
Franz RIGLER

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

über die Teilung der Kosten der Weiterbildung gem. § 19b Güterbeförderungsgesetz (BGBl I 2006/153)

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs, Verband der Brauereien, 1030 Wien, Zaunergasse 1–3 und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, Gruppe Brauereiarbeiter, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.

Gültig ab 1. September 2010

Kosten von Weiterbildungsmaßnahmen

1) Der Arbeitgeber hat die Kosten, die dem Arbeitnehmer für im betrieblichen Interesse absolvierte Weiterbildungsmaßnahmen gemäß § 19b Güterbeförderungsgesetz (GütbefG) entstehen, zu tragen. Die Auswahl des konkreten Anbieters (Ausbildungseinheiten bzw. ermächtigte Ausbildungsstätten) hat im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu erfolgen.

2) Die vom Arbeitnehmer aufgewendete Zeit für den Besuch von Ausbildungseinheiten gemäß § 19b GütbefG ist vom Arbeitgeber nicht zu bezahlen. Diese Zeit stellt keine Arbeitszeit im arbeitsrechtlichen Sinne, sondern Freizeit des Arbeitnehmers dar.

3) Die in Pkt. 1 geregelten Kosten von Weiterbildungsmaßnahmen stellen Ausbildungskosten im Sinne von § 2d AVRAG dar. Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann über diese Ausbildungskosten unter den Voraussetzungen des § 2d AVRAG eine Rückerstattung vereinbart werden.

Wien, am 23. September 2010

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
GD KR DI Johann MARIHART

Geschäftsführer
Dr. Michael BLASS

VERBAND DER BRAUEREIEN

Obmann
Dr. DI Markus LIEBL

Geschäftsführerin
Mag. Jutta KAUFMANN-
KERSCHBAUM

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT PRO-GE

Bundesvorsitzender
Rainer WIMMER

Bundessekretär
Manfred ANDERLE

Sekretär
Franz RIGLER

KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend die Einführung der 38,5-Stunden-Woche

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und
Genussmittelindustrie Österreichs,

VERBAND DER BRAUEREIEN

1030 Wien, Zaunergasse 1–3 und dem Österreichischen Gewerkschafts-
bund, Gewerkschaft Agrar-Nahrung-Genuss, Gruppe Brauereiarbeiter,
1080 Wien, Albertgasse 35.

I. Geltungsbereich

a. Räumlich:

Für alle Bundesländer der Republik Österreich.

b. Fachlich:

Für alle Mitgliedsfirmen des Verbandes der Brauereien.

c. Persönlich:

Für alle Arbeitnehmer mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Ange-
stelltenengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.

II. Arbeitszeit

A) Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt, soweit in der
Folge nichts anderes bestimmt ist, 38,5 Stunden.

2. Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen
Wochentage und die Festlegung der Pausen erfolgt unter Bedachtnahme
auf § 4 RKV der Nahrungs- und Genussmittelindustrie vom 29. März 1963
idF 22.6.1989. Der Anhang zu § 24 RKV lit. a. ist nicht anzuwenden.

B) Durchrechenbare Arbeitszeit

1. Wird keine abweichende betriebliche Regelung vereinbart, wird die Normalarbeitszeit in Betrieben bzw. in Betriebsabteilungen, die zu bestimmten Zeiten erheblich verstärkt arbeiten, bzw. bei denen zu bestimmten Zeiten (z. B. Urlaubszeit) zur Sicherstellung der Betriebsleistung eine längere Arbeitszeit notwendig ist (Saisonzeiträume), innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 52 Wochen (1 Jahr) ungleichmäßig so verteilt, dass sie im Durchschnitt 38,5 Stunden/Woche nicht überschreitet. Die Normalarbeitszeit pro Woche beträgt dabei in den Saisonzeiträumen 40 Stunden. Wird keine abweichende betriebliche Regelung vereinbart, gelten als Saisonzeiträume die Monate Mai bis September sowie der Monat Dezember, wobei diese Saisonzeiträume mit dem Montag jener Kalenderwoche beginnen, in die der jeweilige Monatserste fällt.

Durchrechnungszeitraum ist das Kalenderjahr.

2. Die wöchentliche Normalarbeitszeit außerhalb der Saisonzeiträume beträgt jene Stundenzahl, die sich nach Maßgabe der Dauer der Saisonzeiträume im Durchrechnungszeitraum aus der Anwendung von Abs. 1. erster Satz ergibt, wobei das wöchentliche Ausmaß der Verkürzung gleichmäßig auf die einzelnen Arbeitstage aufzuteilen ist, sofern betrieblich keine andere Aufteilung vereinbart wird. Die wöchentliche Arbeitszeit (Normalarbeitszeit + Mehrarbeit) kann bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden. Diese Mehrarbeitsstunden sind mit einer Mehrarbeitsgrundvergütung und einem Zuschlag von 50% zu vergüten. Bei mehrschichtiger Arbeitsweise mit Wochenruhe bzw. Wochenendruhe gilt diese Bestimmung sinngemäß. Wird anstelle einer Bezahlung Zeitausgleich vereinbart, gebührt dieser im Verhältnis 1 : 1,5. Dasselbe gilt, wenn keine saisonale Verteilung der Normalarbeitszeit erfolgt. Durch die Mehrarbeitsstunden im obigen Sinn darf eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden, ausgenommen jene Fälle in denen nach dem AZG eine längere tägliche Normalarbeitszeit zulässig ist (z. B. § 4, Abs. 3 AZG), nicht überschritten werden.

3. Wird Zeitausgleich vereinbart, ist die Lage des Zeitausgleiches im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Über die Lage des Zeitausgleiches kann eine Betriebsvereinbarung getroffen werden.

4. Die Bestimmungen der §§ 4 u. 7 RKV für die Nahrungs- und Genussmittelindustrie vom 29. März 1963 idF. v. 22.6.1989 sind sinngemäß anzuwenden.

5. Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt der Lohn für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit.

6. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder bei berechtigter Entlassung gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel geleisteten nicht ausgleichbaren Stunden Normalstundenentlohnung. In allen anderen Fällen der Beendigung des Dienstverhältnisses sind diese Stunden wie Mehrarbeitsstunden zu bezahlen.

Den im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel bezahlten Verdienst hat der Arbeitnehmer dann zurückzuzahlen, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.

Saisonbeschäftigte mit befristetem Dienstverhältnis erhalten die über 38,5 Stunden bis 40 Stunden hinausgehende Mehrarbeitsleistung als Normalstundenentlohnung abgegolten. Arbeitsleistung über 40 Stunden hinaus wird als Überstundenleistung bezahlt.

C) Arbeitszeit im Schichtbetrieb

In Schichtbetrieben mit mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb der einzelnen Wochen sowie im Durchschnitt des Schichtturnusses die gesetzlichen Höchstgrenzen nicht überschreiten. Die sich daraus ergebenden Über- oder Unterschreitungen der durchschnittlichen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden/Woche) sind innerhalb von 26 Wochen auszugleichen; durch Betriebsvereinbarung kann auch ein anderer Durchrechnungszeitraum vereinbart werden. Auf diesen Ausgleich sind, soweit die 40-stündige Wochenarbeitszeit im Durchschnitt nicht überschritten wird, die Bestimmungen über die Mehrarbeitsstunden im Sinne des Punktes B 2 sinngemäß anzuwenden.

D) Überstunden

Als Überstunde gilt jede Arbeitszeit, die über eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden (ausgenommen im Schichtbetrieb und Fälle der Einarbeitung gem. § 4 Abs. 3 AZG) und eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden, soweit aufgrund des AZG keine längere Normalarbeitszeit zulässig ist, hinausgeht. Für Überstunden im Sinne dieses Punktes gelten die Bestimmungen des § 7 RKV.

III. Teilungsfaktor

Der Divisor für die Ermittlung der Normalstunde beträgt 167, der für die Berechnung der Über- und Mehrarbeitsstundengrundvergütung, der Über- und Mehrarbeitsstundenzuschläge sowie der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit 154, bei Wochenlöhnen beträgt dieser Divisor 38,5 bzw. 35,6.

IV. Geltungstermin und Schlussbestimmungen

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. September 1994** in Kraft.
2. Für Brauereien mit einem Jahresbierausstoß bis zu 36.000 hl gilt bis zum 31.08.1995 als Teilungsfaktor für die Mehrarbeitsgrundvergütung 1/167.
3. Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages treten die Kollektivverträge betreffend die Arbeitszeitverkürzung in der Brauindustrie vom 18.9.1990 mit Ausnahme des Punktes III. (Einführungsbestimmungen)*), vom 25.10.1991 sowie vom 13.9.1993, außer Kraft.

**) Diese Einführungsbestimmungen des Kollektivvertrages vom 18.9.1990 bezogen auf den Geltungstermin 1.1.1991 (für Brauereien bis zu 36.000 hl auf den Geltungstermin 1.1.1992) lauten wie folgt:*

1. *Die Monatsgehälter sowie die Lehrlingsentschädigungen bleiben zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Arbeitszeitverkürzung unverändert. Auf Stunden bezogene in S-Beträgen ausgedrückte Zulagen werden um 3,9% aufgewertet.*
2. *Bei Arbeitnehmern, mit denen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wurde, wird entweder die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit oder der IST-Lohn aliquot zur Verkürzung der im Betrieb vollbeschäftigten Arbeitnehmer angepasst. Kommt eine Vereinbarung nicht zustande, erfolgt eine aliquote Verkürzung der Arbeitszeit.*

4. Die durch diese Vereinbarung erfolgte Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit ist auf alle künftigen gesetzlichen oder generalkollektivvertraglichen Regelungen, die eine Arbeitszeitverkürzung vorsehen, anrechenbar.

5. Im Übrigen bleiben die Bestimmungen des Rahmenkollektivvertrages, soweit sie nicht durch diesen Kollektivvertrag abgeändert bzw. ergänzt werden, aufrecht.

Wien, am 14. September 1994

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
Dkfm. Dr. BUNDSCHUH

Geschäftsführer
Dr. SMOLKA

VERBAND DER BRAUEREIEN

Obmann
Dr. BÜCHE

Geschäftsführer
Mag. WURSTBAUER-HEISS

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Gewerkschaft Agrar – Nahrung – Genuss

Vorsitzender
Dr. SIMPERL

Zentralsekretär
GÖBL

3. *Kisten- bzw. Hektoliterprämien sind, soweit sie Abgeltung für Überstunden darstellen, um 3,9% anzuheben, soweit keine abweichende betriebliche Regelung getroffen wird.*
4. *Eine Anpassung der Überstundenpauschalien ist innerbetrieblich zu regeln.*
5. *Bezahlte Pausen werden in einem Ausmaß von 30% auf die Arbeitszeitverkürzung angerechnet, ausgenommen davon sind jene Pausen, die aufgrund zwingender gesetzlicher Bestimmungen zu bezahlen sind und solche, die aufgrund gesetzlicher Bestimmungen vom Arbeitsinspektorat angeordnet werden. Dies gilt nicht für Arbeitnehmer, die bei der Flaschen-, Fass- oder Dosenabfüllung beschäftigt sind.*

NOTIZEN

A series of 20 horizontal dotted lines for writing notes.

GEWERKSCHAFT PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 555
Fax 01/534 44-103 514

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

Landessekretariat Burgenland:

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

Sekretariat Oberwart:

7400 Oberwart, Lehargasse 5, Tel. 03352/32356-14,
Fax: 01/534 44-103 111

Landessekretariat Kärnten:

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

Landessekretariat Niederösterreich:

2500 Baden, Wassergasse 31a, Tel. 02252/443 37 u. 446 75,
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,
Fax: 01/534 44-103 163

Regionalsekretariat Gänserndorf-Schwechat:

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

Regionalsekretariat Waldviertel-Donau:

3430 Tulln, Rudolf-Buchinger-Straße 27–29, Tel. 02272/64 774-72460,
Fax: 01/534 44-103 173

Gmünd:

3950 Gmünd, Weitraerstraße 19, Tel. 02852/52412-54 452,
Fax 01/534 44-103 143

Regionalsekretariat Wr. Neustadt-Neunkirchen:

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

Regionalsekretariat St. Pölten-Lilienfeld:

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1, Tel. 02742/325-27 oder 28,
Fax: 01/534 44-103 133

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,
Fax 01/534 44-103 105

Landessekretariat Steiermark:

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32, Tel. 0316/70 71-271 bis 276,
Fax 01/534 44-103 106

Bezirkssekretariat Bruck/Mur:

8600 Bruck/Mur, Schillerstraße 22, Tel. 03862/510 60,
Fax: 01/534 44-103 126

Bezirkssekretariat Leoben:

8700 Leoben, Buchmüllerplatz 2, Tel. 03842/459 86,
Fax: 01/534 44-103 136

Landessekretariat Tirol:

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16, Tel. 0512/597 77-506,
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 44-69 661
Fax 01/534 44-103 109

PRO-GE

DIE PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT

Gewerkschaft PRO-GE
Branchen- und Kollektivvertragsbüro

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Tel.: (01) 534 44-69 591

Fax: (01) 534 44-103 508

E-Mail: : franz.rigler@proge.at

Web: 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

BA 2/3

PRO-GE

www.proge.at

