

Anhang
zum Rahmenkollektivvertrag der Nahrungs- und
Genussmittelindustrie
in der Fassung vom 1. Jänner 2010
(Stand 29.06.2018)
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 sofern die Arbeit vor 22 Uhr endet;	25 %
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 Verloaderampe 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 (§ 82 a 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 zuviel erhaltenen Teil der Weihnachtsremuneration, entsprechend dem Rest des Berechnungszeitraumes, zurückzuzahlen.

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

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 Wochengrundlohnes je Krankheitstag nicht überschreiten dürfen, und zwar:

- a) bei mehr als 3-jähriger Arbeits-(Dienst)-Zeit durch höchstens 14 Wochen, das ist für die 13. 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 ½ 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.

* geändert durch den Kollektivvertrag über die Anpassung betroffener Anhänge zu § 17 RKV iSd EFZG Novelle 2018 vom 29. Juni 2018

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 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 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 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 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 Haustrunkes ist verboten und wird mit strengen Disziplinarmaßnahmen geahndet.

HAUSTRUNKPREIS ab 01.01.2016

	Preis für 11° Flaschenbier	Preis für 12° Flaschenbier
	€/0,5 Liter	€/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	7,7962	8,036
Haustrunkpreis je Kiste	7,80	8,04

2. Stammarbeiter-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 StammarbeiterInnen, 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 StammarbeiterInnen 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 StammarbeiterInnensonderzahlung 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:

- Abschluss einer Betriebsvereinbarung oder – wenn kein Betriebsrat besteht – mittels schriftlicher Einzelvereinbarung.
- 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.
- d) Z.B. Anspruch auf 50% StamarbeiterInnensonderzahlung = 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 StamarbeiterInnen Zeitkonto.
- e) Die Konsumation der auf dem StamarbeiterInnen – Zeitkonto gutgeschriebenen Stunden erfolgt in beiderseitigem Einvernehmen und ausschließlich in ganzen Tagen.
- f) Im beiderseitigen Einvernehmen können die auf dem StamarbeiterInnen – 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 StamarbeiterInnen – 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 StamarbeiterInnen – Zeitkontos nicht anwendbar.

Das Guthaben auf dem StamarbeiterInnen – Zeitkonto wird, soweit es den Betrag des 5fachen 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 PROGE) 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 PROGE) 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 Facharbeiter/In 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 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).

KrafffahrerIn B

Alle übrigen KrafffahrerInnen.

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.

KrautfahrerIn A

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

KrautfahrerIn B

Alle übrigen KrautfahrerInnen.

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 Lohn tafel.

IV. 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 Stammarbeitersonderzahlung 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 bezug habende 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 LogistikerInnen 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 LogistikerInnen 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

3.	Gärkeller:	
	Hefe und Kühlgeläger abpressen	B
	Bierlaufer	F
	Aufsicht über das Kühlschiff	F
	Tank waschen	B
	Tank imprägnieren (echt)	F
	Schlauchen	A
4	Lagerkeller:	
	Tank waschen, desinfizieren	B
	Tank imprägnieren (echt)	F
	Spunden	F
	Einschlauchen	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
	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:	
	Schmieren (in Mälzerei, Sudhaus, Gärkeller, Lagerkeller, Flaschenhalle, Faßwäscherei)	A
	Wechsel einschleifen	A
	Werkzeugausgabe	A
	Wirte und Servicedienst (näher beschreiben)	F
10.	Maschinenbetrieb:	
	Schmieren	A
	KesselwärterIn	F
	MaschinenwärterIn	F
	Kessel- oder MaschinenwärterhelferIn	A
11.	Autobetrieb:	
	ElektrokarrenfahrerIn	A
	MitfahrerIn	C
	HubstaplerfahrerIn	A
12.	Industriebahn:	
	VerschieberIn mit Prüfung	A

*) Ab 1.9.1982 erhalten MaschinenfahrerIn (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

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-KERSCHBAUM

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT PRO-GE

Bundsvorsitzender

Bundessekretär

Rainer WIMMER

Peter SCHLEINBACH

Sekretär

Franz RIGLER