

A N H A N G

zum Rahmenkollektivvertrag der Nahrungs- und Genussmittelindustrie in der
Fassung vom 1. Jänner 2010
(Stand 29.06.2018) 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 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 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 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.

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

Zu § 13 Zehrgelder, Diäten, und Übernachtungskosten und Dienstreisen:

An Stelle 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 an Stelle 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 (§ 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 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 zuviel erhaltenen Teil der Weihnachtsremuneration, entsprechend dem Rest des Berechnungszeitraumes zurückzuzahlen.

• 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 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/ihrer 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.

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

- (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 „angemessenem Ausmaß“ sind die Kosten des Aufenthaltes im Lehrlings- und Jugendwohnheim der Stadt Wien zu verstehen.
- 3 b.) Den in Wiener Brauereien beschäftigten Lehrlingen werden der Kursbeitrag und die Kosten der vorgeschriebenen Unterrichtsbehelfe ersetzt.
- 3 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	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	7,796	8,036
Haustrunkpreis je Kiste	7,80	8,04

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

2. StammarbeiterInnen-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%

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 Abgrenzungskriterium gilt der dreijährige Jahresdurchschnitt im Sinne des Punktes V, Anwendung der Lohntafeln.

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 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:

- a) Abschluss einer Betriebsvereinbarung oder – wenn kein Betriebsrat besteht – mitterls 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/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 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. 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.

KrafftfahrerIn A

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

KrafftfahrerIn B

Alle übrigen KrafftfahrerInnen.

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 Lohn tafel.

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 StamarbeiterInsonderzahlung jeweils zur Hälfte zur Anwendung kommt;

Im Falle, dass aufgrund dieses Kollektivvertrages eine Betriebsvereinbarung besteht, so kommt III. „Bestimmungen zu den Lohn tafeln“, 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 Stamarbeitersonderzahlung 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.

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 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 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

3. 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

4. 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