

Gesamtarbeitsvertrag

Lohnreglement

Schweizerischer Bierbrauerverein, Zürich

Gewerkschaft

Verkauf Handel Transport Lebensmittel (VHTL), Zürich

Inhaltsverzeichnis

Gesamtarbeitsvertrag

A. Allgemeines

[Art. 1](#) Zweck des Vertrages

[Art. 2](#) Geltungsbereich

B. Arbeitszeit

[Art. 3](#) Arbeitszeit

[Art. 4](#) Überstundenarbeit

[Art. 5](#) Arbeit an Samstagen und am Vorabend von Feiertagen

[Art. 6](#) Nacharbeit, Arbeit an Sonn- und Feiertagen

C. Löhne

[Art. 7](#) Lohnansätze

[Art. 8](#) 13. Monatslohn

[Art. 9](#) Gesetzliche Zulagen

[Art. 10](#) Lohnzuschläge

[Art. 11](#) Spesen

[Art. 12](#) Auszahlung des Lohnes

[Art. 13](#) Verbot der Lohnzession

[Art. 14](#) Wanderjahre

D. Ausfallende Arbeitszeit

[Art. 15](#) Feiertage

[Art. 16](#) 1. Mai

[Art. 17](#) Ferien

[Art. 18](#) Militärdienst

[Art. 18bis](#) Mutterschaftsurlaub

[Art. 19](#) Krankheit

[Art. 20](#) Krankenversicherung

[Art. 21](#) Unfall

[Art. 22](#) Absenzen

[Art. 23](#) Lohnnachgenuss beim Tode eines Arbeitnehmers

E. Verschiedenes

[Art. 24](#) Weiterbildung

[Art. 25](#) Haustrunk

[Art. 26](#) Schwarzarbeit

F. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

[Art. 27](#) Kündigung

[G. Betriebskommission](#)

[Art. 28](#) Zusammensetzung und Aufgaben

[H. Beziehungen zwischen den Vertragspartnern](#)

[Art. 29](#) Friedenspflicht

[Art. 30](#) Berufs- und Vertragsbeitrag

[Art. 31](#) Betriebsschliessungen

[Art. 32](#) Schiedsgericht

[I. Schlussbestimmungen](#)

[Art. 33](#) Dauer des Vertrages

[Anhang](#) Liste der beteiligten Brauereien

[Lohnreglement zum Gesamtarbeitsvertrag](#)

[Art. 1](#) Geltungsbereich

[Art. 2](#) Arbeitnehmerkategorien

[Art. 3](#) Monatslohn

[Art. 4](#) Lohnansätze

[Art. 5](#) Ausnahmen

[Art. 6](#) Anpassung an veränderte Lebenshaltungskosten

[Art. 7](#) Aenderung der Verhältnisse

[Art. 8](#) Treueprämien

[Art. 9](#) 13. Monatslohn

[Art. 10](#) Geltungsdauer

[Anhang I](#) Lohntabelle

[Anhang II](#) Liste der angeschlossenen Brauereien, Lohnklassen

[Vereinbarung über den Berufs- und Vertragsbeitrag](#)

[Reglement](#)

[für den Bildungsfonds für Arbeitnehmer der Brauereiindustrie](#)

Gesamtarbeitsvertrag

zwischen dem

Schweizerischen Bierbrauerverein, Zürich

und der

Gewerkschaft Verkauf Handel Transport Lebensmittel (VHTL), Zürich

A. Allgemeines

Art. 1 Zweck des Vertrages

Die Vertragspartner schliessen diesen Vertrag, um den Arbeitsfrieden zu erhalten, die soziale Stellung der Arbeitnehmer zu fördern und ihre Zusammenarbeit, die schon im 19. Jahrhundert begonnen hat, auch in Zukunft fortzusetzen.

Beide Partner sind daran interessiert, die Rationalisierung im Betrieb zu unterstützen, um die Produktivität zu steigern. Dies ist nötig zur Erhaltung der Konkurrenzfähigkeit der Betriebe, welche wiederum auch den einzelnen Mitarbeitern zugute kommt.

Art. 2 Geltungsbereich

Der Gesamtarbeitsvertrag gilt

- für die im Anhang zu diesem Vertrag aufgeführten Brauereien, einschliesslich ihrer Regiedepots,
- für das in den Verbandsbrauereien und den Regiedepots beschäftigte Betriebs- und Fahrpersonal, einschliesslich Teilzeitbeschäftigte mit unbefristetem Vertrag und mindestens der Hälfte der vollen Arbeitszeit.

Bestimmt der Gesamtarbeitsvertrag nichts anderes, so bezieht sich der Ausdruck "Arbeitnehmer" auf das männliche und weibliche Personal, wobei Mann und Frau Anrecht auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit haben.

B. Arbeitszeit

Art. 3 Arbeitszeit

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt

- a) für das Personal in der Produktion 41 Stunden,
- b) für das Personal in der Logistik während sechs Monaten 45 Stunden und während sechs Monaten 42 Stunden.

Auf der Grundlage eines mit der Betriebskommission abzusprechenden Reglementes kann die sich aus der wöchentlichen Normalarbeitszeit ergebende Jahresarbeitszeit ungleichmässig verteilt werden. Dabei beträgt die minimale Wochenarbeitszeit 32 Stunden, die maximale 45 Stunden, für das Fahrpersonal 46 Stunden (Überstundenarbeit vorbehalten). Die Betriebskommission kann sich von der Gewerkschaft VHTL beraten lassen.

Die Grenzziehung zwischen Produktion und Logistik ist Sache der einzelnen Betriebe.

Art. 4 Überstundenarbeit

Als Überstundenarbeit gilt die von der Betriebsleitung angeordnete Überschreitung der wöchentlichen Arbeitszeit nach Art. 3 Abs. 1.

Bei ungleichmässiger Verteilung der Arbeitszeit nach Art. 3 Abs. 2 gilt als Überstundenarbeit die von der Betriebsleitung angeordnete Überschreitung einer Arbeitszeit von 45 Stunden – für das Fahrpersonal 46 Stunden – in der Woche.

Art. 5 Arbeit an Samstagen und am Vorabend von Feiertagen

Der Samstag ist grundsätzlich frei, die Arbeitnehmer sind jedoch bereit, falls notwendig auch am Samstag zu arbeiten.

Dem Samstag gleichgestellt ist der Vorabend von Feiertagen ab 16.00 Uhr.

Art. 6 Nachtarbeit, Arbeit an Sonn- und Feiertagen

Als Nachtarbeit gilt die Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr. Im Schichtbetrieb gilt jedoch Arbeit in den Grenzen von Art. 10 des Arbeitsgesetzes gemäss Revision vom 20. März 1998 als Tagesarbeit.

Als Sonntags- bzw. Feiertagsarbeit gilt die Arbeit zwischen 00.00 Uhr und 24.00 Uhr des betreffenden Sonntags bzw. Feiertags.

C. Löhne

Art. 7 Lohnansätze

Für die Lohnansätze ist entweder das separate, zwischen SBV und VHTL vereinbarte Lohnreglement oder die Lohnregelung des Betriebes massgebend.

Art. 8 13. Monatslohn

Im Laufe des Monats Dezember wird ein 13. Monatslohn ausbezahlt. Seine Berechnung richtet sich nach dem massgebenden Lohnreglement.

Bei Eintritt und Austritt im Laufe des Jahres wird der 13. Monatslohn nach Massgabe der Anstellungsdauer berechnet. Fallen Ein- und Austritt in das gleiche Kalenderjahr, so besteht ein Anspruch auf 13. Monatslohn nur, wenn das Arbeitsverhältnis wenigstens sechs Monate gedauert hat.

Keinen Anspruch auf 13. Monatslohn hat ein Arbeitnehmer, der aus einem von ihm verschuldeten wichtigen Grund fristlos entlassen wird oder der seine Stelle fristlos verlässt.

Art. 9 Gesetzliche Zulagen

Alle Brauereien zahlen die gesetzlichen Zulagen (z.B. Kinderzulagen) nach dem entsprechenden kantonalen Recht.

Art. 10 Lohnzuschläge

Für die in Art. 4 bis 6 vorgesehenen besonderen Arbeitszeiten werden folgende, nicht zu kumulierende Lohnzuschläge bezahlt :

- a) Überstundenarbeit 25 %
Wird Überstundenarbeit durch Freizeit ausgeglichen, kann der Zuschlag von 25 % in Zeit oder in Geld gewährt werden.
- b) Nachtarbeit 30 %
zuzüglich 10 % Zeitkompensation
- c) Samstagarbeit 30 %
Kein Zuschlag ist geschuldet, wenn ausfallende Arbeitszeit an Samstagen vor- oder nachgeholt wird.
- d) Arbeit an Sonn- und Feiertagen 75 %
- e) Schichtarbeit am Tage Fr. 1.40 pro Stunde
Für Nachtschicht gilt der Zuschlag gemäss Buchstabe b.

Art. 11 Spesen

Ist auswärtige Verpflegung notwendig, so wird gemäss der Spesenordnung der Brauerei eine Spesenentschädigung bezahlt. Die Ansätze für das Mittag- und das Nachtessen betragen je Fr. 18.–.

Art. 12 Auszahlung des Lohnes

Der Lohn wird unter Beifügung einer Abrechnung jeden Monat ausbezahlt.

Der Arbeitgeber kann nach Rücksprache mit der Betriebskommission die bargeldlose Lohnzahlung anordnen.

Art. 13 Verbot der Lohnzession

Es ist den Arbeitnehmern untersagt, ihren Lohnanspruch ohne Zustimmung des Arbeitgebers an Dritte abzutreten.

Art. 14 Wanderjahre

Gelernten Arbeitnehmern, die im Einvernehmen mit ihrem bisherigen Arbeitgeber zur Weiterbildung in einem andern Betrieb arbeiten, werden diese Jahre als Dienstjahre angerechnet, wenn sie wieder in den Betrieb des früheren Arbeitgebers zurückkehren.

D. Ausfallende Arbeitszeit

Art. 15 Feiertage

Die gesetzlichen Feiertage sind durch die kantonalen Ausführungserlasse zu Art. 18 Abs. 2 des Arbeitsgesetzes bestimmt.

Wird an ortsüblichen, aber nicht gesetzlichen Feiertagen nicht gearbeitet, so kann die Brauerei anordnen, dass die ausfallende Arbeitszeit vor- oder nach- geholt werde. Ohne Kompensation dürfen höchstens zwei Halbtage pro Jahr frei gegeben werden.

Art. 16 1. Mai

Am 1. Mai wird ohne Lohnabzug nicht gearbeitet. Als Feiertag gilt der 1. Mai jedoch nur in Kantonen, wo dies gesetzlich vorgeschrieben ist.

Wer am 1. Mai ausnahmsweise arbeiten muss, hat Anspruch auf 75 % Lohnzuschlag.

Art. 17 Ferien

Vom 1. Januar 2003 an beträgt der Ferienanspruch pro Kalenderjahr

vier Wochen und zwei Tage	ab Eintritt
vier Wochen und drei Tage	ab dem Kalenderjahr, in welchem das 35. Altersjahr vollendet wird
fünf Wochen	ab dem Kalenderjahr, in welchem – das 45. Altersjahr oder – das 25. Dienstjahr vollendet wird
fünf Wochen	für Arbeitnehmer unter 20 Jahren
sechs Wochen	ab dem Kalenderjahr, in welchem das 60. Altersjahr vollendet wird.

Vom 1. Januar 2004 an erhöht sich der Ferienanspruch pro Kalenderjahr wie folgt :

vier Wochen und drei Tage	ab Eintritt
vier Wochen und vier Tage	ab dem Kalenderjahr, in welchem das 35. Altersjahr vollendet wird

Vom 1. Januar 2005 an erhöht sich der Ferienanspruch pro Kalenderjahr wie folgt :

vier Wochen und vier Tage	ab Eintritt
fünf Wochen	ab dem Kalenderjahr, in welchem das 35. Altersjahr vollendet wird

Im Eintritts- und Austrittsjahr reduziert sich der Ferienanspruch proportional zur Arbeitsdauer.

Bleibt der Arbeitnehmer in einem Kalenderjahr aus irgendwelchen Gründen (ausser wegen Ferien) insgesamt mehr als drei Monate der Arbeit fern, wird der Ferienanspruch für jeden weiteren vollen oder angebrochenen Monat um einen Zwölftel gekürzt. Bei unbezahltem Urlaub berechnet sich hingegen der Ferienanspruch sinngemäss nach Abs. 2.

Wenn der Arbeitnehmer während der Ferien erkrankt oder verunfallt und dadurch für mindestens drei Tage am Genuss der Ferien verhindert wird, kann er, sofern er unverzüglich ein ärztliches Zeugnis beibringt, die verlorenen Ferientage nachbeziehen.

In die Ferien fallende gesetzliche Feiertage zählen nicht als Ferientage. Das gleiche gilt für den 1. Mai sowie für ortsübliche Feiertage, an denen ohne Kompensation nicht gearbeitet wird.

Die Ferienwünsche der Arbeitnehmer werden jeweils mit der Brauereileitung gegenseitig abgestimmt, wobei auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht genommen werden muss.

Art. 18 Militärdienst

Während obligatorischem schweizerischem Militärdienst und militärischem Frauendienst hat der Arbeitnehmer in folgendem Rahmen Anspruch auf Entlöhnung :

	Arbeitnehmer mit Unterhaltungspflicht	Arbeitnehmer ohne Unterhaltungspflicht
Rekrutenschule/Einführungskurs	100 %	75 %
Beförderungsdienste	100 %	75 %
Wiederholungs- bzw. Ergänzungskurse	100 %	100 %
Rekrutierung und Inspektion	100 %	100 %
Zivilschutz- und Feuerwehrdienst	100 %	100 %

Tritt der Arbeitnehmer weniger als ein Jahr nach der Rekrutenschule oder einem Beförderungsdienst aus, hat er die bezogene Entschädigung, soweit sie die Leistung der Erwerbsersatzordnung übersteigt, pro rata temporis zurückzuerstatten.

Soweit die Brauerei Lohn ausrichtet, kommen die Leistungen der Erwerbsersatzordnung ihr zu. Das gleiche gilt für allfällige Lohnausfallentschädigungen bei Feuerwehrdienst.

Art. 18bis Mutterschaftsurlaub

Bei Mutterschaft haben die Arbeitnehmerinnen Anspruch auf 14 Wochen bezahlten Urlaubs, wovon mindestens 12 Wochen nach der Geburt.

Soweit die Brauerei Lohn ausrichtet, kommen allfällige Leistungen der Erwerbsersatzordnung vollständig ihr zu.

Art. 19 Krankheit

Im Falle ärztlich bescheinigter Krankheit zahlt die Brauerei dem Arbeitnehmer, sofern das Arbeitsverhältnis wenigstens zwei Monate gedauert hat, während zwölf Monaten 80 % des Lohnes.

Hat der Arbeitnehmer während der in Abs. 1 vorgesehenen maximalen Dauer Krankenlohn bezogen, so kann er weitere Leistungen erst wieder beanspruchen, wenn er während drei Monaten voll gearbeitet hat.

Wiederholte Krankheitsfälle, zwischen welchen weniger als ein Monat liegt, gelten als einheitliche Krankheitsperiode.

Einrichtungen auf Betriebsebene, an deren Finanzierung und Verwaltung sich die Arbeitnehmer beteiligen, sorgen für die Zahlung des durch Abs. 1 nicht gedeckten Teils des Nettolohnes während 720 Tagen, wobei der Leistungsbeginn um bis zu zwei Monate, gerechnet ab erstem Krankheitstag, aufgeschoben werden kann.

Art. 20 Krankenversicherung

Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, sich für die Heilungskosten (Arzt, Arznei, Spital) bei einer anerkannten Krankenkasse zu versichern und der Brauerei darüber jeden verlangten Ausweis vorzulegen.

Übersicherung des Verdienstausfalles ist unzulässig ; die Brauerei kürzt ihre Leistungen gemäss Art. 19 um den Betrag einer allfälligen Übersicherung.

Art. 21 Unfall

Gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen sind die Arbeitnehmer bei der SUVA versichert. Für die Karenztage entrichtet die Brauerei 80 % des Lohnes.

Die Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung wird den Arbeitnehmern auferlegt.

Die in Art. 19 Abs. 4 erwähnten betriebsweisen Einrichtungen sollen auch bei Unfall eine zusätzliche Deckung bieten.

Art. 22 Absenzen

Wird der Arbeitnehmer durch familiäre Ereignisse usw. in Anspruch genommen, erhält er auf Gesuch hin in folgendem Rahmen bezahlten Urlaub :

bei eigener Hochzeit	3 Tage
bei Niederkunft der Ehefrau	2 Tage
bei Wohnungswechsel eines Arbeitnehmers mit eigenem Haushalt	1 Tag
bei Hochzeit eines Kindes	1 Tag
bei Todesfall von Eltern, Gatten, Kindern	3 Tage
bei Todesfall von Schwiegereltern, Grosseltern, sofern sie im gleichen Haushalt leben	2 Tage
bei Todesfall von Schwiegereltern, Pflegeeltern, Grosseltern, Geschwistern, Enkelkindern, Schwager und Schwägerin	1 Tag
bei Rekrutierung, Inspektion und Entlassung aus der Wehrpflicht	1 Tag

Bei Ausübung öffentlicher Aemter richtet sich der Lohnanspruch nach Artikel 324a des Obligationenrechts.

Der Lohnanspruch fällt dahin, wenn der Urlaub ohne Bewilligung angetreten wird.

Art. 23 Lohnnachgenuss beim Tode eines Arbeitnehmers

Stirbt ein Arbeitnehmer, so wird den von ihm unterhaltenen Familienangehörigen der volle Lohn für den laufenden und den nächstfolgenden Monat, bei Arbeitnehmern mit mehr als fünf Dienstjahren für den laufenden und die zwei nächstfolgenden Monate ausbezahlt.

E. Verschiedenes

Art. 24 Weiterbildung

Für die Teilnahme an Weiterbildungskursen, deren Sinn und Zweckmässigkeit vom Arbeitgeber anerkannt werden, erhalten Vertrauensleute der Gewerkschaft VHTL und Mitglieder der Betriebskommissionen im Rahmen von Abs. 2 bezahlten Bildungsurlaub von höchstens fünf Arbeitstagen jährlich.

Die Gesamtzahl der jährlichen Urlaubstage bestimmt sich für jede Brauerei (inklusive Depots) nach folgender Tabelle :

Zahl der Arbeitnehmer, die dem GAV unterstehen	Anzahl Urlaubstage
1 bis 50	7
51 bis 100	12
101 bis 175	20
176 bis 250	25
251 und mehr	30

Art. 25 Haustrunk

Der Arbeitnehmer ist berechtigt, im Rahmen der Hausordnung der Brauerei verbilligte Getränke zu beziehen.

Art. 26 Schwarzarbeit

Es ist dem Arbeitnehmer untersagt, während der Freizeit Arbeit für Dritte auszuführen, die seine Gesundheit und Arbeitskraft schwächen oder den Geschäftsinteressen des Arbeitgebers zuwiderlaufen.

F. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 27 Kündigung

Die ersten zwei Monate nach Antritt der Stelle gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseits mit einer Frist von sieben Tagen auf das Ende einer Woche gekündigt werden.

Nach Ablauf der Probezeit kann unter Einhaltung der Kündigungsfrist auf das Ende eines Monats gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt

im ersten Dienstjahr	einen Monat,
vom zweiten bis zum neunten Dienstjahr	zwei Monate,
vom zehnten Dienstjahr an	drei Monate.

Die Kündigung muss schriftlich sein und spätestens am letzten Tage vor Beginn der Frist beim Empfänger eintreffen.

G. Betriebskommission

Art. 28 Zusammensetzung und Aufgaben

Alle in einer Brauerei beschäftigten, dem Gesamtarbeitsvertrag unterstehenden Arbeitnehmer wählen aus ihrer Mitte eine Betriebskommission, in der alle Arbeitnehmerkategorien vertreten sein müssen.

Aufgabe der Kommission ist es, allfällige Wünsche und Beschwerden der Arbeitnehmer der Brauereileitung vorzutragen und bei drohenden Konflikten zu versuchen, eine Verständigung herbeizuführen. Sie nimmt auch die gesetzlichen Mitwirkungsrechte wahr.

Die Mitglieder der Betriebskommission dürfen wegen ordnungsgemässer Ausübung ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden.

H. Beziehungen zwischen den Vertragspartnern

Art. 29 Friedenspflicht

Die Vertragspartner unterstellen sich der absoluten Friedenspflicht. Sie verzichten ausdrücklich auf die

Anwendung von Kampfmitteln wie Streik, Aussperrung und Boykott und unterlassen jede Pressepolemik, die geeignet wäre, Konflikte heraufzubeschwören oder zu verschärfen. Sie sorgen dafür, dass auch ihre Mitglieder die Friedenspflicht einhalten und werden dazu nötigenfalls die statutarischen und gesetzlichen Mittel einsetzen.

Die Vertragsparteien verpflichten sich, auftretende Differenzen zwischen ihren Mitgliedern auf dem Verhandlungswege zu schlichten.

Art. 30 Berufs- und Vertragsbeitrag

Die Brauereien ziehen den Arbeitnehmern monatlich einen Berufs- und Vertragsbeitrag ab, der für die Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmer und zur Deckung der Kosten des Gesamtarbeitsvertrages und seiner Durchführung verwendet wird. Eine separate Vereinbarung regelt die Einzelheiten.

Art. 31 Betriebsschliessungen

Für den Fall gänzlicher oder teilweiser Betriebsschliessungen aus Gründen des wirtschaftlichen oder technischen Strukturwandels, welche die Entlassung aller oder einer grösseren Zahl von Arbeitnehmern zur Folge haben, besteht zwischen den Vertragspartnern eine separate Vereinbarung vom 1. Januar 1993.

Art. 32 Schiedsgericht

Die Vertragsparteien unterwerfen sich für die Erledigung allfälliger Streitigkeiten aus diesem Vertrag einem Schiedsgericht, welches endgültig entscheidet. Das Schiedsgericht besteht aus dem Obmann und je zwei von den Parteien ernannten Schiedsrichtern.

Der Obmann wird von den Parteischiedsrichtern gewählt, wobei Einstimmigkeit erforderlich ist. Kommt keine Wahl zustande, so wird der Obmann vom Präsidenten des Schweizerischen Bundesgerichts bezeichnet.

Der Obmann kann ein mündliches Vermittlungsverfahren durchführen. Im übrigen gilt für das Verfahren die Zivilprozessordnung am Sitze des Obmannes.

I. Schlussbestimmungen

Art. 33 Dauer des Vertrages

Dieser Vertrag tritt am 1. Januar 2003 in Kraft und dauert bis zum 31. Dezember 2005.

Wird er nicht wenigstens vier Monate vor seinem Ablauf gekündigt, so erneuert er sich jeweils um ein weiteres Jahr.

Gleichzeitig mit einer allfälligen Kündigung sind die Anträge für eine Erneuerung des Vertrages bekanntzugeben.

Zürich, den 1. Januar 2003

Schweizerischer Bierbrauerverein

sig. H. Sonderegger

sig. K. Studerus

Gewerkschaft

Verkauf Handel Transport Lebensmittel

sig. M. Meyer

sig. M. Guggisberg

Anhang Liste der beteiligten Brauereien

Heineken Switzerland AG, Chur
Albert Egger AG, Bierbrauerei, Worb
Brauerei Eichhof, Luzern
Brauerei Falken AG, Schaffhausen
Brauerei H. Müller AG, Baden
Rugenbräu AG, Interlaken

Lohnreglement zum Gesamtarbeitsvertrag

vereinbart zwischen dem
Schweizerischen Bierbrauerverein, Zürich
und der
Gewerkschaft Verkauf Handel Transport Lebensmittel (VHTL), Zürich

Art. 1 Geltungsbereich

Dieses Lohnreglement gilt

- für die im Anhang II aufgeführten Brauereien, einschliesslich ihrer Regiedepots,
- für die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstehenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Brauereien, die zu einer betriebseigenen Lohnregelung übergehen, was auf den Beginn eines Kalenderjahres möglich ist, scheiden aus dem Geltungsbereich dieses Reglementes aus.

Art. 2 Arbeitnehmerkategorien

Es bestehen folgende Arbeitnehmerkategorien :

- Kat. A : Arbeitnehmer mit bestandener Berufslehre, die auf ihrem Beruf arbeiten.
- Kat. A' : Arbeitnehmer, die, ohne über die entsprechende Berufslehre zu verfügen, die Arbeit eines Gelernten ausführen oder die an verantwortungsvollen Arbeitsplätzen eingesetzt sind.
- Kat. B : Arbeitnehmer ohne entsprechende Berufslehre, in der Produktion.
- Kat. C : Chauffeure und Fuhrleute (gelernte Chauffeure und Chauffeur-Mechaniker fallen jedoch unter Kat. A).
- Kat. D : Arbeitnehmer in der Logistik, soweit sie nicht unter Kat. C oder A fallen.

Art. 3 Monatslohn

Für die Arbeitnehmer aller Kategorien werden Monatslöhne bezahlt.

Der Monatslohn (Lohn gemäss Lohntabelle und allfällige Zulage nach Art. 4 Abs. 3) dividiert durch den aus der Lohntabelle ersichtlichen Divisor, aufgerundet auf den nächsten Rappen, ergibt den Stundenlohn, welcher der Berechnung der Zulagen für Überstunden-, Nacht- und Sonntagsarbeit etc. sowie der Abzüge zugrunde zu legen ist.

Art. 4 Lohnansätze

Für die Lohnansätze wird auf den Anhang 1 zu diesem Reglement verwiesen.

Es bestehen drei Lohnklassen. Die Einteilung der Brauereien in die Lohnklassen ist im Anhang II geregelt. Die Einteilung der Regiedepots erfolgt durch die betreffenden Brauereien nach Rücksprache mit den vertragschliessenden Verbänden.

In Einzelfällen können die Brauereien bei besonderer Funktion oder Leistung oder aus anderen Gründen die in der Lohntabelle enthaltenen Ansätze um bis zu 20 % erhöhen. Art. 357 Abs. 2 des Obligationenrechts bleibt vorbehalten.

Den Brauereien, welche die Möglichkeit der Arbeitszeitverschiebungen benützen (Art. 3 Abs. 2 des Gesamtarbeitsvertrages) bleibt es überlassen, proportional dazu auch die Tabellenlöhne zu variieren.

Art. 5 Ausnahmen

Die Festsetzung des Lohnes für Arbeitnehmer mit verminderter Arbeitsfähigkeit, für weniger als neunzehnjährige Arbeitnehmer der Kategorien B und D sowie für Teilzeitarbeitnehmer bleibt der freien Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer überlassen.

Für Arbeitnehmerinnen mit abgeschlossener Berufslehre, die auf ihrem Beruf arbeiten, gilt der Lohn für Kategorie A ; im übrigen werden die Löhne der Arbeitnehmerinnen nach Massgabe des Grundsatzes

vereinbart, dass gleiche oder gleichwertige Arbeit auf gleichen Lohn Anspruch gibt.

Art. 6 Anpassung an veränderte Lebenshaltungskosten

Alljährlich auf den 1. Januar verhandeln die Vertragspartner über eine Anpassung der Tabellenlöhne an die durch die Jahreststeuerung vom September ausgewiesene Veränderung der Lebenshaltungskosten.

Art. 7 Aenderung der Verhältnisse

Die Vertragspartner verpflichten sich, bei wesentlicher Aenderung der wirtschaftlichen Verhältnisse miteinander Verhandlungen über die Löhne aufzunehmen.

Art. 8 Treueprämien

Mit Eintritt ins 10. Dienstjahr haben die Arbeitnehmer Anspruch auf folgende monatliche Treueprämien :

ab 10. Dienstjahr Fr. 90.–	ab 25. Dienstjahr Fr. 180.–
ab 15. Dienstjahr Fr. 120.–	ab 30. Dienstjahr Fr. 210.–
ab 20. Dienstjahr Fr. 150.–	

Art. 9 13. Monatslohn

Der nach Art. 8 des Gesamtarbeitsvertrages zur Auszahlung gelangende 13. Monatslohn besteht aus dem Lohn gemäss Lohntabelle und der allfälligen Zulage nach Art. 4 Abs. 3.

Art. 10 Geltungsdauer

Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2003 in Kraft und dauert bis zum 31. Dezember 2005.

Wird es nicht wenigstens vier Monate vor seinem Ablauf gekündigt, so erneuert es sich jeweils um ein weiteres Jahr. Die Kündigung des Gesamtarbeitsvertrages zieht die Kündigung dieses Reglementes nach sich.

Gleichzeitig mit einer allfälligen Kündigung sind die Anträge für eine Erneuerung des Reglementes bekanntzugeben.

Zürich, den 1. Januar 2003

Schweizerischer Bierbrauerverein

sig. H. Sonderegger

sig. K. Studerus

Gewerkschaft

Verkauf Handel Transport Lebensmittel

sig. M. Meyer

sig. M. Guggisberg

Anhang I Lohntabelle

gültig ab 1.1.2008

Kategorie		A	A'	B	C	D
	Jahr :	Fr.	Fr.	Fr.	Fr.	Fr.
Klasse 1	1	4 359	4 111	3 849	4 308	3901
	2	4 422	4 174	3 912	4 371	3964
	3	4 484	4 236	3 974	4 433	4026
	4	4 547	4 299	4 037	4 496	4089
	5	4 609	4 361	4 099	4 558	4151
	6	4 672	4 424	4 162	4 621	4214
	7	4 734	4 486	4 224	4 683	4276

	8	4 797	4 549	4 287	4 746	4339
Klasse 2	1	4 287	4 039	3 777	4 236	3829
	2	4 350	4 102	3 840	4 299	3892
	3	4 412	4 164	3 902	4 361	3954
	4	4 475	4 267	3 965	4 424	4017
	5	4 537	4 289	4 027	4 486	4079
	6	4 600	4 352	4 090	4 549	4142
	7	4 662	4 414	4 152	4 611	4204
	8	4 725	4 477	4 215	4 674	4267
Klasse 3	1	4 152	3 904	3 642	4 101	3694
	2	4 215	3 967	3 705	4 164	3757
	3	4 277	4 029	3 767	4 226	3819
	4	4 340	4 092	3 830	4 289	3882
	5	4 402	4 154	3 892	4 351	3944
	6	4 465	4 217	3 955	4 414	4007
	7	4 527	4 279	4 017	4 476	4069
	8	4 590	4 342	4 080	4 539	4132

Alle Klassen zahlen für die Kat. C und D sowie für gelernte Chauffeure und Chauffeur-Mechaniker in Kat. A während der sechs Monate mit verlängerter Arbeitszeit einen Zuschlag von Fr. 80.– pro Monat.

Divisor nach Art. 3 Abs. 2 : 177.6

Löhne der LMT-/Brauerlehrlinge :

1. Jahr Fr. 800.– ; 2. Jahr Fr. 900.– ; 3. Jahr Fr. 1 200.–

Anhang II Liste der angeschlossenen Brauereien, Lohnklassen

Klasse 1
 Albert Egger AG, Bierbrauerei, Worb
 Brauerei Falken AG, Schaffhausen
 Brauerei H. Müller AG, Baden
 Brauerei Schützengarten AG, St. Gallen

Vereinbarung über den Berufs- und Vertragsbeitrag zwischen dem Schweizerischen Bierbrauerverein, Zürich und der Gewerkschaft Verkauf Handel Transport Lebensmittel (VHTL), Zürich

In Ausführung von Art. 30 des Gesamtarbeitsvertrages vom 1. Januar 2003 wird folgende Vereinbarung abgeschlossen :

- Die dem SBV angeschlossenen Brauereien ziehen ihren Arbeitnehmern, auf die der Gesamtarbeitsvertrag angewendet wird, monatlich einen Berufs- und Vertragsbeitrag von Fr. 20.– ab und überweisen die Beiträge gesamthaft bis zum 10. Tag des folgenden Monats an den SBV. Teilzeitarbeitnehmer bezahlen die Hälfte. Nicht abgezogen wird der Beitrag von den weniger als

neunzehnjährigen ungelerten und von den bloss vorübergehend aushilfsweise beschäftigten Arbeitnehmern.

2. Der SBV verwendet die ihm überwiesenen Berufs- und Vertragsbeiträge wie folgt :
 - a) Die Beiträge der Mitglieder der Gewerkschaft VHTL werden der VHTL überwiesen. Massgebend ist der Mitgliederbestand der VHTL zu Beginn jedes Kalenderjahres. Die VHTL stellt dem VSB jeweils bis zum 20. Januar eine Mitgliederliste zur Verfügung.
 - b) Andern Arbeitnehmerorganisationen können die Beiträge ihrer Mitglieder auf Gesuch hin ebenfalls ganz oder teilweise überwiesen werden. Über die Gesuche entscheidet die in Ziff. 3 erwähnte Kommission.
 - c) Der nach Rückerstattung der Beiträge gemäss Buchstaben a) und b) verbleibende Restbetrag geht, nach Abzug eines Verwaltungskostenbeitrages von Fr. 800.– monatlich,
 - zu 70 % an die VHTL zur teilweisen Deckung der Kosten des Gesamtarbeitsvertrages und
 - zu 30 % an den Bildungsfonds für Arbeitnehmer der Brauereiindustrie.
3. Eine aus Vertretern des SBV und der VHTL paritätisch zusammengesetzte Kommission von vier Mitgliedern überwacht die Durchführung dieser Vereinbarung.
4. Für die Erledigung allfälliger Streitigkeiten aus dieser Vereinbarung unterwerfen sich die Parteien dem in Art. 32 des Gesamtarbeitsvertrages vorgesehenen Schiedsgericht.
5. Diese Vereinbarung tritt am 1. Januar 2003 in Kraft und gilt so lange wie der zwischen den Parteien abgeschlossene Gesamtarbeitsvertrag.

Zürich, den 1. Januar 2003

Schweizerischer Bierbrauerverein

sig. H. Sonderegger

sig. K. Studerus

Gewerkschaft

Verkauf Handel Transport Lebensmittel

sig. M. Meyer

sig. M. Guggisberg

Reglement

für den

Bildungsfonds für Arbeitnehmer der Brauereiindustrie

Der **Schweizerischer Bierbrauerverein**, Zürich

und die

Gewerkschaft Verkauf Handel Transport Lebensmittel (VHTL), Zürich

erlassen für den in Ziff. 2 Buchstabe c) der Vereinbarung betreffend Berufs- und Vertragsbeitrag vorgesehenen Bildungsfonds für Arbeitnehmer der Brauereiindustrie folgendes Reglement :

1. Der Fonds bezweckt die Gewährung von Beiträgen jeglicher Art im Interesse der beruflichen Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmer, die dem zwischen dem SBV und der VHTL abgeschlossenen Gesamtarbeitsvertrag unterstehen, sowie für gewerkschaftlich organisierte Schulungskurse. Der Fonds kann ferner die Druckkosten für den Gesamtarbeitsvertrag übernehmen.
2. Die Verfügung über die Mittel des Fonds steht im Rahmen des Zweckes ausschliesslich einer paritätischen Kommission von vier Mitgliedern zu, die mit der in Ziff. 3 der Vereinbarung über den Berufsund Vertragsbeitrag vorgesehenen Überwachungskommission identisch sein kann.

Die Kommission konstituiert sich selbst ; der Präsident verfügt nicht über den Stichtscheid.

Über ihre Beschlüsse führt die Kommission ein Protokoll.

Die Kommission ist ermächtigt, einzelne ihrer Befugnisse an paritätisch zu bestellende Ausschüsse zu übertragen.

3. Die Buchhaltung und die übrigen mit der Verwaltung des Fonds zusammenhängenden administrativen Arbeiten werden vom SBV besorgt. Die Verwaltungskosten sind aufgrund von Ziff. 2 Buchstabe c) der Vereinbarung über den Berufs- und Vertragsbeitrag abgegolten.

Das Geschäftsjahr läuft vom 1. Februar bis 31. Januar.

4. Sollte während mehr als zwei Jahren zwischen dem SBV und der VHTL kein Gesamtarbeitsvertrag bestehen, kann jeder dieser Verbände die Auflösung des Fonds verlangen.

Im Falle einer Auflösung führt die paritätische Kommission die Liquidation durch. Das vorhandene Vermögen ist zu den in Ziff. 1 genannten Zwecken zu verwenden. Es darf auf keinen Fall an die beteiligten Verbände oder deren Mitglieder verteilt werden.

Zürich, den 1. Januar 2003