

GAV 2012

Gesamtarbeitsvertrag

zwischen dem

Schweizer Brauerei-Verband, Zürich

und der

Gewerkschaft Unia, Bern

A. Allgemeines

Art. 1 Zweck des Vertrages

Die Vertragsparteien bezwecken durch diesen Gesamtarbeitsvertrag gerechte, den sozialen Bedürfnissen der Arbeitnehmenden einerseits und der Lage der Arbeitgebenden andererseits Rechnung tragende Arbeitsbedingungen festzulegen.

Die Vertragsparteien unterstützen sich gegenseitig zur Wahrung der Interessen der angeschlossenen Brauereien auf wirtschaftlichem und sozialem Gebiet.

Art. 2 Geltungsbereich

Der Gesamtarbeitsvertrag gilt

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

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

Für Lernende gelten die normativen Bestimmungen des GAV sinngemäss; die Lernenden sind der Vereinbarung unterstellt.

Art. 3 Datenschutz

Persönliche Daten der Arbeitnehmenden werden nur im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis / Anstellungsverhältnis verwendet. Sie werden vom Arbeitgebenden vertraulich behandelt und nicht an Dritte weitergegeben.

Jede Arbeitnehmerin, jeder Arbeitnehmer hat das Recht, während der Zeit ihrer/seiner Anstellung in die über sie/ihn angelegten Daten Einsicht zu nehmen.

Fehlerhafte Daten sind zu berichtigen.

Art. 4 Pflichten der Arbeitnehmenden und der Arbeitgebenden

Sorgfalts- und Treuepflicht

Die einzelnen Arbeitnehmenden sind verpflichtet, die ihnen übertragenen Arbeiten nach bestem Wissen und Gewissen auszuführen und dem Material, den Werkzeugen und Einrichtungen Sorgfalt zu schenken. Sie haben den Arbeitgebenden in der Durchführung der Vorschriften über Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung zu unterstützen. Sie haben insbesondere die Gesundheits- und Sicherheitseinrichtungen richtig anzuwenden und dürfen sie ohne Erlaubnis des Arbeitgebenden weder entfernen noch ändern.

Sie haben die berechtigten Interessen der Arbeitgeberseite getreulich zu wahren und alles zu unterlassen, was der Arbeit oder dem Arbeitsfrieden abträglich sein kann.

Schweigepflicht

Die Arbeitnehmenden sind zu strenger Verschwiegenheit über geschäftliche Angelegenheiten der Arbeitgeberseite verpflichtet.

Erfindungen/Urheberrechte

Erfindungen, Entwicklungen und Verbesserungen, die Arbeitnehmende in Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeiten und in Erfüllung ihrer vertraglichen Verpflichtungen machen oder an deren Hervorbringung sie mitwirken, gehören unabhängig von der Schutzfähigkeit dem Arbeitgebenden.

Erfindungen etc., die die Arbeitnehmenden in Ausübung ihrer Tätigkeit, jedoch nicht in Erfüllung ihrer vertraglichen Verpflichtungen machen, kann der Arbeitgebende erwerben. Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, der Arbeitgeberseite von der Erfindung sofort schriftlich Meldung zu machen und alle Auskünfte zu erteilen, die für diese erforderlich sind, um zu entscheiden, ob sie die Erfindung erwerben will. Für die Entschädigung gelten die Bestimmungen von Art. 332 Abs. 4 OR.

Verfassungsmässige und gesetzliche Bestimmungen / Informationen

Die Arbeitgeberseite ist verpflichtet, den verfassungsmässigen und gesetzlichen Bestimmungen, die das Arbeitsverhältnis betreffen, in ihrem Betrieb nachzuleben. Sie sorgt ausserdem für eine rechtzeitige Information der Arbeitnehmenden über Belange, die diese direkt betreffen.

Persönlichkeitsschutz

Die Arbeitgeberseite schützt die persönliche Integrität der Arbeitnehmenden. Sie sorgt für ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens, das Missbräuche, Übergriffe und sexuelle Belästigungen verhindert.

B. Arbeitszeit

Art. 5 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 Reglements 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 (Überzeitarbeit vorbehalten).

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

Art. 6 Überstundenarbeit

Als Überstundenarbeit gilt die von der Betriebsleitung angeordnete Überschreitung der wöchentlichen Arbeitszeit nach Art. 5 Abs. 1.

Bei unregelmässiger Verteilung der Arbeitszeit nach Art. 5 Abs. 2 gilt als Überstundenarbeit die Überschreitung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit (45 Stunden, resp. 46 Stunden für das Fahrpersonal, in der Woche).

Art. 7 Nachtarbeit, Arbeit an Sonn- und Feiertagen

Als Nachtarbeit gilt die Arbeit zwischen 23.00 Uhr und 06.00 Uhr, resp. der vom SECO bewilligte Nachtzeitraum.

Als Sonntags- bzw. Feiertagsarbeit gilt die Arbeit zwischen 00.00 Uhr und 24.00 Uhr des betreffenden Sonntags bzw. Feiertags, resp. der vom SECO bewilligte Sonntagszeitraum.

C. Löhne

Art. 8 Lohnansätze und Mindestlohn

Für die Lohnregelung gelten die Lohnreglemente der einzelnen, dem GAV angeschlossenen Brauereien.

Der Mindestlohn für Arbeitnehmende über 20 Jahre (zu 100 Prozent arbeitsfähig und mit Vollzeitpensum) beträgt pro Monat brutto Fr. 3'900.-.

Der SBV und die Unia führen ab einer Jahreststeuerung gemäss Landesindex der Konsumentenpreise von mindestens 1,0 Prozent (Basis September) Verhandlungen über die Anpassung des Mindestlohnes.

Art. 9 13. Monatslohn

Im November oder Dezember wird ein 13. Monatslohn ausbezahlt. Seine Berechnung richtet sich nach dem massgebenden Lohnreglement.

Im Eintritts- und Austrittsjahr reduziert sich der 13. Monatslohn proportional zur Arbeitsdauer (pro rata temporis). Ein Anspruch auf 13. Monatslohn besteht nur nach erfolgreichem Bestehen der Probezeit.

Keinen Anspruch auf 13. Monatslohn haben Arbeitnehmende, die aus einem von ihnen verschuldeten wichtigen Grund fristlos entlassen werden oder die ihre Stelle fristlos verlassen.

Art. 10 Lohnzuschläge

Die Arbeitnehmenden haben Anrecht auf einen Lohnzuschlag

- a) von 25% für Überstunden-/Überzeitarbeit
- b) von 30% zuzüglich 10% Zeitkompensation für regelmässige Nachtarbeit (gemäss Arbeitsgesetz)
- c) von 30% bei Nachtarbeit
- d) von 30% für Samstagsarbeit
- e) von 75% für Arbeit an Sonn- und Feiertagen
- f) von Fr. 2.10 pro Stunde für Schichtarbeit am Tage von 06.00 Uhr bis 23.00 Uhr respektive vom SECO bewilligt

Die Überzeit ist grundsätzlich zu kompensieren, in Ausnahmefällen kann die Überzeit auch ausbezahlt werden. Die Zuschläge können sowohl als Zeit gutgeschrieben oder ausbezahlt werden.

Die Berechnung der Zuschläge erfolgt auf der Grundlage des vereinbarten Monatslohnes. Die Zuschläge können nicht kumuliert werden.

Bei dauernder Schicht erarbeiten die Geschäftsleitung und die Betriebskommission ein Reglement.

Art. 11 Spesen

Spesen werden im entsprechenden Lohnreglement geregelt.

Art. 12 Auszahlung des Lohnes

Die Lohnauszahlung erfolgt in der Regel valuta 25. des Monats.

D. Ausfallende Arbeitszeit

Art. 13 Feiertage

Die gesetzlichen Feiertage sind durch die kantonalen Ausführungserlasse des Arbeitsgesetzes bestimmt.

Wird an ortsüblichen, aber nicht gesetzlichen Feiertagen nicht gearbeitet, so kann die Arbeitgeberseite anordnen, dass die ausfallende Arbeitszeit vor- oder nachgeholt wird.

Art. 14 1. Mai

Der 1. Mai ist ein bezahlter freier Tag. Wer an einem 1. Mai in einem Kanton, in welchem der 1. Mai kein Feiertag ist, ausnahmsweise arbeiten muss, hat Anspruch auf eine entsprechende Zeitkompensation ohne jegliche Zuschläge.

Art. 15 Ferien

Der Ferienanspruch pro Kalenderjahr beträgt:

25 Tage

30 Tage ab dem Kalenderjahr, in welchem das 60. Altersjahr vollendet wird.

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

Bleibt die Arbeitnehmerin, 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.

Unter Vorbehalt der betrieblichen Bedürfnisse besteht grundsätzlich die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub zu beziehen. Während unbezahltem Urlaub entsteht kein Ferienanspruch.

Erkrankt oder verunfallt eine Arbeitnehmerin, ein Arbeitnehmer während ihrer/seiner Ferien, so gelten die ärztlich bescheinigten Tage unverschuldeter gänzlicher Arbeitsunfähigkeit nicht als Ferientage, soweit die Arbeitsunfähigkeit den Erholungszweck der Ferien verunmöglicht. Die Arbeitnehmerin, der Arbeitnehmer hat die Arbeitgeberseite sofort zu informieren.

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

Für den Zeitpunkt des Ferienbezugs sind in erster Linie die betrieblichen Bedürfnisse massgebend. Wünsche der Arbeitnehmerin, des Arbeitnehmers, namentlich auch solche familiärer Art, werden soweit als möglich berücksichtigt.

Art. 16 Lohnzahlung bei schweizerischem Militärdienst, Zivilschutz- und Feuerwehrdienst, Rotkreuzdienst und bei Einsätzen des schweizerischen Korps für humanitäre Hilfe

Für schweizerischen Militärdienst, Zivilschutz, Rotkreuzdienst und Einsätze des schweizerischen Korps für humanitäre Hilfe gelten die Bestimmungen der Erwerbsersatzordnung.

Während den Wiederholungskursen und anderen obligatorischen Dienstleistungen (z. B. kantonale Feuerwehrkurse/ Ernstfalleinsätze) haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf 100% des Lohnes.

Während der Rekrutenschule und den Beförderungsdiensten (Unteroffiziers-, Feldweibel-, Fouriers-, Offiziersschule, Führungs-, Generalstabslehrgänge und technische Lehrgänge, einschliesslich Abverdienen) haben die Arbeitnehmenden ohne Unterstützungspflicht Anspruch auf 75% des Lohnes, Arbeitnehmende mit Unterstützungspflicht auf 100%.

Für die Absolvierung von Beförderungsdiensten sowie von Kursen zur Erlangung eines höheren Grades (Militär, Zivilschutz) sowie für die Teilnahme an nicht obligatorischen Militär- oder Zivilschutzdienstleistungen, welche nicht an die Gesamtdienstzeit angerechnet werden, ist vorgängig die Genehmigung des Arbeitgebenden einzuholen.

In den in Abs. 2 und 3 genannten Fällen fallen Leistungen der Erwerbsersatzordnung dem Arbeitgebenden zu.

Löst die Arbeitnehmerin, der Arbeitnehmer innert 12 Monaten nach Absolvierung der Dienste gemäss Abs. 3 das Arbeitsverhältnis auf, so ist sie/er verpflichtet, den Betrag pro rata temporis zurückzuerstatten, den der Arbeitgebende über die in Art. 324a OR vorgesehenen Leistungen hin-

aus für sie/ihn aufgewendet hat. Der Arbeitgebende kann den geschuldeten Betrag vom Lohn abziehen.

Art. 17 Mutterschaftsurlaub

Arbeitnehmerinnen haben nach der Niederkunft Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen (98 Tage), der an einem Stück zu nehmen ist.

Während des Mutterschaftsurlaubes hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf 100 % des Lohnes in Form von Taggeldern.

Art. 18 Krankheit

Im Falle ärztlich bescheinigter Krankheit zahlt der Arbeitgebende der Arbeitnehmerin, dem Arbeitnehmer, sofern das Arbeitsverhältnis wenigstens drei Monate gedauert hat, während zwölf Monaten 80 % des Lohnes.

Hat die Arbeitnehmerin, der Arbeitnehmer während der in Abs. 1 vorgesehenen maximalen Dauer Krankenlohn bezogen, so kann sie/er weitere Leistungen erst wieder beanspruchen, wenn sie/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 Arbeitnehmenden 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. Bei Entscheiden über Leistungen der Einrichtungen auf Betriebsebene kommt der Betriebskommission ein Mitspracherecht zu.

Die Lohnfortzahlung endet bei einer allfälligen Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Art. 19 Krankenversicherung

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

Treten an Stelle des Lohnes Lohnersatzleistungen, darf die Auszahlung bei Arbeitsverhinderung nicht grösser sein, als die Auszahlung bei Arbeitsleistung wäre. Dabei werden die bei Arbeitsleistung und Arbeitsverhinderung unterschiedlichen Abzüge berücksichtigt, besonders bei Arbeitsverhinderung entfallende Sozialversicherungsbeiträge.

Art. 20 Unfall

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

Die Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung wird den Arbeitnehmenden auferlegt.

Die in Art. 18 Abs. 3 erwähnten betriebsweisen Einrichtungen sollen auch bei Unfall eine zusätzliche Deckung bieten. Bei Entscheiden über Leistungen der Einrichtungen auf Betriebsebene kommt der Betriebskommission ein Mitspracherecht zu.

Art. 21 Absenzen

Werden Arbeitnehmende durch familiäre Ereignisse usw. in Anspruch genommen, erhalten sie auf Gesuch hin in folgendem Rahmen bezahlten Urlaub:

bei eigener Hochzeit	3 Tage
bei Geburt eigener Kinder	3 Tage
bei der Adoption	3 Tage
bei Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt	1 Tag

bei Hochzeit eines Kindes	1 Tag
bei Todesfall von Eltern, Gatten, eingetragendem Partner, Kindern	3 Tage
bei Todesfall von Schwiegereltern, Pflegeeltern, Grosseltern, Geschwistern, Enkelkindern, Schwager und Schwägerin	1 Tag
bei Rekrutierung	max. 3 Tage
bei Inspektion und Entlassung aus der Wehrpflicht	1 Tag
Arbeitnehmende mit Familienpflichten gemäss Art. 36 ArG	max. 3 Tage
Bei Ausübung öffentlicher Ämter richtet sich der Lohnanspruch nach Artikel 324a des Obligationenrechts.	

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

Art. 22 Lohnnachgenuss

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

E. Verschiedenes

Art. 23 Weiterbildung

Für die Teilnahme an Weiterbildungskursen, deren Sinn und Zweckmässigkeit von der Arbeitgeberseite anerkannt werden, erhalten Vertrauensleute der Gewerkschaft Unia 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 Arbeitnehmenden, 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

Die Mitglieder der am Gesamtarbeitsvertrag beteiligten Gewerkschaft können zur Ausübung gewerkschaftlicher Funktionen, die einen Zusammenhang mit den Brauereien haben, unbezahlten Urlaub im Umfang von max. 2 Arbeitstagen unter Berücksichtigung der Bedürfnisse des Betriebes beanspruchen. Der entsprechende Lohnausfall kann durch den Bildungsfonds für Arbeitnehmende der Brauereiindustrie gedeckt werden.

Art. 24 Haustrunk

Die Arbeitnehmenden sind berechtigt, im Rahmen der Hausordnung der Brauerei verbilligte Getränke zu beziehen.

Art. 25 Nebenbeschäftigung

Die Arbeitnehmerin, der Arbeitnehmer hat ihre/seine volle Arbeitskraft dem Arbeitgebenden zu widmen. Ohne schriftliche Zustimmung (bei einem Beschäftigungsgrad von 70% und mehr) oder ohne schriftliche Information (bei einem Beschäftigungsgrad unter 70%) der Arbeitgeberseite ist

es ihr/ihm untersagt, während oder ausserhalb der Arbeitszeit eine zusätzliche Erwerbstätigkeit auszuüben.

F. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 26 Kündigung

Die ersten drei 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 Arbeitswoche 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 Tag vor Beginn der Frist beim Empfänger eintreffen.

Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis wegen Fehlverhaltens oder ungenügender Leistung nur nach einer schriftlichen Verwarnung gekündigt werden.

Die Verwarnung enthält in jedem Fall eine individuelle Bewährungsfrist. Wird diese nicht zur festgelegten Verhaltens- oder Leistungsverbesserung genutzt, kann die Firma kündigen.

Die Brauerei orientiert die Betriebskommission über diese Massnahmen ohne Angabe der Gründe.

Ausdrücklich vorbehalten bleibt die fristlose Auflösung gemäss Art. 337 Obligationenrecht.

Art. 27 Betriebskommission

Alle in der Brauerei beschäftigten, dem Gesamtarbeitsvertrag unterstehenden Arbeitnehmenden, wählen aus ihrer Mitte eine Betriebskommission, in der – wenn möglich – alle Abteilungen vertreten sind. Sie wirkt als Bindeglied zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite.

Aufgabe der Kommission ist es, allfällige Wünsche und Beschwerden der Arbeitnehmenden der Arbeitgeberseite vorzutragen. Die Arbeitgeberseite kann ihrerseits Wünsche und Anregungen der Kommission unterbreiten. Die Kommission nimmt die gesetzlichen Mitwirkungsrechte wahr.

Die Betriebskommission hat das Recht, die Gewerkschaft Unia bei allen Fragen beratend beizuziehen.

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

Art. 28 Kündigungsschutz der Betriebskommission und der Vertrauensleute

Wird eine Kündigung gegen Mitglieder der Betriebskommission aus einem anderen Grund als einer Restrukturierung ausgesprochen, so ist diese nur gültig, sofern die paritätische Kommission – auf Einsprache des/der Gekündigten hin – ihre Zulässigkeit anerkannt hat. Bei Aberkennung der Zulässigkeit oder Nichteinigung der paritätischen Kommission kann die Kündigung durch das Schiedsgericht abschliessend beurteilt werden.

Offiziell gewählte und dem Arbeitgeber schriftlich mitgeteilte Vertrauensleute der Gewerkschaft (z.B. Mitglieder von Kommissionen; max. eine Person pro 1 bis 100 dem GAV unterstellte Mitarbeitende) sind den Mitgliedern der Betriebskommission gleichgestellt.

Ausdrücklich vorbehalten bleibt die fristlose Auflösung gemäss Art. 337 Obligationenrecht.

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 Information durch Unia

Die Unia kann bei Bedarf und in Absprache mit der Betriebskommission und der Betriebsleitung die Brauereien betreffende Informationen an ihre Mitglieder in der Brauerei an hierfür geeigneten Stellen anschlagen. Hinsichtlich solcher Bekanntmachungen gelten die firmeninternen Regelungen.

Der zuständigen Gewerkschaftssekretärin bzw. dem zuständigen Gewerkschaftssekretär kann nach entsprechender Voranmeldung und unter Berücksichtigung der Sicherheits- und Hygienevorschriften Zutritt zu den Mitarbeitenden in definierten Räumen erteilt werden, sofern dies den Produktionsablauf nicht beeinträchtigt.

Art. 31 Berufs- und Vertragsbeitrag

Der Arbeitgeber zieht den Arbeitnehmenden monatlich einen Berufs- und Vertragsbeitrag ab, der für die Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmenden und zur Deckung der Kosten des Gesamtarbeitsvertrages und seiner Durchführung verwendet wird.

Die Vereinbarung über den Berufs- und Vertragsbeitrag und das Reglement für den Bildungsfonds für Arbeitnehmende der Brauindustrie regeln die Einzelheiten.

Art. 32 Betriebsschliessungen

Für den Fall gänzlicher oder teilweiser Betriebsschliessungen aus Gründen des wirtschaftlichen oder technischen Strukturwandels, welche die Entlassung aller oder einer grösseren Zahl von Arbeitnehmenden zur Folge haben, besteht zwischen den Vertragspartnern eine Empfehlung im Anhang 4.

Art. 33 Schiedsgericht

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

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

Der Vorsitz kann ein mündliches Vermittlungsverfahren durchführen. Im Übrigen gilt für das Verfahren die Zivilprozessordnung am Sitze des Vorsitzes.

G. Schlussbestimmungen

Art. 34 Dauer des Vertrages

Dieser Vertrag tritt am 1. Januar 2013 in Kraft und dauert bis zum 31. Dezember 2015.

Wird er nicht wenigstens sechs 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 2013

Schweizer Brauerei-Verband



Philipp Moersen
Präsident Kommission für Arbeitsfragen



Marcel Kreber
Direktor

Gewerkschaft Unia



Renzo Ambrosetti
Co-Präsident



Corrado Pardini
Leiter Sektor Industrie



Christian Gusset
Branchenleiter Lebens-
und Genussmittelindustrie

- Anhang 1 Liste der beteiligten Brauereien
- Anhang 2 Vereinbarung über den Berufs- und Vertragsbeitrag
- Anhang 3 Reglement über den Bildungsfonds
- Anhang 4 Empfehlung Massnahmen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen und bei Entlassungen infolge von wirtschaftlichen und strukturellen Problemen

Anhang 1

Liste der beteiligten Brauereien

Brauerei A. Egger AG, Worb

Brauerei Falken AG, Schaffhausen

Brauerei H. Müller AG, Baden

Brauerei Schützengarten AG, St. Gallen

Heineken Switzerland AG, Luzern

Rugenbräu AG, Interlaken

Anhang 2

Vereinbarung über den Berufs- und Vertragsbeitrag

zwischen dem

Schweizer Brauerei-Verband, Zürich

und der

Gewerkschaft Unia, Bern

In Ausführung von Art. 31 des Gesamtarbeitsvertrages vom 1. Januar 2013 wird folgende Vereinbarung abgeschlossen:

1. Die dem SBV angeschlossenen Brauereien ziehen ihren Arbeitnehmenden, 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. Teilzeitarbeitnehmende bezahlen die Hälfte. Nicht abgezogen wird der Beitrag von den weniger als neunzehnjährigen ungelernten und von den bloss vorübergehend aushilfsweise beschäftigten Arbeitnehmenden.
 2. Der SBV verwendet die ihm überwiesenen Berufs- und Vertragsbeiträge wie folgt:
 - a) Die Beiträge der Mitglieder der Gewerkschaft Unia werden der Unia überwiesen. Massgebend ist der Mitgliederbestand der Unia zu Beginn jedes Kalenderjahres. Die Unia stellt dem SBV 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 Unia zur teilweisen Deckung der Kosten des Gesamtarbeitsvertrages und
 - zu 30% an den Bildungsfonds für Arbeitnehmer der Brauereiindustrie.
- Die Zahlungen an die Unia und an den Bildungsfonds gemäss Buchstaben a) und c) erfolgen nach Möglichkeit jeweils bis Ende des nächstfolgenden Monats.
3. Eine aus Vertretern des SBV und der Unia 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. 33 des Gesamtarbeitsvertrages vorgesehenen Schiedsgericht.
 5. Diese Vereinbarung tritt am 1. Januar 2013 in Kraft und gilt so lange wie der zwischen den Parteien abgeschlossene Gesamtarbeitsvertrag.

Zürich, den 1. Januar 2013

Schweizer Bauerei-Verband
sig. Philipp Moersen sig. M. Kreber

Unia
sig. C. Pardini sig. M. Wyss

Anhang 3

Reglement für den Bildungsfonds für Arbeitnehmende der Brauereiindustrie

Der Schweizer Brauerei-Verband, Zürich

und die

Gewerkschaft Unia, Bern

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

1. Der Fonds bezweckt die Gewährung von Beiträgen jeglicher Art im Interesse der beruflichen Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmenden, die dem zwischen dem SBV und der Unia 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 Berufs- und 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 Unia 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 2013

Empfehlung für Massnahmen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen und bei Entlassungen infolge von wirtschaftlichen und strukturellen Problemen

1. Zusammenarbeit mit der Betriebskommission bei Arbeitsplatzgefährdung

¹ Den Firmen wird empfohlen, frühzeitig die Betriebskommission über eine absehbare Gefährdung von Arbeitsplätzen im Gefolge notwendig gewordener struktureller oder organisatorischer Anpassungen zu informieren und mit ihr mögliche Massnahmen zur Arbeitsplatzzerhaltung zu beraten.

² Dabei sollen u.a. Massnahmen im Sinne von Art. 3 Abs. 3 geprüft werden.

2. Information und Konsultation der Betriebskommission bei einem Betriebsübergang

¹ Wird der Betrieb oder ein Betriebsteil auf einen Dritten übertragen, so hat die Geschäftsleitung die Betriebskommission rechtzeitig vor dem Vollzug des Übergangs über den Grund sowie die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmenden zu informieren.

² Sind infolge eines Betriebsübergangs Massnahmen beabsichtigt, welche die Arbeitnehmenden betreffen, ist die Betriebskommission rechtzeitig vor dem Entscheid über diese Massnahmen zu konsultieren.

3. Konsultation der Betriebskommission bei Entlassung einer grösseren Zahl von Arbeitnehmenden

¹ Beabsichtigt die Geschäftsleitung die Entlassung einer grösseren Zahl von Arbeitnehmenden, so hat sie die Betriebskommission rechtzeitig zu konsultieren.

² Sie erteilt der Betriebskommission alle zweckdienlichen Auskünfte, informiert sie schriftlich über die Gründe der Entlassungen, die Anzahl Betroffener, die Anzahl der in der Regel Beschäftigten, sowie den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen, und gibt ihnen die Möglichkeit, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können (Konsultation).

³ Zur Vermeidung bzw. Beschränkung von Kündigungen kommen u. a. folgende Massnahmen in Frage:

- Arbeitszeitumverteilung
- Kurzarbeit
- Verschiebung von Arbeitsplätzen in der Firma bzw. in der Firmengruppe
- Zusatzqualifizierung, Umschulung, Weiterbildung
- Auslagerungen von Arbeit an Betroffene
- Altersteilzeit und vorzeitige Pensionierungen.

⁴ Für die Konsultation ist der Betriebskommission unter Berücksichtigung ihres bisherigen Informationsstands und der Tragweite der beabsichtigten Massnahmen eine angemessene Frist einzuräumen, die in der Regel 12 Werktage betragen soll.

⁵ Beabsichtigt die Geschäftsleitung eine Massenentlassung gemäss Obligationenrecht, so informiert sie das kantonale Arbeitsamt und die Vertragsparteien über die beabsichtigte Massenentlassung und nennt dabei die Gründe, die Zahl der regelmässig Beschäftigten, die Zahl der beabsichtigten Entlassungen und den Zeitraum des Vollzugs. Die Weitergabe von Informationen kann an Vertraulichkeitserklärungen der Adressaten gebunden werden.

⁶ Die Betriebskommission kann sich durch die Gewerkschaft beraten lassen, wobei diese die entsprechenden Informationen vertraulich zu behandeln hat. Die Weitergabe von Informationen kann an Vertraulichkeitserklärungen der Adressaten gebunden werden.

4. Information über Entlassungen

¹ Müssen infolge gänzlicher oder teilweiser Betriebsschliessungen oder infolge einschneidender betrieblicher Umstellungen Entlassungen ausgesprochen werden oder kommt es zu Kündigungen, zu denen Arbeitnehmende bei Betriebsverlegungen aus Distanzgründen gezwungen sind, so sind darüber die Betriebskommissionen und anschliessend die betroffenen Arbeitnehmenden möglichst frühzeitig zu informieren.

² Bei einer grösseren Zahl von betroffenen Arbeitnehmenden sind auch die Vertragsparteien frühzeitig zu informieren.

³ Die Information soll so umfassend wie möglich sein und insbesondere die Gründe der Entlassungen, die Anzahl Betroffener, die Anzahl der in der Regel Beschäftigten sowie den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen, enthalten. Im Weiteren soll auch über die kommenden Massnahmen, ihre Organisation und zeitliche Abwicklung informiert werden.

5. Massnahmen zur Vermeidung oder Milderung von Härten bei Entlassungen

¹ Müssen Entlassungen im Sinne von Art. 4 ausgesprochen werden, so sind die gesetzlichen und vertraglichen Ansprüche zu beachten.

² Müssen trotz Massnahmen gemäss Art. 3 Abs. 3 Entlassungen im Sinne von Art. 4 Abs. 2 ausgesprochen werden, so kommen als weitere Massnahmen hauptsächlich in Frage:

- Angebot anderer Arbeitsplätze im eigenen Unternehmen oder in der Firmengruppe
- Mithilfe des Arbeitgebers bei der Stellensuche (Stellenvermittlung, Jobcenter usw.)
- innerbetriebliche und gezielte externe Umschulung
- bevorzugte Wiedereinstellung bei frei werdenden Stellen
- Unterstützung der Betroffenen bei der Anpassung der Arbeitsbedingungen im Übergang zu einem neuen Arbeitgeber
- Verlängerung oder – auf Wunsch der Arbeitnehmenden – Verkürzung der Kündigungsfristen
- vorzeitige Pensionierung mit Zusatzleistungen
- volle Freizügigkeit aus der betrieblichen Personalvorsorge
- Umzugserleichterungen/Wegentschädigung
- Entgegenkommen bei Betriebswohnungen
- Entgegenkommen bei bestehenden Darlehen
- Entgegenkommen bei Rückforderung von Aus- und Weiterbildungskosten
- Mithilfe bei der Beendigung von laufenden Aus- und Weiterbildungskursen
- Durchhalteprämien für Arbeitnehmende, die sich zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über die Kündigungsfrist hinaus verpflichten
- vorzeitige Ausrichtung von Zulagen für Arbeits- oder Firmenjubiläen innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- zusätzliche Leistungen in individuellen Härtefällen
- Bildung einer Sozialplankommission zur Begleitung der Umsetzung der Massnahmen.

6 Verhandlungen über die Folgen

¹ Einzelne betroffene Arbeitnehmende können die Betriebskommission zur Unterstützung und Vermittlung bei der Prüfung dieser Massnahmen beiziehen.

² Bei einer grösseren Anzahl von Entlassungen hat die Betriebskommission das Recht, Verhandlungen über die Folgen solcher Entscheidungen für die betroffenen Arbeitnehmenden zu verlangen. Für diese Verhandlungen können sie sofort den Beizug der beidseitigen Vertragsparteien.

Zürich, 1. Januar 2013