

# Kollektivvertrag für die Angestellten in den Lichtspieltheatern und Audiovisionsveranstaltungsbetrieben im Bereich der Stadt Wien

gültig ab 1.04.2005

## I. Vertragspartner

Für die Angestellten in Lichtspieltheatern und in Audiovisionsveranstaltungsbetrieben im Bereich der Stadt Wien. Abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer für Wien, Sektion Tourismus und Freizeitwirtschaft, Fachgruppe Wien der Lichtspieltheater und Audiovisionsveranstalter, Wien 1, Stubenring 8, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten - Wirtschaftsbereich Glückspiel / Tourismus / Freizeit, Wien 1, Deutschmeisterplatz 2, andererseits.

## II. Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

- 1. Räumlich:** Für das Gebiet der Stadt Wien.
- 2. Fachlich:** Für alle Lichtspieltheater- und Audiovisionsveranstaltungsbetriebe Wiens.
- 3. Persönlich:** Für alle Angestellten, die in einem der in Ziffer 2 bezeichneten Betriebe beschäftigt sind und auf die das Angestelltengesetz (BGBl. 292/1921) Anwendung findet.



## III. Geltungsbeginn und Kündigungsbestimmungen

1. Der Kollektivvertrag tritt am 1.4.2005 in Kraft. Mit In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages wird der bisherige Kollektivvertrag (gültig ab 1. April 2002) ersetzt.
2. Der Kollektivvertrag kann von jedem der Vertragspartner mittels eingeschriebenen Briefes unter Einhaltung einer achtwöchigen Kündigungsfrist zum 31. Dezember gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen über den Abschluss eines neuen Kollektivvertrages aufzunehmen.
3. Das Gehaltsschema in Artikel XXII Ziffer 2 soll jedes Jahr verhandelt werden und kann von jedem der Vertragspartner mittels eingeschriebenen Briefes unter Einhaltung einer vierwöchigen Kündigungsfrist zum Kalenderquartal gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen über den Abschluss eines neuen Gehaltsschemas aufzunehmen.



## IV. Anstellung und Gehalt

1. Dem Angestellten ist bei Abschluss des Dienstvertrages eine schriftliche Aufzeichnung (Dienstzettel) über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag auszuhändigen. Der § 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) ist anzuwenden.
2. Unter Berufsjahren im Sinne dieses Kollektivvertrages gelten die Jahre der praktischen Angestelltentätigkeit, die Jahre als Arbeiter in einem Lichtspieltheater sowie die Jahre der Tätigkeit als selbstständiger Kaufmann.

3. Die Gehaltserhöhung durch Eintritt in eine höhere Berufsjahresstufe tritt mit dem ersten Tage desjenigen Monats in Kraft, in das der Beginn des neuen Berufsjahres fällt.
4. Aushilfsweise Tätigkeiten in einer höheren Beschäftigungsgruppe, die in einem Jahr nicht länger als ununterbrochen 5 Wochen bei Urlaub und 12 Wochen bei Krankheit dauern, begründen keinen Anspruch auf Erhöhung des Entgeltes. Wird dieser Zeitraum jedoch überschritten, so gebührt für die ganze Zeit der Tätigkeit in der höheren Beschäftigungsgruppe das Entgelt dieser Gruppe.
5. Teilzeitbeschäftigung:  
  
Teilzeitbeschäftigten gebührt das Gehalt aliquot. Überstunden liegen bei ihnen erst bei Überschreitung der wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden bzw. Überschreiten der täglichen Normalarbeitszeit vor.
6. Probemonat:  
  
Ein Dienstverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer eines Monats vereinbart und während dieser Zeit von jedem Vertragsteil jederzeit gelöst werden.
7. Die Beschäftigung als Kinoassistent (Art. XVIII, Beschäftigungsgruppe IV) ist im Dienstvertrag einvernehmlich zu vereinbaren.

## **V. Allgemeine Pflichten der Angestellten**

1. Die Angestellten sind verpflichtet, alle mit ihrer Stellung verbundenen Dienstleistungen nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen und der Aufträge des Vorgesetzten ordnungsgemäß durchzuführen.
2. Jede selbstständige oder unselbstständige Nebenbeschäftigung ist vor Beginn schriftlich zu melden. Nebenbeschäftigungen, die an der gewissenhaften und ordnungsgemäßen Erfüllung der Dienstpflichten hindern oder die Vermutung einer Befangenheit oder Interessenskollision hervorrufen könnten, sind untersagt.
3. Die Angestellten sind, soweit keine gesetzliche Auskunftspflicht besteht, zur Geheimhaltung sämtlicher geschäftlicher Angelegenheiten gegenüber jedermann verpflichtet. Die Nichteinhaltung dieser Bestimmungen bildet einen wichtigen Grund für die Auflösung des Dienstverhältnisses (Entlassung) gemäß § 27 des Angestelltengesetzes.

## **VI. Arbeitszeit**

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ohne Ruhepausen, ausgenommen in den Fällen der Ziffer 2, 40 Stunden. Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit (§ 25 AZG), ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen und unter Berücksichtigung des Angestellten zu vereinbaren. Samstage und Sonntage gelten dabei als normale Arbeitstage.
2. Durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Einzelvereinbarung, kann ein Durchrechnungszeitraum von 9 bis 52 Wochen festgelegt werden. Im Rahmen eines solchen Durchrechnungszeitraumes kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 9 Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit auf 48 Stunden ausgedehnt werden, wenn sie innerhalb des Durchrechnungszeitraumes im Schnitt 40 Wochenstunden nicht überschreitet.
3. Durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Einzelvereinbarung, kann bei regelmäßiger Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf vier zusammenhängende Tage die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden.

4. Für Arbeitsleistungen, die keine voll ausfüllende Beschäftigung darstellen, z.B. für Buchhaltungsarbeiten in einem kleinen Kino, kann eine stundenweise Arbeitszeit pro Woche vereinbart werden.
5. Die Arbeitszeit des Geschäftsführers richtet sich nach den normalen Erfordernissen einer Geschäftsführertätigkeit in einem Kino. Nicht unter die normale Tätigkeit fallende Handlungen, sofern sie über die 40-stündige Arbeitszeit hinausgehen und ausdrücklich angeordnet wurden, sind als Überstunden zu werten.
6. Für diejenige Geschäftsführer, die mit der Programmierung beauftragt sind, gilt die für die Programmierung aufgewendete Arbeitszeit nicht als Überstundenleistung. Sie ist so wie eine Tätigkeit an Ruhetagen, die mit der Programmierung im Zusammenhang steht, durch die Beteiligung am Umsatz abgegolten.
7. Der 24. Dezember jedes Jahres ist arbeitsfrei.
8. Der 31. Dezember jedes Jahres kann arbeitsfrei sein und als wöchentlicher Ruhetag eingeteilt werden. Dem Angestellten ist dies spätestens am 15. Dezember jedes Jahres bekannt zu geben.
9. Normalarbeitszeitstunden, die in der Zeit von 0.00 Uhr bis 8:00 Uhr geleistet werden, werden vergütet wie Nachtüberstunden gemäß Artikel VIII.

## VII. Ruhetage

1. Als Ruhetage gelten die gesetzlichen Feiertage im Sinne des § 7 Arbeitsruhegesetz (BGBl. 144/1983). Das sind: 1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8. Dezember, 25. und 26. Dezember.
2. Für Feiertage und deren Entlohnung gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes (BGBl. 144/1983).
3. Alle Angestellten haben Anspruch auf eine ununterbrochene 36-stündige wöchentliche Ruhezeit. Die Einteilung dieser Ruhezeit erfolgt durch den Dienstgeber, jedoch muss sie dem Angestellten spätestens eine Woche vorher bekannt gegeben werden; besteht ein Betriebsrat, ist dieser beizuziehen. Bei Nichteinhaltung der 36-stündigen wöchentlichen Ruhezeit ist für die Unterbrechung Ersatzruhe zu gewähren.
4. Angestellte, deren Anwesenheit bei der Veranstaltung von Kinovorstellungen auf Grund der Dienstenteilung sowie auf Grund des Charakters ihrer Anstellung (mit reinen Büroarbeiten beauftragte Angestellte) nicht erforderlich ist, werden an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen zu Dienstleistungen nicht herangezogen. Wenn sich dies trotzdem als notwendig erweisen sollte, gebührt ihnen für Arbeitsleistungen an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen ein 100%iger Zuschlag zum normalen Gehalt.
5. Angestellten, deren Anwesenheit während der Veranstaltung von Kinovorstellungen erforderlich ist, gebührt in jeder Woche mindestens ein Ruhetag. Die Einteilung des Ruhetages erfolgt durch rechtzeitige Bekanntgabe. Für Arbeitsleistungen an Ruhetagen gebührt ein 100%iger Zuschlag zum normalen Gehalt.

## VIII. Überstunden

1. Als Überstundenarbeit gilt jede, über die festgesetzte tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit hinausgehende, angeordnete Arbeitsleistung.

2. Tagesüberstunden sind Überstunden, die in der Zeit von 8.00 Uhr bis 0.00 Uhr geleistet werden. Als Tagesüberstunde wird jede vollendete halbe Stunde berechnet.
3. Nachtüberstunden sind Überstunden, die in der Zeit von 0.00 Uhr bis 8.00 Uhr geleistet werden. Bei Berechnung der Nachtüberstunden wird jede begonnene halbe Stunde als volle halbe Stunde verrechnet.
4. Für das reine Büropersonal sind Tagesüberstunden Überstunden, die in der Zeit von 7.30 Uhr bis 20.00 Uhr und Nachtüberstunden jene, die in der Zeit von 20.00 Uhr bis 7.30 Uhr geleistet werden.
5. Die Anordnung zur Leistung von Überstunden obliegt dem Arbeitgeber oder dem beauftragten Stellvertreter. Nicht gesondert angeordnete Überstunden werden nur dann als solche gewertet, wenn sie unumgänglich notwendig sind, um einen sonst eintretenden Schaden für das Unternehmen zu vermeiden.
6. Die Angestellten sind verpflichtet, geleistete Überstunden spätestens am 20. des Folgemonats dem Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter schriftlich bekannt zu geben.

## **IX. Überstundenentlohnung und Zuschläge**

1. Die Überstundenentlohnung besteht aus dem Grundstundenlohn und einem Zuschlag.
2. Der Grundstundenlohn für die Überstundenentlohnung beträgt  $\frac{1}{165}$  des Bruttomonatsgehaltes.
3. Der Überstundenzuschlag beträgt für Tagesüberstunden 50 %, für Nachtüberstunden sowie für Arbeitsleistungen an Ruhetagen und den gesetzlichen Feiertagen 100 %. (siehe auch VII. 5. letzter Satz!)
4. 100 % Zuschlag gebührt bei Arbeiten am 24. Dezember. Bei nur fallweise Beschäftigten gebührt bei Arbeiten am 24. Dezember kein Zuschlag.

## **X. Urlaub**

1. Für den Anspruch auf Urlaub gilt das Urlaubsgesetz (BGBl. Nr. 390/76). Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren für das Urlaubsjahr 30 Werktage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage.
2. Begünstigungen Behinderten im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes gebührt außer dem gesetzlichen Urlaub ein Zusatzurlaub von 3 Tagen in jedem Urlaubsjahr.

## **XI. Urlaubsbeihilfe**

1. Alle Angestellten erhalten in jedem Kalenderjahr beim Antritt ihres gesetzlichen Urlaubes, falls dieser in Teilen gewährt wird, bei Antritt des längeren, bei gleich großen Urlaubsteilen bei Antritt des ersten Urlaubsteiles, spätestens aber am 31. August, eine Urlaubsbeihilfe. Diese beträgt 100 % des im Zeitpunkt des Urlaubsantrittes bzw. am 31. August zustehenden Bruttomonatsgehaltes.
2. Den während eines Kalenderjahres eintretenden Angestellten gebührt für dasselbe lediglich der aliquote Teil der Urlaubsbeihilfe.
3. Erfolgt der Eintritt nach dem 30. Juni, ist die aliquote Urlaubsbeihilfe am 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres, berechnet nach dem Dezemberbruttogehalt, auszubezahlen.

4. Den während des Kalenderjahres austretenden Angestellten ist für dasselbe ebenfalls der aliquote Teil der Urlaubsbeihilfe, berechnet nach dem letzten Bruttomonatsgehalt, auszubezahlen.
5. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Urlaubsbeihilfe in der Höhe, die dem durchschnittlichen Entgelt entspricht, das 12 Monate vor dem Auszahlungszeitpunkt verrechnet wurde.

## **XII. Weihnachtsremuneration**

1. Alle Angestellten erhalten spätestens am 1. November eine Weihnachtsremuneration. Diese beträgt 100 % des Oktoberbruttogehaltes.
2. Den während des Jahres ein- oder austretenden Angestellten gebührt der aliquote Teil der Weihnachtsremuneration; bei austretenden Angestellten berechnet nach dem letzten Monatsgehalt.
3. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Weihnachtsremuneration in der Höhe, die dem durchschnittlichen Entgelt entspricht, das 12 Monate vor dem Auszahlungszeitpunkt verrechnet wurde.

## **XIII. Kündigung**

1. Die Lösung eines Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber kann, soweit nicht günstigere Regelungen bestehen, nur nach den Bestimmungen des Angestelltengesetzes erfolgen. Hat das Dienstverhältnis der tatsächlichen kaufmännischen Tätigkeit im gleichen Betrieb länger als 5 Jahre gedauert, so ist die Kündigung durch den Arbeitgeber nur nach den Bestimmungen des § 20 Abs. 2 Angestelltengesetz möglich.
2. Bei Lösung des Dienstverhältnisses durch die Angestellten gelten die Kündigungsbestimmungen des § 20 Abs. 4 Angestelltengesetz.

## **XIV. Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung**

Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten besteht gemäß § 8 Abs. 3 Angestelltengesetz Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes z.B. in folgenden Fällen:

1. bei eigener Eheschließung 3 Arbeitstage,
2. bei Teilnahme an der Eheschließung der Kinder und Geschwister 1 Arbeitstag,
3. bei Tod des/der Ehegatten/in bzw. Lebensgefährten/in, wenn er (sie) mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte 2 Arbeitstage,
4. bei Teilnahme an der Beerdigung des/der Ehegatten/in bzw. Lebensgefährten/in 1 Arbeitstag,
5. bei Tod der Eltern, Schwiegereltern oder der Kinder 2 Arbeitstage,
6. bei Teilnahme an der Beerdigung der Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Geschwister oder Großeltern 1 Arbeitstag,
7. bei Niederkunft der Ehegattin bzw. Lebensgefährtin 1 Arbeitstag,

8. bei Wohnungswechsel die notwendige Zeit, jedoch höchstens zwei Arbeitstage innerhalb eines halben Jahres,
9. für die Zeit notwendiger ärztlicher und zahnärztlicher Behandlung, sofern eine kassenärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird.

#### **XV. Abfertigung (Alt) und Entgeltfortzahlung im Todesfall**

1. Angestellte, die bis zum 31.12.2002 eingetreten und nicht in die betriebliche Mitarbeitervorsorge übergetreten sind, haben Anspruch auf eine Abfertigung gemäß §§ 23 und 23a Angestelltengesetz sowie auf Entgeltfortzahlung im Todesfall gemäß Ziffer 2.
2. Im Fall des Todes eines/r Angestellten ist das Gehalt bei mehr als einjähriger Betriebszugehörigkeit für den Sterbemonat, bei mehr als fünfjähriger Betriebszugehörigkeit für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzuzahlen. Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben. Sind solche Personen nicht vorhanden, dann die physischen Personen, welche die Begräbniskosten zahlen. Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Gehaltes ein gesetzlicher Abfertigungsanspruch nach dem Angestelltengesetz, dann gilt nur der günstigere Anspruch.

#### **XVI. Betriebliche Mitarbeitervorsorge und Entgeltfortzahlung im Todesfall**

Angestellte, die ab dem 1.1.2003 eingetreten oder in die betriebliche Mitarbeitervorsorge übergetreten sind, unterliegen ausschließlich den Bestimmungen des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes (BGBl. I 2002/100).

#### **XVII. Jubiläumsgelder**

Für langjährige Dienste werden den Angestellten nach einer Beschäftigung im gleichen Betrieb von  
15 Jahren mindestens 25 % des Brutto-Monatsgehaltes,  
20 Jahren mindestens 50 % des Brutto-Monatsgehaltes,  
25 Jahren mindestens 1 Brutto-Monatsgehalt,  
35 Jahren mindestens 2 Brutto-Monatsgehälter,  
40 Jahren mindestens 3 Brutto-Monatsgehälter  
als einmalige Anerkennungszahlung gewährt.

#### **XVIII. Begünstigungsklausel**

Sämtliche Begünstigungen, die über die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages hinausgehen, ebenso bestehende höhere Gehälter, bleiben den in den Betrieben beschäftigten Angestellten für die Dauer ihres Dienstverhältnisses gewahrt.

#### **XIX. Schlichtungskommission**

Bei Streitfällen, die sich aus den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages ergeben, kommen beide Vertragspartner überein, dass vor Inanspruchnahme des ordentlichen Rechtsweges eine Schlichtungskommission angerufen werden soll, die sich aus je 2 Vertretern der beiden Vertragspartner zusammensetzt. Die Schlichtungskommission hat die Aufgabe, etwa entstehende Streitfälle nach Möglichkeit gütlich beizulegen. Kann eine Einigung nicht erzielt werden, so bleibt jeder der beiden streitenden Parteien der ordentliche Rechtsweg offen.

#### **XX. Einsichtnahme**

Der Kollektivvertrag ist im Kinobetrieb an für die Angestellten deutlich sichtbarer Stelle zur jederzeitigen Einsichtnahme aufzulegen.

## XXI. Weiterbildung

Hat der Dienstgeber für den Angestellten Kosten für dessen berufliche Weiterbildung übernommen und endet das Dienstverhältnis binnen eines Jahres nach Beendigung dieser Weiterbildung, so hat der Angestellte dem Dienstgeber diese ihm nachweisbaren Kosten zurückzuerstatten. Das gilt nicht bei einem begründeten vorzeitigen Austritt des Angestellten (§ 26 Angestelltengesetz) sowie bei Kündigung durch den Dienstgeber.

## XXII. Gehaltsordnung

### 1. Beschäftigungsgruppen:

#### Beschäftigungsgruppe I

KassierInnen, auch mit EDV-unterstütztem Kartenverkauf und Abrechnung der Masetten, telefonischer Kartenbestellung, ebenso KassierInnen, die mit der Ausfertigung der Filmabrechnungen, dem Tagesrapport oder Ähnlichem betraut sind, KassenbotInnen, HilfsbuchhalterInnen, selbständige KorrespondentInnen, LohnverrechnerInnen und sonstiges administratives Personal

#### Beschäftigungsgruppe II

BetriebsleiterInnen gemäß § 5 Abs. 8 des Wiener Kinogesetzes, StellvertreterInnen des Konzessionärs/der Konzessionärin, selbständige KorrespondentInnen mit Fremdsprachenkenntnissen, LeiterInnen des Lohnbüros, LeiterInnen des Personalbüros oder sonstiges, besonders qualifiziertes, administratives Personal

#### Beschäftigungsgruppe III

GeschäftsführerInnen im Sinne des § 3 des Wiener Kinogesetzes, LeiterInnen der Personalabteilung in größeren Betrieben, BilanzbuchhalterInnen und hoch qualifiziertes administratives Personal mit Dispositionsbefugnis

Der/die programmierende GeschäftsführerIn erhält eine Umsatzbeteiligung von 1 %. Diese muss zur Gänze bis spätestens 31. Dezember jedes Jahres ausbezahlt sein.

#### Beschäftigungsgruppe IV

KinoassistentIn, der/die für alle Tätigkeiten der Beschäftigungsgruppe I sowie fallweise und kurzfristig als Unterstützung (AssistentIn) für die in den Beschäftigungsgruppen II und III genannten Angestellten jeweils nach Dienstfordernis eingesetzt werden kann

### 2. Gehaltsschema:

<b>gültig ab 1. April 2005</b>	<b>BG I</b>	<b>BG II</b>	<b>BG III</b>	<b>BG IV</b>
1. bis 3. Berufsjahr	976,50	1.219,05	1.263,15	1.228,50
4. und 5. Berufsjahr	989,10	1.294,65	1.335,60	1.228,50
6. und 7. Berufsjahr	1.027,95	1.374,45	1.413,30	1.228,50
8. und 9. Berufsjahr	1.073,10	1.374,45	1.487,85	1.228,50
10. Berufsjahr	1.124,55	1.374,45	1.487,85	1.228,50
11. bis 15. Berufsjahr	1.173,90	1.453,20	1.487,85	1.228,50
16. bis 19. Berufsjahr	1.224,30	1.453,20	1.487,85	1.228,50
ab dem 20. Berufsjahr	1.317,75	1.453,20	1.487,85	1.228,50

### **XXIII. Günstigkeitsklausel**

Übt ein Angestellter in etwa im gleichen Ausmaß Tätigkeiten aus, die sowohl in den Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages als auch in den Geltungsbereich des Kollektivvertrages für Arbeiter in den Lichtspieltheatern und Audiovisionsveranstaltungsbetrieben in Wien fallen, so ist für die Berechnung des Arbeitsentgelts - unbeschadet seiner Einstufung in einen der Kollektivverträge - die für ihn günstigere Lohn- bzw. Gehaltsordnung anzuwenden.

### **XXIV. Fehlgeldentschädigung**

1. KassierInnen ist eine Fehlgeldentschädigung von € 29,40 monatlich und in Kinocentern (ab 2 Sälen) von € 34,65 monatlich zu gewähren.
2. Bei Teilzeitbeschäftigten kann die Fehlgeldentschädigung entsprechend der Arbeitszeit aliquotiert werden.

### **XXV. Arbeitskleidung**

1. Alle Angestellten haben Anspruch auf die Beistellung von zweckentsprechenden Arbeitsmänteln bzw. Schutzkleidung.
2. Falls der Betrieb zweckentsprechende Arbeitsmäntel bzw. Schutzkleidung nicht beistellt, haben die Angestellten Anspruch auf eine Kleiderpauschale, die jeweils am 1. Dezember und am 1. Juni im Nachhinein zur Auszahlung gelangt. Die Kleiderpauschale beträgt € 45,15.
3. Beginnt oder endet das Dienstverhältnis vor dem oben angeführten Auszahlungstermin, so hat der Angestellte Anspruch auf den aliquoten Teil der Kleiderpauschale. Bei Teilzeitbeschäftigten kann die Kleiderpauschale entsprechend der Arbeitszeit aliquotiert werden.
4. Der Anspruch auf die Kleiderpauschale entfällt, wenn der Angestellte die Bereitstellung einer wert- und zweckentsprechenden Arbeitskleidung durch den Betrieb ablehnt.