

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

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 Geltungsdauer

Der Kollektivvertrag tritt am 1. April 2002 in Kraft und hat eine Laufzeit von 12 Monaten. Vor Ablauf der Geltungsdauer sind Verhandlungen über eine neue Festsetzung der Gehälter durchzuführen.



IV. Anstellung und Gehalt

- a)** 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.
- b)** 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.
- c)** 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.
- d)** 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.

e) 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.

f) Probemonat

Ein Dienstverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer eines Monats vereinbart und während dieser Zeit von jedem Vertragsteil jederzeit gelöst werden.

g) Die Beschäftigung als Kinoassistent (Art. XVIII, Beschäftigungsgruppe IV) ist im Dienstvertrag einvernehmlich zu vereinbaren.

V. Allgemeine Pflichten der Angestellten

Die Angestellten sind verpflichtet, alle mit ihrer Stellung verbundenen Dienstleistungen nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen und der Aufträge des Vorgesetzten ordnungsgemäß durchzuführen.

Jede selbstständige oder unselbstständige Nebenbeschäftigung ist vor Beginn schriftlich zu melden. Nebenbeschäftigungen, die an der gewissenhaften und ordnungsgemäßen Erfüllung der Dienstplichten hindern oder die Vermutung einer Befangenheit oder Interessenskollision hervorrufen könnten, sind untersagt.

Sie 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

a) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ohne Ruhepausen, ausgenommen in den Fällen des lit. b), 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. Samstag und Sonntag gelten dabei als normale Arbeitstage.

b) 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.

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.

c) Für Arbeitsleistungen, die keine voll ausfüllende Beschäftigung darstellen, z.B. für Buchhaltungsarbeiten in einem kleinen Kino, kann eine stundenweise Arbeitszeit pro Woche vereinbart werden.

d) 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.

e) 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.

f) Der 24. Dezember jeden Jahres ist arbeitsfrei.

g) Der 31. Dezember jeden Jahres kann arbeitsfrei sein und als wöchentlicher Ruhetag eingeteilt werden. Dem Angestellten ist dies spätestens am 15. Dezember jeden Jahres bekannt zu geben.

h) Normalarbeitszeitstunden, die in der Zeit von 0.00 Uhr bis 8:00 Uhr geleistet werden, werden vergütet wie Nachtüberstunden gemäß Artikel VII.



VII. Ruhetage

a) Als Ruhetage gelten die gesetzlichen Feiertage im Sinne des § 7 Arbeitsruhegesetz BGBl. 144/1983. Das sind im Sinne des § 7, Abs. 2 des zitierten Gesetzes: 1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8. Dezember, 25. und 26. Dezember.

b) Für Feiertage und deren Entlohnung gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes BGBl. 144/1983.

c) 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.

d) 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 Lohn.

e) 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 und deren Entlohnung

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

b) Tagesüberstunden sind jene, die in der Zeit von 8.00 bis 0.00 Uhr geleistet werden. Als Tagesüberstunde wird jede vollendete halbe Stunde berechnet.

c) Nachtüberstunden sind jene, die in der Zeit von 0.00 bis 8.00 Uhr geleistet werden. Bei Berechnung der Nachtüberstunden wird jede begonnene halbe Stunde als volle halbe Stunde verrechnet.

d) Für das reine Büropersonal sind Tagesüberstunden jene, die in der Zeit von 7.30 bis 20.00 Uhr und Nachtüberstunden jene, die in der Zeit von 20.00 bis 7.30 geleistet werden.

e) 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.

f) Die Angestellten sind verpflichtet, geleistete Überstunden spätestens am 20. des Folgemonats dem Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter schriftlich bekannt zu geben.

Überstundenentlohnung

a) Die Überstundenentlohnung besteht aus dem Grundstundenlohn und einem Zuschlag.

b) Der Grundstundenlohn beträgt 1/165 des Bruttomonatsgehaltes.

c) Der Überstundenzuschlag beträgt bei Tagesüberstunden 50 %. Bei Nachtüberstunden beträgt der Zuschlag 100 %, ebenso an Ruhetagen und den gesetzlichen Feiertagen. 100 % Zuschlag gebührt bei Arbeiten am 24. Dezember.

d) Bei nur fallweise Beschäftigten gebührt bei Arbeiten am 24. Dezember kein Zuschlag.



IX. Urlaub

Für den Urlaub gilt gemäß § 17 Angestelltengesetz das Bundesgesetz BGBl. Nr. 390/76 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung. Das Urlaubsausmaß beträgt für das Urlaubsjahr, bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren, 30 Werktage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage.

Begünstigungen Behinerten im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG) gebührt außer dem gesetzlichen Urlaub ein Zusatzurlaub von 3 Tagen in jedem Urlaubsjahr.



X. Urlaubsbeihilfe und Weihnachtsremuneration

1. Urlaubsbeihilfe

a) Alle Angestellten erhalten in jedem Kalenderjahr beim Antritt ihres gesetzlichenurlaubes, 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 Brutto-Monatsgehaltes.

b) Den während eines Kalenderjahres eintretenden Angestellten gebührt für dasselbe lediglich der aliquote Teil der Urlaubsbeihilfe.

c) Erfolgt der Eintritt nach dem 30. Juni, ist diese aliquote Urlaubsbeihilfe am 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres, berechnet nach der Höhe des Dezembergehaltes, auszubezahlen.

d) Den während des Kalenderjahres austretenden Angestellten gebührt für dasselbe ebenfalls der aliquote Teil der Urlaubsbeihilfe und zwar berechnet nach dem letzten Brutto-Monatsgehalt.

2. Weihnachtsremuneration

a) Alle Angestellten erhalten spätestens am 1. November eine Weihnachtsremuneration. Diese beträgt 100 % des Oktobergehaltes.

b) Den während des Jahres ein- oder austretenden Angestellten gebührt der aliquote Teil; bei austretenden Angestellten berechnet nach dem letzten Monatsgehalt.

3. Berechnung der Urlaubsbeihilfe und Weihnachtsremuneration für Teilzeitbeschäftigte

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Urlaubsbeihilfe bzw. Weihnachtsremuneration gem. Z. 1 und 2 in der Höhe, die dem durchschnittlichen Entgelt entspricht, das 12 Monate vor dem Auszahlungszeitpunkt verrechnet wurde.



XI. 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 (2) Angestelltengesetz möglich.

2. Bei Lösung des Dienstverhältnisses durch die Angestellten gelten die Kündigungsbestimmungen des § 20 (4) Angestelltengesetz.



XII. Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung

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

a) Bei eigener Eheschließung 3 Arbeitstage,

b) bei Teilnahme an der Eheschließung der Kinder und Geschwister 1 Arbeitstag,

c) bei Tod des/der Ehegatten/in bzw. Lebensgefährten/in, wenn er (sie) mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte 2 Arbeitstage,

d) bei Teilnahme an der Beerdigung des/der Ehegatten/in bzw. Lebensgefährten/in 1 Arbeitstag,

e) bei Tod der Eltern, Schwiegereltern oder der Kinder 2 Arbeitstage,

f) bei Teilnahme an der Beerdigung der Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Geschwister oder Großeltern 1 Arbeitstag,

g) bei Niederkunft der Ehegattin bzw. Lebensgefährtin 1 Arbeitstag,

h) bei Wohnungswechsel die notwendige Zeit, jedoch höchstens zwei Arbeitstage innerhalb eines halben Jahres,

i) für die Zeit notwendiger ärztlicher und zahnärztlicher Behandlung, sofern eine kassenärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird.



XIII. Abfertigung

1. Hinsichtlich der Abfertigung gelten, soweit in diesem Vertrag nicht günstigere Regelungen erfolgen, die Bestimmungen des Angestelltengesetzes (§§ 23 und 23a).

2. Eltern mit einer Mindestdienstzeit von 5 Jahren im selben Betrieb, die bei Inanspruchnahme von Karenzurlaub ihr Dienstverhältnis bis spätestens 3 Monate vor Ende des Karenzurlaubes auflösen, haben Anspruch auf die Hälfte der ihnen nach § 23a des Angestelltengesetzes zustehenden Abfertigung, höchstens jedoch auf 3 Monatsentgelte. Erfolgt die Lösung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber, so gilt für die Bemessung der Abfertigung das Angestelltengesetz.

3.

a) Im Falle des Todes eines Angestellten, der länger als 1 Jahr im Betrieb tätig war, ist das Gehalt für den Sterbemonat weiter zu zahlen. Nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit der/s Angestellten ist das Gehalt für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiter zu zahlen.

b) Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben. Sind solche Personen nicht vorhanden, dann die physischen Personen, welche die Begräbniskosten bezahlen.

c) Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Gehaltes nach a) und b) ein gesetzlicher Abfertigungsanspruch nach dem Angestelltengesetz, so gilt nur der günstigere Anspruch.

Anspruch auf Abfertigung besteht auch dann, wenn der Angestellte wegen Inanspruchnahme der Pension gemäß §§ 253, 253a-253c ASVG selbst kündigt, sofern in einem solchen Fall bei Beendigung des Dienstverhältnisses dieses mindestens 5 Jahre ununterbrochen gedauert hat.



XIV. 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.



XV. 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 gewährt.



XVI. 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 er 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.



XVII. Einsichtnahme

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



XVIII. 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.

XIX. Gehaltsordnung



XX. Günstigkeitsklausel

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



XXI. Überzahlungen

Die bestehenden Ist-Gehälter sind per 1. April 2002 um die Erhöhung der Kollektivvertragsätze in euromäßiger Höhe anzuheben. Überzahlungen und Zulagen über den Kollektivvertrag hinaus, bleiben in der gleichen Höhe, in er sie vor Wirksamkeitsbeginn dieses Vertrages bezahlt wurden, aufrecht und sind zu den umseitig angeführten Kollektivvertragsgehältern dazu zu rechnen.



XXII. Fehlgeldentschädigung

KassierInnen ist eine Fehlgeldentschädigung von € 28,- und in Kino-Centern (ab 2 Sälen) von € 33,- monatlich zu gewähren.

Bei Teilzeitbeschäftigten kann die Fehlgeldentschädigung entsprechend der Arbeitszeit aliquotiert werden.



XXIII. Arbeitskleidung

1. Alle Angestellten haben Anspruch auf die Beistellung von zweckentsprechenden Arbeitsmänteln bzw. Schutzkleidung.

2. Falls der Betrieb in solchen Fällen zweckentsprechende Arbeitsmäntel und Schutzkleidung nicht beistellt, haben die Angestellten Anspruch auf eine Kleiderpauschale, die jeweils am 1. Dezember und 1. Juni im Nachhinein zur Auszahlung gelangt.

Beginnt oder endet das Dienstverhältnis vor dem oben angeführten Auszahlungstermin, so hat der Angestellte Anspruch auf den aliquoten Teil der Kleiderpauschale. Bei Teilzeit-Beschäftigten kann die Kleiderpauschale entsprechend der Arbeitszeit aliquotiert werden.

3. Der Anspruch auf Kleiderpauschale entfällt, wenn der Angestellte die Bereitstellung einer wert- und zweckentsprechenden Arbeitskleidung durch den Betrieb ablehnt. Die Kleiderpauschale beträgt € 43,-.



XXIV. In-Kraft-Treten dieses KV

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. April 2002 in Kraft. Mit In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages wird der bisherige Kollektivvertrag (gültig ab 1. Jänner 2001) ersetzt.

Wien, März 2002

