

# Kollektivvertrag für die in oberösterreichischen Lichtspieltheatern beschäftigte Arbeiter und Arbeiterinnen 2003

## § 1 Geltungsbereich

- a) **räumlich:** für das Gebiet des Bundeslandes Oberösterreich
- b) **fachlich:** für alle Betriebe, die der Wirtschaftskammer Oberösterreich, Sektion Tourismus und Freizeitwirtschaft, Fachgruppe Lichtspieltheater und Audiovisionsveranstalter, angehören;
- c) **persönlich:** für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen. Für als Angestellte beschäftigte Kinokassierinnen und -kassiere gilt die Lohnordnung.

### § 1 a Dienstzettel

Bei Abschluss eines Dienstvertrages ist jedem Mitarbeiter ein Dienstzettel auszufolgen, der die im Anhang 1 festgelegten Erfordernisse erfüllen muss.

Bei bestehenden Dienstverhältnissen ist den Mitarbeitern innerhalb von 3 Monaten ab Inkrafttreten des § 1 a ein Dienstzettel zur Beschäftigung des bestehenden Dienstverhältnisses auszufolgen.

## § 2 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige, reine wöchentliche Arbeitszeit ohne Ruhepause beträgt 40 Stunden. Hinsichtlich der Arbeitszeit der Jugendlichen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
2. Die Aufteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage erfolgt mittels Dienstplan unter Beachtung auf die Betriebserfordernisse; in Betrieben, in welchen Betriebsräte bestehen, im Einvernehmen mit diesem. Die tägliche Normalarbeitszeit darf jedoch 9 Stunden nicht überschreiten.
3. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in den einzelnen Wochen eines Zeitraumes von 26 Wochen bis zu 48 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreitet. Im Durchrechnungszeitraum erfährt die Bezahlung der Normalarbeitszeit keine Veränderungen. Nach 26 Wochen ist jedoch ein Stundensaldo zu bilden. Ergibt dieser Saldo (aus 26 Wochen mal 40 Stunden = 1.040 Stunden) der Summe nach einen Überhang, so ist der Überhang an Stunden mit Überstundenzuschlag am ende dieses Monats auszubezahlen, in welches das Ende des Durchrechnungszeitraumes fällt.

## § 3 Überstundenarbeit

1. Als Überstundenarbeit gilt jede über die in § 2 festgesetzte Arbeitszeit hinausgehend und angeordnete Arbeitsleistung.
2. Für jede Tagüberstunde gebührt ein 50 %iger und für jede Nachtüberstunde ein 100 %iger Zuschlag zum Normalstundenlohn.

Als Nachtarbeit gilt jede in der Zeit nach Beendigung der letzten normalen Vorstellung bis 6 Uhr geleistete Arbeit. Für Aufräumerinnen gilt die Ausnahme, dass ihre normale Arbeitszeit nach Einholung der Genehmigung durch das Arbeitsinspektorat ab 5 Uhr beginnen kann und nicht als Nachtarbeit zählt.

3. In Zeiten erhöhten Arbeitsbedarf dürfen ohne besondere Genehmigung des Arbeitsinspektorates wöchentlich bis höchstens 15 Überstunden geleistet werden.

4. Arbeitsleistungen bis zu 15 Minuten über die regelmäßige tägliche Arbeitszeit infolge verspäteter Beendigung des Programmes brauchen nicht entlohnt werden. Das gleiche gilt für die für Vorbearbeitungsarbeiten aufgewandte Zeit des Vorführers, soweit 15 Minuten nicht überschritten werden.

5. Bei den vorstellungsweise entlohnten Arbeitnehmern gilt bei Vorführern jede über 3 Stunden, bei allen übrigen jede über 2 1/2 Stunden hinausgehende Arbeitszeit als Mehrarbeit. Bei mehreren, an dem selben Tage aufeinanderfolgenden Vorstellungen kann die allfällige Mehrarbeit bei der einen mit allfälliger Arbeitersparnis, bei einer anderen Vorstellung am gleichen Tag ausgeglichen werden.

6. Wenn ein Arbeitnehmer neben seinen normalen Vorstellungen zu Sondervorstellungen, zu Reparaturen oder zur Maschinenreinigung herangezogen wird, so gebührt ihm entweder die Extraentlohnung dieser Vorstellung oder bei anderen Arbeitsleistungen wie zB Maschinen reinigen, der jeweilige Stundenlohn für die geleistete Stundenanzahl.

7. Nachtvorstellungen oder Vorstellungen an freien Tagen sind mit der doppelten vorstellungsgemäßen Entlohnung zu bezahlen.

8. Allfällige Überstunden können einvernehmlich durch Freizeitgewährung abgegolten werden.

9. Mehrarbeitsleistungen bis 24 Uhr sind nach begonnenen halben Stunden zu berechnen, nach 24 Uhr ist jede begonnene Arbeitsstunde als ganze Stunde zu bezahlen unter Berücksichtigung der Bestimmungen des § 3 Abs. 1.



#### **§ 4 Feiertagsarbeit**

1. Die nachfolgende Regelungen gelten für Feiertage im Sinne des § 7 Arbeitsruhegesetz i.d.g.F.

2. Für geleistete Arbeit an gesetzlichen Feiertagen gebührt dem Arbeitnehmer ein 100 %iger Zuschlag zum Normalarbeitslohn.

Da der Sonntag für die Kinobediensteten ein Werktag ist, gebührt ihnen, wenn ein gesetzlicher Feiertag auf einen Sonntag fällt, der übliche Feiertagszuschlag (100 % zum Normalarbeitslohn).

Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf einen Ruhetag, so entfällt die Feiertagsentlohnung.

3. Überstunden an Feiertagen sind mit einem 100 %igen Zuschlag zum Normalarbeitslohn zu vergüten. Das Gesamtausmaß aller eventuell zur Anwendung gelangenden Zuschläge darf 100 % des Normalstundenlohns nicht übersteigen.



## **§ 5 Ruhetag**

1. Für die Entlohnung gilt die sechstägige Arbeitswoche.
2. Die Festsetzung der freien Tage erfolgt durch die Betriebsleitung. Dabei ist den Wünschen der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse nach Möglichkeit Rechnung zu tragen. In Betrieben mit mindestens 15 wöchentlichen Vorstellungen ist jeder siebente freie Tag ein Sonn- oder Feiertag.
3. Grundsätzlich ist der freie Tag zu gewähren und zu nehmen. Freie Tage dürfen nicht aufgespart werden und sofern sie nicht in Anspruch genommen werden, werden sie nicht entschädigt.
4. An freien Tagen ist der Arbeitnehmer zu Dienstleistungen nicht zu verhalten. Nur in zwingenden Ausnahmefällen (Sondervorstellungen bilden keinen Ausnahmefall) kann der Arbeitgeber verlangen, dass an freien Tagen gearbeitet wird. In diesem Fall sind die Arbeitsleistungen mit 100 % Zuschlag zum Normallohn zu vergüten.
5. Am 24. Dezember endet die Dienstzeit jedenfalls um 17.30 Uhr und wird mit dem Normalstundensatz entlohnt.



## **§ 6 Allgemeine Lohnbestimmungen**

1. Für alle in den Kinobetrieben beschäftigten Arbeitnehmer hat die Lohnzahlung monatlich oder wöchentlich zu erfolgen. Bei wöchentlicher Entlohnung hat die Lohnzahlung jeden Samstag zu erfolgen, wobei dieser Tag als letzter der Woche gilt. Als Berechnungsgrundlage für den Wochenlohn hat stets die sechstägige Arbeitswoche zu gelten. Fällt der Lohnzahlungstag auf einen Feiertag, so ist die Lohnzahlung an dem vorhergehenden Werktag zu leisten. Eine Änderung dieser Auszahlungsart kann von der Betriebsleitung gemeinsam mit dem Betriebsrat festgelegt werden.
2. Jedem Arbeitnehmer ist gleichzeitig mit der Lohnauszahlung eine Lohnabrechnung auszuhändigen, woraus der Bruttolohn, allfällige Zuschläge sowie die Abzüge aufgeschlüsselt zu ersehen sind.
3. Entgeltansprüche verfallen innerhalb von 6 Monaten ab Fälligkeit, wenn sie nicht innerhalb dieser Zeit schriftlich geltend gemacht werden. Als Fälligkeitstag gilt der Auszahlungstag jener Lohnperiode, in der der Anspruch entstanden ist.



## **§ 7 Lohnordnung**

1. Die von den vertragschließenden Parteien jeweils vereinbarten Lohnabkommen und deren Lohnsätze, die im Anhang ersichtlich sind, bilden einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages. Dieser Teil (Lohnanhang) kann von jeder der beiden vertragschließenden Parteien an jedem letzten eines Monats mittels eingeschriebenen Briefes zum letzten des folgenden Monats gekündigt werden, ohne dass dadurch die Gültigkeit dieses Kollektivvertrages berührt wird. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen über die Neufestsetzung der Löhne aufzunehmen.

2. Nach Inkrafttreten des Kollektivvertrages werden sämtliche Dienstnehmer nach den im Lohnanhang festgesetzten Lohnsätzen entlohnt.

3. Bei vorstellungsweiser Entlohnung sind Arbeitsleistungen über 40 Stunden mit dem vollen Wochenlohn der betreffenden Lohngruppe abzugelten.



## **§ 8 Urlaubsanspruch und Ausmaß**

Hinsichtlich Urlaub und Pflegefreistellung gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung vom 7. Juli 1976, BGBl. Nr. 390/1976.



## **§ 9 Urlaubszuschuss**

Alle am 30 Juni zumindest ein Jahr im Betrieb Beschäftigten haben Anspruch auf einen Urlaubszuschuss im Ausmaß von 4 Wochenlöhnen.

Arbeitnehmer, die am 30. Juni noch nicht ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind und Arbeitnehmer, die im Laufe des Jahres ohne ihr eigenes Verschulden ausschieden, erhalten den ihrer Dienstzeit entsprechenden Teil des Urlaubszuschusses ausbezahlt.

Demzufolge erhalten sie so viele 1/52 des Urlaubszuschusses, als sie Arbeitswochen im Betrieb beschäftigt sind oder waren.

Arbeitnehmer, die nicht vollbeschäftigt sind, haben Anspruch auf den aliquoten Teil ihrer tatsächlichen Arbeitszeit innerhalb eines Dienstjahres, in dem der Anspruch auf Urlaubszuschuss erwächst.



## **§ 10 Weihnachtsremuneration**

1. Alle am 15. Dezember ein Jahr im Betrieb Beschäftigten haben Anspruch auf eine Weihnachtsremuneration im Ausmaß von 4 Wochenlöhnen.

Arbeitnehmer, die am 15. 12. noch nicht ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind und Arbeitnehmer, die im Laufe des Jahres ohne ihr eigenes Verschulden ausscheiden, erhalten den ihrer Dienstzeit entsprechenden Teil der Weihnachtsremuneration ausbezahlt.

Demzufolge erhalten sie so viele 1/52 der Remuneration, als sie Arbeitswochen in dem Betrieb beschäftigt sind oder waren.

2. Bemessungsgrundlage über die Weihnachtsremuneration ist der im November des jeweiligen Jahres ausbezahlte durchschnittliche Wochenlohn.



## **§ 11 Arbeitsversäumnis, Krankenentgelt**

1. Bei Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 26. 6. 1974 über die Fortzahlung des Entgelts bei Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit (Entgeltfortzahlungsgesetz - EFZG) (BGBl. 399/74).

2. Den Arbeitnehmern ist ferner in folgenden Fällen unverschuldeter Arbeitsverhinderung innerhalb eines Dienstjahres nach einmonatiger Betriebszugehörigkeit der Lohn zu zahlen:

a) Bis zu einem Höchstausmaß von 24 Stunden für die erforderliche Zeit bei der Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten, soweit diese nicht außerhalb der Arbeitszeit erledigt werden können.

Hierzu rechnen Anzeigen beim Standesamt, soweit diese vom Arbeitnehmer persönlich vorgenommen werden müssen, Vorladungen vor Gericht und Polizei, sofern der Arbeitnehmer nicht Beschuldigter ist oder Gebühren für das Arbeitsversäumnis erhält.

b) Für zwei Arbeitstage bei Entbindung der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin und bei Todesfällen in der engeren Familie (Eltern, Kinder, Geschwister, Schwiegereltern).

c) Für 3 Arbeitstage bei eigener Eheschließung oder Ableben der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin.

d) Für die Zeit notwendiger ärztlicher und zahnärztlicher Behandlung behält der Arbeitnehmer, sofern eine kassenärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird, den Anspruch auf seinen Lohn, jedoch höchstens im Ausmaß von 40 Stunden innerhalb eines Dienstjahres.

e) Für zwei Arbeitstage bei Übersiedlung des Arbeitnehmers mit eigenem Mobiliar bzw. Hausrat.

3. Die Dauer der Arbeitsversäumnis nach den Bestimmungen des § 11 Abs. 2 a - e darf auf den Urlaub nicht angerechnet werden.

4. Für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit bleiben Unterbrechungen bis zu 6 Monaten außer Betracht und sind anzurechnen. Nicht anzurechnen sind jedoch Unterbrechungen, die aus Verschulden des Arbeitnehmers eingetreten sind.



## **§ 12 Lösung des Arbeitsverhältnisses**

1. Wurde das Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis auf eine bestimmte Zeit eingegangen, endet es mit Ablauf dieser Zeit. Das unbefristete Dienstverhältnis kann vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 14 Tagen jeweils zum Ende einer Kalenderwoche (Samstag) gekündigt werden.

2. In Betrieben, in denen Betriebsräte errichtet sind, gelten die Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes.

3. Bei Einstellung eines Arbeitnehmers kann eine Probezeit bis zu 3 Wochen vereinbart werden. Diese Vereinbarung bedarf unbedingt der Schriftlichkeit. Während dieser Probezeit kann das

Arbeitsverhältnis täglich nach Ablauf der regelmäßigen Arbeitszeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.

4. Für Kündigungen im Falle der Arbeitsbehinderung im Sinne des § 11 (2) und (3) gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes. Eine Kündigung während des Urlaubs darf nicht erfolgen.

5. Bei Betriebssperre (Renovierung oder behördlicher Anordnung usw.) besteht das Arbeitsverhältnis weiter und der Lohn ist weiter zu bezahlen, sofern das Dienstverhältnis nicht durch vorangegangene Auflösungserklärung endet.



### **§ 13 Filmtransport**

Der mit dem Programmwechsel verbundene Filmtransport und die hierfür zu gewährende Entschädigung wird im gegenseitigen Einverständnis festgelegt.



### **§ 14 Arbeitskleidung**

Sofern vom Arbeitgeber eine bestimmte Arbeitskleidung verlangt wird, ist diese von ihm beizustellen.



### **§ 15 Allgemeine Bestimmungen**

1. Die vorstellungswise beschäftigten Arbeitnehmer haben außer auf ihren Lohn, soweit sie in einer immer wiederkehrenden Beschäftigung angestellt waren, Anspruch auf alle sozial- und lohnrechtlichen sowie sämtliche andere Begünstigungen dieses Vertrages.

Als Aushilfe ist anzusehen, wer in unregelmäßigen Abständen und zu verschiedenen Zeiten beschäftigt wird.

2. Als Filmvorführer sollen nur Personen beschäftigt werden, die die Absolvierung der Filmvorführprüfung nachweisen können. Bei mangelndem Nachweis dieser Prüfung sollen nur Personen mit entsprechender technischer Vorbildung (zB Elektro- Schwachstrommechaniker oder verwandte Berufe), die die körperliche und physische Eignung für diesen Beruf besitzt, als Filmvorführer eingesetzt werden.



## **§ 16 Sondervereinbarungen**

Günstigere, mit einzelnen oder allen Betriebsangehörigen bereits abgeschlossene Vereinbarungen, die über den Rahmen dieses Kollektivvertrages hinausgehen, bleiben unberührt. Das gleiche gilt für sonstige, über diesen Vertrag hinausgehende Betriebsvereinbarungen bzw. Gepflogenheiten.



## **§ 17 Schlichtungsausschuss**

Streitfälle, die aus der Auslegung des Kollektivvertrages entstehen, werden grundsätzlich von dem Schlichtungsausschuß entschieden. Dieser setzt sich zusammen aus je zwei Vertretern der zuständigen Gewerkschaft und der Fachgruppe der Lichtspieltheater für OÖ.



## **§ 18 Inkrafttreten und Dauer des Vertrages**

1. Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 1983 in Kraft und wird für die Dauer eines Jahres abgeschlossen und er verlängert sich jeweils auf ein weiteres Jahr, wenn er nicht 3 Monate vor Ablauf des Jahres von einem der beiden Teile mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt wird. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung des Kollektivvertrages aufzunehmen.

2. Mit Inkrafttreten des Kollektivvertrages treten alle Bestimmungen des bisherigen Kollektivvertrages außer Kraft.

