


# Kollektivvertrag für die Lichtspieltheater Tirols

## 1. Vertragspartner

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen der Kammer der gewerblichen Wirtschaft Tirols, Sektion Fremdenverkehr, Fachgruppe Lichtspieltheater und Audiovisionsveranstalter einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Kunst, Medien, freie Berufe, Sektion technisches Personal und Verwaltungsangestellte/Theater, Kino und Veranstaltungsbetriebe, Landesorganisation Tirol andererseits.




## 2. Geltungsbereich

**a) Räumlich:** Für das Gebiet des Bundeslandes Tirol.


**b) Fachlich:** Für alle Betriebe, die der Fachgruppe Lichtspieltheater und Audiovisionsveranstalter angehören oder angehören werden.

**c) Persönlich:** Für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die in einem der oben bezeichneten Betriebe beschäftigt sind, sofern sie nicht kaufmännische Tätigkeit ausüben.



## 3. Geltungsdauer

Der Kollektivvertrag gilt jeweils vom 1. Oktober eines Jahres bis zum 30. September des darauf folgenden Jahres. Er gilt als von selbst jeweils auf ein weiteres Jahr verlängert, wenn er nicht unter Einhaltung einer achtwöchigen Kündigungsfrist zum 30. September von einer der beiden Vertragspartner mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt wird. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen über den Abschluss eines neuen Kollektivvertrages aufzunehmen.



## 4. Arbeitszeit

1. Die Arbeitszeit für alle Arbeitnehmer beträgt täglich 6 Stunden und 40 Minuten oder wöchentlich 40 Stunden. Bei einer ununterbrochenen Arbeitszeit von 6 Stunden und 40 Minuten ist eine viertelstündige Ruhepause einzuschalten, welche beim Vorführer auch in unterteilter Form von 3 mal 5 Minuten abgegolten werden kann.

2. Die Arbeitszeit für Bedienerinnen beträgt je nach Arbeitseinteilung wöchentlich 3 bis 40 Stunden.

3. Der Dienstplan für sämtliche Arbeitnehmer wird vom Betriebsleiter nach Anhörung des Betriebsrates (Vertrauensmannes), wöchentlich am Lohnzahlungstag, jeweils für die kommende Woche, festgelegt.

4. Für Lichtspieltheater mit weniger als 40 stündiger Arbeitszeit in der Woche ist, diesen speziellen Verhältnissen tragend, der Lohn für jede Stunde Arbeitszeit aliquot zu errechnen. Kleinstbetriebe mit fünf oder weniger Vorstellungen pro Woche haben ihre Arbeitnehmer vorstellungsweise zu entlohnen, wobei eine Vorstellung einer Arbeitszeit von 2,5 Stunden entspricht.

5. Platzanweiser/innen haben bei einer Vorstellung pro Tag Anspruch auf mindestens einen Stundenlohn.

## **5. Überstunden**

1. Als zuschlagspflichtige Mehrarbeit gilt jede über 40 Wochenstunden hinausgehende Beschäftigung. Arbeitsstunden, die über 8 Stunden täglich hinaus geleistet werden, gelten auf jeden Fall als zuschlagspflichtige Überstunden.

2. Tagsüberstunden sind jene, die vor 23 Uhr 30 geleistet werden. Sie werden mit 50 % Zuschlag auf den Normalstundenlohn vergütet. Die Berechnung der Tagesüberstunden erfolgt in der Weise, dass Leistungen bis 23 Uhr 30 nach begonnenen halben Stunden zu berechnen sind.

3. Als Nachtüberstunden gelten jene Stunden, die in der Zeit von 23 Uhr 30 bis 6 Uhr früh geleistet werden; für sie gebührt ein 100 %iger Zuschlag zum Normalstundenlohn. Die Berechnung erfolgt in der Weise, dass begonnene Stunden als volle Stunden zu berechnen sind.

4. Die Anordnung zur Überstundenleistung erfolgt durch den Unternehmer, bzw. dessen Vertreter. Der Arbeiter ist verpflichtet, geleistete Überstunden innerhalb der Lohnwoche, spätestens am Lohnzahlungstag, schriftlich zu melden.

## **6. Ruhetage und Arbeit an Feiertagen**

1. Jedem der diesem Kollektivvertrag unterworfenen Arbeitnehmern steht in der Woche ein Ruhetag zu. Die Einteilung des Ruhetages erfolgt durch den Betriebsleiter nach Anhörung des Betriebsrates (Vertrauensperson). Der Ruhetag soll im Rahmen des Dienstplanes jeweils am vorhergehenden Lohnauszahlungstag festgelegt werden.

2. Arbeitsleistungen am Ruhetag werden mit einem 100 %igen Zuschlag zum normalen Lohn verrechnet.

3. Nach den Bestimmungen des Feiertagsruhegesetzes 1957 BGBl 153/57 und des Bundesgesetzes vom 28.6.1967 BGBl 264/67 gelten außerdem als Feiertage: 1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8. Dezember, 25. Dezember und 26. Dezember. Arbeitsleistungen an diesen Feiertagen sind mit 100 % Aufschlag zu entlohnen.

4. Am 1. Mai sind sämtliche Arbeitnehmer möglichst bis 13 Uhr vom Dienst frei zu stellen.

5. Bleibt der Betrieb in einer Woche einen Tag zur Gänze spielfrei, entfällt der Anspruch auf einen Ruhetag für diese Woche.

6. In täglich spielenden Betrieben sind die Unternehmer berechtigt, in der Karwoche den Karfreitag als wöchentlichen Ruhetag der Arbeitnehmer zu bestimmen. Der 24. Dezember gilt in diesen Betrieben als außertourlich bezahlter Ruhetag. Arbeitsleistungen an diesem Tag werden mit einem 100 %igen Aufschlag vergütet.

## **7. Lohnzahlung**

1. Die wöchentliche Lohnzahlung hat jeden Freitag zu erfolgen. Gleichzeitig mit der Auszahlung ist jedem Mitarbeiter eine Lohnabrechnung auszuhändigen, aus der der Bruttolohn, allfällige Zuschläge, Überstundenentgelte, usw. sowie die Abzüge einzeln ersichtlich sind.

2. Bei monatlicher Lohnauszahlung im Einvernehmen mit den Arbeitnehmern ist die Endabrechnung für den ganzen Monat, einschließlich des etwaigen Überstundeentgeltes und anderer zusätzlicher Leistungen, die sich aus diesem Kollektivvertrag ergeben, spätestens bis zum 5. des Folgemonats auszuhändigen.

3. Bei allen Teilberechtigungen des Lohnes, wie Überstunden, einzelne Arbeitstage, Arbeitsleistungen am Ruhetag, Abfertigungen usw. gilt der Grundsatz, dass der Wochenlohn die Entlohnung für sechs Arbeitstage darstellt.

4. Die Höhe der Entlohnung ergibt sich aus der diesem Kollektivvertrag im Anhang beigefügten Lohnordnung, die einen Bestandteil des Kollektivvertrages bildet. Die darin angeführten Löhne sind Mindestlöhne.

5. Forderungen aus dem Dienstverhältnis verjähren nach Ablauf von sechs Monaten ab der letzten Lohnabrechnung.



## **8. Jahresremuneration**

1. Alle Arbeitnehmer, die mindestens 2 Monate ununterbrochen im selben Betrieb beschäftigt sind, haben Anspruch auf Jahresremuneration in der Höhe von 8 Wochenlöhnen.

2. Die Auszahlung erfolgt nach erreichter Anwartschaft jeweils zur Hälfte spätestens bis 15. Juni (Urlaubszuschuss) bzw. spätestens bis 15. Dezember (Weihnachtzuschuss).

3. Arbeitnehmer, die kein volles Jahr ununterbrochen im selben Betrieb beschäftigt sind, erhalten den ihrer Dienstzeit entsprechenden Teil der Jahresremuneration (1/52 pro Woche).

4. Berechnungsgrundlagen für diese Jahresremuneration ist der jeweilige kollektivvertragliche Tariflohn.

5. Der Anspruch auf Bezahlung dieser Jahresremuneration entfällt, wenn ein Arbeitnehmer schuldhaft entlassen wird oder ohne Einhaltung der vorgesehenen Kündigungsfrist austritt.



## **9. Urlaub**

1. Für den Urlaub der Arbeitnehmer gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung in der jeweils geltenden Fassung: Demnach gebühren dem Arbeitnehmer nach sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit 30 Werktage Urlaub. Dieser Urlaub erhöht sich nach einer Dienstzeit von 25 Jahren auf 36 Werktage.

2. Wenn ein Arbeitnehmer während seines Urlaubes erkrankt, sodass die Krankheit den Erholungszweck vereitelt und länger als 3 Tage anhält, wird - wenn die Krankheit und ihre Dauer durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesen werden - die Krankheit auf den Urlaub nicht angerechnet. In welchem Zeitraum die ausfallenden Urlaubstage nachgeholt werden, entscheidet der Unternehmer.



## 10. Entgelt bei Arbeitsverhinderung

A) Bei Krankheit bzw. Unglücksfall gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes vom 26.6.1974 BGBl Nr. 399 in der jeweils geltenden Fassung.

B) Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes besteht auch in folgenden Fällen:

1) bei eigener Eheschließung: 2 Arbeitstage;

2) bei Tod des Ehegatten (Lebensgefährten), oder eines Kindes (Stiefkindes): 2 Arbeitstage;

3) bei Teilnahme an der Eheschließung der Kinder, Stiefkinder und Geschwister: 1 Arbeitstag;

4) bei Niederkunft der Frau (Lebensgefährtin): 2 Arbeitstage;

5) bei Tod der Eltern, Schwiegereltern: 1 Arbeitstag;

6) zur Teilnahme an der Beerdigung der unter (2) und (5) genannten Angehörigen, sowie der Geschwister und Großeltern: 1 Arbeitstag;

7) bei Wohnungswechsel die notwendige Zeit, höchstens jedoch: 2 Arbeitstage innerhalb eines Jahres.



## 11. Aufnahme und Kündigung von Arbeitnehmern

1. Jede Neuaufnahme von Dienstnehmer ist dem Betriebstat (Vertrauensperson) vor deren Einstellung in den Betrieb, wenn sich dies aber als untunlich erweist, spätestens gleichzeitig mit der Anmeldung zur Sozialversicherung, vom Betriebsinhaber mitzuteilen (§ 99 Arbeitsverfassungsgesetz).

2. Während der ersten 14 Tage kann das Dienstverhältnis täglich, jedoch nach Schluss der letzten Vorstellung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist von beiden Teilen gelöst werden.

3. Die Kündigungsfrist beträgt bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit bis 5 Jahre 14 Tage (2 Wochen)

Wochen)

bis zu 10 Jahren 21 Tage (3

Wochen)

über 10 Jahre 28 Tage (4

4. Erkrankte Arbeitnehmer können gekündigt werden, doch muss das gemäß Punkt X A) dieses Kollektivvertrages zu bezahlende Entgelt zur Gänze ausbezahlt werden.

5. Arbeitnehmer, die länger als fünf Jahre im Betrieb beschäftigt sind, werden nach einer Erkrankung, die den Zeitraum von 6 Monaten nicht übersteigt, sofern ihre Dienstfähigkeit wieder hergestellt ist, mit allen erworbenen Ansprüchen wieder in den Dienst eingestellt. In der Zwischenzeit eingestellte Ersatzarbeiter können, wenn die Ersatzarbeit 4 Wochen nicht übersteift, täglich ohne Kündigungsfrist gekündigt werden. Nach vierwöchentlicher Ersatzarbeit gebührt 14 tägige Kündigungsfrist. Die Wiedereinstellung erkrankt gewesener Arbeitnehmer erfolgt erst nach Auflösung des Dienstverhältnisses des Ersatzarbeiters.



## **12. Pflichten des Operateurs**

Der Operateur hat im Raume des Unternehmens alle in sein Fach einschlägigen Arbeiten zu verrichten.

Zu Neuinstallationen oder baulichen Installationsarbeiten ist er nicht verpflichtet. Dagegen ist er verpflichtet bei der Durchführung von Neu- bzw. Veränderungsarbeiten an dem ihm unterstehenden und von ihm zu überwachenden elektrotechnischen, bühnentechnischen Entlüftungs- und Heizanlagen die Aufsicht zu führen, sofern er dazu die technische Fähigkeiten besitzt.



## **13. Turnusoperatuer**

Für Turnusarbeiter- und Arbeiterinnen gelten außer den Bestimmungen über ihren Lohn auch alle sozialpolitischen Bestimmungen dieses Vertrages.



## **14. Filmtransport**

Der vollbeschäftigte Arbeiter ist zum Filmtransport verpflichtet, erhält jedoch für den Hin- und Rücktransport, falls dieses außerhalb seiner Dienstzeit geschieht, eine zusätzliche Entschädigung für die aufgewendete Zeit.

Filmabholungen am 24. Dezember sind nach Möglichkeit zu vermeiden. Sofern dies nicht verhindert werden kann, gebührt eine Entschädigung nach Punkt VI. abs. 6 dieses Vertrages.



## **15. Arbeitskleidung**

Operateure und Bedienerinnen haben grundsätzlich Anspruch auf Beistellung von Arbeitskleidung. Andere vollbeschäftigte Arbeitnehmer jedoch nur dann, wenn sie mit Schmutzarbeiten beschäftigt sind. Falls der Betrieb in solchen Fällen Arbeitskleidung nicht bereitstellt, haben die darunter fallenden Arbeitnehmer, Anspruch auf ein Kleiderpauschale in Höhe von ÖS 250,- pro Halbjahr. Beginnt oder endet das Dienstverhältnis vor den oben angeführten Auszahlungsterminen, so hat der betreffende Arbeitnehmer Anspruch auf den aliquoten Teil seines Kleiderpauschales. Der Anspruch auf ein Kleiderpauschale entfällt, wenn der Arbeitnehmer die Beistellung von zweckentsprechender Arbeitskleidung durch den Betrieb ablehnt.



## **16. Begünstigungsklausel**

Sämtliche Begünstigungen, die auf Grund einer Einzel- oder Betriebsvereinbarung über die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages hinausgehen, ebenso bestehende höhere Löhne, bleiben den in den Betrieben beschäftigten Arbeitnehmern für die Dauer ihres Dienstverhältnisses gewahrt. Das gleiche gilt von sonstigen günstigeren, über diesen Vertrag hinausgehenden Betriebsvereinbarungen bzw. Betriebsgepflogenheiten mit Ausnahme solcher, die auf Grund zwingender Bestimmungen festgelegt wurden.

Die bereits in einem bestimmten Ausmaß erworbenen Rechte, wie Urlaubsanspruch, Krankenentgelt usw. eines in einem und demselben Betrieb beschäftigten Arbeitnehmers, bleiben bei einem Wechsel der Person des Arbeitgebers durch den Verkauf, Todesfall, Verpachtung usw. aufrecht.



## **17. Beilegung von Streitfällen**

Streitfälle aus der Vertragsauslegung, die zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat oder einzelnen Arbeitnehmern nicht bereinigt werden können, sollen, bevor das Arbeitsgericht oder Einigungsamt angerufen wird, nach Möglichkeit durch die vertragsschließenden Partner dieses Kollektivvertrages geregelt werden.



## **18. Außerkraftsetzung**

Mit dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages treten alle Bestimmungen des Kollektivvertrages für die Lichtspieltheater Tirols vom 31.7.1951 und 5.1.1976, abgeschlossen für das Gebiet Tirol, Lichtspieltheater einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Kunst und freie Berufe, Sektion Kinopersonal Tirol andererseits außer Kraft.



-

-