

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

I. Vertragspartner

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen der Kammer der gewerblichen Wirtschaft für Wien, Sektion Tourismus und Freizeitwirtschaft, Fachgruppe Wien der Lichtspieltheater und Audiovisionsveranstalter, 1010 Wien, Stubenring 8-10,

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Kunst, Medien, freie Berufe, Sektion Kinopersonal, 1090 Wien, Maria Theresienstraße 11.

II. Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

- 1) Räumlich:** Für das Gebiet der Stadt Wien.
- 2) Fachlich:** Für alle Lichtspieltheaterbetriebe, die der Fachgruppe Wien der Lichtspieltheater und Audiovisionsveranstalter angehören oder angehören werden.
- 3) Persönlich:** Für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die in einem der oben bezeichneten Lichtspieltheater beschäftigt sind, sofern sie nicht kaufmännische Tätigkeit ausüben.



III. Geltungsdauer

Der Kollektivvertrag tritt am 1. April 2002 in Kraft.

Er gilt als von selbst jeweils auf ein weiteres Jahr verlängert, wenn er nicht unter Einhaltung einer achtwöchigen Kündigungsfrist zum 31. Dezember von einem der beiden Vertragspartner mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt wird. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen über den Abschluss eines neuen Kollektivvertrages aufzunehmen.



IV. Arbeitszeit

- 1)** Die wöchentliche Normalarbeitszeit für vollbeschäftigte Arbeitnehmer beträgt ohne gesetzliche Ruhepausen 40 Stunden und ist auf 6 Tage einer Woche aufzuteilen.
- 2)** Die wöchentliche Normalarbeitszeit für Arbeitnehmer kann bei Dienstantritt einvernehmlich auch niedriger festgelegt werden, wobei die Entlohnung aliquot zur Normalarbeitszeit zu erfolgen hat (Teilzeitbeschäftigung).
- 3)** Der Dienstplan für sämtliche Arbeitnehmer wird vom Betriebsleiter (nach Anhörung eines bestehenden Betriebsrates) spätestens am Freitag jeweils für die kommende Woche festgelegt. Die Arbeitnehmer haben ihren Dienst rechtzeitig anzutreten. Dies gilt nach Möglichkeit auch für den Kinoassistenten (Art.XIV.5); der Einsatz als Kinoassistent ist im Dienstvertrag ausdrücklich zu vereinbaren.

- 4) Eine Teilung der täglichen Arbeitszeit ist unzulässig.
- 5) Der Vorführer hat seinen Dienst zur Vornahme der erforderlichen Arbeiten (siehe Punkt XIV/1) eine Stunde vor der ersten Vorstellung anzutreten.
- 6) Der 31. Dezember jeden Jahres kann arbeitsfrei sein und als wöchentlicher Ruhetag eingeteilt werden. Dem Arbeitnehmer ist dies spätestens am 15. Dezember jeden Jahres bekanntzugeben.
- 7) Normalarbeitszeitstunden, die in der Zeit von 00.00 Uhr bis 8 Uhr geleistet werden, werden vergütet wie Nachtüberstunden gemäß Artikel V.Pkt.3).

V. Überstunden und deren Entlohnung

1) Als zuschlagspflichtige Mehrarbeit wird jede über die gemäß Art.IV festgesetzte wöchentliche Normalarbeitszeit hinausgehende Beschäftigung gewertet.

Im Fall der Teilzeitbeschäftigung (Art.IV/2) liegen Überstunden erst bei einer Überschreitung der 40-stündigen wöchentlichen Normalarbeitszeit vor.

2) Tagesüberstunden sind jene Arbeitsstunden, die über die im Punkt IV festgelegte Normalarbeitszeit hinausgehen und in der Zeit zwischen 6.00 Uhr und 00.00 Uhr liegen. Für sie gebührt ein 50 %iger Zuschlag zum Normalstundenlohn. Tagesüberstunden sind nach begonnenen halben Stunden zu berechnen.

3) Als Nachtüberstunden gelten jene Überstunden, die in der Zeit von 00.00 Uhr bis 6.00 Uhr früh geleistet werden. Für sie gebührt ein 100 %iger Zuschlag zum Normalstundenlohn. Die Berechnung erfolgt in der Weise, dass begonnene halbe Stunden als volle halbe Stunden zu berechnen sind.

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

5) Die in Punkt 2 und 3 genannten Uhrzeiten können durch eine Betriebsvereinbarung im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes verschoben werden, wobei notwendig anfallende Fahrtmehrkosten zu vergüten sind.

VI. Ruhezeit und Arbeit in Ruhezeiten

1) Jedem diesem Kollektivvertrag unterworfenen Arbeitnehmer steht in der Woche eine 36-stündige Ruhezeit zu. Die Einteilung der Ruhezeit erfolgt durch den Unternehmer (nach Anhörung eines bestehenden Betriebsrates). Die Ruhezeit soll im Rahmen des Dienstplanes jeweils am vorhergehenden Freitag festgesetzt werden.

2) Arbeitsleistungen in Ruhezeiten werden mit einem 100 %igen Zuschlag zum normalen Lohn vergütet.

3) Nach den Bestimmungen des Feiertagsruhegesetzes, Art. I, § 1, Abs. 1, in der jeweils gültigen Fassung gelten als Feiertage: 1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8. Dezember, 25. Dezember, 26. Dezember.

Wird an einem dieser Feiertage gearbeitet, so gebührt gemäß § 9 Abs. 1 und Abs. 5 des Arbeitsruhegesetzes die Entlohnung für den ganzen Arbeitstag (8 Stunden) plus einem 100 %igen Zuschlag zum normalen Lohn für die tatsächlich gearbeitete Zeit.

Der Karfreitag ist ein normaler Arbeitstag.

Der Überstundenzuschlag beträgt bei Tagesüberstunden 50 %. Bei Nachtüberstunden beträgt der Zuschlag 100 %, ebenso an Ruhetagen und an gesetzlichen Feiertagen.

Für Angehörige der evangelischen Kirche (AB und HB), der altkatholischen und der methodistischen Kirche gilt der Karfreitag als gesetzlicher Feiertag.

4) Da für die Lichtspieltheater der Sonntag als Wochentag zu werten ist, steht dem Dienstnehmer dann, wenn der gesetzliche Feiertag auf einen Sonntag fällt, ebenfalls die Bezahlung nach Verordnung über die Lohnzahlung an Feiertagen gemäß Abs. 3 zu.

5) Am 1. Mai sind sämtliche Arbeitnehmer bis 14 Uhr vom Dienst freizustellen.

6) Der Unternehmer ist berechtigt, in der Karwoche den Karfreitag als den wöchentlichen Ruhetag der Arbeitnehmer zu bestimmen. Der 24. Dezember darf nicht als wöchentlicher Ruhetag bestimmt werden.

7) Wird der Turnusfilmvorführer in der Karfreitagwoche nicht beschäftigt, so erhält er als Entschädigung in der darauffolgenden Woche von jedem Unternehmer seines Beschäftigungskreises eine 20 %ige Zulage zum Tariftundenlohn, die im Lohnanhang festgesetzt ist.

8) Für eine etwaige Diensterteilung am Heiligen Abend kann nur eine Regelung getroffen werden, die im Einvernehmen mit dem betroffenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgt ist. Bei Arbeit am 24.12. gebührt ein 100 %iger Zuschlag für die tatsächlich geleistete Arbeit zum normalen Lohn. Für nicht regelmäßig Beschäftigte wird kein 100 %iger Zuschlag für den 24. Dezember gewährt.



VII. Lohnzahlung

1) Die Lohnzahlung hat jeden Freitag zu erfolgen, wobei als letzter Tag der Woche Freitag gilt. Gleichzeitig mit der Auszahlung ist jedem Arbeitnehmer eine Lohnabrechnung auszuhändigen, aus der der Bruttolohn, allfällige Zuschläge, Überstundenentgelte usw. sowie die Abzüge einzeln ersichtlich sind.

2) Erfolgt der Lohnzahlung monatlich, so ist eine Akontozahlung am 8., 16., und 24., jeden Monats, oder nach Betriebsvereinbarung am 1. und 15. jeden Monats in der Höhe von 25 % bzw. 50 % des Monatslohnes zu leisten. Die Anrechnung für den ganzen Monat, einschließlich des etwaigen Überstundenentgeltes und anderer zusätzlicher Leistungen, die sich aus diesem Kollektivvertrag ergeben, erfolgt in diesen Fällen am Letzten jeden Monats. Eine Endabrechnung für das ganze Jahr ist derart vorzunehmen, dass spätestens am 30. Dezember jeden Jahres ein zusätzlicher Tageslohn bzw. in Schaltjahren zwei zusätzliche Tageslöhne ausbezahlt werden.

3) Bei allen Teilberechnungen des Lohnes, wie Überstunden, einzelne Arbeitstage, Arbeitsleistungen am Ruhetag, Abfindungen 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.

5) Die Lohnordnung kann von jedem der Beiden Vertragspartner an jedem Letzten eines Monats mittels eingeschriebenen Briefes zum Letzten des folgenden Monats gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen über die Neufestsetzung der Löhne durchzuführen.



VIII. Weihnachtsremuneration

1) Alle am 1. Dezember laufenden Jahres im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Weihnachtsremuneration, die am ersten im Dezember gelegenen Lohnauszahlungstag auszubezahlen ist.

Sie beträgt für Arbeitnehmer, die am 1. Dezember im Kinobetrieb beschäftigt waren 4 kollektivvertragliche Wochenlöhne,

nach 20-jähriger Berufszugehörigkeit erhöht sich der Anspruch auf 5 kollektivvertragliche Wochenlöhne.

Für Teilzeitbeschäftigte wird der Durchschnitt der letzten 13 Wochenlöhne herangezogen.

2) Der Anspruch auf Weihnachtsremuneration entsteht für das erste Dienstjahr 14 Tage nach Diensteintritt. Arbeitnehmer, die am 1. Dezember noch nicht ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind und Arbeitnehmer, die im Laufe des Jahres ohne ihr eigenes Verschulden (das heißt, nicht durch einen unberechtigten vorzeitigen Austritt und nicht durch eine berechtigte Entlassung) ausscheiden, erhalten den ihrer Dienstzeit entsprechenden Teil Weihnachtsremuneration ausbezahlt. Demzufolge erhalten sie so viele Zweiundfünfzigstel der Remuneration, als sie Arbeitswochen im Betrieb beschäftigt sind oder waren.



IX. Jubiläumsgelder

Für langjährige Dienste werden nach einer Beschäftigungsdauer im gleichen Betrieb

von 25 Jahren mindestens	4 kollektivvertragliche Wochenlöhne,
von 35 Jahren mindestens	8 kollektivvertragliche Wochenlöhne,
von 40 Jahren mindestens	12 kollektivvertragliche Wochenlöhne

als einmalige Anerkennungszahlung gewährt.



X. Urlaub und Urlaubszuschuss

1) Für den Urlaub der Arbeitnehmer gelten die jeweiligen Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung vom 7. Juli 1976, BGBl.Nr. 1983/81 in der Fassung BGBl. 1983/81. Das Urlaubsausmaß beträgt demnach bei einer Dienstzeit von

weniger als 20 Jahren 28 Werktage
und erhöht sich nach Vollendung des 20. Jahres auf 34 Werktage.

Ab 1.1.1986 gebühren bei einer Dienstzeit von
weniger als 25 Jahren 30 Werktage
und bei einer Dienstzeit ab 25 Jahren 36 Werktage.

2) Die Lohnzahlung für den Urlaub hat im vorhinein zu erfolgen; als Berechnungsgrundlage dient der Durchschnittsverdienst des dem Urlaubsantritt vorangegangenen Jahres.

3) Der Urlaubsanspruch der Turnusführer wird nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes aliquot nach dem Durchschnitt der monatlichen beschäftigten Tage im jeweils letzten Urlaubsjahr berechnet.

4) Wenn ein Arbeitnehmer während seines Urlaubes erkrankt, sodass die Krankheit den Erholungszweck vereitelt und länger als drei Tage anhält, wird, wenn die Krankheit und ihre Dauer

durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesen wird, die Krankheit auf den Urlaub nicht angerechnet. In welchem Zeitraum die ausfallenden Urlaubstage nachgeholt werden, ist erneut zu vereinbaren.

5) Alle Arbeitnehmer erhalten einmal in jedem Kalenderjahr bei Urlaubsantritt einen Urlaubszuschuss in der Höhe von 4 kollektivvertraglichen Wochenlöhnen; nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit erhöht sich der Anspruch auf 5 kollektivvertragliche Wochenlöhne.

Für Teilzeitbeschäftigte wird der Durchschnitt der letzten 13 Wochenlöhne herangezogen.

6) Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnis vor Verbrauch des Urlaubes endet, haben Anspruch auf den ihrer Dienstzeit entsprechenden aliquoten Teil. Dieser Anspruch entfällt, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt. In diesem Fall ist er auch zur Rückzahlung des aliquoten Anteiles bei bereits empfangenen Urlaubszuschuss verpflichtet.



XI. Entgelt bei Arbeitsverhinderung

A) Wegen Krankheit bzw. Unglücksfall

1) Für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Unglücksfall gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes vom 26.6.1974, BGBl.Nr. 339, in der jeweils geltenden Fassung.

2) Ansprüche eines erkrankten Turnusoperators werden aliquot vom jeweiligen Unternehmen beglichen.



B) Aus anderen, die Person des Arbeitnehmers betreffenden Gründen

Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten besteht 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 Ehegatten bzw. Lebensgefährten, wenn er (sie) mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebte (2 Arbeitstage),
- d) bei Teilnahme an der Beerdigung des Ehegatten bzw. Lebensgefährten (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 Jahres,
- i) für die Zeit notwendiger ärztlicher und zahnärztlicher Behandlung, sofern eine kassenärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird.



C) Aus Gründen, die nicht die Person des Arbeitnehmers betreffen

1) Während einer bis zu 6 Wochen dauernden Sperre des Unternehmens ohne behördlichen Auftrag z.B. wegen Renovierung, ist jenen Arbeitnehmern, die zur Zeit der Sperre im Betrieb tätig wären, durch mindestens 2 Wochen der volle Lohn zu bezahlen.

Während länger dauernder Sperre ohne behördlichen Auftrag, ist der volle Lohn in diesen Fällen durch mindestens 4 Wochen zu bezahlen. Im Falle einer über 6 Wochen dauernden Sperre kann die Kündigungsfrist und der Urlaub miteingerechnet werden, der Urlaub jedoch nur dann, wenn nach Beendigung der Sperre eine Wiederverwendung des Arbeitnehmers im Unternehmen erfolgt.

2) Die unter Pkt. 1 angeführten Bestimmungen sind auch auf jene Arbeitnehmer anzuwenden, die vom Unternehmer in einem Zeitraum von 14 Tagen vor Beginn der Sperre, zu Beginn der Sperre oder während der Sperre gekündigt werden. Im Falle einer Sperre von weniger als 14 Tagen kann ein solcher Arbeitnehmer keinesfalls mehr Entgelt bekommen, als der tatsächlichen Dauer der Sperre entspricht.

3) Bei Sperren, die durch höhere Gewalt verursacht werden, beträgt der Abfindungsanspruch die Hälfte der sonst vorgeschriebenen Abfindungsbeträge.

4) So lange der Arbeitnehmer während der Betriebssperre zur Dienstleistung verpflichtet ist, läuft das Dienstverhältnis weiter. Der Abfindungsanspruch bleibt bei Ende der Dienstverpflichtung im vorgesehenen Ausmaß bestehen, wenn die Betriebssperre weiterhin andauert.



XII. Aufnahme und Kündigung von Arbeitnehmern

1) Jede Neuaufnahme von Dienstnehmern ist bei Bestehen eines Betriebsrates diesem vor deren Einstellung in den Betrieb mitzuteilen.

2) Während der 1-monatigen Probezeit kann das Dienstverhältnis täglich, jedoch nach Schluss der letzten Vorstellung von beiden Teilen gelöst werden.

3) Die Kündigungsfrist beträgt:

bis zu 15 Jahren 14 Tage,
über einer Beschäftigungsdauer von über 15 Jahren 4 Wochen.

4) Erkrankte Arbeitnehmer dürfen nur so gekündigt werden, dass das gem. Art. XI dieses Kollektivvertrages zu bezahlende Entgelt zur Gänze während des aufrechten Dienstverhältnisses zur Auszahlung gelangen kann.

5) Arbeitnehmer, die länger als 5 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 erhobenen Ansprüchen in den Dienst gestellt.

Die Wiederherstellung erkrankt gewesener Arbeitnehmer erfolgt nach Auflösung des Dienstverhältnisses des Ersatzarbeitnehmers, die unverzüglich dann ordnungsgemäß vorzunehmen ist, wenn der erkrankt gewesene Arbeitnehmer den Zeitpunkt des Dienstantrittes nach der zu erwartenden Genesung bekanntgegeben hat.

6) Kündigungen müssen am Freitag schriftlich erfolgen. Entlassungen wegen Krankheiten sind unzulässig.

7) Hat der Dienstgeber für den Dienstnehmer Kosten für dessen berufliche Weiterbildung übernommen und endet das Dienstverhältnis binnen eines Jahres nach Beendigung dieser Weiterbildung, so hat der Dienstnehmer dem Dienstgeber diese ihm nachweisbaren Kosten zurückzuerstatten. Das gilt nicht bei einem begründeten vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers oder bei Kündigung durch den Dienstgeber.

XIII. Abfertigung

Für die Abfertigung ausgeschiedener Arbeitnehmer gelten die Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes.

XIV. Besondere Dienstpflichten

1) Pflichten des Filmvorführer incl. Mehrfachvorführer

a) Der Vorführer hat im Rahmen des Unternehmens die für sein Fach einschlägigen Arbeiten zu verrichten. Zu Neuinstallationen oder baulichen Installationsarbeiten, sowie zum Reinigen der Akkumulatoren ist er nicht verpflichtet, wohl aber zu deren ständigen Wartung. Auch ist er verpflichtet, bei der Durchführung von Neu- bzw. Veränderungsarbeiten an den ihm zugewiesenen und von ihm zu überwachenden elektronischen, bühnentechnischen, Entlüftungs- und Heizungsanlagen die Aufsicht zu führen. Der Filmvorführer ist ferner verpflichtet, sich nach den Erfordernissen der technischen Entwicklung kontinuierlich weiterzubilden.

Als Mehrsaalfilmvorführer im Sinne der Lohnordnung gilt ein Filmvorführer, der zumindest 3 Kinosäle gleichzeitig in selbständiger und eigenverantwortlicher Tätigkeit betreut und die komplette Filmvorführung durchführt. Als Mehrsaalfilmvorführer wird außerdem nur entlohnt, wer 2 Jahre als Mehrsaalfilmvorführer in Ausbildung im Sinne der Lohnordnung in einem Kino mit zumindest 3 Kinosälen tätig war.

Als Mehrsaalfilmvorführer in Ausbildung im Sinne der Lohnordnung gilt ein Mehrsaalfilmvorführer unabhängig von der Zahl der von ihm betreuten Säle in den ersten beiden Berufsjahren.

b) Programmwechsel:

Unter einem Programmwechsel im Sinne des Punktes 3 der Lohnordnung ist das Abspielen eines fertiggestellten Spielfilms in Einheit mit dem anschließenden Aufspielen eines neu zu spielenden Spielfilms zu verstehen. Unter einem halben Programmwechsel ist entweder nur das Aufspielen oder das Abspielen eines Spielfilms zu verstehen. Weiters muss die Filmkopie vor und nach dem Abspielen bezüglich eines Schadens besichtigt werden, und falls notwendig, dieser an die Geschäftsführung gemeldet werden.

Die Tätigkeit des Aufspielens eines Spielfilms beinhaltet das Entpacken des in Teilrollen (Akte) angelieferten Spielfilms, das Verkleben der einzelnen Akte zu einem einheitlichen Filmstreifen und die eigentliche Aufspielung des Filmstreifens auf Teller oder Filmspulen (bei Einsatz von Spulentürmen). Dementsprechend umfasst die Tätigkeit des Abspielens eines Spielfilms das eigentliche Abspielen vom Teller bzw. von den Filmspulen, das Zerlegen des Films in die ursprünglich angelieferten Teilrollen (Akte) und das Fertigmachen zum Rück- oder Weiterversand.

2) Pflichten des (der) Kassier(in)

Dem (der) Kassier(in) obliegt neben dem reinen Kartenverkauf auch die Abrechnung der Massetten sowie die Entgegennahme der telefonischen Kartenbestellung.

3) Pflichten des Billeteurs

Der Billeteur hat insbesondere neben dem Kartenentwerten die Plätze anzuweisen, das für den Kinobetrieb erforderliche Reklamematerial zu besorgen sowie das im Kino affichierte Reklamematerial (Bilder, Plakate u. dgl.) auszuwechseln, für den Filmtransport zu sorgen, Foyer-, Einlass- und Saalaufsicht zu führen (bei Saalaufsicht Ton- und Bildkontrolle vorzunehmen).

4) Pflichten des Kinoarbeiters

Ihm obliegen alle Pflichten des Billeteurs sowie alle vom Kinobetrieb her erforderlichen Arbeiten, sofern sie nicht Fachkenntnisse erfordern. Dazu gehört auch das Stempeln von Massetten bzw. Rollenkarten bzw. die entsprechende Vorbereitung allfälliger anderer Eintrittsnachweise.

5) Pflichten des Kinoassistenten

Der Kinoassistent ist für alle Tätigkeiten gemäß den Punkten 1) bis 4) sowie XV jeweils nach Diensterteilung einsetzbar. Er kann insbesondere zur Unterstützung der anderen, auf bestimmte Aufgaben spezialisierten Dienstnehmer fallweise und kurzfristig als Unterstützung (Assistent) jeweils nach Diensterteilung eingesetzt werden.



XV. Filmtransport

1) Der vollbeschäftigte Arbeitnehmer ist zum Filmtransport verpflichtet, er erhält jedoch für jeden Hin- und Rücktransport eine zusätzliche Entschädigung, die in der Lohnordnung festgesetzt ist. Aus dieser Tätigkeit kann kein Anspruch auf Überstundenentgelt abgeleitet werden. Außer der oben angeführten Entschädigung werden dem Arbeitnehmer pro Filmwechsel zwei Straßenbahnfahrten vergütet. In jenen Fällen, in denen zwischen Betriebsstätte und Wohnort des Abholers mindestens vier Straßenbahnhaltestellen liegen, werden außerdem zwei Straßenbahnkarten vergütet. Der Vorführer kann zum Filmtransport nicht verpflichtet werden.

Die zusätzliche Entschädigung für den Filmtransport gebührt nur für Hin- und Rücktransport des Filmes. Besorgungen von Reklamematerial udgl. sind gesondert zu entlohnen, sofern sie außer der Arbeitszeit erfolgen. Aufzugspesen werden gesondert vergütet.

2) Filmabholungen am Karfreitag und am 24. Dezember sind nach Möglichkeit zu vermeiden. Sofern dies nicht verhindert werden kann, ist an diesen Tagen ein 100 %iger Aufschlag zur Programmabholungsentschädigung zu bezahlen.



XVI. Arbeitskleidung

1) Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf die Bestellung von zweckentsprechenden Arbeitsmänteln, bzw. Schutzkleidung.

2) Falls der Betrieb in solchen Fällen zweckentsprechende Arbeitsmäntel und Schutzkleidung nicht bestellt, haben die darunter fallenden Arbeitnehmer Anspruch auf ein Kleiderpauschale laut Lohnanhang, das jeweils am 1. Dezember und 1. Juli im nachhinein zur Auszahlung gelangt. Beginnt oder endet das Dienstverhältnis vor den oben angeführten Auszahlungstermin so hat der entsprechende Arbeitnehmer Anspruch auf den aliquoten Teil der Kleiderpauschale. Bei Teilzeit-Beschäftigten kann das Kleiderpauschale entsprechend der Arbeitszeit aliquotiert werden.

3) Der Anspruch auf Kleiderpauschale entfällt, wenn der Arbeitnehmer die Beistellung einer wert- und zweckentsprechenden Arbeitskleidung durch den Betrieb ablehnt.



XVII. Bestätigungen durch den Arbeitgeber

Hinsichtlich der Pflicht des Dienstgebers zur Ausstellung eines Dienstzettels für den Arbeitnehmer gilt § 2 AVRAG. Ferner ist der Arbeitgeber verpflichtet, einem Mehrsaalfilmvorführer in Ausbildung im Sinne der Lohnordnung und des Punkts XIV/1 die Ausbildung in einem Kino mit mindestens 3 Sälen im Ausmaß der entsprechenden Berufsjahre schriftlich zu bestätigen.



XVIII. Begünstigungsklausel

1) Sämtliche Begünstigungen, die über die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages hinausgehen, ebenso bestehende höhere Löhne, bleiben den in den Betrieben beschäftigten Arbeitnehmern für die Dauer ihres Dienstverhältnisses im gleichen Ausmaß gewährt.

Das gleiche gilt von sonstigen günstigeren, diesen Vertrag hinausgehenden Betriebsvereinbarungen bzw. Betriebsratsgepflogenheiten.

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



XIX. Beilegung von Streitfällen

Streitfälle aus der Vertragsauslegung, die zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat oder einzelnen Arbeitnehmern nicht bereinigt werden können, und solche zum Ausgleich von Härtefällen, sollen, bevor das Arbeits- und Sozialgericht angerufen wird, nach Möglichkeit durch die vertragsschließenden Partner dieses Kollektivvertrages geregelt werden.



XX. Außerkraftsetzung

Mit dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages treten alle bisherigen Bestimmungen zwischen den beiden Vertragspartnern abgeschlossenen Kollektivverträge und Zusatzverträge außer Kraft.

