

Kollektivvertrag für die Arbeiter der Lichtspieltheater Steiermarks

§ 1 Geltungsbereich

- a) **räumlich:** für das Gebiet des Bundeslandes Steiermark
- b) **fachlich:** für alle Arbeitgeber und deren Betriebe, die der Kammer der gewerblichen Wirtschaft Steiermark, Sektion Fremdenverkehr, Fachgruppe der Lichtspieltheater angehören;
- c) **persönlich:** für alle Arbeitnehmer; ausgenommen sind jene Arbeitnehmer, die Tätigkeiten im Sinne der § 1 und § 2 AngG verrichten, und jene, mit denen die Geltung des AngG vertraglich vereinbart wurde.

§ 2 Geltungsdauer

Der Kollektivvertrag tritt mit 1. Februar 1985 in Kraft. Der Kollektivvertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann von jedem der Vertragspartner unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines jeden Kalenderjahres mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen bezüglich der Erneuerung des Kollektivvertrages aufzunehmen.

§ 3 Arbeitszeit

1. Die tägliche Normalarbeitszeit darf 8 Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten, soweit das Arbeitszeitgesetz oder dieser KV nichts anderes bestimmen.
2. Unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse kann nach § 4 Abs. 9 des Arbeitszeitgesetzes und § 12 Abs. 5 des Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetzes (KJBG) eine Aufteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit so erfolgen, daß sie zwar in einzelnen Wochen 40 Stunden überschreiten, dass sie aber im vierwöchigen Durchschnitt im Rahmen der 40 Stunden bleibt, wobei die wöchentliche Normalarbeitszeit 48 Stunden nicht überschreiten darf.
3. Der Dienstplan für sämtliche Arbeitnehmer ist vom Betriebsleiter nach Anhörung des Betriebsrates jeweils für die kommende Woche festzulegen. Er kann aber auch für einen längeren Zeitraum erstellt werden und muß sichtbar im Betrieb angeschlagen sein. Gem. § 97 Abs. 1 Zi 2 ArbVG kann über die Einteilung der Arbeitszeit eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden.
4. Nach § 12 Arbeitszeitgesetz ist den Arbeitnehmern eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren.
5. Gemäß § 16 KJBG beträgt die ununterbrochene Ruhezeit für jugendliche Arbeitnehmer mindestens 12 Stunden.

§ 4 Überstunden und deren Entlohnung

1. Als zuschlagpflichtige Überstundenarbeit wird unter Berücksichtigung von § 3 (2) jede über die wöchentliche Normalarbeitszeit hinausgehende Beschäftigung angesehen.
2. Für Überstunden in der Zeit zwischen 6 Uhr und 23 Uhr gebührt ein fünfzigprozentiger Zuschlag zum Normalstundenlohn.
3. Für Überstunden, die in der Zeit von 23 Uhr und 6 Uhr früh geleistet werden, gebührt ein 100%iger Zuschlag zum Normalstundenlohn.
4. Die Normalstunde wird bei wöchentlicher Entlohnung mit einem Vierzigstel des Wochenlohnes, bei monatlicher Entlohnung mit einem 173stel des Monatslohnes, bei vorstellungsweiser Entlohnung mit zwei Fünftel des Vorstellungslohnes errechnet.
5. Bei Arbeitnehmern, die vorstellungsweise entlohnt werden, gilt als zuschlagspflichtige Überstundenarbeit jede über 2½ Stunden hinausgehende Arbeitszeit pro Vorstellung.

§ 5 Wöchentliche Ruhezeit

1. Jedem Arbeitnehmer steht eine ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit im Ausmaß von mindestens 36 Stunden zu. Die wöchentliche Ruhezeit hat einen ganzen Wochentag einzuschließen.
2. Die Einteilung der wöchentlichen Ruhezeit erfolgt nach Anhörung des Betriebsrates durch den Betriebsleiter im Rahmen der Dienstplanerstellung. Dabei ist den Wünschen der Arbeitnehmer nach Möglichkeit Rechnung zu tragen.
3. Dem Arbeitnehmer ist nach Möglichkeit einmal monatlich eine wöchentliche Ruhezeit zu gewähren, in die ein Sonntag fällt.
4. Das Ablösen der wöchentlichen Ruhezeit ist grundsätzlich nicht zulässig.
5. Während der wöchentlichen Ruhezeit dürfen Arbeitnehmer ohne Einwilligung des Arbeitgebers nicht in anderen Kinobetrieben arbeiten.
6. Wird in der dem Arbeitnehmer gebührenden wöchentlichen Ruhezeit eine Arbeitsleistung verlangt, so gebührt dem Arbeitnehmer entsprechend § 6 ARG eine Ersatzruhe.

§ 6 Feiertage

1. Wird an einem der gesetzlichen Feiertage, das sind 1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Mariä Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Mariä Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten), 26. Dezember (Stephanstag) und am Karfreitag für die Angehörigen der evangelischen Kirchen A.B. und H.B., der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche, gearbeitet, so gebührt gem. ARG den an diesen Tagen beschäftigten Arbeitnehmern außer dem Feiertagsentgelt gem. § 9 (1 und 2) ARG auch das Entgelt für die an diesem Tage geleistete Arbeit.
2. Da für Lichtspieltheater der Sonntag als Arbeitstag gelten kann, behält der Arbeitnehmer auch seinen Anspruch auf das Entgelt, wenn an einem Sonntag infolge eines Feiertages die Arbeit ausfällt
3. Am 1. Mai sind sämtliche Arbeitnehmer nach betrieblicher Möglichkeit bis 14 Uhr vom Dienst freizustellen.

§ 7 Urlaub

1. Für den Urlaub der Arbeitnehmer gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsgesetzes und die Einführung einer Pflegefreistellung in der jeweils geltenden Fassung.
2. Gesetzliche Feiertage werden nicht als Urlaubstage gewertet.
3. Die Lohnauszahlung für den Urlaub hat im Vorhinein zu erfolgen.
4. Für die Bemessung des Urlaubsentgeltes ist das Durchschnittsentgelt der letzten drei Kalendermonate, bei wöchentlicher Entlohnung der letzten 13 Kalenderwochen vor dem Urlaubsantritt maßgebend.
5. Ablösevereinbarungen während des aufrechten Dienstverhältnisses sind nach dem Urlaubsgesetz verboten.
6. Bei Auflösung des Dienstverhältnisses gelten die §§ 9 und 10 des Urlaubsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

§ 8 Urlaubszuschuss

1. Alle Arbeitnehmer erhalten nach Ablauf der Probezeit einmal in jedem Urlaubsjahr einen Urlaubszuschuss ausbezahlt, der vier kollektivvertragliche Wochenlöhne beträgt.
2. Der Urlaubszuschuss ist bei Antritt desurlaubes fällig. Wird der Urlaub in Teilen konsumiert, so gebührt der Urlaubszuschuss bei Antritt des längeren Urlaubsteiles; bei gleich großen Urlaubsteilen bei Antritt des ersten Urlaubsteiles. Spätestens ist der Urlaubszuschuss bei Ablauf eines Urlaubsjahres auszuzahlen.
3. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses während des Urlaubsjahres gebührt den Arbeitnehmern der ihrer Dienstzeit entsprechende Teil. Demzufolge erhalten sie so viele Zweiundfünfzigstel des Urlaubszuschusses, als sie volle Wochen im laufenden Urlaubsjahr im Betrieb beschäftigt sind oder waren.
Ein aliquoter Anspruch besteht nicht, wenn das Dienstverhältnis auf nachstehende Arten aufgelöst wurde:
 - a) Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers,
 - b) vorzeitiger Austritt des Arbeitnehmers ohne wichtigen Grund
4. Arbeitnehmer, die den Urlaubszuschuss bereits erhalten haben, sind verpflichtet, den entsprechend dem Rest des Urlaubsjahres zuviel bezogenen Urlaubszuschuss zurückzuzahlen, wenn das Dienstverhältnis auf nachstehende Arten aufgelöst wurde:
 - a) Selbstkündigung des Arbeitnehmers,
 - b) Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers,
 - c) vorzeitiger Austritt des Arbeitnehmers ohne wichtigen Grund.

§ 9 Weihnachtsremuneration

1. Alle Arbeitnehmer haben nach Ablauf der Probezeit Anspruch auf eine Weihnachtsremuneration, die spätestens am 15. Dezember auszubezahlen ist. Sie beträgt für Arbeitnehmer vier kollektivvertragliche Wochenlöhne pro Kalenderjahr.
2. Bei Eintritt oder Beendigung des Dienstverhältnisses während des Kalenderjahres gebührt den Arbeitnehmern der ihrer Dienstzeit entsprechende Teil. Demzufolge erhalten sie so viele Zweiundfünfzigstel der Remuneration, als sie volle Kalenderwochen im laufenden Kalenderjahr im Betrieb beschäftigt sind oder waren. Ein aliquoter Anspruch besteht nicht, wenn das Dienstverhältnis auf nachstehende Arten gelöst wurde:
 - a) Selbstkündigung des Arbeitnehmers,
 - b) Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers,
 - c) vorzeitiger Austritt des Arbeitnehmers ohne wichtigen Grund.

§ 10 Entlohnung

1. Die Auszahlung der Wochenlöhne hat in der Regel jeden Freitag zu erfolgen. Es können jedoch auch längere Auszahlungsperioden festgelegt werden. Fällt der Auszahlungstag auf einen Feiertag, so ist der Lohn am vorhergehenden Werktag auszuzahlen.
2. Die Lohnauszahlung und die Abrechnung, einschließlich des etwaigen Überstundenentgeltes und anderer zusätzlichen Leistungen, die sich aus diesem Kollektivvertrag ergeben, erfolgen spätestens am 5. Tag nach der Abrechnungsperiode.
3. Arbeitnehmer, die nicht im Wochenlohn stehen, erhalten, wenn nicht anders vereinbart, den Lohn an jedem Spieltag, spätestens vor Beginn der letzten Vorstellung, ausbezahlt.
4. Mit jeder Lohnzahlung ist dem Arbeitnehmer ein Lohnzettel, aus dem Bruttolohn, Akontozahlungen, allfällige Überstundenzuschläge sowie die Abzüge einzeln ersichtlich sind, auszuhändigen.
5. Die Höhe der Entlohnung ergibt sich aus der jeweils geltenden Lohnordnung, die einen Bestandteil des Kollektivvertrages bildet.

§ 11 Entgelt bei Arbeitsverhinderung

A. Wegen Krankheit bzw. Arbeitsunfall:

1. Für die Entgeltzahlung im Falle der Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) oder Arbeitsunfall (Berufskrankheit) gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung mit folgender Ergänzung:

Im Falle einer Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) haben Dienstnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit zwischen 10 und 15 Jahren über den Anspruch nach dem EFZG (Entgeltfortzahlungsgesetz) hinaus einmal im Arbeitsjahr Anspruch auf einen Krankengeldzuschuss in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen 90 Prozent des Nettolohnes und dem Krankengeld für die Höchstdauer von zwei Wochen. Bei eventueller Änderung des Anspruches nach dem EFZG wird dieser Krankengeldzuschuss ebenfalls

entsprechend dahingehend abgeändert, dass die Gesamtanspruchsdauer nach dem EFZG und diesem Kollektivvertrag zusammen 8 Wochen einmal im Dienstjahr nicht überschreitet.

2. Hinsichtlich des Anspruches auf Krankengeldzuschuss gelten die Bestimmungen des § 4 Entgeltfortzahlungsgesetz, BGBl. 1974/339.

B. Wegen Pflegefreistellung:

Ist der Arbeitnehmer nach Antritt des Arbeitsverhältnisses an der Arbeitsleistung wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen nachweislich verhindert, so hat er Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes bis zum Höchstausmaß seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres. Als nahe Angehörige sind der Ehegatte und Personen anzusehen, die mit dem Arbeitnehmer in gerader Linie verwandt sind, ferner Wahl- und Pflegekinder sowie die Person, mit der der Arbeitnehmer in Lebensgemeinschaft lebt.

C. Aus anderen, die Person des Arbeitnehmers betreffende Gründe:

Nach Ablauf der Probezeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgeltes, wenn er durch folgende Fälle an der Leistung seiner Dienste gehindert ist:

a) Anlässlich des Ablebens und der Teilnahme an der Bestattung eines Elternteiles, des Ehegatten oder der Lebensgefährtin sowie eines Kindes (Stief- oder Adoptivkindes), sofern diese Angehörigen mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebten:

3

Arbeitstage

b) Anlässlich der eigenen Eheschließung
Arbeitstage

2

c) Anlässlich des Ablebens und der Teilnahme an der Bestattung einer Schwester, eines Bruders, eines Schwiegereltern- oder Großelternanteiles, sofern die Genannten mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebten

1 Arbeitstag

d) Anlässlich der Entbindung der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin
Arbeitstag

1

e) bei Eheschließung der eigenen Kinder
Arbeitstag

1

Die Ansprüche gem. lit. a) bis d) gebühren auch dann, wenn das jeweilige Ereignis auf einen arbeitsfreien Tag fällt, doch müssen sie in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit dem anspruchsbegründenden Ereignis konsumiert werden.

Bis zum Höchstausmaß von insgesamt 40 Stunden innerhalb eines Arbeitsjahres hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Lohnes, wenn er durch nachstehende wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert ist und dies nicht außerhalb der Arbeitszeit geschehen kann, wobei der Arbeitnehmer verpflichtet ist, Kollisionen zwischen seinen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen und jenen Verpflichtungen, die in seiner persönlichen Sphäre liegen, zu vermeiden.

f) Bei Wohnungswechsel mit eigenem Mobiliar; die nachweislich notwendige Zeit, maximal 1 Arbeitstag.

g) Beim Aufsuchen des Arztes, ambulatorische Behandlung, Zahnbehandlung die nachweislich notwendige Zeit.

h) Beim Vorladen zu Behörden, Ämtern und Gerichten die nachweislich notwendige Zeit. Eine Fortzahlung des Entgeltes gebührt in diesen Fällen nur dann, wenn der betreffende Arbeitnehmer keine Entschädigung seitens der vorladenden Stelle erhalten kann. Eine Fortzahlung entfällt auch dann, wenn der Arbeitnehmer als Beschuldigter in einem Strafverfahren oder als Partei in einem Zivilprozess oder Verwaltungsverfahren geladen ist.

i) Bei Teilnahme an Abordnungen bei Begräbnissen, insoweit sie im Einvernehmen mit der Betriebsleitung erfolgt.

D. Aus Gründen, die nicht die Person des Arbeitnehmers betreffen:

1. Wird durch Betriebsstörung (Schaden an der Apparatur) oder durch behördliche Anordnung die gänzliche oder teilweise Stilllegung (Stromabschaltung) des Betriebes unvermeidlich und ist der Dienstnehmer zur Leistung der Dienste bereit, so erhält er für den Tag, an dem die Betriebsstörung eintritt, seinen vollen Lohn, in der Folge erhält er für 12 Werktage 50 Prozent des Lohnes, wenn er nicht zu anderen Arbeiten im Betrieb herangezogen werden kann und daher seinen Normallohn weiter bezieht.

2. Bei länger dauernden Arbeitsausfällen infolge Betriebsstörungen, behördlicher Anordnung oder Erneuerungsarbeiten entfällt eine Bezahlung durch den Betrieb, unbeschadet des Anspruches des Arbeitnehmers auf Ausfallvergütung aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen.

§ 12 Aufnahme und Kündigung von Arbeitnehmern

1. Beabsichtigte Neueinstellung von Arbeitnehmern und deren geplante Verwendung sind dem Betriebsrat so zeitgerecht mitzuteilen, daß auf Verlangen des Betriebsrates vor der Durchführung der beabsichtigten Einstellung Beratungen zwischen dem Betriebsinhaber und dem Betriebsrat geführt werden können.

2. Jedem Arbeitnehmer ist bei Einstellung ein Dienstzettel auszuhändigen, aus dem sich die entsprechende Dienstbezeichnung sowie die kollektivvertragliche Lohngruppe ergibt.

3. Während der ersten vier Wochen kann das Dienstverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.

4. Nach Ablauf der vier Wochen kann das Dienstverhältnis nur unter Einhaltung folgender Kündigungsfristen zum Freitag gelöst werden:

Bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit bis zu 15 Jahren beträgt die Kündigungsfrist 14 Tage, bei einer über 15 Jahre vier Wochen.

5. Wird ein Arbeitnehmer während einer Krankheit gekündigt, so bleibt ihm unbeschadet der inzwischen erfolgten Beendigung des Dienstverhältnisses der Anspruch auf Krankentgelt bis zum Höchstausmaß nach § 11 a gewahrt.

6. Auch wenn auf die Arbeitsleistung des gekündigten Dienstnehmers verzichtet wird, gebührt der volle Lohn bis zum Ende der Kündigungsfrist.

§ 13 Abfertigung

Hinsichtlich des Anspruches auf Abfertigung gilt das Arbeiterabfertigungsgesetz, BGBl. 1979/107.

§ 14 Arbeitsverrichtung außerhalb des Betriebes

1. Zu folgenden zusätzlichen Arbeitsverrichtungen können alle Arbeitnehmer herangezogen werden:
Programmabholen, Programmaustausch, Botengänge (ausgenommen Vorführer).
2. In jedem Fall hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Vergütung der ihm in dieser Ausübung erwachsenden Kosten.
3. Das Abholen von Filmen am Karfreitag und am 24. Dezember ist nach Möglichkeit zu vermeiden.

§ 15 Arbeitskleidung

1. Vorführer und Aufräumerinnen haben gesetzlichen Anspruch auf Beistellung von zweckentsprechenden Arbeitsmänteln bzw. auf Schutzkleidung.
Alle anderen Arbeitnehmer, jedoch nur dann, wenn das Tragen einer Arbeitskleidung vom Dienstgeber verlangt wird.
2. Die Arbeits- bzw. Schutzkleidung bleibt Eigentum des Betriebes und darf außerhalb des Betriebes nicht verwendet werden.

§ 16 Begünstigungsklausel

1. Sämtliche betrieblichen Vereinbarungen, die den Arbeitnehmer günstiger stellen als dieser Kollektivvertrag, bleibt unberührt.
2. Die bereits in einem bestimmten Ausmaß erworbenen Rechte wie Urlaubsanspruch, Krankentgelt usw. eines in ein und demselben Betrieb beschäftigten Arbeitnehmers bleiben auch bei einem Wechsel in der Person des Arbeitgebers durch Verkauf, Todesfall, Verpachtung usw. aufrecht, soweit der Arbeitnehmer mit allen Rechten und Pflichten übernommen wird.

§ 17 Beilegung von Streitfällen

1. Die Kammer der gewerblichen Wirtschaft für Steiermark, Fachgruppe der Lichtspieltheater, Graz, Körblergasse 111-113, und der Österreichische Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Kunst, Medien, freie Berufe, Landesorganisation Steiermark, Sektion Kinopersonal, Graz, Südtirolerplatz 13, kommen überein, eine paritätische Schlichtungsstelle zu errichten, die aus je einem Vertreter der Verbände besteht und nach Bedarf zusammentritt.
2. Aufgabe der Schlichtungsstelle ist es, anfallende arbeitsrechtliche Streitfälle einer gütlichen Regelung zuzuführen.
3. Weiters verpflichten sich beide Berufsorganisationen, vor Versuch einer Schlichtung durch die Schlichtungsstelle keinen Rechtsschutz zu gewähren. Das zuständige Arbeitsgericht darf erst dann angerufen werden, wenn in der Schlichtungsverhandlung eine Beilegung des Streitfalles nicht möglich war.
4. Die Vertragspartner verpflichten sich außerdem zur gegenseitigen Benachrichtigung und Intervention bei groben Verstößen gegen den Kollektivvertrag seitens ihrer Mitglieder.

5. Über die abgeschlossenen Vergleiche wird ein Protokoll geführt, das von den Vertretern beider Organisationen zu unterzeichnen ist.



§ 18 Außerkraftsetzung

Mit Wirksamkeit dieses Kollektivvertrages treten sämtliche für den Bereich der vertragsschließenden Parteien geltenden früheren Verträge außer Kraft.

