

KOLLEKTIVVERTRAG FÜR DIE ARBEITER IN DEN LICHTSPIELTHEATERN UND AUDIOVISIONSVERANSTALTUNGSBETRIEBEN IN WIEN

I. Vertragspartner

Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen

der Fachgruppe Wien der Lichtspieltheater und Audiovisionsveranstalter, Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft, Wirtschaftskammer Wien, Judenplatz 3-4, 1010 Wien,

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe, Sektion Technik in Veranstaltungsbetrieben, , Maria Theresienstraße 11, 1090 Wien.

II. Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt

1. räumlich:

für das Gebiet der Stadt Wien,

2. fachlich:

für alle Lichtspieltheater- und Audiovisionsveranstaltungsbetriebe in Wien,

3. persönlich:

für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die in einem der in Ziffer 2 bezeichneten Betriebe beschäftigt sind, sofern das Angestelltengesetz (BGBl. 292/1921) auf sie keine Anwendung findet.

III. Geltungsdauer

1. Der Kollektivvertrag tritt am 1.7.2010 in Kraft.

2. Der Kollektivvertrag kann von jedem der Vertragspartner mittels eingeschriebenen Briefes unter Einhaltung einer achtwöchigen Kündigungsfrist zum 31. Dezember gekündigt werden. 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 (Artikel XVIII, Ziffer 4); 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 (Artikel XVII, Ziffer 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 bekannt zu geben.
7. Normalarbeitszeitstunden, die in der Zeit von 00.00 Uhr bis 8.00 Uhr geleistet werden, werden vergütet wie Nachtüberstunden gemäß Artikel V, Ziffer 3.
8. § 19d Arbeitszeitgesetz (Teilzeitarbeit) kommt mit der Maßgabe zur Anwendung, dass die Übertragung eines Zeitguthabens am Ende des nächsten Kalendervierteljahres von maximal 50 Stunden in das nächste Quartal zulässig ist. Erfolgt der Zeitausgleich in diesem Quartal nicht, sind die auf diese Weise übertragenen Zeitguthaben gemäß § 19d Abs. 3 Ziffer 3a Arbeitszeitgesetz abzurechnen.

V. Überstunden und deren Entlohnung

1. Als zuschlagspflichtige Überstundenarbeit wird jede über die gemäß Artikel IV festgesetzte wöchentliche Normalarbeitszeit hinausgehende Beschäftigung gewertet. Im Fall der Teilzeitbeschäftigung liegen Überstunden erst bei einer Überschreitung der 40-stündigen wöchentlichen Normalarbeitszeit vor.
2. Tagesüberstunden sind Arbeitsstunden, die über die in Artikel IV festgelegte Normalarbeitszeit hinausgehen und in der Zeit zwischen 6.00 Uhr und 00.00 Uhr liegen. Für sie gebührt ein Zuschlag von 50 % zum Normalstundenlohn.
3. Nachtüberstunden sind Arbeitsstunden, die über die in Artikel IV festgelegte Normalarbeitszeit hinausgehen und in der Zeit zwischen 00.00 Uhr und 6.00 Uhr liegen. Für sie gebührt ein Zuschlag von 100 % zum Normalstundenlohn.
4. Die Berechnung sämtlicher Überstunden erfolgt in der Weise, dass begonnene halbe Stunden als volle halbe Stunden zu berechnen sind.
5. Die Anordnung zur Überstundenleistung erfolgt durch den Unternehmer bzw. dessen Vertreter. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, nicht angeordnete aber geleistete Überstunden innerhalb der Lohnwoche, spätestens aber am Lohnzahlungstag innerhalb der ersten beiden Arbeitsstunden schriftlich zu melden.
6. 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 Zuschlag von 100 % zum normalen Lohn vergütet.
3. Nach den Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes 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.
4. Wird an einem dieser Feiertage gearbeitet, so gebührt gemäß § 9 Abs. 1 und Abs. 5 Arbeitsruhegesetz die Entlohnung für den ganzen Arbeitstag (8 Stunden) plus einem Zuschlag von 100 % zum normalen Lohn für die tatsächlich gearbeitete Zeit. Dies gilt auch, wenn der gesetzliche Feiertag auf einen Sonntag fällt.
5. Der Überstundenzuschlag beträgt bei Überstunden an Ruhetagen und an gesetzlichen Feiertagen 100 % zum Normalstundenlohn.
6. Der Karfreitag ist ein normaler Arbeitstag. Für Angehörige der evangelischen Kirche (AB und HB), der altkatholischen und der methodistischen Kirche gilt der Karfreitag als gesetzlicher Feiertag. Am 1. Mai sind sämtliche Arbeitnehmer bis 14 Uhr vom Dienst freizustellen.
7. 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.
8. Wird der Turnusfilmvorführer in der Karfreitagwoche nicht beschäftigt, so erhält er als Entschädigung in der darauf folgenden Woche von jedem Unternehmer seines Beschäftigungskreises eine Zulage von 20 % zum Tarifstundenlohn, die im Lohnanhang festgesetzt ist.
9. Eine etwaige Diensteinteilung am 24.12. kann nur im Einvernehmen zwischen dem betroffenen Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer erfolgen. Für Arbeit am 24.12. gebührt ein Zuschlag von 100 % zum normalen Lohn für die tatsächlich geleistete Arbeit. Für nicht regelmäßig Beschäftigte wird kein Zuschlag von 100 % für Arbeit am 24. 12. gewährt.

VII. Lohnzahlung

1. Die Lohnzahlung hat jeden Freitag zu erfolgen. 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 die 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 Mindestlöhne werden in einem eigenen Zusatz zu diesem Kollektivvertrag vereinbart (Lohnabschluss), der gemäß Artikel III Abs. 2 von jedem der Vertragspartner gekündigt werden kann.

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 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. Urlaubszuschuss

1. Alle Arbeitnehmer erhalten einmal in jedem Kalenderjahr bei Urlaubsantritt als Urlaubszuschuss 4 kollektivvertragliche Wochenlöhne, nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit 5 kollektivvertragliche Wochenlöhne. Für Teilzeitbeschäftigte wird der Durchschnitt der letzten 13 Wochenlöhne herangezogen.
2. Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnis vor Verbrauch desurlaubes endet, haben Anspruch auf den ihrer Dienstzeit entsprechenden aliquoten Teil. Dieser Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt. In diesem Fall ist er auch zur Rückzahlung des aliquoten Anteiles bei bereits empfangenen Urlaubszuschuss verpflichtet.

X. 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.

XI. Urlaub

1. Für den Anspruch auf Urlaub gilt das Urlaubsgesetz (BGBl. Nr. 390/76). Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren für das Urlaubsjahr 30 Werktage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 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, so dass 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.

XII. Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung

1. Für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Unglücksfall gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung. Ansprüche eines erkrankten Turnusoperateurs werden aliquot vom jeweiligen Unternehmen beglichen.
2. Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten besteht Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes z.B. in folgenden Fällen:
 - bei eigener Eheschließung 3 Arbeitstage,
 - bei Teilnahme an der Eheschließung der Kinder und Geschwister 1 Arbeitstag,
 - bei Tod des Ehegatten bzw. Lebensgefährten, wenn er (sie) mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebte 2 Arbeitstage,
 - bei Teilnahme an der Beerdigung des Ehegatten bzw. Lebensgefährten 1 Arbeitstag,
 - bei Tod der Eltern, Schwiegereltern oder der Kinder 2 Arbeitstage,
 - bei Teilnahme an der Beerdigung der Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Geschwister oder Großeltern 1 Arbeitstag,
 - bei Niederkunft der Ehegattin bzw. Lebensgefährtin 1 Arbeitstag,
 - bei Wohnungswechsel die notwendige Zeit, jedoch höchstens zwei Arbeitstage innerhalb eines Jahres,
 - für die Zeit notwendiger ärztlicher und zahnärztlicher Behandlung, sofern eine kassenärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird.

XIII. Betriebssperre

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.
2. Während einer länger dauernder Sperre des Unternehmens ohne behördlichen Auftrag ist der volle Lohn durch mindestens 4 Wochen zu bezahlen. Im Falle einer über 6 Wochen dauernden Sperre kann die Kündigungsfrist und der Urlaub eingerechnet werden, der Urlaub jedoch nur dann, wenn nach Beendigung der Sperre eine Wiederverwendung des Arbeitnehmers im Unternehmen erfolgt.
3. Die unter Ziffer 1 und 2 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.
4. Bei Sperren, die durch höhere Gewalt verursacht werden, beträgt der Abfindungsanspruch die Hälfte der sonst vorgeschriebenen Abfindungsbeträge.
5. 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.

XIV. 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 bei einer Beschäftigungsdauer bis zu 15 Jahren 14 Tage, bei einer Beschäftigungsdauer über 15 Jahren 4 Wochen.
4. Erkrankte Arbeitnehmer dürfen nur so gekündigt werden, dass das gemäß Artikel XII Ziffer 1 dieses Kollektivvertrages zu bezahlende Entgelt zur Gänze während des aufrechten Dienstverhältnisses zur Auszahlung gelangen kann. Entlassungen wegen Krankheiten sind unzulässig.
5. Gekündigte Arbeitnehmer, die länger als 5 Jahre im Betrieb beschäftigt sind, werden nach einer Erkrankung, die den Zeitraum von 6 Monaten nicht übersteigt, mit allen erworbenen Ansprüchen wiedereingestellt, sofern sie wieder dienstfähig sind. Die Wiedereinstellung 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 bekannt gegeben hat.
6. Kündigungen müssen schriftlich zum Freitag erfolgen.

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.

XV. Abfertigung (Alt) und Entgeltfortzahlung im Todesfall

1. Arbeitnehmer, die bis zum 31.12.2002 eingetreten und nicht in die betriebliche Mitarbeitervorsorge übergetreten sind, haben Anspruch auf eine Abfertigung gemäß Arbeiterabfertigungsgesetz sowie auf Entgeltfortzahlung im Todesfall gemäß Ziffer 2.
2. Im Fall des Todes eines Arbeitnehmers ist der Lohn bei mehr als einjähriger Betriebszugehörigkeit für den Sterbemonat, bei mehr als fünfjähriger Betriebszugehörigkeit für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzuzahlen. Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben, sind solche Personen nicht vorhanden, dann die physischen Personen, welche die Begräbniskosten zahlen. Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Lohnes ein gesetzlicher Abfertigungsanspruch, dann gilt nur der günstigere Anspruch.

XVI. Betriebliche Mitarbeitervorsorge

Arbeitnehmer, die ab dem 1.1.2003 eingetreten oder in die betriebliche Mitarbeitervorsorge übergetreten sind, unterliegen ausschließlich den Bestimmungen des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes (BGBl. I 2002/100).

XVII. Filmvorführer, Mehrsaalfilmvorführer, **Digitalfilmvorführer, Programmwechsel**

1. 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. Die Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten sind in der Arbeitszeit durchzuführen. Auch ist er verpflichtet, bei der Durchführung von Neu-, Wartungs-, Instandhaltungs- 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. Erteilt der Arbeitgeber die Weisung zur Beruflichenweiterbildung an den Arbeitnehmer, so hat er die anfallenden Kursgebühren, eventuelle An- und Abreisekosten sowie die Fortzahlung des Entgelts, wenn der Kurs innerhalb der Normalarbeitszeit stattfindet, zu tragen.
2. 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 maximal 9 Monate 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, solange er diese Tätigkeit nicht tatsächlich selbständig und eigenverantwortlich ausübt; maximal jedoch für eine Zeit von 9 Monaten. Ist der Auszubildende in seiner Ausbildungszeit

jedoch länger als 4 Wochen durchgehend im Krankenstand, verlängert sich die Ausbildungszeit um diese gesamte Krankenstandsdauer.

3. Als Digitalfilmvorführer im Sinne der Lohnordnung gilt ein Filmvorführer, der zumindest 4 Kinosäle selbständig und eigenverantwortlich betreut, wenn davon mindestens 2 Kinosäle mit digitalen Projektionsanlagen (DCI (Digital Cinema Initiatives)Standard) ausgestattet sind. Als Digitalfilmvorführer wird außerdem nur entlohnt, wer maximal 9 Monate als Digitalfilmvorführer in Ausbildung im Sinne der Lohnordnung in einem Kino mit zumindest 4 Kinosälen, wenn davon mindestens 2 Kinosäle mit digitalen Projektionsanlagen ausgestattet waren, tätig war. Als Digitalfilmvorführer in Ausbildung im Sinne der Lohnordnung gilt ein Digitalfilmvorführer, solange er diese Tätigkeit nicht tatsächlich selbständig und eigenverantwortlich ausübt; maximal jedoch für eine Zeit von 9 Monaten. Ist der Auszubildende in seiner Ausbildungszeit jedoch länger als 4 Wochen durchgehend im Krankenstand, verlängert sich die Ausbildungszeit um diese gesamte Krankenstandsdauer.
4. Unter einem Programmwechsel im Sinne der Lohnordnung ist das Abspielen eines fertig gestellten analogen Spielfilms in Einheit mit dem anschließenden Aufspielen eines neu zu spielenden analogen Spielfilms zu verstehen. Unter einem halben Programmwechsel ist entweder nur das Aufspielen oder das Abspielen eines solchen 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.

XVIII. Kassier(in), Billeteur, Kinoarbeiter, Kinoassistent

1. Dem (der) Kassier(in) obliegt neben dem reinen Kartenverkauf auch die Abrechnung der Massetten sowie die Entgegennahme der telefonischen Kartenbestellung.
2. 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).
3. Dem Kinoarbeiter 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.
4. Der Kinoassistent ist für alle Tätigkeiten gemäß Artikel XVII und XVIII Ziffern 1 bis 3 jeweils nach Dienstenteilung einsetzbar. Er kann insbesondere zur Unterstützung der anderen, auf bestimmte Aufgaben spezialisierten Dienstnehmer fallweise und kurzfristig als Unterstützung (Assistent) jeweils nach Diensterfordernis eingesetzt werden.

XIX. 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 und dergleichen sind gesondert zu entlohnen, sofern sie außerhalb 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 Aufschlag von 100 % zur Programmabholungsentschädigung zu bezahlen.

XX. Arbeitskleidung

1. Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf die Bestellung von zweckentsprechenden Arbeitsmänteln bzw. von zweckentsprechender Schutzkleidung.
2. Falls der Betrieb zweckentsprechende Arbeitsmäntel und Schutzkleidung nicht beistellt, haben die Arbeitnehmer Anspruch auf ein Kleiderpauschale laut Lohnordnung, das jeweils am 1. Dezember und 1. Juli im nachhinein zur Auszahlung gelangt. Beginnt oder endet das Dienstverhältnis vor dem oben angeführten jeweiligen Auszahlungstermin so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den aliquoten Teil der Kleiderpauschale. Bei Teilzeitbeschäftigten 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.

XXI. 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 Artikel XVII Ziffer 2 die Ausbildung in einem Kino mit mindestens 3 Sälen im Ausmaß der entsprechenden Berufsjahre schriftlich zu bestätigen.

XXII. 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 für sonstige günstigere, über diesen Vertrag hinausgehende Betriebsvereinbarungen bzw. Betriebsgepflogenheiten.

2. Die bereits in einem bestimmten Ausmaß erworbenen Rechte, wie Urlaubsanspruch, Krankenentgelt usw. eines in ein und demselben Betrieb beschäftigten Arbeitnehmers, bleiben gemäß § 3 AVRAG bei einem Wechsel in der Person des Arbeitsgebers durch Verkauf, Todesfall, Verpachtung usw. aufrecht.

XXIII. 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.

Wirtschaftskammer Wien / Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft
Fachgruppe der Lichtspieltheater und Audiovisionsveranstalter

KommR Fery Keinrath
Fachgruppenobmann

Mag. Oswald Bacovsky
Fachgruppengeschäftsführer

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Gemeindebediensteten - Kunst, Medien, Sport, freie Berufe
Maria-Theresienstraße 11, 1090 Wien
Geschäftsführung

Ing. Christian Meidlinger
Vorsitzender

Angela Lueger
Stellvertretende Vorsitzende

Wien, am 10.1.2011