

KOLLEKTIVVERTRAG

**für die in oberösterreichischen
Lichtspieltheatern
beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen
vom 1. 1. 1983**

Fassung nach dem Stand vom 1. 7. 2009
inklusive Novellen

Sachregister:

§ 1	Geltungsbereich	Seite 3
§ 1 a	Dienstzettel	" 3
§ 2	Arbeitszeit	" 4
§ 3	Überstundenarbeit	" 5
§ 4	Feiertagsarbeit	" 6
§ 5	Ruhetage	" 6
§ 6	Allgemeine Lohnbestimmungen	" 7
§ 7	Lohnordnung	" 7
§ 8	Urlaubsanspruch und Ausmaß	" 8
§ 9	Urlaubszuschuß	" 8
§ 10	Weihnachtsremuneration	" 8
§ 11	Arbeitsversäumnis und Krankentgelt	" 9
§ 12	Lösung des Arbeitsverhältnisses	" 10
§ 13	Filmtransport	" 10
§ 14	Arbeitskleidung	" 10
§ 15	Allgemeine Bestimmungen	" 11
§ 16	Sondervereinbarungen	" 11
§ 17	Schlichtungsausschuß	" 11
§ 18	Inkrafttreten und Dauer des Vertrages	" 12
	Lohnordnung	" 14

Kollektivvertrag,
abgeschlossen zwischen der
WKO Oberösterreich, Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft,
Fachgruppe OÖ der Lichtspieltheater und Audiovisionsveranstalter,
4020 Linz, Hessenplatz 3, einerseits und dem Österreichischen
Gewerkschaftsbund, Kulturgewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie
Berufe, Fachgruppe Kinopersonal, 1090 Wien, Maria Theresienstraße
11, andererseits.

§ 1 **Geltungsbereich**

- a) räumlich: für das Gebiet des Bundeslandes Oberösterreich
- b) fachlich: für alle Betriebe, die der WKO Oberösterreich, Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft, Fachgruppe OÖ der 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 Bestätigung des bestehenden Dienstverhältnisses auszufolgen.

Die Bestimmungen des § 1 a treten mit 1. März 2000 in Kraft.

§ 2

Arbeitszeit

1. Die regelmäßige, reine wöchentliche Arbeitszeit ohne Ruhepausen 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 Bedachtnahme auf die Betriebserfordernisse. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, wird der Dienstplan im Einvernehmen mit dem Betriebsrat erstellt. Besteht kein Betriebsrat, ist das Einvernehmen mit den einzelnen Arbeitnehmern herzustellen. 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 Veränderung.
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.
4. Die Regelung des Punktes 3 gilt analog auch für Teilzeitbeschäftigte, mit einer Verlängerungsmöglichkeit der Wochenarbeitszeit bis 48 Stunden/Woche.
Auch bei Teilzeitbeschäftigten ist nach 26 Wochen ein Stundensaldo zu bilden. Ergibt der Saldo (aus 26 x konkret vereinbarten Wochenstunden) einen Überhang an Stunden, sind diese mit dem Mehrarbeitszuschlag von 25 % abzugelten. Geht dieser Saldo über 1040 Stunden hinaus sind diese Stunden mit ÜSt-Zuschlag abzugelten.

§ 3

Überstundenarbeit

1. Als Überstundenarbeit gilt jede über die in § 2 festgesetzte Arbeitszeit hinausgehende 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 Arbeitsbedarfes 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 Vorbereitungsarbeiten aufgewandte Zeit des Vorführers, soweit 15 Minuten nicht überschritten werden.
5. Bei den vorstellungsweise entlohten 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 z.B. 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 nachfolgenden 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 Normalstundenlohn.

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

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

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

§ 5

Ruhetage

1. Für die Entlohnung gilt die sechstägige Arbeitswoche.
2. Die Festsetzung der freien Tage erfolgt in Abstimmung mit den Arbeitnehmern durch die Betriebsleitung. In Betrieben mit mindestens 15 wöchentlichen Vorstellungen ist jeder 7. 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 ausscheiden, erhalten den ihrer Dienstzeit entsprechenden Teil des Urlaubszuschusses ausbezahlt.

Demzufolge erhalten sie so viele $\frac{1}{52}$ 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 $\frac{1}{52}$ 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 a. Den Arbeitnehmern ist in folgenden Fällen unverschuldeter Arbeitsverhinderung innerhalb eines Dienstjahres 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 zählen 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 2 Arbeitstage bei Entbindung der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin und bei Todesfällen in der engeren Familie (Eltern, Kinder, Geschwister, Schwiegereltern).
 - c) Für 3 Arbeitstage bei Ableben des Ehepartners bzw. der Lebensgefährtin/des Lebensgefährten.
- 2 b. Den Arbeitnehmern ist ferner in folgenden Fällen unverhinderter Arbeitsverhinderung innerhalb eines Dienstjahres nach einmonatiger Betriebszugehörigkeit der Lohn zu zahlen:
 - a. Für 3 Arbeitstage bei eigener Eheschließung.
 - b. 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.
 - c. Für 2 Arbeitstage bei Übersiedlung des Arbeitnehmers mit eigenem Mobiliar bzw. Hausrat.
3. Die Dauer der Arbeitsversäumnis nach den Bestimmungen des § 11 Abs. 2a und § 11 Abs. 2b 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 Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 14 Tagen jeweils zum Ende einer Kalenderwoche (Samstag) gekündigt werden. Bei einer Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers von mehr als 5 Jahren erhöht sich die Kündigungsfrist des Dienstgebers auf 4 Wochen.
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 vorstellungsweise 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 Filmvorführerprüfung 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 besitzen, 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.

Sollte der jeweilige Streitfall nicht bereinigt werden können, so ist das Arbeitsgericht oder das Einigungsamt damit zu befassen.

§ 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.

Linz, am 10.06.2009

Für die
Fachgruppe OÖ der Lichtspieltheater
und Audiovisionsveranstalter

WP-Del. KommR Horst Röber
Fachgruppenobmann

Franz Mittmannsgruber
Fachgruppengeschäftsführer

Für den
Österreichischen Gewerkschaftsbund
KulturGewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe

Peter Weller
Vorsitzender

Mag. Thomas Dürrer
gf. Zentralsekretär

Für die
KulturGewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe
Sektion Technik in Veranstaltungsbetrieben
Landesorganisation Oberösterreich

Reinhard Pirstinger
Landesvorsitzender

Martin Mayer
Sektionssekretär

LOHNORDNUNG

(Anhang zum Kollektivvertrag für die in oberösterreichischen Lichtspieltheatern beschäftigten Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Kassierinnen und Kassiere)

Die Dienstnehmer erhalten mit Wirksamkeitsbeginn 1. 7. 2009 nachstehende Brutto-Mindestlöhne.

	Stundenlohn	Wochenlohn
	€	€
Operateure	6,60	264,--
Kassier(in)	6,00	240,--
Kinoarbeiter	5,80	232,--

Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne um 3,5 %, wobei die daraus resultierenden Stundensätze auf ganze 5 bzw. 10 Cent kaufmännisch gerundet werden. Aus diesen Stundensätzen werden die Wochenlöhne auf Basis 40-Stundenwoche errechnet.

Diese Lohnvereinbarung bleibt zumindest bis zum 31.12.2010 unverändert.
Den Kinobetrieben wird empfohlen, nach betrieblichen Möglichkeiten bestehende Überzahlungen aufrecht zu halten.

Ist-Lohnregelung:

Den öö. Kinounternehmen wird empfohlen, nach Maßgabe der wirtschaftlichen Möglichkeiten, die Istlöhne im Ausmaß der kollektivvertraglichen Lohnerhöhung anzupassen.