

Kollektivvertrag für die Angestellten der Lichtspieltheater Steiermarks

Gültig ab 01.01.2003

|

§ 1 Geltungsbereich

1. **räumlich:** Für das Gebiet des Bundeslandes Steiermark.
2. **fachlich:** Für alle Dienstgeber und deren Betriebe, die der Kammer der gewerblichen Wirtschaft Steiermark, Sektion Tourismus und Freizeitwirtschaft, Fachgruppe Lichtspieltheater und Audiovisionsveranstalter angehören.
3. **persönlich:** Für alle Angestellten, die in einem der oben bezeichneten Betriebe beschäftigt sind, und auf die das Angestelltengesetz (BGBl. 292/1921) Anwendung findet.

§ 2 Geltungsbeginn und Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2003 in Kraft und ist auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.
2. Jedem der Kollektivvertragspartner steht das Recht zu, diesem nach Ablauf eines Jahres mittels eines spätestens am 30. September zur Post gegebenen eingeschriebenen Briefes dem anderen Kollektivvertragspartner gegenüber zu kündigen und dadurch das Erlöschen seiner Wirksamkeit ab dem 31. Dezember desselben Jahres herbeizuführen.
3. Beide KV-Partner verpflichten sich, unverzüglich nach Kündigung des Kollektivvertrages Verhandlungen über einen neuen Kollektivvertrag aufzunehmen.

§ 3 Anstellung und Gehalt

1. Dem Angestellten ist bei Abschluss des Dienstvertrages eine schriftliche Aufzeichnung (Dienstzettel) im Sinne des § 2 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag auszuhängen. Der Dienstzettel hat die Einreihung in die betreffende Beschäftigungsgruppe sowie das Berufsjahr zu enthalten.
2. Als Berufsjahr im Sinne dieses Kollektivvertrages gelten die Jahre als Angestellter in einem Lichtspieltheater.
3. Eine Gehaltserhöhung durch Eintritt in eine höhere Berufsaltersstufe tritt mit dem ersten Tag desjenigen Monats in Kraft, in das der Beginn des neuen Berufsjahres fällt.
4. Aushilfsweise Tätigkeit in einer höheren Beschäftigungsgruppe, die in einem Jahr nicht länger als ununterbrochen 5 Wochen bei Urlaub und 12 Wochen bei Krankheit dauert, begründet keinen Anspruch auf Erhöhung des Entgelts. Wird dieser Zeitraum jedoch überschritten, so gebührt für die ganze Zeit der Tätigkeit in der höheren Gehaltsgruppe das Entgelt dieser Gruppe.
5. Das Gehalt hat dem Angestellten spätestens am Letzten eines Monats zur Verfügung zu stehen.

6. Jedem Angestellten ist eine schriftliche Gehaltsabrechnung auszuhängen, aus der das Bruttogehalt sowie sämtliche Zuschläge ersichtlich sind.

7. Die gehaltsrechtlichen Bestimmungen sind in der Gehaltsordnung (§ 21) geregelt.

8. Teilzeitbeschäftigung:

Teilzeitbeschäftigten Angestellte gebührt das Gehalt aliquot im Verhältnis zu vollbeschäftigten Angestellten. Überstunden liegen erst bei Überschreitung der wöchentlichen, bzw. der täglichen betrieblichen Normalarbeitszeit vor.

9. Probezeit:

Der erste Monat gilt als Probemonat. Während dieser Zeit kann das Dienstverhältnis täglich, jedoch nach Schluss der letzten Vorstellung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist oder eines Kündigungstermins von beiden Seiten gelöst werden.

§ 4 Allgemeine Pflichten

Die Angestellten sind verpflichtet, alle mit ihrer Stellung verbundenen Dienstleistungen nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen und der Aufträge des Vorgesetzten ordnungsgemäß durchzuführen. Sie sind ferner weder berechtigt, ein selbstständiges kaufmännisches Unternehmen zu betreiben, noch ohne besondere ausdrückliche Zustimmung des Dienstgebers für eigene oder fremde Rechnung Handelsgeschäfte im Geschäftszweig des Dienstgebers zu machen oder zu vermitteln.

Sie sind soweit keine gesetzliche Auskunftspflicht besteht, zur Geheimhaltung sämtlicher geschäftlicher Angelegenheiten gegenüber jedermann verpflichtet. Die Nichteinhaltung dieser Bestimmungen kann einen wichtigen Grund für die Auflösung des Dienstverhältnisses (Entlassung) darstellen.

§ 5 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ohne Ruhepause 40 Stunden. Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Lage der Pausen sind unter gesetzlichen Bestimmungen der jeweiligen Betriebserfordernisse nicht Maßgabe der gesetzlichen Bestimmung mit dem Angestellten, in Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Samstage und Sonntage gelten dabei als normale Arbeitstage.

2. Der 24. und 31. Dezember jeden Jahres können arbeitsfrei sein und als wöchentliche Ruhetage eingeteilt werden. Dem Angestellten ist dies spätestens am 15. Dezember jeden Jahres bekannt zu geben.

3. Normalarbeitsstunden in der Zeit zwischen 24:00 und 2:00, werden mit einem Zuschlag von 50 %, solche zwischen 2:00 und 8:00 Uhr mit einem Zuschlag von 100 % vergütet. Bei Dienstantritt nach 22:00, sind Normalarbeitsstunden in der Zeit zwischen 24:00 und 8:00 mit einem Zuschlag von 100 % zu vergüten.

4. Unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse kann eine Auflistung der wöchentlichen Normalarbeitszeit so erfolgen, dass sie zwar in einzelnen Wochen 40 Stunden überschreiten, dass sie aber im dreizehnwöchigen Durchschnitt (Durchrechnungszeitraum) im Rahmen der 40 Stunden bleibt, wobei die wöchentliche Normalarbeitszeit 48 Stunden nicht überschreiten darf.

5. Während des Durchrechnungszeitraumes ist der Verbrauch des Zeitguthabens einvernehmlich im vorhin ein festzulegen. Anderenfalls können Dienstgeber und Angestellte den Verbrauchszeitpunkt für jeweils die Hälfte der Guthabenstunden einseitig bestimmen.

6. Am Ende des Durchrechnungszeitraumes ist die Übertragung von maximal 30 Stunden Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum möglich. Erfolgt der Zeitausgleich auch dann nicht, sind diese Zeitguthaben als Überstunden abzurechnen.

7. Wird die gesamte Wochenarbeitszeit auf 4 zusammenhängende Tage verteilt, kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden.

8. Der Dienstplan für sämtliche Angestellte ist vom Betriebsleiter jeweils für die folgenden Kinowochen festzulegen. Er kann aber auch für einen längeren Zeitraum erstellt werden, und muss sichtbar im Betrieb angeschlagen sein.

§ 6 Ruhetage/Ruhezeit

1. Als Ruhetage gelten die gesetzlichen Feiertage im Sinne des § 7 Arbeitsruhegesetz BGBI 1, 144/1983. Das sind im Sinne des § 7 Abs. 2 des zitierten Gesetzes: 1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8. Dezember, 25. und 26. Dezember; für die Angehörigen der evangelischen Kirchen, der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche ist auch der Karfreitag gesetzlicher Feiertag.

2. Für Feiertage und deren Entlohnung gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes BGBl. 144/1983.

3. Alle Angestellten haben in jeder Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden (Wochenruhe). Diese Wochenruhe hat einen ganzen Wochentag einzuschließen. Die Einteilung der Ruhezeit erfolgt spätestens am Dienstag für die folgende Kinowoch.

4. Angestellte, die während der Wochenruhe beschäftigt sind, haben in der folgenden Arbeitswoche Anspruch auf Ersatzruhe, die auf ihre Wochenarbeitszeit anzurechnen ist. Die Ersatzruhe ist im Ausmaß der während der wöchentlichen Ruhezeit geleisteten Arbeit zu gewähren, die innerhalb von 36 Stunden vor dem Arbeitsbeginn in der nächsten Arbeitswoche erbracht wurde und hat unmittelbar vor dem Beginn der folgenden wöchentlichen Ruhezeit zu liegen.

5. Wird ein Angestellter während der Ersatzruhe beschäftigt, so ist diese Ersatzruhe im entsprechenden Ausmaß zu einer anderen, einvernehmlich festgesetzten Zeit nachzuholen.

6. Angestellte, deren Anwesenheit bei Kinovorstellungen auf Grund des Charakters ihrer Anstellung (z. B. mit reinen Büroarbeiten beauftragte Angestellte) nicht erforderlich ist, werden an Sonntagen und an gesetzlichen Feiertagen zu Dienstleistungen nicht herangezogen. Wenn sich dies trotzdem als notwendig erweisen sollte, gebührt ihnen für Arbeitsleistungen an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen ein 100%-iger Zuschlag zum normalen Gehalt.

§ 7 Überstunden

1. Als Überstundenarbeit gilt jede, über die festgesetzte tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit hinausgehende ausdrücklich angeordnete Arbeitsleistung wobei jede begonnene Viertelstunde als volle Viertelstunde verrechnet wird.

2. Tagsüberstunden sind jene, die in der Zeit zwischen 8:00 und 24:00 geleistet werden.

3. Nachtüberstunden sind jene, die in der Zeit zwischen 24:00 und 8:00 geleistet werden.
4. Für reines Büropersonal sind Tagesüberstunden jene, die in der Zeit zwischen 7:30 und 20:00 und Nachtüberstunden jene, die in der Zeit zwischen 20:00 und 7:30 geleistet werden.
5. Die Anordnung zur Leistung von Überstunden obliegt dem Dienstgeber oder dem beauftragten Stellvertreter. Nicht gesondert angeordnete Überstunden werden nur dann als solche gewertet, wenn sie unumgänglich notwendig sind, um einen sonst eintretenden Schaden für das Unternehmen zu vermeiden.

§ 8 Überstundenentlohnung

1. Die Überstundenentlohnung besteht aus dem Grundstundenlohn und einem Zuschlag.
2. Der Grundstundenlohn beträgt 1/173 des Bruttomonatsgehaltes.
3. Der Überstundenzuschlag beträgt bei Tagesüberstunden 50%, bei Nachtüberstunden 100%. Für Überstunden an Ruhetagen, gesetzlichen Feiertagen und am 24. Dezember gebührt ein 100%iger Zuschlag zum Normalstundensatz.

§ 9 Urlaub

1. Für den Urlaub gilt § 17 Angestelltengesetz wie auch das Urlaubsgesetz betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung.
2. Das Urlaubsausmaß für das Urlaubsjahr beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage.
3. Begünstigt behinderte Angestellte im Sinne des § 2 Abs.1 Behinderteneinstellungsgesetz mit einer mindestens 50%-igen Minderung der Erwerbsfähigkeit gebührt außer dem gesetzlichen Urlaub ein Zusatzurlaub von 3 Werktagen, bei denen mit einer mindestens 80%-igen Minderung der Erwerbsfähigkeit ein Zusatzurlaub von 5 Werktagen.

§ 10 Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration

A. Urlaubszuschuss

1. Alle Angestellten erhalten in jedem Kalenderjahr, spätestens jedoch am 31. August einen Urlaubszuschuss. Dieser beträgt 100% des im Monat der Auszahlung gebührenden Monatsgehaltes. Den während eines Kalenderjahres eintretenden Angestellten gebührt für dasselbe lediglich der aliquote Teil des Urlaubszuschusses.
2. Erfolgt der Eintritt nach dem 30. Juni, ist dieser aliquote Urlaubszuschuss am 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres, berechnet nach der Höhe des Dezembergehaltes auszubezahlen.
3. Den während des Kalenderjahres austretenden Angestellten gebührt für dasselbe ebenfalls der aliquote Teil des Urlaubszuschusses und zwar berechnet nach dem letzten Bruttomonatsgehalt.

B. Weihnachtsremuneration

1. Alle Angestellten erhalten spätestens am 1. Dezember eine Weihnachtsremuneration. Diese beträgt 100 % des Oktobergehaltes.
2. Den während des Jahres ein- oder austretenden Angestellten gebührt der aliquote Teil. Bei austretenden Angestellten wird die Weihnachtsremuneration nach dem letzten Bruttomonatsgehalt berechnet.

C. Rückverrechnung

Wenn ein Angestellter nach Erhalt einer oder beider der für das Kalenderjahr gebührenden Sonderzahlung sein Dienstverhältnis selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden fristlos entlassen wird, können zuviel bezogene Sonderzahlungen rückverrechnet werden.

§ 11 Kündigung

1. Kündigungen müssen schriftlich erfolgen. Das Kündigungsschreiben kann persönlich oder eingeschrieben per Post zugestellt werden.
2. Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist dem Angestellten während der Kündigungsfrist auf sein Verlangen wöchentlich mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgelts zum Aufsuchen eines neuen Dienstpostens freizugeben.
3. Die Lösung eines Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber kann, soweit nicht günstigere Regelungen bestehen, nur unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen (§ 20 Angestelltengesetz) und unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen jeweils zum 15. oder letzten des Kalendermonats erfolgen.
4. Bei Lösung des Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber betragen die Fristen für den Dienstgeber nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

von weniger als 2 Dienstjahren	6 Wochen
ab vollendetem 2. Dienstjahr	2 Monate
ab vollendetem 5. Dienstjahr	3 Monate
ab vollendetem 15. Dienstjahr	4 Monate
ab vollendetem 25. Dienstjahr	5 Monate

5. Der Angestellte kann sein Dienstverhältnis – sofern nichts anderes vereinbart ist - unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten kündigen.

§ 12 Anspruch bei Dienstverhinderung

A. Krankheit, Unglücksfall und Kuraufenthalt:

1. Ist ein Angestellter nach Antritt des Dienstes durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Dienste verhindert, behält er seinen Anspruch auf Entgelt nach § 8 Angestelltengesetz, BGBl 1975/418, wie folgt:

	Volles Entgelt	Halbes Entgelt	pro Krankenstand höchstens
1. bis 5. Dienstjahr	6 Wochen	4 Wochen	10 Wochen,
6. bis 15. Dienstjahr	8 Wochen	4 Wochen	12 Wochen,
16. bis 25. Dienstjahr	10 Wochen	4 Wochen	14 Wochen,
ab dem 25. Dienstjahr	12 Wochen	4 Wochen	16 Wochen.

2. Beruht die Dienstverhinderung auf einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit im Sinne des ASVG, verlängert sich die Frist von sechs Wochen um die Dauer dieser Dienstverhinderung, höchstens jedoch auf acht Wochen.

3. Erkrankt der Angestellte innerhalb eines halben Jahres nach Wiederantritt des Dienstes abermals, so hat er für die Zeit der Dienstverhinderung, soweit die Gesamtdauer der Verhinderung obige Zeiträume übersteigt, Anspruch auf die Hälfte des ihm nach obiger Aufstellung gebührenden Entgeltes.

4. Die Kollektivvertragspartner verpflichten sich, sofortige Verhandlungen über eine Neufassung dieser Bestimmungen aufzunehmen, sollte § 8 Angestelltengesetz novelliert werden.

B. Andere wichtige Gründe:

Bei angezeigten und nachträglich nachgewiesenen Eintritt nachstehender Angelegenheiten besteht Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes zum Beispiel in folgenden Fällen:

a) Bei eigener Eheschließung:
3 Arbeitstage

b) bei Teilnahme an der Eheschließung der eigenen Kinder und Geschwister:
1 Arbeitstag

c) bei Tod des Ehegatten/in bzw. Lebensgefährten/in wenn er (sie) mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte:
2 Arbeitstage

d) bei Teilnahme an der Beerdigung des Ehegatten/in bzw. Lebensgefährten/in:
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. eine ärztliche Bescheinigung ist dann vorzulegen, wenn der Dienstgeber dies verlangt.

§ 13 Abfertigung / Betriebliche Mitarbeitervorsorge

Für Angestellte, gelten die jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

§ 14 Jubiläumsgelder

Für langjährige Dienste werden den Angestellten nach einer Beschäftigung im gleichen Betrieb von

15 Jahren	mindestens 25% des Bruttomonatsgehältes
20 Jahren	mindestens 50% des Bruttomonatsgehältes
25 Jahren	mindestens 1 Bruttomonatsgehalt
35 Jahren	mindestens 2 Bruttomonatsgehälter
40 Jahren	mindestens 3 Bruttomonatsgehälter

als einmalige Anerkennung gewährt.

§ 15 Arbeitskleidung

Alle Angestellten haben Anspruch auf Beistellung von zweckentsprechenden Arbeitsmäntel bzw. Schutzkleidung, wenn dies vom Dienstgeber verlangt wird.

§ 16 Begünstigungsklausel

Sämtliche Begünstigungen, die über die Bestimmungen des Kollektivvertrages hinausgehen, ebenso bestehende höhere Gehälter bleiben den in den Betrieben beschäftigten Angestellten für die Dauer ihres Dienstverhältnisses gewahrt.

§ 19 Schlichtungskommission

Bei Streitfällen, die sich aus den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages ergeben, kommen beide Vertragspartner überein, dass vor Inanspruchnahme des ordentlichen Rechtsweges eine Schlichtungskommission angerufen werden soll, die sich aus je 2 Vertretern der beiden Vertragspartner zusammensetzt. Die Schlichtungskommission hat die Aufgabe, etwa entstehende Streitfälle nach Möglichkeit gütlich beizulegen. Kann eine Einigung nicht erzielt werden, so bleibt jedem der beiden streitenden Parteien der ordentliche Rechtsweg offen. Diese Bestimmung betrifft nur die Kollektivvertragspartner, individualrechtliche Ansprüche der Angestellten bleiben davon unberührt.

§ 20 Aushangspflicht

Der Kollektivvertrag ist im Kinobetrieb an für die Mitarbeiter deutlich sichtbarer Stelle zur jederzeitigen Einsichtnahme aufzulegen.