

Tarifverträge Filmtheater

zwischen HDF KINO e.V. und ver.di

Bundes-Tarifvertrag
und Anhang mit
Ortsklassen- und
Vergütungstabelle in
der Fassung vom
27. Januar 2009:

Tariferhöhungen
+ 2,5 % ab Feb. 2009
+ 1,25 % ab Jan. 2010
+ 1,25 % ab Juli 2010

Laufzeit bis
30. April 2011

**Tarifvertrag zur
Förderung der
betrieblichen
Altersvorsorge**
vom 11. Nov. 2002



Tarifverträge Filmtheater

zwischen HDF KINO e.V. und ver.di

Bundes-Tarifvertrag

und

Anhang zum Bundes-Tarifvertrag

Ortsklassen- und Vergütungstabelle in der Fassung
vom 27. Januar 2009

Tarifvertrag zur Förderung der betrieblichen Altersvorsorge

vom 11. November 2002



Inhalt 3/4

**Bundes-Tarifvertrag vom 20. Juli 2007
in der Fassung vom 27. Januar 2009**

§ 1	Geltungsbereich	7
§ 2	Regelmäßige Arbeitszeit	7
§ 3	Teilzeitkräfte	8
§ 4	Regelmäßige arbeitsfreie Zeit	8
§ 5	Zuschlagspflichtige Arbeitszeit	9
§ 6	Einstellungen	11
§ 7	Eingruppierungen	12
§ 8	Arbeitnehmerhaftung	12
§ 9	Berufsgruppen und Vergütungsstufen	12
§ 10	Vergütung	14
§ 11	Arbeitsversäumnis ohne Kürzung der Vergütung	15
§ 12	Arbeitsunfähigkeit	16
§ 13	Fortzahlung der Vergütung im Sterbefall	16
§ 14	Betriebszugehörigkeit	17
§ 15	Urlaub und unbezahlte Freistellung	17
§ 16	Jährliche Sonderleistung	19
§ 17	Aufwandsentschädigung	19
§ 18	Kündigung	20
§ 19	Ausschlussfristen	21
§ 20	Auslegung des Tarifvertrages	21
§ 21	Schlussbestimmungen	21
§ 22	Inkrafttreten und Vertragsdauer	21
§ 23	Salvatorische Klausel	23

Anhang zum Bundes-Tarifvertrag

Ortsklassen- und Vergütungstabelle in der Fassung vom 27. Januar 2009

I. Ortsklassen	23
II. Monatliche Grundvergütung	23
III. Kleidergeld	24
IV. Sonderleistungen	24
V. Einmalzahlungen 2009/2011	25
Vergütungstabelle 2009/2011	26

Tarifvertrag zur Förderung der betrieblichen Altersvorsorge

§ 1 Geltungsbereich	31
§ 2 Grundsatz der Entgeltumwandlung	31
§ 3 Anspruch	31
§ 4 Entgeltumwandlung	32
§ 5 Zuschussregelung	32
§ 6 Zusageform	32
§ 7 Durchführungswege	32
§ 8 Ausschluss	33
§ 9 Antrag/Verfahren	33
§ 10 Fälligkeit	34
§ 11 Unverfallbarkeit	34
§ 12 Fortführung der Versorgungsanwartschaft	34
§ 13 Bestehende Regelungen zur Altersvorsorge	34
§ 14 Inkrafttreten und Laufdauer	35

Bundes-Tarifvertrag

zwischen dem

HDF KINO e.V.
Sitz Berlin

und

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesvorstand, Berlin



§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für alle in den Filmtheatern des Bundesgebietes beschäftigten ArbeitnehmerInnen, deren Berufsgruppen in § 9 aufgeführt sind, sowie für vergleichbare, in ihren Arbeitsbedingungen von den betrieblichen Öffnungszeiten der Filmtheater sowie der Abwicklung der Vorstellungen abhängige Berufsgruppen.

§ 2 Regelmäßige Arbeitszeit

- 1) Die Arbeitszeit in den Filmtheatern wird durch die Besonderheiten des Berufes bestimmt. Die Spitze der Arbeitsleistung liegt demgemäß in der zweiten Tageshälfte, am Wochenende und an den Feiertagen.
- 2) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 38 Stunden pro Woche. Durch eine Betriebsvereinbarung kann eine regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit von 165 Stunden pro Monat vereinbart werden. Dabei ist die unterschiedliche Anzahl von Arbeitstagen bzw. -stunden je Kalendermonat zu berücksichtigen (Februar: 152; April, Juni, September, November: 163; Januar, März, Mai, Juli, August, Oktober, Dezember: 168 Stunden).

Die tägliche Arbeitszeit kann bis auf 10 Stunden verlängert werden. Die tägliche Mindestarbeitszeit beträgt in Filmtheatern der Ortsklasse S 4 Stunden, in Filmtheatern der Ortsklasse B 3 Stunden; Ausnahmen sind im Einzelfall mit Zustimmung der ArbeitnehmerInnen möglich.

- 3) In Betrieben mit einer betrieblichen Öffnungszeit von mindestens 70 Stunden pro Woche gilt für alle ArbeitnehmerInnen die 5-Tage-Woche.
- 4) Wird die regelmäßige Arbeitszeit von 38 Stunden pro Woche aufgrund einer geringeren regelmäßigen betrieblichen Öffnungszeit für einzelne ArbeitnehmerInnen an 5 Tagen nicht erreicht, so gilt für diese die 6-Tage-Woche.
- 5) Beginn und Ende der Arbeitszeit werden durch Dienstplan für jeweils eine Woche im voraus festgelegt. Die Dienstplanwoche geht von Donnerstag bis

Mittwoch. Spätestens drei Tage vor Beginn der Dienstplanwoche – jeweils bis Montagabend (im Regelfall bis 19:00 Uhr) – sind alle Beschäftigten in geeigneter Weise durch Aushang über den Dienstplan zu unterrichten. Die Rechte des Betriebsrates bleiben hiervon unberührt.

- 6) Die Zeit zwischen zwei innerhalb einer Stunde aufeinanderfolgenden Vorstellungen ist Arbeitszeit. Hiervon unberührt bleiben die gesetzlichen Pausen.

§ 3 Teilzeitkräfte

ArbeitnehmerInnen, die nicht die Regelarbeitszeit nach § 2 Ziffer 2 erreichen (Teilzeitkräfte), erhalten die tariflichen Leistungen anteilig, sofern in diesem Vertrag nichts anderes vereinbart ist. Grundvergütung und Zulagen der Teilzeitbeschäftigten betragen pro Stunde geleisteter Arbeit 1/165 der Grundvergütung und Zulagen für Vollzeitbeschäftigte in der jeweiligen Berufsgruppe.

§ 4 Regelmäßige arbeitsfreie Zeit

- 1) ArbeitnehmerInnen, für die die 5-Tage-Woche gilt, haben in jeder Woche Anspruch auf 2 in der Regel zusammenhängende arbeitsfreie Tage. Die beiden arbeitsfreien Tage sollen innerhalb von 5 Wochen mindestens ein Wochenende umfassen. Des Weiteren sollen diese freien Tage innerhalb des gleichen Zeitraums mindestens einmal auf Freitag/Samstag oder Sonntag/Montag fallen.
- 2) ArbeitnehmerInnen, für die die 6-Tage-Woche gilt, haben in Filmtheatern mit 7 Spieltagen wöchentlich in jeder Woche Anspruch auf einen freien Tag. Der arbeitsfreie Tag soll innerhalb von 5 Wochen mindestens einmal auf einen Sonntag und innerhalb des gleichen Zeitraums mindestens einmal auf einen Samstag fallen.
- 3) Der 24. Dezember ist grundsätzlich spielfrei und darf nicht als freier Tag angerechnet werden. Wird an diesem Tag dennoch gearbeitet, so bedarf es hierzu

der Zustimmung der betroffenen Beschäftigten, es sei denn, dass

- a) diese Praxis bisher bereits betriebsüblich war,
- b) die Vorstellungen bis 18.00 Uhr beendet sind,
- c) Arbeiten zur Aufrechterhaltung des Betriebes notwendig sind.

§ 5

Zuschlagspflichtige Arbeitszeit

Höhe der Zuschläge

1) Feiertagszuschläge

Wer an einem gesetzlichen Feiertag arbeitet, erhält einen Zuschlag von 50 %. Für den Ostersonntag und -montag, den 1. Mai, den Pfingstsonntag und -montag sowie den 1. und 2. Weihnachtsfeiertag ist ein Zuschlag von 100 % zu zahlen. Wer am 24. Dezember arbeitet, erhält eine durchschnittliche Tagesvergütung sowie einen Zuschlag von 100 % für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit.

Auf Antrag der ArbeitnehmerInnen können mit Zustimmung der ArbeitgeberInnen die jeweiligen Zuschläge für jeden Feiertag, an dem gearbeitet wird, mit einem zusätzlichen freien Tag abgegolten werden.

2) Nachtarbeit

Nachgewiesene Arbeitszeit nach 24.00 Uhr ist mit einem Zuschlag von 50 % zu vergüten. In Kinos der Ortsklasse S ist dieser Zuschlag nach 23.00 Uhr zu zahlen.

3) Taxikosten

Taxikosten, die dem/der ArbeitnehmerIn durch nachgewiesene Nachtarbeit entstehen, werden gegen Vorlage der Belege nur dann erstattet, wenn die Arbeitszeit nach 24.00 Uhr endet und zu dieser Zeit der ÖPNV nicht, nicht mehr oder nur zeitlich bzw. örtlich eingeschränkt (in diesem Falle ist der ÖPNV bis zu dem der Wohnung am nächsten gelegenen Haltepunkt zu nutzen) genutzt werden kann und andere Fahrgelegenheiten (z.B. mit eigenem Pkw, Motorrad, Fahrrad, Fahrgemeinschaft etc.) nicht möglich oder vorhanden sind. Taxifahrten sind darüber hinaus grundsätzlich vorher für den betreffenden Tag oder für einen längeren Zeitraum mit dem/der Arbeit-

geberIn einvernehmlich abzustimmen. Erstattet wird nur der kürzeste Weg von der Arbeitsstätte zur Wohnung. Wird der direkte Weg aus nichtbetrieblichen Gründen verlassen, entfällt der Erstattungsanspruch, selbst wenn die Voraussetzungen für eine Erstattung vorgelegen hätten.

Stellt die Erstattung steuerlich keine Auslage dar, sondern einen geldwerten Vorteil, hat der/die ArbeitnehmerIn den jeweils gültigen Pauschalsteuersatz (derzeit 15 % Lohnsteuer, gegebenenfalls plus 7 % Kirchensteuer plus 7,5 % Solidaritätszuschlag aus der Lohnsteuer) auf die Erstattungskosten zu tragen. Der/die ArbeitgeberIn ist berechtigt, diesen Anteil des/der ArbeitnehmerIn in Abzug zu bringen.

Diese Bestimmung entfällt für eine/n ArbeitnehmerIn, der/die nach dem Datum des Abschlusses dieser Tarifvereinbarung eingestellt worden ist.

Protokollnotiz:

Die Tarifparteien sind sich einig, dass in Notfällen, wenn die in § 5 Abs. 3 Satz 3 BTV aufgeführten Kriterien bis auf die Tatsache, dass die Arbeitszeit nach 23.00 Uhr endet, vorliegen, eine Erstattung der Taxikosten ebenfalls erfolgen kann.

4) Mehrarbeit

Mehrarbeit ist ausschließlich die über die monatliche Sollarbeitszeit (Februar: 152; April, Juni, September, November: 163; Januar, März, Mai, Juli, August, Oktober, Dezember: 168 Stunden) hinaus geleistete Arbeit; dies gilt auch für Teilzeitkräfte. Mehrarbeit wird mit der anteiligen monatlichen Grundvergütung und einem Zuschlag von 25 % bezahlt. Für Teilzeitbeschäftigte, deren Arbeitsverhältnis vor dem 01.07.2001 begründet wurde, gilt die über die einzelvertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit als Mehrarbeit.

5) Arbeit an arbeitsfreien Tagen

Muss aus zwingenden betrieblichen Gründen anstelle des freien Tages gearbeitet werden und ist dessen spätere Nachholung innerhalb eines Monats zu dem vom/von der ArbeitnehmerIn gewünschten Zeitpunkt nicht möglich, so ist als Entgelt die anteilige monatliche Grundvergütung mit einem Zuschlag von 50 % zu zahlen.

- 6) Berechnung der anteiligen Arbeitszeit und der Zuschläge
Die anteilige Arbeitszeit sowie die Zuschläge werden auf der Basis eines 1/165 der monatlichen Grundvergütung pro Stunde berechnet.
- 7) Konkurrierende Zeitzuschläge
Treffen mehrere Zeitzuschläge (Nacht- und Feiertagszuschläge) zusammen, so ist der höhere zu zahlen.

§ 6 Einstellungen

- 1) ArbeitnehmerInnen haben nach Maßgabe des Gesetzes über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz) in seiner jeweils gültigen Fassung Anspruch auf eine Niederschrift der wesentlichen Arbeitsbedingungen. Jede Änderung oder Ergänzung bedarf der Schriftform.
- 2) Bei Einstellungen wird ein Arbeitsverhältnis grundsätzlich auf unbestimmte Zeit begründet. Dies gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, die aus sachlichem Grund oder die nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge in seiner jeweils gültigen Fassung wirksam befristet worden sind, soweit die Zahl der in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiter die Quote von 10 Prozent der Gesamtzahl der Mitarbeiter des Betriebes nicht übersteigt. Außerhalb einer Befristung aus sachlichem Grund ist eine Befristung nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge nur einmal zulässig.
- 3) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der/die ArbeitnehmerIn die Regelaltersgrenze gem. § 35 SGB VI, Ziffer 1, in seiner jeweils gültigen Fassung erreicht hat, es sei denn, die Parteien haben es spätestens einen Monat vor Ablauf einvernehmlich durch schriftliche Vereinbarung verlängert.

§ 7 Eingruppierungen

- 1) ArbeitnehmerInnen sind entsprechend ihrer ausgeübten Tätigkeit einzugruppieren. Die Eingruppierung ist Bestandteil des Arbeitsvertrages.
- 2) Werden ArbeitnehmerInnen in unterschiedlichen Berufsgruppen beschäftigt, so erfolgt die Eingruppierung in die Berufsgruppe, in der die überwiegende Arbeitsleistung erbracht wird. Wird die überwiegende Arbeitsleistung nicht in der höherwertigen Berufsgruppe erbracht, so erfolgt eine anteilige Eingruppierung.

§ 8 Arbeitnehmerhaftung

- 1) Die Arbeitnehmerhaftung ist beschränkt auf Schäden, die durch vorsätzliches oder grob fahrlässiges Handeln entstehen. In Fällen der mittleren Fahrlässigkeit sind die Grundsätze der gefahrgeneigten Arbeit anzuwenden. In Fällen der leichten Fahrlässigkeit ist die Haftung ausgeschlossen.
- 2) Die Pfändungsfreigrenzen der Zivilprozessordnung sind zu beachten.

§ 9 Berufsgruppen und Vergütungsstufen

1) Berufsgruppen

VorführerIn ist, wer in einem Filmtheater als FilmvorführerIn für die analoge und/oder digitale Projektion eingestellt und in dieser Eigenschaft tätig ist. Hierunter fällt auch die Projektionsbetreuung von Veranstaltungen innerhalb und außerhalb des Hauses. Der/die VorführerIn hat auch den An- und Abtransport der Filme auszuführen, sofern er/sie hierzu einen Auftrag erhält. Der dafür erforderliche Zeitaufwand ist Arbeitszeit, Fahrtkosten sind zu vergüten.

Es werden folgende Vergütungsstufen unterschieden:

- a) bis zu 3 Jahren Berufstätigkeit,

- b) nach 3 Jahren Berufstätigkeit,
- c) nach 5 Jahren Berufstätigkeit.

Die für die Einstufung des Vorführers/der Vorführerin maßgebende Berufstätigkeit errechnet sich aus der Summe der laufend in einem Vorführraum eines Filmtheaters oder einer vergleichbaren Vorführungsstätte als VorführerIn abgeleisteten und durch Zeugnisse nachgewiesenen Beschäftigungszeit. Unterbrechungen bis zu einer Gesamtzeit von einem Jahr innerhalb von 6 Jahren werden angerechnet.

KassiererIn ist, wer ausschließlich für den Verkauf an der Kasse und für die Abrechnung der vereinnahmten Gelder eingestellt ist.

Es werden folgende Vergütungsgruppen unterschieden:

- a) bis zu 2 Jahren Berufstätigkeit,
- b) nach 2 Jahren Berufstätigkeit.

Einlasskontrolleurln ist, wer für die Kartenkontrolle und die reibungslose Abwicklung des Ein- und Auslasses des Publikums eingestellt ist.

Es werden folgende Vergütungsgruppen unterschieden:

- a) bis zu 2 Jahren Berufstätigkeit,
- b) nach 2 Jahren Berufstätigkeit.

PlatzanweiserIn ist, wer für die Anweisung der Plätze an das Publikum und die Ordnung im Zuschauerraum vor, während und nach der Vorstellung zu sorgen hat. Zu dieser Tätigkeit gehören auf Verlangen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin auch die Bedienung des Lautstärkereglers, des Süßwaren- und Programmverkaufs.

VerkäuferIn (Thekenkraft) ist, wer mit dem Verkauf von Waren und deren Aufbereitung beschäftigt ist.

Garderobe- und Reinigungspersonal, ToilettenwärterInnen.

- 2) Tätigkeiten, die üblicherweise den vorstehend benannten Arbeitnehmergruppen nicht obliegen, müssen besonders vereinbart und vergütet werden. Im Zweifelsfall entscheidet die gemäß § 20 gebildete Schiedskommission.

§ 10 Vergütung

- 1) Das Arbeitsentgelt für männliche und für weibliche Arbeitnehmer ist gleich.
- 2) Die Höhe der monatlichen Grundvergütung, die die Zulagen einschließt, richtet sich nach der Vergütungstabelle, die diesem Tarifvertrag als Bestandteil im Anhang beigefügt ist. Die darin angegebenen Beträge sind Mindestsätze.
- 3) Die Zahlung der monatlichen Grundvergütung einschließlich Zulagen erfolgt monatlich zum Monatsende, spätestens jedoch so, dass sie bei bargeldloser Zahlung am letzten Tag des Monats dem Konto des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin gutgeschrieben werden kann. Bei einer/m ArbeitnehmerIn ohne vertraglich festgelegte feste wöchentliche oder monatliche Arbeitszeit kann vereinbart werden, dass die Auszahlung der gesamten Vergütung bis spätestens zum 7. Werktag nach Ende des monatlichen Abrechnungszeitraums erfolgt. Es kann eine Abschlagszahlung zum Monatsende vereinbart werden.
- 4) Der/die ArbeitgeberIn trägt die bei bargeldloser Überweisung anfallenden Kontoführungsgebühren bis zur Höhe von monatlich 1 €. Diese Bestimmung entfällt für eine/n ArbeitnehmerIn, der/die nach dem Datum des Abschlusses dieser Tarifvereinbarung eingestellt worden ist.
- 5) Mehrarbeits- und andere Zuschläge müssen mit der nächstfälligen Zahlung der monatlichen Grundvergütung abgerechnet und gezahlt werden.
- 6) Der/die ArbeitnehmerIn verliert seine/ihre vorstehenden Ansprüche, wenn er/sie diese nicht binnen 3 Monaten nach Abrechnung der Gesamtvergütung bei dem/der ArbeitgeberIn geltend macht. Das gleiche gilt für den/die ArbeitgeberIn, wenn er/sie zu seinen/ihren Lasten gegangene falsche Abrechnungen berichtigen will.

Der Fristablauf für die Verwirkung der Ansprüche ist gehemmt, solange der/die ArbeitnehmerIn oder der/die ArbeitgeberIn an deren Geltendmachung gehindert oder die vorgelegte Berechnung der Gesamtvergütung fahrlässig auf falschen oder unvollständigen steuerlichen oder sonstigen Angaben des/der ArbeitnehmerIn beruht.

§ 11

Arbeitsversäumnis ohne Kürzung der Vergütung

- 1) Ist ein/e ArbeitnehmerIn an der Ausübung der Dienstleistung verhindert, so hat er/sie dies dem/der ArbeitgeberIn unverzüglich anzuzeigen.
- 2) In den folgenden Fällen der Arbeitsversäumnis findet keine Kürzung der Bezüge statt:
 - a) In Krankheitsfällen, die keine Arbeitsunfähigkeit zur Folge haben, zum Aufsuchen des Arztes, soweit die arbeitsfreie Zeit hierzu nicht in Anspruch genommen werden kann,
 - b) zur Erfüllung öffentlicher Pflichten, wenn der Verdienstausfall nicht anderweitig ersetzt wird (z.B. bei Anzeigen auf dem Standesamt, Ladungen zu Behörden und sonstigen Ladungen, die ein persönliches Erscheinen erforderlich machen), soweit die arbeitsfreie Zeit hierzu nicht in Anspruch genommen werden kann,
 - c) zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Aufgaben in der Gewerkschaft für die Dauer der unumgänglichen Abwesenheit. Dazu gehören nicht Mitgliederversammlungen oder sonstige allgemein interessierende gewerkschaftliche Veranstaltungen,
 - d) bei eigener Eheschließung für die Dauer von 2 Tagen (der Eheschließung ist auch bei den folgenden Bestimmungen die eingetragene Lebenspartnerschaft gleichgestellt),
 - e) bei Eheschließungen der Kinder oder eines Elternteils oder Niederkunft der Ehefrau für die Dauer von 2 Tagen,
 - f) einmalig bei Konfirmation, Jugendweihe oder Kommunion bzw. vergleichbaren einmaligen religiösen Feiern des eigenen Kindes sowie bei eigener Silberhochzeit für die Dauer von einem Tag,
 - g) bei Todesfall des Ehegatten oder von Verwandten 1. Grades für die Dauer von 2 Tagen, von Verwandten 2. Grades oder der Schwiegereltern für die Dauer von einem Tag,
 - h) bei Wechsel der Wohnung mit eigenem Hausstand für die Dauer von einem Tag im Rahmen nachgewiesener Notwendigkeit.
- 3) Arbeitsfreie Tage dürfen in den Fällen 2 d) – h) nicht angerechnet werden.

§ 12 Arbeitsunfähigkeit

- 1) Ist ein/e ArbeitnehmerIn durch Krankheit an der Arbeit verhindert, so erhält er/sie eine Fortzahlung der Vergütung unabhängig von § 4 Abs. 1 Satz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes in Höhe von 100 % bis zur Dauer von sechs Wochen. Zur Vergütung zählt die monatliche Grundvergütung (1. Vergütungstabelle und 2. Zulagen). Überstunden und Überstundenzuschläge bleiben bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung unberücksichtigt.
- 2) Der/die ArbeitnehmerIn hat den/die ArbeitgeberIn unverzüglich von seiner/ihrer Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtlicher Dauer zu unterrichten und vor Ablauf des 3. Werktages der Arbeitsunfähigkeit eine entsprechende ärztliche Bescheinigung ab dem ersten Tag der Erkrankung vorzulegen.

§ 13 Fortzahlung der Vergütung im Sterbefall

Stirbt ein/e ArbeitnehmerIn, so hat der/die ArbeitgeberIn den Lohn an die Unterhaltsberechtigten (Ehegatte, minderjährige Kinder oder Eltern, soweit der/die Verstorbene ihnen Unterhalt gewährte) fortzuzahlen

- | | |
|---|------------------|
| a) nach mindestens 2 Jahren Betriebszugehörigkeit
für die Dauer | von 0,5 Monaten, |
| b) nach mindestens 5 Jahren Betriebszugehörigkeit
für die Dauer | von 1 Monat, |
| c) nach mindestens 10 Jahren Betriebszugehörigkeit
für die Dauer | von 2 Monaten, |
| d) nach mindestens 15 Jahren Betriebszugehörigkeit
für die Dauer | von 3 Monaten. |

§ 14 Betriebszugehörigkeit

Die Betriebszugehörigkeit wird nach der Zeitdauer berechnet, während der ein/e ArbeitnehmerIn ununterbrochen in einem Betrieb gearbeitet hat. Zeiten des Mutterschutzes, der gesetzlichen Elternzeit sowie des Wehr- oder Zivildienstes gelten nicht als Unterbrechung.

Für ArbeitnehmerInnen, die bereits 6 Monate in einem Betrieb tätig waren, gilt die Zeit nicht als Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit, während der ein Betrieb vorübergehend stillgelegt ist oder durch höhere Gewalt geschlossen werden muss.

Als Betrieb im Sinne des Tarifvertrages gelten auch mehrere Filmtheater derselben Firma.

§ 15 Urlaub und unbezahlte Freistellung

1) Jede/r ArbeitnehmerIn hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Die Dauer des Urlaubs richtet sich nach dem Lebensalter. Für die Berechnung des Urlaubsanspruchs ist ausschlaggebend, welches Lebensjahr im jeweiligen Urlaubsjahr vollendet wird.

2) Der Mindestanspruch beträgt auf der Basis einer Fünf-Tage-Woche:

- | | |
|--|----------------|
| a) für ArbeitnehmerInnen vor Vollendung
des 30. Lebensjahres | 25 Arbeitstage |
| b) für ArbeitnehmerInnen nach Vollendung
des 30. Lebensjahres | 26 Arbeitstage |
| c) für ArbeitnehmerInnen nach Vollendung
des 50. Lebensjahres | 28 Arbeitstage |

Soweit Beschäftigte nach bisherigen Bundestarifverträgen einen höheren Urlaubsanspruch hatten, bleibt dieser Anspruch bis zur Angleichung an diesen Vertrag bestehen.

-
- 3) Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben. Die Wartezeit muss nicht im gleichen Kalenderjahr erfüllt werden. Beschäftigungszeiten, die der/die ArbeitnehmerIn vor Einstellung in rechtlich getrennten, wirtschaftlich zusammengehörigen Betrieben des/der gleichen Arbeitgebers/Arbeitgeberin zurückgelegt hat, werden der Wartezeit zugerechnet.
 - 4) ArbeitnehmerInnen, die im Laufe des Kalenderjahres eintreten oder ausscheiden, haben für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs. Scheidet ein/e ArbeitnehmerIn im Laufe des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus, so wird ein ihm/ihr darüber hinaus gewährtes Urlaubsentgelt mit dem ihm/ihr zustehenden Vergütungsanspruch verrechnet.
 - 5) Der Urlaub darf nur dann abgegolten werden, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr ganz oder teilweise gewährt werden kann.
 - 6) Das Urlaubsentgelt ist nach dem Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen zu berechnen.

Protokollnotiz zu § 15 Ziffer 6:

Das Urlaubsentgelt wird wie bisher, also auch unter Einschluss der Überstunden und der Überstundenzuschläge, berechnet.

- 7) Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes sowie des SGB IX. Für ArbeitnehmerInnen vor Vollendung des 18. Lebensjahres richtet sich der Urlaubsanspruch nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz.
- 8) ArbeitnehmerInnen, die dem Betrieb oder Unternehmen mindestens 18 Monate angehören, haben einen einmaligen Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung. Der Anspruch auf Freistellung besteht nur in unmittelbarem – dem/der ArbeitgeberIn nachzuweisenden – Zusammenhang mit der Ausbildung/Weiterbildung der ArbeitnehmerInnen (zum Beispiel: Praktika, Auslandssemester oder Diplomarbeiten). Der Freistellungszeitraum beträgt mindestens drei, höchstens sechs Monate; er kann in begründeten

Ausnahmefällen auf zwei im Voraus festzulegende Freistellungszeiträume von je drei Monaten verteilt werden.

Der Freistellungswunsch ist dem/der ArbeitgeberIn mindestens drei Monate im voraus schriftlich mitzuteilen, frühestens jedoch nach 15 Monaten Betriebszugehörigkeit. Er kann aus dringenden betrieblichen Gründen, sofern diese im Zeitpunkt der Entscheidung über den Antrag vorliegen, abgelehnt werden. Für den Zeitraum der unbezahlten Freistellung werden die Ansprüche auf bezahlten Urlaub und tarifliche Jahressonderleistung anteilig gekürzt. ArbeitnehmerInnen haben keinen Anspruch auf Gewährung von Erholungsurlaub unmittelbar vor oder nach der Freistellung.

Protokollnotiz zu § 15 Ziffer 8:

Bestehende Betriebsvereinbarungen, die für die ArbeitnehmerInnen günstiger sind, bleiben unberührt.

§ 16

Jährliche Sonderleistung

ArbeitnehmerInnen, die dem Betrieb mindestens 6 Monate angehören, haben Anspruch auf eine jährliche Sonderleistung, deren Höhe in der Vergütungstabelle festgelegt wird. Die ArbeitnehmerInnen mit einer geringeren Arbeitszeit als die tarifliche Regelarbeitszeit erhalten eine jährliche Sonderleistung in anteiliger Höhe. Grundlage ist die durchschnittlich geleistete wöchentliche Arbeitszeit der letzten 6 Monate.

§ 17

Aufwandsentschädigung

- 1) Wenn Einheitskleidung getragen werden soll, so ist sie von dem/der ArbeitgeberIn unentgeltlich zu stellen. Mit Zustimmung des Arbeitnehmers/der ArbeitnehmerIn kann statt dessen ein monatliches Kleidergeld gezahlt werden, dessen Höhe in der Vergütungstabelle festgelegt wird.

-
- 2) Führt der/die ArbeitnehmerIn im Einzelfalle im Auftrage des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin Fahrten oder Reisen aus, so sind ihm/ihr die entstehenden Fahrtkosten zu ersetzen. Falls keine besondere Vereinbarung getroffen ist, hat er/sie außerdem Anspruch auf Zahlung eines Tage- und Übernachtungsgeldes in Höhe der steuerfreien Tage- und Übernachtungssätze.

§ 18 Kündigung

- 1) Es gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Das Arbeitsverhältnis kann derzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden (§ 622 Abs. 1 BGB). Für den/die ArbeitgeberIn beträgt gemäß § 622 Abs. 2 Ziffer 1–7 BGB die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen
1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende des Kalendermonats,
 2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 6. fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 7. zwanzig Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Hat der/die ArbeitnehmerIn das 50. Lebensjahr erreicht und gehört dem Betrieb oder Unternehmen mindestens 12 Jahre an, verlängern sich die vorstehend aufgeführten Kündigungsfristen um jeweils zwei Monate. Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin liegen, nicht berücksichtigt.

- 2) Während der vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.
- 3) Kündigungen bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Die Kündigungsfrist beginnt mit dem Zugang des Kündigungsschreibens.

§ 19 Ausschlussfristen

Unbeschadet § 10 Ziff. 6 sind Ansprüche aus diesem Tarifvertrag nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen, die nicht innerhalb von 3 Monaten nach Schlussabrechnung schriftlich geltend gemacht worden sind. § 10 Ziffer 6, Satz 3 gilt entsprechend.

§ 20 Auslegung des Tarifvertrages

Für die Auslegung dieses Tarifvertrages ist die Schiedskommission der Vertragsparteien zuständig, die auf Antrag einer Vertragspartei innerhalb von 4 Wochen zusammentreten muss.

§ 21 Schlussbestimmungen

Wegen der Zugehörigkeit zur Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) dürfen die ArbeitnehmerInnen nicht benachteiligt werden. Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages sind Mindestbestimmungen zugunsten der ArbeitnehmerInnen. Schlechtere Einzelvereinbarungen sind nichtig, bessere sind jederzeit zulässig.

§ 22 Inkrafttreten und Vertragsdauer

- 1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 2007 in Kraft, wurde zum 1. Januar 2009 geändert und ist mit einer Frist von 3 Monaten kündbar, der Anhang mit Ortsklassen- und Vergütungstabelle erstmals zum 30. April 2011, die Mantelbestimmungen (§§ 1 bis 23) erstmals zum 30. April 2011.
- 2) Die Tarifparteien vereinbaren eine Erklärungsfrist bis zum 13. Februar 2009, 12.00 Uhr. Schweigen gilt als Zustimmung.

-
- 3) Die Kündigung hat durch eingeschriebenen Brief oder gegen Empfangsbestätigung zu erfolgen.
 - 4) Bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrages behalten die Bestimmungen dieses Vertrages volle Gültigkeit.
 - 5) Die Vertragsparteien verpflichten sich, innerhalb von 4 Wochen nach Kündigung Verhandlungen über den Abschluss eines neuen Vertrages aufzunehmen.

§ 23 Salvatorische Klausel

Sollte eine Bestimmung dieses Tarifvertrages nebst Anhang oder eine später darin aufgenommene Bestimmung ganz oder teilweise nichtig, unwirksam oder undurchführbar sein oder werden oder sollte sich eine Lücke in diesem Tarifvertrag oder seinem Anhang herausstellen, wird dadurch die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. An Stelle der nichtigen, unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung oder zur Ausfüllung der Lücke gilt mit Rückwirkung diejenige wirksame und durchführbare Regelung als vereinbart, die rechtlich und wirtschaftlich dem am Nächsten kommt, was die Parteien gewollt haben oder nach dem Sinn und Zweck dieses Vertrages gewollt hätten, wenn sie diesen Punkt beim Abschluss des Vertrages bedacht hätten. Beruht die Nichtigkeit einer Bestimmung auf einem darin festgelegten Maß der Leistung oder der Zeit (Frist oder Termin), so gilt die Bestimmung mit einem dem ursprünglichen Maß am nächsten kommenden rechtlich zulässigen Maß als vereinbart.

Berlin, den 20. Juli 2007
geänderte Fassung vom 27. Januar 2009

HDF KINO e.V.
Sitz Berlin

Dr. Thomas Negele

Dr. Andreas Kramer

ver.di –
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Frank Werneke

Matthias von Fintel

Anhang zum Bundes-Tarifvertrag Ortsklassen- und Vergütungstabelle in der Fassung vom 27. Januar 2009

I. Ortsklassen

1) Ortsklassen

Ortsklasse S:

1. Filmtheater in Städten über 100.000 Einwohner

2. Filmtheater in anderen Orten, sofern diese Filmtheater über mindestens 1.800 Sitzplätze und mindestens 8 Leinwände in einem Kinocenter verfügen.

Ortsklasse B:

Sonstige Filmtheater in Städten unter 100.000 Einwohnern.

2) Kinocenter in Orten unter 100.000 Einwohnern, die der Ortsklasse S angehören und infolge betrieblicher Veränderungen die Einstufungskriterien der Ortsklasse S nicht nur vorübergehend unterschreiten, werden bei Bestandsschutz für die bestehenden Arbeitsverhältnisse in die Ortsklasse B zurückgestuft.

3) Zweifelsfälle unterliegen der Entscheidung der Schiedskommission gem. § 20 BTv.

II. Monatliche Grundvergütung

1) Die monatlichen Vergütungen für VorführerInnen, KassiererInnen, EinlasskontrolleurInnen, PlatzanweiserInnen und VerkäuferInnen (Thekenkräfte) ergeben sich aus der Vergütungstabelle. Garderobe- und Reinigungspersonal, ToilettenwärterInnen sowie alle Berufsgruppen, für die in der Vergütungstabelle keine festen monatlichen Grundvergütungen vereinbart sind, nach

freier Vereinbarung, für Reinigungspersonal jedoch mindestens der Stundenlohn, der der anteiligen Grundvergütung der PlatzanweiserInnen entspricht.

2) Zulagen

Die Zulagen für VorführerInnen, KassiererInnen und PlatzanweiserInnen ergeben sich aus der Zulagentabelle. Soweit bisher einzelvertraglich höhere Zulagen vereinbart sind, müssen diese weitergezahlt werden. Bestehende Betriebsvereinbarungen bestehen für ihre Laufzeit fort.

III. Kleidergeld

PlatzanweiserInnen erhalten nach Maßgabe von § 17 Ziff. 1 ein monatliches Kleidergeld von 17,00 € in allen Ortsklassen.

IV. Sonderleistungen

ArbeitnehmerInnen erhalten bei angeordnetem Verkauf von Programmen, Süßwaren, Eis, Getränken und Anderem eine zusätzliche Vergütung nach besonderer Vereinbarung.

ArbeitnehmerInnen haben nach Maßgabe von § 16 Anspruch auf eine jährliche Sonderleistung, deren Höhe freier Vereinbarung vorbehalten bleibt, jedoch ab dem Jahr 2009 mindestens 675,- € und ab dem Jahr 2010 mindestens 700,- € beträgt.

Ein Anspruch auf Jahressonderleistung besteht nicht, wenn das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Auszahlung oder bis zum 31.12. des jeweiligen Jahres gekündigt ist/wird oder infolge Aufhebungsvertrages endet. Dies gilt jedoch nicht, wenn die Kündigung/Aufhebung aus betriebsbedingten oder von dem/der ArbeitnehmerIn nicht zu vertretenden personenbedingten Gründen erfolgt.

Der/die ArbeitnehmerIn ist verpflichtet, die Jahressonderleistung zurückzuzahlen, wenn er/sie aufgrund eigener Kündigung oder aufgrund außerordentlicher Kündigung der Firma bis zum 28.02. des auf die Auszahlung folgenden Kalenderjahres ausscheidet.

Entsprechendes gilt, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb des vorgenannten Zeitraumes durch Aufhebungsvertrag beendet wird und Anlass des Aufhebungsvertrages ein Recht zur außerordentlichen Kündigung der Firma ist. Bei einem Recht des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin zur fristlosen Kündigung ist die Rückzahlung ausgeschlossen. Ein Betrag bis zu 100,- € bleibt in jedem Fall von der Rückzahlungspflicht ausgenommen.

Vergütungstabelle 2009 bis 2011 (in €)

Laufzeit vom 1. Januar 2009 bis 30. April 2011	ab Feb. 2009		ab Jan. 2010		ab Juli 2010	
	pro Monat	pro Std.	pro Monat	pro Std.	pro Monat	pro Std.
Ortsklasse S						
VorführerIn bis 3 Jahre Berufstätigkeit	1.471,80	8,92	1.490,00	9,03	1.508,10	9,14
VorführerIn nach 3 Jahren Berufstätigkeit	1.673,10	10,14	1.694,60	10,27	1.716,00	10,40
VorführerIn ab 5 Jahre Berufstätigkeit	1.877,70	11,38	1.900,80	11,52	1.923,90	11,66
KassiererIn bis 2 Jahre Berufstätigkeit	1.260,60	7,64	1.277,10	7,74	1.293,60	7,84
KassiererIn nach 2 Jahren Berufstätigkeit	1.364,60	8,27	1.381,10	8,37	1.397,60	8,47
EinlasskontrollleuerIn bis zu 2 Jahren Berufstätigkeit sowie PlatzanweiserIn und VerkäuferIn (Thekenkraft)	1.247,40	7,56	1.262,30	7,65	1.278,80	7,75
EinlasskontrollleuerIn nach 2 Jahren Berufstätigkeit	1.354,70	8,21	1.371,20	8,31	1.387,70	8,41
Ortsklasse B						
VorführerIn bis 3 Jahre Berufstätigkeit	1.358,00	8,23	1.374,50	8,33	1.391,00	8,43
VorführerIn nach 3 Jahren Berufstätigkeit	1.514,70	9,18	1.532,90	9,29	1.552,70	9,41
VorführerIn ab 5 Jahre Berufstätigkeit	1.631,90	9,89	1.651,70	10,01	1.673,10	10,14
KassiererIn bis 2 Jahre Berufstätigkeit	1.188,00	7,20	1.202,90	7,29	1.217,70	7,38
KassiererIn nach 2 Jahren Berufstätigkeit	1.229,30	7,45	1.244,10	7,54	1.259,00	7,63
EinlasskontrollleuerIn bis zu 2 Jahren Berufstätigkeit sowie PlatzanweiserIn und VerkäuferIn (Thekenkraft)	1.188,00	7,20	1.202,90	7,29	1.217,70	7,38
EinlasskontrollleuerIn nach 2 Jahren Berufstätigkeit	1.266,00	7,43	1.240,80	7,52	1.255,70	7,61

Auszubildendenvergütung

Laufzeit vom 1. Januar 2009 bis 30. April 2011	ab Feb. 2009		ab Jan. 2010		ab Juli 2010	
	pro Monat	pro Std.	pro Monat	pro Std.	pro Monat	pro Std.
im ersten Ausbildungsjahr	513,00		519,00		525,00	
im zweiten Ausbildungsjahr	554,00		561,00		568,00	
im dritten Ausbildungsjahr	625,00		633,00		641,00	

Zulagen (in €)

VorführerIn: 2 Säle	77,40	0,47	78,40	0,48	79,40	0,48
VorführerIn: 3 Säle	99,90	0,61	101,10	0,61	102,40	0,62
VorführerIn: 4/mehr Säle	134,80	0,82	136,50	0,83	138,20	0,84
KassiererIn: 2 Säle	21,00	0,13	21,30	0,13	21,60	0,13
KassiererIn: 3 Säle	28,20	0,17	28,60	0,17	29,00	0,18
KassiererIn: 4 Säle	43,10	0,26	43,60	0,26	44,10	0,27
KassiererIn mit Filmabrechnung in S	62,50	0,38	63,30	0,38	64,10	0,39
PlatzanweiserIn: 2 Säle	21,00	0,13	21,30	0,13	21,60	0,13
PlatzanweiserIn: 3 Säle	28,20	0,17	28,60	0,17	29,00	0,18
PlatzanweiserIn: 4 Säle	43,10	0,26	43,60	0,26	44,10	0,27
KassiererIn mit Filmabrechnung in B	34,90	0,21	35,30	0,21	35,70	0,22
Jahressonderleistung	ab 2009: 675,00		ab 2010: 700,00			

Berlin, den 27. Januar 2009

HDF KINO e.V.
Sitz Berlin

Dr. Thomas Negele

Dr. Andreas Kramer

ver.di –
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Frank Werneke

Matthias von Fintel



Tarifvertrag zur Förderung der betrieblichen Altersvorsorge

Zwischen dem

Hauptverband Deutscher Filmtheater e.V.,
Sitz Berlin

einerseits

und

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V., ver.di
– Fachbereich Medien, Kunst und Industrie –

andererseits

wird folgender Tarifvertrag zur
Förderung der betrieblichen Altersvorsorge abgeschlossen:



§ 1 Geltungsbereich

1. Der Tarifvertrag gilt:

räumlich: für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland,

fachlich: für die Berufsgruppen, die in § 9 des Bundes-Tarifvertrages zwischen den beiden Tarifparteien in seiner jeweils letzten vereinbarten Fassung aufgeführt sind,

persönlich: für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Filmtheatern beschäftigt sind, sowie für Auszubildende.

2. Die Bestimmungen des Tarifvertrages haben auch Geltung für Teilzeitbeschäftigte nach Maßgabe des tatsächlichen Umfangs ihrer Beschäftigung.
3. Der Tarifvertrag stellt für das Arbeitsverhältnis rechtsverbindliche Mindestbedingungen auf. Für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer günstigere einzelvertragliche Regelungen sind zulässig. Betriebsvereinbarungen und Regelungsabreden mit günstigeren Bedingungen bleiben unberührt.

§ 2 Grundsatz der Entgeltumwandlung

Die Vorschriften dieses Tarifvertrages regeln die Entgeltumwandlung zum Zwecke der Altersvorsorge.

§ 3 Anspruch

Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin hat im Rahmen der nachfolgenden Bestimmungen einen Anspruch, tarifliche Entgeltbestandteile zugunsten einer Versorgungszusage zum Zwecke der Altersvorsorge umzuwandeln.

§ 4 Entgeltumwandlung

Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer kann verlangen, dass ihre bzw. seine künftigen tariflichen Ansprüche vollständig oder teilweise in eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung bis zur gesetzlichen Höhe umgewandelt werden.

Bei der Entgeltumwandlung dürfen 1/160 der Bezugsgröße(West) nach § 18 Abs. 1 des IV. Buches Sozialgesetzbuch nicht unterschritten werden.

§ 5 Zuschussregelung

Der Arbeitgeber fördert die Umwandlung von Leistungen nach § 4, soweit er dadurch Beiträge an die Sozialversicherung einspart, mit einem Zuschuss in Höhe von 10% des umgewandelten Betrages bis zu der jeweils geltenden Höchstgrenze für umgewandelte Beträge gem. §1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG. Die Höchstgrenze liegt derzeit bei 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten. Der Zuschuss ist in die Höchstgrenze einzurechnen.

§ 6 Zusageform

Wird die betriebliche Altersversorgung über eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds durchgeführt, wird eine Beitragszusage mit Mindestleistung gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG erteilt.

§ 7 Durchführungswege

Der Arbeitgeber kann jeden nach dem Betriebsrentengesetz zulässigen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung anbieten. Im Weiteren gilt § 1a BetrAVG in der Fassung vom 26.06.2001.

Bietet der Arbeitgeber einen bestimmten, nach §§ 10a, 82 Abs. 2 EStG förderfähigen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung an, so kann der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin nur diesen wählen.

Der Arbeitgeber kann der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer anbieten, die Umwandlung in einer bestehenden Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung durchzuführen; ist dieser Weg nicht förderfähig gem. §§ 10a, 82 Abs. 2 EStG, muss der Arbeitgeber zusätzlich einen förderfähigen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung) anbieten.

Die Auswahl der/des Vertragsunternehmens/s obliegt dem Arbeitgeber.

Sofern im Fall der Direktversicherung und der Pensionskasse der Altersvorsorgebetrag mit pauschaler Lohnsteuer belastet ist, wird diese von der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer getragen.

§ 8 Ausschluss

Der Anspruch nach § 4 ist ausgeschlossen, soweit er für denselben Zeitraum von einem anderen Arbeitgeber bereits erfüllt worden ist.

§ 9 Antrag/Verfahren

1. Der Antrag auf betriebliche Altersversorgung oder Änderungsanträge sind spätestens zwei Monate vor dem 1. des Monats, zu dem die Vereinbarung über die betriebliche Altersversorgung bzw. die Änderung in Kraft treten sollen, schriftlich geltend zu machen. Für alle Anträge, die im Jahr 2002 gestellt werden, gilt diese Bestimmung nicht.
2. Die Vereinbarung über die betriebliche Altersversorgung bedarf der Schriftform.

-
3. Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin ist an diese Entscheidung für ein Kalenderjahr gebunden.

§ 10 Fälligkeit

Das umzuwandelnde Entgelt entsteht unabhängig von der jeweiligen tariflichen Regelung zum 30.11. als Jahreseinmalbetrag und ist zu diesem Termin fällig. Durch Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien können abweichende, zeitlich vor dem 30.11. liegende (z. B. auch monatliche, vierteljährliche und halbjährliche), Entstehungs- und Fälligkeitstermine festgelegt werden.

§ 11 Unverfallbarkeit

Für die Unverfallbarkeit der Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung - gelten die gesetzlichen Vorschriften.

§ 12 Fortführung der Versorgungsanwartschaft

Bei Einstellung einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers, die bzw. der über eine Versorgungsanwartschaft aus dem Zukunftsfond Medien verfügt, ist der Arbeitgeber auf Verlangen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers verpflichtet, den Vertrag fortzuführen, soweit der Arbeitgeber einen solchen Durchführungsweg anwendet.

§ 13 Bestehende Regelungen zur Altersversorgung

Unberührt bleiben bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehende Betriebsvereinbarungen oder Individualvereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung sowie Anwartschaften aus solchen, es sei denn, es werden von den jeweiligen Parteien abweichende Vereinbarungen getroffen.

§ 14 Inkrafttreten und Laufdauer

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 30. November 2002 in Kraft. Es gilt eine beidseitige Erklärungsfrist bis zum 29. November 2002. Er kann schriftlich mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende gekündigt werden, erstmals zum 31.12.2008.
2. Bei Veränderungen der zu Grunde liegenden gesetzlichen Regelungen nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich Beratungen über notwendige Anpassungen dieses Tarifvertrages auf.

Protokollnotiz zum Tarifvertrag zur Förderung der betrieblichen Altersvorsorge
Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einigkeit, dass bezüglich Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die zwischen dem 01.01.2002 und dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages abgeschlossen wurden, der Tarifvertrag bereits ab dem 01.01.2002 gilt.

Berlin, den 11. November 2002

Hauptverband
Deutscher Filmtheater e.V.,
Sitz Berlin

Steffen Kuchenreuther
Ralf-Christian Schweizer
Ralf Schilling

ver.di
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Fachbereich Medien, Kunst und Industrie

Frank Werneke
Matthias von Fintel

Der HDF KINO e.V. – die Interessengemeinschaft der Kinos!

Geschichte

Mit ca. 650 Mitgliedsfirmen, die nahezu 3.300 Leinwände repräsentieren, ist der HDF KINO e.V. der größte nationale Kinoverband und die stärkste Interessenvertretung für die Kinobetreiber. 1950 in Wiesbaden gegründet, blickt er auf eine erfolgreiche und die Kinowirtschaft gestaltende Verbandsgeschichte zurück.

Zweck

HDF KINO e.V. ist ein offener Mitgliedsverband für alle Kinobetriebstypen in Deutschland. Er ist weder ein Club weniger Filmtheaterbetreiber noch ein Verband, der seine Aktivitäten auf ein bestimmtes Branchensegment beschränkt. Der HDF KINO e.V. wahrt und fördert die gemeinsamen Interessen der Kinos in Deutschland. Sein Zweck ist es, die Belange der Kinos gegenüber den anderen Sparten der Filmwirtschaft zu vertreten. Hierzu zählen Behörden, Parlamente, sowie die Spitzenorganisationen der gewerblichen Wirtschaft und des Kulturlebens auf nationaler und internationaler Ebene.

Lobbyarbeit

Die Mitgliederstruktur des HDF KINO e.V. umfasst die gesamte Bandbreite der existierenden Betriebstypen - von Kinos mit einer Leinwand, über Filmkunstkinos und klassische mittelständische Kinos bis hin zu Multiplexbetrieben. Durch die Abbildung und Vertretung dieser Kinovielfalt ist der Verband zentraler Ansprechpartner bei Politik und Wirtschaft. Der HDF KINO e.V. vertritt die Interessen der Kinos in den zentralen nationalen und internationalen Gremien, wie z.B. in der Filmförderungsanstalt (FFA), beim Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM) und in der Union Internationale des Cinemas/International Union of Cinemas (UNIC). In diesen Gremien werden die für die Kinowirtschaft wesentlichen Entscheidungen getroffen, an denen der HDF KINO e.V. einen gewichtigen Anteil hat. Die Grundlagen hierzu werden verbandsintern und fachkompetent in demokratisch legitimierten Gremien gelegt. Die Verbandsarbeit stützt sich auf die Kompetenz und Erfahrung seiner Mitgliedsunternehmen.

Arbeitsgebiete

Die Tätigkeitsfelder des Verbandes sind breit gefächert. Eine seriöse Auseinandersetzung und Bearbeitung zentraler Branchenthemen kann nur auf einer breiten Mitgliederbasis, in der die komplette Struktur der deutschen Kinolandschaft abgebildet ist, stattfinden. Dies spiegelt die Marktrealität wider, erhöht die Glaubwürdigkeit und stärkt die Handlungskraft. Aktuell haben die Themen Digitalisierung, Marketing sowie eine gerechte Abgabensystematik der Einzahler in die FFA eine hohe Priorität.

Die Kernbotschaft des HDF KINO e.V.

Kino steht für große Emotionen. Nur im Kino gibt es das einmalige Raum- und Gemeinschaftsgefühl, das ein Filmerlebnis unvergleichlich macht. Nur der Erlebnisraum Kino bietet auch wirklich Kino.

Kino. Dafür werden Filme gemacht.

Ansprechpartner:

HDF KINO e.V.

E-Mail: info@HDF-Kino.de

Telefon: (0 30) 23 00 40 41