

Haustarifvertrag

zwischen Neue Babylon Berlin GmbH
und Allgemeines Syndikat Berlin - Freie ArbeiterInnen-Union [FAU-IAA]

[Verhandlungsentwurf]



Allgemeines Syndikat Berlin
Freie ArbeiterInnen-Union [FAU-IAA]
Straßburger Str. 38 I 10405 Berlin
fon: +49 (0)30 287 008 04
fax: +49 (0)30 287 008 13
mail: faub@fau.org
web: www.fau.org/berlin

Inhalt

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

Anhang

- I. Monatliche Grundvergütung
- II. Kleidergeld
- III. Sonderleistungen
- IV. Einmalzahlung 2009
- Vergütungstabelle

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die im Filmtheater der Neuen Babylon GmbH beschäftigten ArbeitnehmerInnen, deren Berufsgruppen in § 9 aufgeführt sind, sowie für vergleichbare, in ihren Arbeitsbedingungen von den betrieblichen Öffnungszeiten des Filmtheaters sowie der Abwicklung der Vorstellungen abhängige Berufsgruppen.

§ 2 Regelmäßige Arbeitszeit

- 1) Die Arbeitszeit im Filmtheater wird durch die Besonderheiten des Berufes bestimmt. Die Spitze der Arbeitsleistung liegt dem gemäß in der zweiten Tageshälfte, am Wochenende und an den Feiertagen.
- 2) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 35 Stunden pro Woche.
- 3) Die tägliche Arbeitszeit kann durch Betriebsvereinbarung und Regelungsabsprache bis auf 10 Stunden verlängert werden. Die tägliche Mindestarbeitszeit beträgt 4 Stunden.
- 4) Es gilt für alle ArbeitnehmerInnen die 5-Tage-Woche.
- 5) Wird die regelmäßige Arbeitszeit von 35 Stunden pro Woche für einzelne ArbeitnehmerInnen aufgrund einer geringeren regelmäßigen betrieblichen Öffnungszeit an 5 Tagen nicht erreicht, so gilt für diese die 6-Tage-Woche.
- 6) Beginn und Ende der Arbeitszeit werden durch Dienstplan für jeweils mindestens eine Woche im Voraus festgelegt. Die Dienstplanwoche geht von Montag bis Sonntag. Spätestens drei Tage vor Beginn der Dienstplanwoche – jeweils bis Freitag (im Regelfall bis 15:00 Uhr) – sind alle Beschäftigten in geeigneter Weise durch Aushang und E-Mail über den Dienstplan zu unterrichten. Die Rechte des Betriebsrates bleiben hiervon unberührt.
- 7) Die Zeit von Dienstbeginn bis Dienstende ist Arbeitszeit. Zulässig ist nur ein Dienst pro Tag und ArbeitnehmerIn. Unterbrechungen im Arbeitsablauf gelten als 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. Grundvergütung und Zulagen der Teilzeitbeschäftigten betragen pro Stunde geleisteter Arbeit 1/152 der Grundvergütung und Zulagen für Vollzeitbeschäftigte in der jeweiligen Berufsgruppe. Es steht dem Arbeitnehmer frei, eine Zweittätigkeit anzunehmen.

§ 4 Regelmäßige arbeitsfreie Zeit

- 1) ArbeitnehmerInnen, für die die 5-Tage-Woche gilt, haben in jeder Woche Anspruch auf zusammenhängende arbeitsfreie Tage. Die beiden arbeitsfreien Tage sollen innerhalb von 4 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 wöchentlich in jeder Woche Anspruch auf einen freien Tag. Der arbeitsfreie Tag soll innerhalb von 4 Wochen mindestens einmal auf einen Sonntag und innerhalb des gleichen Zeitraums mindestens einmal auf einen Samstag fallen.

§ 5 Zuschlagspflichtige Arbeitszeit

Höhe der Zuschläge

- 1) **Feiertagszuschläge**
Wer an einem gesetzlichen Feiertag arbeitet, erhält einen Zuschlag von 100 %. Wer am 24. Dezember arbeitet, erhält eine durchschnittliche Tagesvergütung (sofern diese nicht überschritten wird, ansonsten gilt die tatsächliche Arbeitszeit) sowie einen Zuschlag von 100 % für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit. Auf Antrag der ArbeitnehmerInnen können mit Zustimmung der Arbeitgeberin die jeweiligen Zuschläge für jeden Feiertag, an dem gearbeitet wird, mit einem zusätzlichen freien Tag abgegolten werden.
- 2) **Nachtarbeit**
Nachgewiesene Arbeitszeit nach 23:00 Uhr ist mit einem Zuschlag von 50 % zu vergüten.
Nachgewiesene Arbeitszeit nach 1:00 Uhr ist mit einem Zuschlag von 100 % zu vergüten.
- 3) **Zuschlag für besondere Belastung**
VorführerInnen erhalten einen Zuschlag von 100%, wenn sie drei Säle gleichzeitig betreuen müssen. Ebenso wird ein Zuschlag von 100% gezahlt, wenn während der normalen Arbeitszeit neue ArbeitnehmerInnen angeleitet werden müssen.
- 4) **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 der Arbeitgeberin 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. Die Arbeitgeberin ist berechtigt, diesen Anteil des/der ArbeitnehmerIn in Abzug zu bringen.
- 5) **Mehrarbeit**
Mehrarbeit ist ausschließlich die über die monatliche Sollarbeitszeit (Februar: 140; April, Juni, September, November: 150; Januar, März, Mai, Juli, August, Oktober, Dezember: 155 Stunden) hinaus geleistete Arbeit; dies gilt auch für Teilzeitkräfte. Mehrarbeit wird mit der anteiligen monatlichen Grundvergütung und einem Zuschlag von 25 % bezahlt.
- 6) **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.
- 7) **Berechnung der anteiligen Arbeitszeit und der Zuschläge**
Die anteilige Arbeitszeit sowie die Zuschläge werden auf der Basis eines 1/152 der monatlichen Grundvergütung pro Stunde berechnet.
- 8) **Konkurrierende Zeitzuschläge**
Treffen mehrere Zeitzuschläge (Nacht- und Feiertagszuschläge) zusammen, so ist der höhere komplett und der/die geringere/n zur Hälfte 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. ArbeitnehmerInnen, die vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrags sachgrundlos befristet wurden und deren Arbeitsverhältnis noch vor Inkrafttreten des Tarifvertrags nicht beendet sind, werden Angebote auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis unverzüglich unterbreitet. Den ArbeitnehmerInnen wird eine Annahmefrist von mindestens 2 Wochen eingeräumt. In Ausnahmen sind befristete Einstellungen zu Spitzenauslastungszeiten mit Zustimmung der unterzeichnenden Gewerkschaft möglich.
- 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

Arbeitnehmerhaftung

- 1) Die Arbeitnehmerhaftung ist beschränkt auf Schäden, die durch vorsätzliches oder grob fahrlässiges Handeln entstehen.
- 2) Die Pfändungsfreigrenzen der Zivilprozessordnung sind zu beachten.

§ 8

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

§ 9

Berufsgruppen

- 1) Berufsgruppen

VorführerIn ist, wer in einem Filmtheater als FilmvorführerIn für die analoge und/oder digitale Projektion und damit direkt zusammenhängende Tätigkeiten wie Vor- und Nachbereitung eingestellt und in dieser Eigenschaft tätig ist. Hierunter fällt auch die Projektionsbetreuung von Veranstaltungen innerhalb und außerhalb des Hauses.

KassiererIn ist, wer ausschließlich für den Verkauf von Karten und Gastronomieprodukten an der Kasse/Verkaufstheke und für die Abrechnung der vereinnahmten Gelder eingestellt ist.

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

BühnenarbeiterIn ist, wer Hilfs- und Aufbauarbeiten im Bereich der Haus- und Veranstaltungstechnik ausführt. Dazu zählt auch das Anbringen der Buchstaben am Leuchtkasten über dem Haupteingang.

- 2) PraktikantInnen können nur im Rahmen eines vorher festgelegten Ausbildungsplanes, der an den Praktikumsvertrag angehängt werden muss, mit dem Ziel berufliche Kenntnisse vermittelt zu bekommen, beschäftigt werden. Dabei darf der Praktikant nicht in die tägliche Verrichtung der Arbeit eingeplant werden, noch darf er eigenverantwortlich eine Tätigkeit ausüben. Ein Praktikum ist nur einmalig für die maximale Dauer von 2 Monaten möglich. Jede darüber hinausgehende Beschäftigung wandelt sich automatisch in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis um und muss entsprechend der ausgeübten Tätigkeiten eingruppiert werden
Praktikanten wird eine monatliche Aufwandsentschädigung in Höhe von 1/3 der niedrigsten Lohngruppe gezahlt.
- 3) Tätigkeiten, die üblicherweise den vorstehend benannten Arbeitnehmergruppen nicht obliegen, müssen besonders vereinbart und vergütet werden. Im Zweifelsfall entscheidet die gemäß § 21 gebildete Schiedskommission. In keinem Fall darf die Vergütung von Tätigkeiten die der in diesem Tarifvertrag aufgeführten niedrigsten Lohngruppe unterschreiten.
- 4) Die Tätigkeiten der vorstehend benannten Berufsgruppen dürfen nicht ausgegliedert ("outsourced") werden.
Die Ausgliederung von Produktions- oder Dienstleistungen darf nur mit Zustimmung der vertragsschließenden Gewerkschaft erfolgen.

§ 10 Vergütung

- 1) Das Arbeitsentgelt für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ist gleich.
- 2) Die Höhe der monatlichen Grundvergütung und der Zulagen 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 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 wird vereinbart, dass die Auszahlung der gesamten Vergütung bis spätestens zum 10. Werktag nach Ende des monatlichen Abrechnungszeitraums erfolgt. Es kann eine Abschlagszahlung zum Monatsende vereinbart werden.
- 4) Mehrarbeits- und andere Zuschläge müssen mit der nächstfälligen Zahlung der monatlichen Grundvergütung abgerechnet und gezahlt werden.
- 5) Der/die ArbeitnehmerIn verliert seine/ihre vorstehenden Ansprüche, wenn er/sie diese nicht binnen 6 Monaten nach Abrechnung der Gesamtvergütung bei der Arbeitgeberin geltend macht. Das gleiche gilt für die Arbeitgeberin, wenn sie zu ihren Lasten gegangene falsche Abrechnungen berichtigen will. Der Fristablauf für die Verwirkung der Ansprüche ist gehemmt, solange der/die ArbeitnehmerIn oder 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 Anlernschichten

Anlernschichten müssen grundsätzlich genauso wie reguläre Tätigkeit entlohnt werden.

§ 12 Arbeitsversäumnis ohne Kürzung der Vergütung

- 1) Ist ein/e ArbeitnehmerIn an der Ausübung der Dienstleistung verhindert, so hat er/sie dies 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 Partnerin für die Dauer von 2 Tagen,
 - f) einmalig bei Konfirmation, Jugendweihe oder Kommunion bzw. vergleichbaren einmaligen wichtigen Feiern des eigenen Kindes oder Patenkindes 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.
- 3) Arbeitsfreie Tage dürfen in den Fällen 2 d) – h) nicht angerechnet werden.

§ 13 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 zuzüglich der durchschnittlichen Zuschläge der letzten 13 Wochen.

§ 14 Fortzahlung der Vergütung im Sterbefall

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

6 Monaten fortzuzahlen.

§ 15 **Betriebszugehörigkeit**

- 1) Die Unternehmenszugehörigkeit wird nach der Zeitdauer berechnet, während der ein/e ArbeitnehmerIn ununterbrochen im Betrieb gearbeitet hat. Zeiten des Mutterschutzes, der gesetzlichen Elternzeit sowie des Wehr- oder Zivildienstes gelten nicht als Unterbrechung. Für ArbeitnehmerInnen, die bereits 6 Monate im Betrieb tätig waren, gilt die Zeit nicht als Unterbrechung der Unternehmenszugehörigkeit, während der Betrieb vorübergehend stillgelegt ist oder durch höhere Gewalt geschlossen werden muss.
- 2) Auch die Zeit, die ein/e ArbeitnehmerIn als PraktikantIn im Betrieb beschäftigt ist, ist bei Übernahme als Unternehmenszugehörigkeit anzurechnen.
- 3) Wenn ein/e ArbeitnehmerIn aufgrund von saisonalen Engpässen des Arbeitsaufkommens Sonderurlaub gewährt bekommt, wird dadurch die Unternehmenszugehörigkeit nicht unterbrochen.

§ 16 **Urlaub und unbezahlte Freistellung**

- 1) Jede/r ArbeitnehmerIn hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.
- 2) Der Mindestanspruch beträgt auf der Basis einer Fünf-Tage-Woche: 30 Arbeitstage
- 3) Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach dreimonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben. Die Wartezeit muss nicht im gleichen Kalenderjahr erfüllt werden. Beschäftigungszeiten, während welcher der/die ArbeitnehmerIn als PraktikantIn im Betrieb gearbeitet hat, werden der Wartezeit zugerechnet.
- 4) ArbeitnehmerInnen, die im Laufe des Kalenderjahres eintreten oder im ersten Kalenderhalbjahr ausscheiden, haben für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs. Scheidet ein/e ArbeitnehmerIn im Laufe des zweiten Kalenderhalbjahrs aus, so hat er/sie Anspruch auf den vollen Urlaub..
- 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 wird unter Einschluss der Überstunden und der Überstundenzuschläge, nach dem Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen, 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 Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung. Der Anspruch auf Freistellung besteht in 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 der Arbeitgeberin mindestens drei Monate im Voraus schriftlich mitzuteilen. Die Arbeitgeberin hat den Freistellungszeitraum schriftlich zu bestätigen. Für den Zeitraum der unbezahlten Freistellung werden die Ansprüche auf bezahlten Urlaub und tarifliche Jahressonderleistung anteilig gekürzt.

§ 17

Sonderleistungen

- 1) 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.
- 2) Das Kino Babylon verpflichtet sich, bei Wiederbetrieb des Netzwerkes der Kinobetriebsausweise diesem beizutreten. Die Vergabe der Kinobetriebsausweise erfolgt in Absprache mit der Betriebsgruppe der unterzeichnenden Gewerkschaft. Diese sorgt für eine gerechte Verteilung unter der Belegschaft und hat Vetorecht.
- 3) Jeder Arbeitnehmer hat je Monat ein Anrecht auf 10 Freikarten für alle Veranstaltungen im Kino Babylon. Diese sind übertragbar.
- 4) Mitglieder der unterzeichnenden Gewerkschaft erhalten auf Vorlage eines gültigen Mitgliedsausweises ermäßigten Eintritt (in Höhe des Eintritts für Freundeskreis Babylon).

§ 18

Aufwandsentschädigung

- 1) Führt der/die ArbeitnehmerIn im Einzelfalle im Auftrage 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 Übernachtungsgeldsätze.
- 2) Wenn Arbeitskleidung aus rechtlichen, hygienischen oder Arbeitsschutzgründen getragen werden muss, so ist sie von 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.

§ 19

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 die Arbeitgeberin beträgt gemäß § 622 Abs. 2 Ziffer 1–7 BGB die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen
 1. ein Jahr bestanden hat, zwei Monate zum Ende des Kalendermonats,
 2. zwei Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats.
- 2) Während der vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von drei Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von vier Wochen gekündigt werden.
- 3) Kündigungen bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Die Kündigungsfrist beginnt mit dem Zugang des Kündigungsschreibens.

§ 20

Ausschlussfristen

Unbeschadet § 10 Ziff. 5 sind Ansprüche aus diesem Tarifvertrag nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

ausgeschlossen, die nicht innerhalb von 6 Monaten nach Schlussabrechnung schriftlich geltend gemacht worden sind. § 10 Ziffer 5, Satz 3 gilt entsprechend.

§ 21 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.

§ 22 Schlussbestimmungen

Wegen der Zugehörigkeit zu Gewerkschaften dürfen die ArbeitnehmerInnen nicht benachteiligt werden. Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages sind Mindestbestimmungen zugunsten der ArbeitnehmerInnen. Schlechtere Einzelvereinbarungen sind nichtig, bessere sind jederzeit zulässig.

§ 23 Inkrafttreten und Vertragsdauer

- 1) Dieser Tarifvertrag tritt am in Kraft und ist mit einer Frist von 3 Monaten jeweils zum 30. Juni oder 31. Dezember kündbar, der Anhang mit Vergütungstabelle erstmals zum, die Mantelbestimmungen (§§ 1 bis 24) erstmals zum
- 2) Die Kündigung hat durch eingeschriebenen Brief oder gegen Empfangsbestätigung zu erfolgen.
- 3) Bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrages behalten die Bestimmungen dieses Vertrages volle Gültigkeit.
- 4) Die Vertragsparteien verpflichten sich, innerhalb von 4 Wochen nach Kündigung Verhandlungen über den Abschluss eines neuen Vertrages aufzunehmen.

§ 24 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

Neue Babylon Berlin GmbH

**Allgemeines Syndikat Berlin
Freie ArbeiterInnen-Union [FAU-IAA]**

Timothy Grossman

Lars Röhm

Tobias Hackel

Hansi Oostinga

Anhang zum Haustarifvertrag

I. Monatliche Grundvergütung

Die monatlichen Vergütungen für VorführerInnen, KassiererInnen, EinlasskontrolleurInnen und BühnenarbeiterInnen ergeben sich aus der Vergütungstabelle. Garderobe- und sonstiges Servicepersonal, sowie alle Berufsgruppen, für die in der Vergütungstabelle keine festen monatlichen Grundvergütungen vereinbart sind, nach freier Vereinbarung, jedoch mindestens der Stundenlohn, der der anteiligen Grundvergütung der EinlasskontrolleurIn entspricht.

II. Kleidergeld

Alle ArbeitnehmerInnen erhalten nach Maßgabe von § 17 Ziff. 2 ein monatliches Kleidergeld von 17,00 Euro.

III. Sonderleistungen

ArbeitnehmerInnen haben nach Maßgabe von § 17 Anspruch auf eine jährliche Sonderleistung, deren Höhe freier Vereinbarung vorbehalten bleibt, jedoch ab 2009 mindestens 750,00 Euro beträgt.

IV. Einmalzahlung 2009

Aus Anlass des Tarifabschlusses wird die Gewährung von einer Einmalzahlung in Höhe von 250,00 Euro vereinbart. § 3 dieses Tarifvertrages findet Anwendung.

Vergütungstabelle (in Euro)

Berufsgruppe	Pro Monat	Pro Stunde
VorführerIn	2200,00	14,47
KassiererIn	1800,00	11,84
EinlasskontrolleurIn	1800,00	11,84
BühnenarbeiterIn	2000,00	13,20
Zulagen		
Jahressonderleistung	750,00	
Monatliches Kleidergeld	17,00	

Berlin, den

Neue Babylon Berlin GmbH

Timothy Grossman

Tobias Hackel

**Allgemeines Syndikat Berlin
Freie ArbeiterInnen-Union [FAU-IAA]**

Lars Röhm

Hansi Oostinga