

Kollektivvertrag Kinobetriebe, Arbeiter/innen, gültig seit 1.10.2016

Gilt für Österreichweit

KOLLEKTIVVERTRAG

Für Arbeiter

in Kinobetrieben

I. VERTRAGSPARTNER

II. SPRACHLICHE GLEICHBEHANDLUNG

III. GELTUNGSBEREICH

IV. GELTUNGSDAUER

V. DIENSTZETTEL

VI. ARBEITSZEIT

VII. RUHEZEIT UND ARBEIT IN RUHEZEITEN

VIII. ENTLOHNUNG

IX. MEHRARBEIT VON TEILZEITBESCHÄFTIGUNG UND DEREN ENTLOHNUNG

X. ÜBERSTUNDEN UND DEREN ENTLOHNUNG

XI. JUBILÄUMSGELDER

XII. SONDERZAHLUNGEN

XIII. URLAUB

XIV. PFLEGEFREISTELLUNG

XV. ENTGELT BEI ARBEITSVERHINDERUNG

XVI. AUFLÖSUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN

XVII. KLEIDERPAUSCHALE

XVIII. Schlichtungskommission

XIX. GÜNSTIGKEITSKLAUSEL

XX. AUßERKRAFTTRETEN

I. VERTRAGSPARTNER

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Kino-, Kultur- und Vergnügungsbetriebe, Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien, und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, younion – die Daseinsgewerkschaft, Maria-Theresien-Straße 11, 1090 Wien.

II. SPRACHLICHE GLEICHBEHANDLUNG

Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen in diesem Kollektivvertrag gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.

III. GELTUNGSBEREICH

Der Kollektivvertrag gilt

- räumlich für das österreichische Bundesgebiet,
- fachlich für jene Betriebe, die der Berufsgruppe Kinobetriebe des Fachverbandes der Kino-, Kultur- und Vergnügungsbetriebe in der Wirtschaftskammer Österreich angehören und die den Filmbezugsbedingungen unterliegen,

- persönlich für alle in den zuvor genannten Betrieben beschäftigten Arbeiter.

IV. GELTUNGSDAUER

Der Kollektivvertrag tritt am 1.10.2016 in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Er kann von jedem Vertragspartner unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalenderjahres mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden, erstmals jedoch zum 31.12.2016.

Beide Kollektivvertragspartner verpflichten sich, unverzüglich nach Kündigung des Kollektivvertrages Verhandlungen über einen neuen Kollektivvertrag aufzunehmen.

V. DIENSTZETTEL

Dem Arbeitnehmer ist bei Abschluss des Dienstvertrages eine schriftliche Aufzeichnung (Dienstzettel) im Sinne des § 2 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetzes über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag auszuhändigen.

VI. ARBEITSZEIT

1. Die tägliche Normalarbeitszeit darf 9 Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten, soweit das Arbeitszeitgesetz oder dieser Kollektivvertrag nichts Anderes bestimmen. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann auf 6 Wochentage aufgeteilt werden.
2. Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu 26 Wochen so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit nicht überschreitet. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in den einzelnen Wochen des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes auf 48 Stunden ausgedehnt werden. Die tägliche Normalarbeitszeit darf 9 Stunden nicht überschreiten.
3. Am Ende des Durchrechnungszeitraumes ist die Übertragung von maximal 40 Stunden Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum möglich.
4. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem Ende eines Durchrechnungszeitraumes durch gerechtfertigte Entlassung, ungerechtfertigten Austritt oder Kündigung des Arbeiters erfolgt die Abgeltung des offenen Zeitguthabens mit dem Normalstundenlohn ohne Zuschlag.

VII. RUHEZEIT UND ARBEIT IN RUHEZEITEN

1. Jedem Arbeiter steht pro Kalenderwoche eine ununterbrochene 36-stündige Ruhezeit zu, die einen ganzen Kalendertag zu umfassen hat (Wochenend- bzw. Wochenruhe). Die Einteilung der Ruhezeit erfolgt durch den Arbeitgeber. Die Ruhezeit der Folgewoche ist im Rahmen des Dienstplanes jeweils am vorhergehenden Freitag bis 12:00 Uhr festzusetzen.
2. Nach Festsetzung des Dienstplanes ist eine einvernehmliche Änderung des Dienstplanes nur noch durch Einigung zwischen allen von der Änderung betroffenen Arbeitern und dem Arbeitgeber möglich.
3. Nach den Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes (§ 7 Abs. 2 ARG) gelten als Feiertage: 1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8. Dezember, 25. und 26. Dezember. Der Karfreitag ist ein normaler Arbeitstag. Für Angehörige der evangelischen Kirche (AB und HB), der altkatholischen und der methodistischen Kirche gilt der Karfreitag als gesetzlicher Feiertag.
4. Wird an einem dieser Feiertage gearbeitet, so gebührt gemäß § 9 Abs. 1 und 5 ARG das Monatsentgelt in voller Höhe, sowie die Entlohnung für die tatsächlich am Feiertag geleisteten Arbeitsstunden.

VIII. ENTLOHNUNG

1. Die Höhe der Entlohnung ergibt sich aus der jeweils geltenden Lohnordnung, die einen integrierten Bestandteil des Kollektivvertrages bildet.
2. Die Löhne der Teilzeitbeschäftigten ergeben sich aus dem Verhältnis von 40 Stunden Normalarbeitszeit zur tatsächlich vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit.
3. Die Auszahlung der Löhne hat monatlich zu erfolgen. Der Lohnzahlungszeitraum beginnt am ersten und endet am letzten Tag des Monats. Die Lohnauszahlung erfolgt bis spätestens 15. des Folgemonats. Die Auszahlung des Überstundenentgelts erfolgt mit der Lohnzahlung für den auf die Überstundenleistung bzw. das Ende des Durchrechnungszeitraums folgenden Monat.
4. Mit jeder Lohnzahlung ist dem Arbeiter ein Lohnzettel, aus dem der Bruttolohn, allfällige Überstundenentgelte sowie die gesetzlichen Abzüge und allfällige geleistete Akontozahlungen einzeln ersichtlich sind, auszuhändigen.

IX. MEHRARBEIT VON TEILZEIT BESCHÄFTIGUNG UND DEREN ENTLOHNUNG

Bei Teilzeitbeschäftigten gilt § 19d AZG mit der Maßgabe, dass der Mehrarbeitszuschlag gemäß § 19d Abs. 3a AZG im Ausmaß von 25% erst anfällt, wenn eine geleistete Mehrarbeitsstunde nicht innerhalb des Dreimonatszeitraums, der auf den Dreimonatszeitraum folgt, in dem die Mehrarbeitsstunde geleistet wurde, im Verhältnis 1:1 ausgeglichen wird.

Endet das Arbeitsverhältnis bevor der Mehrarbeitszuschlag von 25% angefallen ist durch gerechtfertigte Entlassung, ungerechtfertigten vorzeitigen Austritt oder Kündigung durch den Arbeiter, entfällt der Mehrarbeitszuschlag.

X. ÜBERSTUNDEN UND DEREN ENTLOHNUNG

1. Als zuschlagspflichtige Überstundenarbeit wird jede über die gemäß Artikel VI Abs. 1 und Abs. 2 festgesetzte wöchentliche Normalarbeitszeit hinausgehende Beschäftigung gewertet.
2. Der Überstundengrundlohn beträgt 1/173 des Monatslohnes.
3. Für Überstunden in der Zeit zwischen 6:00 Uhr und 24:00 Uhr gebührt ein Zuschlag von 50 %.
4. Für Überstunden in der Zeit zwischen 24:00 Uhr und 6:00 Uhr gebührt ein Zuschlag von 100 %.
5. Für Überstunden, die am Ende des Durchrechnungszeitraums gemäß Pkt. VI.2. aufgrund der Überschreitung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden entstehen, gebührt ein Zuschlag von 60%.

XI. JUBILÄUMSGELDER

Für langjährige Dienste werden nach einer ununterbrochenen Beschäftigungsdauer im gleichen Unternehmen von

- 15 Jahren 1 kollektivvertraglicher Monatslohn
- 20 Jahren 1,5 kollektivvertragliche Monatslöhne
- 25 Jahren 2 kollektivvertragliche Monatslöhne
- 30 Jahren 3 kollektivvertragliche Monatslöhne

als einmalige Anerkennungszahlung gewährt.

XII. SONDERZAHLUNGEN

Alle Arbeiter haben einmal in jedem Kalenderjahr einen Anspruch auf einen Urlaubszuschuss sowie auf eine Weihnachtsremuneration.

Die Höhe des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration beträgt jeweils einen Monatsbruttolohn.

Die Auszahlung des Urlaubszuschusses erfolgt spätestens am 5. Juli, die Auszahlung der Weihnachtsremuneration erfolgt spätestens am 5. Dezember.

Den während des Kalenderjahres eintretenden Arbeitern gebührt der aliquote Teil des Urlaubszuschusses bzw. der Weihnachtsremuneration entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Beschäftigung.

Erfolgt der Eintritt bis zum 30. Juni, so ist der aliquote Teil des Urlaubszuschusses, gerechnet vom Eintrittstag bis zum 30. Juni als Urlaubszuschuss auszubezahlen. Der restliche Teil des Urlaubszuschusses ist mit der Weihnachtsremuneration auszubezahlen.

Erfolgt der Eintritt nach dem 30. Juni, so ist der aliquote Teil des Urlaubszuschusses mit der Weihnachtsremuneration auszubezahlen.

Arbeiter, die während des Kalenderjahres ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Beschäftigung.

Arbeiter, die den Urlaubszuschuss für das laufende Kalenderjahr bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, haben den aliquot zuviel erhaltenen Urlaubszuschuss bzw. die aliquot zuviel erhaltene Weihnachtsremuneration zurückzubezahlen.

Der Anspruch auf Weihnachtsremuneration entfällt, wenn der Arbeiter gemäß § 82 Gewerbeordnung (GewO) 1859 berechtigt entlassen wurde oder wenn der Arbeiter ohne wichtigen Grund gemäß § 82a GewO 1859 vorzeitig ausgetreten ist. Eine bereits erhaltene Weihnachtsremuneration ist zurückzubezahlen.

Für entgeltfreie Zeiten gebühren kein Urlaubszuschuss und keine Weihnachtsremuneration.

XIII. URLAUB

1. Für den Anspruch auf Urlaub gilt das Urlaubsgesetz (BGBl. Nr. 390/76 in der geltenden Fassung). Das Urlaubsausmaß beträgt daher bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage pro Urlaubsjahr und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage.
2. Erkrankt (verunglückt) ein Arbeiter nachweislich während desurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Werktage fallende Tage der Erkrankung, an denen der Arbeitnehmer durch die Erkrankung arbeitsunfähig war, auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat und die gesetzliche Nachweispflicht eingehalten wurde.

XIV. PFLEGEFREISTELLUNG

1. Ist der Arbeitnehmer nach Antritt des Arbeitsverhältnisses an der Arbeitsleistung
 - a) wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen oder
 - b) wegen der notwendigen Betreuung seines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes des anderen Ehegatten, des eingetragenen Partners oder Lebensgefährten infolge des Ausfalls einer Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des § 15d Abs. 2 Z 1 bis 5 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl.Nr.221, in der jeweils geltenden Fassung, oder

c) wegen der Begleitung seines erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes des anderen Ehegatten, des eingetragenen Partners oder Lebensgefährten bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, sofern das Kind das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, nachweislich verhindert, so hat er Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bis zum Höchstausmaß seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres. Als nahe Angehörige sind der Ehegatte, der eingetragene Partner und Personen anzusehen, die mit dem Arbeitnehmer in gerader Linie verwandt sind, ferner Wahl- und Pflegekinder, im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kinder des anderen Ehegatten oder des eingetragenen Partners oder Lebensgefährten sowie die Person, mit der der Arbeitnehmer in Lebensgemeinschaft lebt.

2. Darüber hinaus besteht Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung bis zum Höchstausmaß einer weiteren wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres, wenn der Arbeitnehmer den Freistellungsanspruch gem. Abs. 1 verbraucht hat, wegen der notwendigen Pflege seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) oder im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes des anderen Ehegatten oder eingetragenen Partners oder Lebensgefährten, welches das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat, an der Arbeitsleistung neuerlich verhindert ist und ihm für diesen Zeitraum der Dienstverhinderung kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen Dienstverhinderung aus wichtigen in seiner Person gelegenen Gründen auf Grund anderer gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages zusteht.

3. Ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Entfall der Arbeitsleistung aus einem der drei in Abs. 1 und 2 genannten Dienstverhinderungsgründe erschöpft, kann zu einem in Abs. 2 genannten Zweck Urlaub ohne vorherige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber angetreten werden.

4. Im Fall der notwendigen Pflege seines erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) hat auch jener Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung nach Abs. 1 Z 1, Abs. 2 und 3, der nicht mit seinem erkrankten Kind (Wahl- oder Pflegekind) im gemeinsamen Haushalt lebt.

XV. ENTGELT BEI ARBEITSVERHINDERUNG

1. Ist das Entgelt des Arbeitnehmers im Sinne des § 2 Abs. 3 des Generalkollektivvertrages zum Entgeltbegriff nicht feststellbar, ist der Durchschnitt der in den letzten 13 Wochen vor der Arbeitsverhinderung zustehenden Bezüge der Ermittlung des Entgelts bei Arbeitsverhinderung zu Grunde zu legen.

2. Anspruch auf Freizeitgewährung bei Entgeltfortzahlung besteht innerhalb eines Dienstjahres bis zum Höchstausmaß der für den betreffenden Arbeitnehmer jeweils geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit:

a) Für Zeiten einer nachweislich notwendigen ärztlichen, zahnärztlichen oder zahntechnischen Behandlung,

b) Für Zeiten der Befolgung von Vorladungen zu Behörden, Ämtern und Gerichten. Diesfalls entfällt die Fortzahlung des Entgelts dann, wenn der betreffende Arbeitnehmer eine Entschädigung seitens der vorladenden Stelle oder von dritter Seite erhält bzw. auf Grund gesetzlicher oder analoger Bestimmungen in Anspruch nehmen kann.

3. Bei angezeigten und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten besteht Anspruch auf Freizeit bei Entgeltfortzahlung in folgendem Ausmaß:

a) Bei eigener Eheschließung oder Eingehen einer eingetragenen Partnerschaft: 2 Arbeitstage

b) Bei Tod des Ehegatten, eingetragenen Partners, Lebensgefährten oder eines Kindes (Stief-, Wahl- und Pflegekindes): 2 Arbeitstage

c) Bei Teilnahme an der Eheschließung oder Eingehen einer eingetragenen Partnerschaft der Kinder, Stief-, Wahl- und Pflegekinder sowie Geschwister: 1 Arbeitstag

d) Bei Niederkunft der Frau, eingetragenen Partnerin, Lebensgefährtin: 2 Arbeitstage

e) Bei Tod der Eltern, Schwiegereltern: 1 Arbeitstag

f) Zur Teilnahme an der Beerdigung der unter b) und e) genannten Angehörigen sowie der Geschwister und Großeltern: 1 Arbeitstag

g) Bei Wohnungswechsel die notwendige Zeit, höchstens jedoch: 1 Arbeitstag innerhalb eines Jahres

Einen entsprechenden Nachweis, welcher die Arbeitsverhinderung begründet, hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unaufgefordert und unverzüglich vorzulegen.

XVI. AUFLÖSUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN

1. Der erste Monat des Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von Arbeitgeber oder Arbeitnehmer ohne Einhaltung einer Frist jederzeit gelöst werden.

2. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen und unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer gelöst werden.

Die Kündigungsfrist beträgt nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

- von 1 Monat 1 Woche,
- von 1 Jahr 2 Wochen,
- von 10 Jahren 4 Wochen.

XVII. KLEIDERPAUSCHALE

1. Der Arbeiter verpflichtet sich, in gepflegter und zweckmäßiger, an einen Dienstleistungsbetrieb angepasster Kleidung und in dementsprechenden Schuhen zum Dienst zu erscheinen. Die Kleidung hat den Anforderungen der Arbeitnehmerschutzbestimmungen zu entsprechen. Sofern der Arbeitgeber ausdrücklich das Tragen einer darüber hinausgehenden bestimmten Arbeitskleidung (Uniform, Oberkleidung wie T-Shirt, Hemd, Bluse oder Pullover) fordert, hat er dem Arbeiter diese beizustellen. Der betroffene Arbeiter ist verpflichtet, die beigestellte Arbeitskleidung zu tragen. Verlangt der Arbeitgeber für die vom Arbeiter während der Arbeit zu tragenden Kleidung und Schuhe lediglich eine Standardfarbe, ohne Festlegung von Schnitt und Material, ist darunter nicht das Fordern, eine bestimmte Arbeitskleidung zu tragen, zu verstehen.
2. Falls der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Arbeitskleidung fordert, diese jedoch nicht beistellt, hat der Arbeiter Anspruch auf Gewährung einer Kleiderpauschale. Bei Gewährung der Pauschale ist der Arbeiter verpflichtet, die vom Arbeitgeber geforderte Arbeitskleidung anzuschaffen und zu tragen.
3. Die Kleiderpauschale gelangt jeweils mit dem Mallohn und dem Novemberlohn zur Auszahlung. Für die Kleiderpauschale sind folgende Beträge vorgesehen:

Jacke/ Sakko:	€ 50,00 (2 x p.a.)
Leibchen/ Hemd:	€ 30,00 (2 x p.a.)
4. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis vor einem der oben angeführten Auszahlungstermine, so hat der Arbeiter Anspruch auf den aliquoten Teil der Kleiderpauschale.

XVIII. Schlichtungskommission

Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung der Bestimmungen dieses Kollektivvertrags ist eine Schlichtungskommission zur Entscheidung anzurufen.

Diese Schlichtungskommission ist aus je drei Vertretern der kollektivvertragsschließenden Parteien zusammengesetzt.

Anträge auf Schlichtung sind vom betroffenen Arbeitgeber oder betroffenen Arbeitnehmer eingeschrieben per Post an den Fachverband der Kino-, Kultur- und Vergnügungsbetriebe in der Wirtschaftskammer Österreich zu richten. Die beiden betroffenen Parteien nominieren jeweils drei Vertreter der kollektivvertragsschließenden Parteien. Es ist sodann Aufgabe des Fachverbandes der Kino-, Kultur- und Vergnügungsbetriebe der Wirtschaftskammer Österreich, unter den nominierten Vertretern einen Vorsitzenden zu ernennen, der den Schlichtungstermin koordiniert.

Entscheidungen der Schlichtungsstelle können mehrheitlich getroffen werden, wobei jedem der sechs Vertreter eine Stimme zukommt.

Das Einbringen einer Klage ist erst zulässig, sobald die Entscheidung der Schlichtungskommission vorliegt oder mehr als acht Wochen nach Anrufung der Schlichtungskommission (Postaufgabedatum) verstrichen sind.

Die Anrufung der Schlichtungskommission hemmt die Verjährung oder den Verfall der jeweiligen kollektivvertraglichen Ansprüche.

XIX. GÜNSTIGKEITSKLAUSEL

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

XX. AUßERKRAFTTRETEN

Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages treten folgende Rahmenkollektivverträge außer Kraft:

- Kollektivvertrag für die Arbeiter der Lichtspieltheater Niederösterreichs vom 1.3.1980
- Kollektivvertrag für die in oberösterreichischen Lichtspieltheatern beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen vom 1. 1. 1983
- Kollektivvertrag für die Arbeiter der Lichtspieltheater Steiermarks vom 1.2.1985
- Kollektivvertrag für die Lichtspieltheater Tirols vom 23. Oktober 2014
- Kollektivvertrag für die Arbeiter in den Lichtspieltheatern und Audiovisionsveranstaltungsbetrieben in Wien vom 1.7.2010
- Kollektivvertrag für die Lichtspieltheater Kärntens vom 4.7.1977 sowie der Zusatzkollektivvertrag vom 17.11.1986
- Kollektivvertrag für Lichtspieltheater Salzburgs

Die in den einzelnen Bundesländern bestehenden Lohnordnungen bleiben vom Inkrafttreten des gegenständlichen Kollektivvertrags unberührt.

Wien, am2016

Wirtschaftskammer Österreich

Fachverband der Kino-, Kultur- und Vergnügungsbetriebe

Wiedner Hauptstraße 63

1045 Wien

Mag. Bernhard Gerstberger

KR Heimo Medwed

Geschäftsführer

Obmann

Wirtschaftskammer Wien

Fachgruppe der Kino-, Kultur- und Vergnügungsbetriebe

Judenplatz 3-4

1010 Wien

Mag. Oswald Bacovsky

KR Franz Keinrath

Geschäftsführer

Obmann

Wirtschaftskammer Oberösterreich

Fachgruppe der Kino-, Kultur- und Vergnügungsbetriebe

Hessenplatz 3

4020 Linz

Dr. Robert Steiner, MBA

Heinrich Straßmeier

Geschäftsführer

Obmann

Wirtschaftskammer Tirol

Fachgruppe der Kino-, Kultur- und Vergnügungsbetriebe

Wilhelm-Greil-Straße 7

6020 Innsbruck

Dr. Bernhard Wanner

KR Georg Mayrhofer

Geschäftsführer

Obmann

Wirtschaftskammer Steiermark

Fachgruppe der Kino-, Kultur- und Vergnügungsbetriebe

Körblergasse 111-113

8010 Graz

Mag. Christian Kolbl

KR Heimo Medwed

Geschäftsführer

Obmann

Wirtschaftskammer Niederösterreich

Fachgruppe der Kino-, Kultur- und Vergnügungsbetriebe

Wirtschaftskammer-Platz 1

3100 St. Pölten

Mag. Johanna Fangl, LL.M.

Gert Zaunbauer

Geschäftsführerin

Obmann

Wirtschaftskammer Salzburg

Fachgruppe der Kino-, Kultur- und Vergnügungsbetriebe

Julius-Raab-Platz 1

5027 Salzburg

Mag. Valentino Strebel

Manfred Stampfer

Geschäftsführer

Obmann

Für den Österreichischen Gewerkschaftsbund

yunion – die Daseinsgewerkschaft

Maria Theresien Straße 11

1090 Wien

Geschäftsführung

Ing. Christian Meidlinger

Angela Lueger

Vorsitzender

Vorsitzender - Stellvertreterin