

**Tarifvertrag Filmtheater**  
**zwischen United Cinemas International Multiplex GmbH und**  
**ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft**

**und**  
**Anhang zum Tarifvertrag Filmtheater**  
**Vergütungstabelle**  
**in der Fassung vom 18.05.2023**

**Inhaltsverzeichnis:**

Präambel .....	2
§ 1 Geltungsbereich.....	2
§ 2 Regelmäßige Arbeitszeit.....	2
§ 3 Teilzeitkräfte .....	3
§ 4 Regelmäßige arbeitsfreie Zeit.....	3
§ 5 Zuschlagspflichtige Arbeitszeit.....	3
§ 6 Einstellungen .....	4
§ 7 Eingruppierungen .....	4
§ 8 Arbeitnehmerhaftung .....	5
§ 9 Berufsgruppen und Vergütungsstufen.....	5
§ 10 Vergütung.....	6
§ 11 Arbeitsversäumnis ohne Kürzung der Vergütung .....	7
§ 12 Arbeitsunfähigkeit .....	7
§ 13 Fortzahlung der Vergütung im Sterbefall.....	7
§ 14 Betriebszugehörigkeit .....	8
§ 15 Urlaub und unbezahlte Freistellung.....	8
§ 16 Sonderleistungen.....	9
§ 17 Kündigung .....	9
§ 18 Ausschlussfristen.....	9
§ 19 Auslegung des Tarifvertrages / Anwendung von Altvereinbarungen .....	9
§ 20 Schlussbestimmungen.....	9
§ 21 Maßregelungsverbot.....	9
§ 22 Inkrafttreten und Vertragsdauer .....	10
§ 23 Salvatorische Klausel.....	10
I. Betriebe (Stand 02.05.2023).....	11
II. Monatliche Grundvergütung.....	11
III. Jahressonderleistung.....	12
IV. sonstiges.....	13

## Tarifvertrag

zwischen

United Cinemas International Multiplex GmbH  
Oskar-Hoffmann-Str. 156  
44789 Bochum  
(im folgenden: „**Arbeitgeberin**“)

und

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
Bundesvorstand, Berlin

### Präambel

Die Arbeitgeberin ist Mitglied des HdF – Kino e.V. (Hauptverband deutscher Filmtheater) ohne Tarifbindung. Die hiesigen Tarifparteien möchten mit dem Abschluss des folgenden Tarifvertrages ihrer sozialen Verantwortung gegenüber den in den Betrieben der Arbeitgeberin beschäftigten ArbeitnehmerInnen weiterhin gerecht werden, und den gekündigten Tarifvertrag vom 29.11.2021 in einer neuen Fassung wie folgt fortführen.

### § 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für alle in den Filmtheatern der United Cinemas International Multiplex GmbH 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. Abweichungen können durch eine Betriebsvereinbarung geregelt werden. Bereits bestehende Betriebsvereinbarungen behalten ihre Gültigkeit.
- 2) Die regelmäßige Arbeitszeit der vollzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen 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 4 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 der vollzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen 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) Vereinbarungen über die ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit sind zulässig, soweit diese den Rahmen von mindestens 4 Wochenarbeitsstunden und höchstens 37 Wochenarbeitsstunden nicht unter- bzw. überschreiten. Die ArbeitnehmerInnen sind nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn die Arbeitgeberin ihnen die Lage ihrer Arbeitszeit jeweils mindestens drei Tage im Voraus (vergleiche nachstehende Ziffer 9) mitteilt.
- 6) Soweit eine Vereinbarung über die ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit getroffen wurde, kann mit dieser Vereinbarung auch die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der ArbeitnehmerInnen vereinbart werden.

- 7) Soweit die Arbeitszeit gemäß der vorstehenden Regelungen ungleichmäßig verteilt wird und die durchschnittliche Wochenarbeitszeit nicht vereinbart wurde, so muss ein Ausgleich der Arbeitszeit innerhalb einer zu vereinbarenden Ausgleichsfrist nach Maßgabe nachstehender Ziffer 8) erreicht werden. Diese Ausgleichsfrist ist auf vorhergehenden Antrag der ArbeitnehmerIn zu vereinbaren, diese Ausgleichsfrist beträgt mindestens 26 und höchstens 52 zusammenhängende Wochen. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates werden von dieser Regelung nicht berührt.
- 8) Ist die Dauer der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit nicht festgelegt, gilt eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 10 Stunden als vereinbart.
- 9) 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.

### § 3 Teilzeitkräfte

ArbeitnehmerInnen, die nicht die Regelarbeitszeit nach § 2 Abs. 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) Soll am 24. Dezember Spielbetrieb stattfinden, bedarf es hierzu der Zustimmung der betroffenen Beschäftigten, es sei denn, dass
  - i. diese Praxis bisher betriebsüblich war und die Vorstellungen bis 18 Uhr beendet sind,
  - ii. Arbeiten zur Aufrechterhaltung des Betriebs notwendig sind.
- 4) Am 24. Dezember sind Freiwünsche im Rahmen der Dienstplangestaltung zwingend zu berücksichtigen.

### § 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 24.12., 1. und 2. Weihnachtsfeiertag ist ein Zuschlag von 100% zu zahlen.  
  
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 (*Freitags und samstags ab 22.00 Uhr*) ist mit einem Zuschlag von 50% zu vergüten.
- 3) 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 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.

Diese Bestimmung entfällt für eine/n ArbeitnehmerIn, der/die nach dem 30. Juni 2007 eingestellt worden ist.

- 4) Mehrarbeit  
Mehrarbeit ist ausschließlich die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeitszeit. Mehrarbeit wird mit der anteiligen monatlichen Grundvergütung bzw. dem vereinbarten Stundenlohn und einem Zuschlag von 25% bezahlt.
- 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 Textform.
- 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) **Cinema Host** (ehemals ServicemitarbeiterIn) ist,
  - A. (Kasse) wer für den Verkauf an der Kinokasse und für die Abrechnung der selbst vereinnahmten Gelder oder
  - B. (Einlass) wer für die Kartenkontrolle und die reibungslose Abwicklung des Ein- und Auslasses des Publikums und für die Anweisung der Plätze an das Publikum und die Ordnung im Zuschauerraum vor, während und nach der Vorstellung sowie für die Sammlung und Verbringung von Abfällen und die Aufbereitung der Säle oder
  - C. (Concessions) wer für die Zubereitung, den Verkauf von Waren und deren Aufbereitung, eingestellt ist.

Cinema Hosts können im Rahmen der betrieblichen Notwendigkeiten in verschiedenen Tätigkeitsfeldern (A, B, C) schichtweise eingesetzt werden. Der Einsatz der Cinema Hosts ist im Rahmen der betrieblichen Dienstplangestaltung zu regeln. Dabei ist insbesondere festzulegen, welche Cinema Hosts welches Tätigkeitsfeld übernehmen.

Im Rahmen der betrieblichen Notwendigkeit und der Dienstplangestaltung kann an den Wochentagen Montag bis Donnerstag, ausgenommen gesetzliche Feiertage, ein Wechsel zwischen den Tätigkeitsfeldern (A, B, C) innerhalb einer Betriebsstätte ab einer Schichtlänge von 4 Stunden einmalig erfolgen (Flex-Schicht). Die Arbeitszeiten der zwei Tätigkeitsfelder innerhalb einer Flex-Schicht dürfen sich nicht überschneiden. Für den Einsatz von Flex-Schichten bedarf es vorab pro Quartal der individuellen, schriftlichen Absprache der Theaterleitung mit den Cinema Hosts (unter Einbeziehung des Betriebsrates). Die Bereitschaft oder Nicht-Bereitschaft der Mitarbeiter\*innen Flex-Schichten zu übernehmen führt nicht zu Benachteiligung. Dabei dürfen pro Betriebsstätte mit bis zu 50 Mitarbeiter\*innen max. vier Flex-Schichten, pro Betriebsstätte mit über 50 Mitarbeiter\*innen max. acht Flex-Schichten, pro Dienstplanwoche geplant und durchgeführt werden. Die Anzahl von Flex-Schichten darf die Zahl zwei an einem Tag nicht überschreiten.

Sollte ein Cinema Host in zwei Tätigkeitsfeldern bei Dienstplannerstellung eingeplant werden, erhält der Cinema Host eine zusätzliche bezahlte Pause von 15 Minuten während der Schicht. Sollte es in Ausnahmefällen nicht möglich sein, diese Pause während der Schicht zu nehmen, wird diese 15 Minuten Pause zusätzlich zur Schicht vergütet.

Es werden folgende Vergütungsgruppen unterschieden:

- a) bis zu 1 Jahr Berufstätigkeit,
- b) nach 1 Jahr Berufstätigkeit,
- c) nach 2 Jahren Berufstätigkeit,
- d) nach 5 Jahren Berufstätigkeit.
- e) nach 10 Jahren Berufstätigkeit
- f) nach 15 Jahren Berufstätigkeit
- g) nach 20 Jahren Berufstätigkeit

ArbeitnehmerInnen, die in den Berufsgruppen Supervisoren, Teamleiter, Service Plus und Assistenten der Theaterleitung beschäftigt sind, werden zu ihren bisherigen Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigt.

- 2) **Guest Experience Supervisor** (ehemals Assistenten der Theaterleitung)

Die Guest Experience Supervisor sind u.a. verantwortlich für

- die eigenverantwortliche Vorbereitung des Kinos für den Gästeverkehr und Durchführung aller dazu notwendigen Arbeiten,

- die eigenverantwortliche Nachbereitung des Kinos nach Beendigung des Gästeverkehrs
- Überwachung und Einhaltung von Standards und Prozessen, auch im Sicherheitsbereich
- Unterstützung des Theaterleiters in allen operativen und administrativen Tätigkeiten,
- die Gewährleistung eines einwandfreien Informationsflusses,
- die Durchführung der täglichen Kassenabrechnungen und Tagesabschlüsse

Die Guest Experience Supervisor sind den Cinema Hosts weisungsbefugt.

Es werden folgende Vergütungsgruppen unterschieden:

- h) bis zu 1 Jahr Berufstätigkeit,
- i) nach 1 Jahr Berufstätigkeit,
- j) nach 2 Jahren Berufstätigkeit,
- k) nach 5 Jahren Berufstätigkeit.
- l) nach 10 Jahren Berufstätigkeit
- m) nach 15 Jahren Berufstätigkeit
- n) nach 20 Jahren Berufstätigkeit

- 3) Tätigkeiten, die üblicherweise den vorstehend benannten Arbeitnehmergruppen nicht obliegen, müssen besonders vereinbart und vergütet werden.

## § 10 Vergütung

- 1) Das Arbeitsentgelt ist für alle Geschlechter gleich.
- 2) Die Höhe der monatlichen Grundvergütung und die Höhe 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 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 Abschlagzahlung zum Monatsende vereinbart werden.
- 4) Die Arbeitgeberin trägt die bei bargeldloser Überweisung anfallenden Kontoführungsgebühren bis zur Höhe von monatlich 1,00 €. Diese Bestimmung entfällt für eine/n ArbeitnehmerIn, der/die nach dem 30. Juni 2007 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 der Arbeitgeberin in Textform 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.

- 7) Führt die ArbeitnehmerIn im Einzelfalle im Auftrag der Arbeitgeberin oder im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit oder von ihr ausgeübten Ämtern, Fahrten oder Reisen aus, so sind die entstehenden Fahrt- und Unterbringungskosten zu ersetzen und vorab entsprechend der betriebsüblichen Praxis freigegeben zu lassen. Falls keine besondere Vereinbarung getroffen ist, hat die ArbeitnehmerIn außerdem Anspruch auf Zahlung der jeweils geltenden Verpflegungsmehraufwands- und Übernachtungspauschalen in Höhe der steuerfreien Verpflegungsmehraufwands- und Übernachtungspauschalsätze. Die Arbeitgeberin kann nach billigem Ermessen (§ 315 BGB) im Einzelfall andere Spesensätze festsetzen.
- 8) Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns führen zu einer automatischen Anpassung der hiervon betroffenen Entgeltgruppen, ohne dass es einer erneuten Tarifvertragsveränderung bedarf.

### **§ 11 Arbeitsversäumnis ohne Kürzung der Vergütung**

- 1) Ist ein/e ArbeitnehmerIn an der Ausübung der Dienstleistung verhindert, so hat er/sie dies der Arbeitgeberin unverzüglich, ohne schuldhaftes Zögern, 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) Für Väter (oder diesen gleichgestellten Personen) bei der Geburt des eigenen Kindes für die Dauer von 2 Tagen,
  - g) einmalig bei Konfirmation, Jugendweihe oder Kommunion bzw. vergleichbaren einmaligen religiösen Feiern des eigenen Kindes sowie bei eigener Silberhochzeit für die Dauer von einem Tag,
  - h) 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,
  - i) bei Wechsel der Wohnung mit eigenem Hausstand für die Dauer von einem Tag im Rahmen nachgewiesener Notwendigkeit, einmal im Kalenderjahr.
- 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 die Arbeitgeberin unverzüglich, d.h. ohne schuldhaftes Zögern, 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. Die Arbeitgeberin kann im Einzelfall die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung direkt am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit verlangen.

### **§ 13 Fortzahlung der Vergütung im Sterbefall**

Stirbt ein/e ArbeitnehmerIn, so hat die Arbeitgeberin den Lohn an die Unterhaltsberechtigten im Sinne dieses Tarifvertrages (Ehegatte, minderjährige Kinder, Eltern, soweit der/die Verstorbene ihnen Unterhalt gewährte oder mit dem Verstorbenen in häuslicher Gemeinschaft lebender Partner) fortzuzahlen. Bei konkurrierenden Anspruchstellern ist die Arbeitgeberin zur Hinterlegung beim Amtsgericht Bochum unter Verzicht auf das Recht zur Rücknahme berechtigt.

- a) nach mindestens 1 Monat Betriebszugehörigkeit für die Dauer von 1 Monat,
- b) nach mindestens 10 Jahren Betriebszugehörigkeit für die Dauer von 2 Monaten,
- c) 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, des gesetzlichen Erziehungsurlaubs 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 alle Filmtheater der Arbeitgeberin. Für den Fall, dass die Unterbrechung der Tätigkeit im Betrieb (bzw. in einem Betrieb) der Arbeitgeberin länger als 48 Monate andauert hat, finden die vor der Unterbrechung der Tätigkeit geleisteten Arbeitszeiten keine Berücksichtigung bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit.

## § 15 Urlaub und unbezahlte Freistellung

- 1) Jede/r Arbeitnehmerin hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Die Dauer des Urlaubs richtet sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Für die Berechnung des Urlaubsanspruchs ist ausschlaggebend, welches Betriebszugehörigkeitsjahr im jeweiligen Urlaubsjahr vollendet wird (Kalenderjahr).
- 2) Der Mindestanspruch beträgt auf der Basis einer Fünf-Tage-Woche:
  - a) für ArbeitnehmerInnen bis zu 5 Jahren Betriebszugehörigkeit 25 Arbeitstage
  - b) für ArbeitnehmerInnen nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit 26 Arbeitstage
  - c) für ArbeitnehmerInnen nach 10 Jahren Betriebszugehörigkeit 27 Arbeitstage
  - d) für ArbeitnehmerInnen nach 15 Jahren Betriebszugehörigkeit 28 Arbeitstage
  - e) für ArbeitnehmerInnen nach 20 Jahren Betriebszugehörigkeit 30 Arbeitstage

Soweit ArbeitnehmerInnen nach bisherigen Bundestarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder individuellen Vereinbarungen 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 gleichen Arbeitgebers 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 3 gearbeiteten Abrechnungsmonate zu berechnen. Das Urlaubsentgelt ist unter Einschluss etwaiger Überstunden und etwaiger Überstundenzuschläge zu berechnen.
- 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 – der Arbeitgeberin nachzuweisenden – Zusammenhang mit der Ausbildung/Weiterbildung der ArbeitnehmerInnen. Der Freistellungszeitraum beträgt mindestens vier, höchstens sechsundzwanzig Wochen; er kann in begründeten Ausnahmefällen auf drei im Voraus festzulegende Freistellungszeiträume verteilt werden.

Der Freistellungswunsch ist dem Arbeitgeber 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.

## **§ 16 Sonderleistungen**

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 Monate August bis Oktober.

## **§ 17 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
  - a) zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende des Kalendermonats,
  - b) fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
  - c) acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
  - d) zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
  - e) zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
  - f) fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
  - g) 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.

- 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.

## **§ 18 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.

## **§ 19 Auslegung des Tarifvertrages / Anwendung von Altvereinbarungen**

- 1) Die Tarifparteien sind sich darüber einig, dass die Bestimmungen dieses Tarifvertrages den Bestimmungen vorhergehender Bundes-Tarifverträge (HdF – Kino / ver.di) vorgehen.
- 2) Die Tarifparteien sind sich darüber einig, dass der Tarifvertrag zur Förderung der betrieblichen Altersvorsorge, abgeschlossen zwischen dem Hauptverband deutscher Filmtheater e.V. und Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V., ver.di, vom 11. 11.2002 weiterhin nach Maßgabe der Regelungen in § 1 Anwendung findet.

## **§ 20 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.

## **§ 21 Maßregelungsverbot**

Aus Anlass der Tarifbewegung vom Januar 2023 bis zum Mai 2023 zu diesem Tarifvertrag folgendes Maßregelungsverbot vereinbart:

- 1) Jede Maßregelung von Mitarbeiter\*innen aus Anlass oder im Zusammenhang mit den Verhandlungen und Arbeitskampfmaßnahmen über die zwischen der United Cinemas

International Multiplex GmbH sowie ver.di ab dem 01. Januar 2023 geltenden Tarifverträge für die in den Filmtheatern beschäftigten Mitarbeiter\*innen unterbleibt oder wird rückgängig gemacht.

- 2) Soweit Ansprüche oder Anwartschaften von der ununterbrochenen Beschäftigung oder Betriebszugehörigkeit abhängen oder davon, dass das Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, gelten die Beschäftigungsdauer oder die Betriebszugehörigkeit durch Arbeitskampfmaßnahmen als nicht unterbrochen, das Arbeitsverhältnis als nicht ruhend.
- 3) Schadensersatzansprüche aus Anlass oder im Zusammenhang mit den Verhandlungen oder dem Arbeitskampf um die in Ziff. 1 genannten Tarifverträge entfallen.

## **§ 22 Inkrafttreten und Vertragsdauer**

- 1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2023 in Kraft und ist mit einer Frist von 4 Monaten zum Monatsende kündbar, der Anhang mit der Vergütungstabelle erstmals zum 31. Dezember 2023, die Mantelbestimmungen (§§ 1 bis 22) ebenfalls erstmals zum 31. Dezember 2023.
- 2) Die Tarifparteien vereinbaren eine Erklärungsfrist bis zum 19. Mai 2023. 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. Für den Fall, dass die Arbeitgeberin wieder dem HDF-Kino e.V. mit Tarifbindung beitrifft, gilt der eventuell existierende Flächen- bzw. Bundestarifvertrag zwischen dem HDF-Kino e.V. und ver.di ab Beendigung dieses Tarifvertrages. Soweit ArbeitnehmerInnen nach diesem Tarifvertrag bessergestellt sind, bleibt dieser Anspruch bis zu einer eventuellen Angleichung bestehen.
- 5) Die Tarifparteien 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.

Bochum, den  
United Cinemas International Multiplex GmbH

Berlin, den  
ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Ute Waldhof

Christoph Schmitz

Ronny Preußel

Martha Richards

## **Anhang zum Tarifvertrag Filmtheater Vergütungstabelle in der Fassung**

in der Fassung vom 29.11.2021

### **I. Betriebe (Stand 02.05.2023)**

UCI KINOWELT Hürth Park, 50354 Hürth  
UCI KINOWELT Ruhr Park, 44791 Bochum  
UCI KINOWELT Duisburg, 47059 Duisburg  
UCI KINOWELT Düsseldorf, 40219 Düsseldorf  
UCI KINOWELT Mundsburg, 22083 Hamburg  
UCI KINOWELT Wandsbek, 22047 Hamburg  
UCI KINOWELT Kaiserslautern, 67657 Kaiserslautern  
UCI KINOWELT Am Eastgate, 12681 Berlin  
UCI KINOWELT Gropius Passagen, 12351 Berlin  
UCI KINOWELT Mercedes Platz, 10243 Berlin  
UCI KINOWELT Neuss, 41460 Neuss  
UCI KINOWELT Potsdam, 14473 Potsdam  
UCI KINOWELT Elbe Park, 01139 Dresden  
UCI KINOWELT Dessau, 06844 Dessau  
UCI KINOWELT Nova Eventis, 06237 Leuna  
UCI KINOWELT Am Lausitz Park, 03051 Cottbus

### **II. Monatliche Grundvergütung**

- 1) Die monatlichen Vergütungen für alle im § 9 aufgeführten Berufsgruppen ergeben sich aus der Vergütungstabelle nach Maßgabe der nachstehenden Regelungen. Garderobe- und Reinigungspersonal, ToilettenwärterInnen sowie alle Berufsgruppen, für die in der Vergütungstabelle keine festen monatlichen Grundvergütungen vereinbart sind, nach freier Vereinbarung.
- 2) Zulagen: Soweit bisher einzelvertraglich Zulagen vereinbart wurden, werden diese nur weitergezahlt, soweit dies in der nachstehenden Vergütungstabelle vereinbart wurde.
- 3) Die Tarifparteien vereinbaren, dass ArbeitnehmerInnen die nach bisherigen Tarif- oder Individualvereinbarungen einen höheren Vergütungsanspruch hatten, bleibt dieser Anspruch erhalten. Diese Ansprüche werden um die vereinbarten Tarifsteigerungen entsprechend erhöht:
  - zum 01. Januar 2023 um 7,3 Prozent
  - zum 01. Juli 2023 um 1,0 Prozent

## Vergütungstabelle

	ab 01. Januar 2023		ab 01. Juli 2023	
	pro Monat	pro Std.	pro Monat	pro Std.
Cinema Host bis 1 Jahr Berufstätigkeit	2.108,70 €	12,78 €	2.128,50 €	12,90 €
Cinema Host nach 1 Jahr Berufstätigkeit	2.115,30 €	12,82 €	2.136,75 €	12,95 €
Cinema Host nach 2 Jahren Berufstätigkeit	2.123,55 €	12,87 €	2.145,00 €	13,00 €
Cinema Host nach 5 Jahren Berufstätigkeit	2.133,45 €	12,93 €	2.161,50 €	13,10 €
Cinema Host nach 10 Jahren Berufstätigkeit	2.166,45 €	13,13 €	2.186,25 €	13,25 €
Cinema Host nach 15 Jahren Berufstätigkeit	2.199,45 €	13,33 €	2.219,25 €	13,45 €
Cinema Host nach 20 Jahren Berufstätigkeit	2.232,45 €	13,53 €	2.260,50 €	13,70 €
Guest Experience Supervisor bis 1 Jahr Berufstätigkeit	2.353,10 €	14,26 €	2.376,00 €	14,40 €
Guest Experience Supervisor nach 1 Jahr Berufstätigkeit	2.403,09 €	14,56 €	2.425,50 €	14,70 €
Guest Experience Supervisor nach 2 Jahren Berufstätigkeit	2.661,40 €	16,13 €	2.689,50 €	16,30 €
Guest Experience Supervisor nach 5 Jahren Berufstätigkeit	2.859,71 €	17,33 €	2.887,50 €	17,50 €
Guest Experience Supervisor nach 10 Jahren Berufstätigkeit	2.876,38 €	17,43 €	2.912,25 €	17,65 €
Guest Experience Supervisor nach 15 Jahren Berufstätigkeit	2.909,71 €	17,63 €	2.945,25 €	17,85 €
Guest Experience Supervisor nach 20 Jahren Berufstätigkeit	2.961,37 €	17,95 €	3.003,00 €	18,20 €

## Zulagentabelle

Teamleiter / Supervisoren (nicht Guest Experience Supervisor)	165,00 €	1,00 €	173,25 €	1,05 €
Lageristen / Aushilfen Haustechnik	214,50 €	1,30 €	222,75 €	1,35 €

## Jahressonderleistung

2023	800,00 €
------	----------

### III. Jahressonderleistung

ArbeitnehmerInnen haben nach Maßgabe von § 16 Abs. 1 Anspruch auf eine Jahressonderleistung, deren Höhe freier Vereinbarung vorbehalten bleibt, jedoch mindestens den Beträgen der Vergütungstabelle entsprechen muss. § 3 dieses Tarifvertrages findet Anwendung.

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.

Die Jahressonderleistung ist gemeinsam mit dem Novemberentgelt zur Zahlung fällig.

Der/die ArbeitnehmerIn ist verpflichtet, die Jahressonderleistung zurückzuzahlen, wenn er/sie aufgrund eigener Kündigung oder aufgrund außerordentlicher Kündigung der Arbeitgeberin 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 Arbeitgeberin ist. Bei einem Recht des/der ArbeitnehmersIn zur fristlosen Kündigung ist die Rückzahlung ausgeschlossen. Ein Betrag bis zu 100,- € bleibt in jedem Fall von der Rückzahlungspflicht ausgenommen.

#### **IV. sonstiges**

Soweit ArbeitnehmerInnen nach bisherigen Tarifverträgen oder individuellen Vereinbarungen einen höheren Vergütungsanspruch hatten, bleibt dieser Anspruch bis zur Angleichung an diesen Tarifvertrag bestehen.

Bochum, den  
United Cinemas International Multiplex GmbH

Berlin, den  
ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Ute Waldhof

Christoph Schmitz

Ronny Preußel

Martha Richards