



INHALTSVERZEICHNIS

KOLLEKTIVVERTRAG

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Geltungsdauer
- § 3 Betriebsvereinbarung
- § 4 Sondervereinbarungen
- § 5 Dienstvertrag
- § 6 Aufnahme von Dienstnehmern
- § 7 Arbeitszeit
- § 8 Pausen
- § 9 Mehrleistungen
- § 10 Entlohnung der Mehrdienstleistungen
- § 11 Ruhetage
- § 12 Ruhezeit
- § 13 Urlaub
- § 14 Feiertage
- § 15 Entgeltansprüche bei Arbeitsverhinderung
- § 16 Auflösung des Dienstverhältnisses
- § 17 Schlichtung von Streitigkeiten
- § 18 Außer Kraft treten

VERBAND ÖSTERR. FESTSPIELE / TECHNISCHES PERSONAL U. VERWALTUNG / RAHMEN

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem Verband Österreichischer Festspiele und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Kunst und freie Berufe, Sektion technisches Bühnenpersonal, 1090 Wien, Maria Theresienstrasse 11.

§ 1 GELTUNGSBEREICH

- 1) Örtlich: für das gesamte Bundesgebiet Österreich.
 - 2) Fachlich: für alle dem Verband österreichischer Festspiele angehörenden Betriebe, Gesellschaften, Veranstalter.
 - 3) Persönlich: für alle in den Festspielbetrieben beschäftigten Arbeiter, technischen Angestellten und Verwaltungsangestellten mit Ausnahme des Publikumsdienstes.
-

§ 2 GELTUNGSDAUER

- 1) Dieser Kollektivvertrag ist auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und tritt am 1. 9. 1972 in Kraft.
 - 2) Dieser Kollektivvertrag kann von beiden vertragschließenden Teilen unter Einhaltung einer 6-monatigen Kündigungsfrist jeweils zum 31. 12. eines jeden Jahres mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.
 - 3) Beide Kollektivvertragspartner sind verpflichtet, während der Kündigungsfrist Verhandlungen über einen neuen Kollektivvertrag aufzunehmen.
-

§ 3 BETRIEBSVEREINBARUNG

Betriebsvereinbarungen, welche diesen Kollektivvertrag ergänzen oder erweitern, bedürfen der Unterschrift der Kollektivvertragspartner und gelten als Teil dieses Kollektivvertrages. Diese Betriebsvereinbarungen sind beim Einigungsamt zu hinterlegen.

§ 4 SONDERVEREINBARUNGEN

Vereinbarungen, die von einem Festspielunternehmen mit einzelnen Dienstnehmern abgeschlossen werden, sind gültig, soweit sie schriftlich abgeschlossen sind und inhaltlich günstiger sind als die Regelungen dieses Kollektivvertrages bzw. der Betriebsvereinbarungen.

§ 5 DIENSTVERTRAG

Jedem Dienstnehmer ist bei der Einstellung auf Verlangen entweder ein Dienstvertrag oder ein Dienstzettel mit den wesentlichsten Vereinbarungen auszuhändigen. Die Gebühren für den schriftlichen Dienstvertrag hat jeder Vertragspartner für seine Ausfertigung zu übernehmen.

§ 6 AUFNAHME VON DIENSTNEHMERN

- 1) Die Aufnahmebedingungen können in Betriebsvereinbarungen festgelegt werden.
 - 2) Jede Neuaufnahme von Dienstnehmern ist dem Betriebsrat vor deren Einstellung in den Betrieb, wenn sich dies aber untunlichst erweist, spätestens gleichzeitig mit der Anmeldung zur Sozialversicherung vom Betriebsinhaber mitzuteilen.
-

§ 7 ARBEITSZEIT

- 1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt bis zum 5. 1. 1975 42 Stunden.
- 2) Ab 6. 1. 1975 beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden.

- 3) Die tägliche Arbeitszeit und der Arbeitsbeginn sind in Betriebsvereinbarungen nach § 2 (2) KVG. zu regeln.
-

§ 8 PAUSEN

- 1) Jedem Dienstnehmer steht eine ungeteilte Mittagspause zu. Wird die tägliche Normalarbeitszeit überschritten, sind weitere Pausen zu gewähren.
 - 2) Die oben genannten Pausen werden den Betriebserfordernissen und der Erholungsnotwendigkeit der Dienstnehmer entsprechend in Betriebsvereinbarungen geregelt.
 - 3) Die Pausen liegen, sofern nichts anderes vereinbart wird, außerhalb der Arbeitszeit.
-

§ 9 MEHRLEISTUNGEN

- 1) Um den künstlerischen Verpflichtungen der Festspielunternehmungen gerecht zu werden, sind die Dienstnehmer verpflichtet, eine gewisse Anzahl von Überstunden zu leisten.
 - 2) Die Anzahl der zu leistenden Überstunden sind im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes für die einzelnen Festspielunternehmungen in gesonderten Betriebsvereinbarungen festzulegen.
-

§ 10 ENTLOHNUNG DER MEHRDIENSTLEISTUNGEN

- 1)
 - a. Überstunden nach der täglichen Normalarbeitszeit werden bei Vorstellungsschluß mit einem 50%igen Zuschlag zum Normalstundenlohn entgolten. Dasselbe gilt an vorstellungsfreien Tagen für Dienstleistung bis 21 Uhr.
 - b. Überstunden nach Vorstellungsschluß oder an vorstellungsfreien Tagen nach 21 Uhr, sowie an Ruhe- und Feiertagen, werden mit einem 100%igen Zuschlag zum Normalstundenlohn entgolten.
 - 2) Pauschalabgeltungen für Überstundenleistungen sind möglich.
-

§ 11 RUHETAGE

Jedem Dienstnehmer steht innerhalb der Arbeitswoche (Montag bis Sonntag) je nach Betriebsvereinbarung ein bis zwei Ruhetage zu.

§ 12 RUHEZEIT

Die nach § 12 AZG zu gewährende Ruhezeit von 11 Stunden kann, wenn die Erholung des Arbeitnehmers durch andere Maßnahmen gesichert ist, mittels Betriebsvereinbarung, die ein Bestandteil dieses Kollektivvertrages sind, verkürzt werden.

§ 13 URLAUB

- 1) Sofern in Betriebsvereinbarungen keine für den Dienstnehmer günstigere Vereinbarung getroffen wurde, gebührt dem Dienstnehmer im Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit in jedem Kalenderjahr Urlaub unter Fortzahlung des Lohnes oder Gehalts im folgenden Ausmaß:

nach 6 Monaten 18 Werktage (15 Arbeitstage)

nach 9 Dienstjahren 24 Werktage (20 Arbeitstage)

nach 19 Dienstjahren 30 Werktage (25 Arbeitstage)

Beginnt das Dienstverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres, so ist bis 31. 12. der aliquote Urlaubsanteil in natura zu gewähren.

Die für das Urlaubsausmaß maßgebliche Dienstzeit ist jeweils am 1. Juli zu ermitteln.

Endet das Dienstverhältnis eines Arbeiters vor Verbrauch des vollen Urlaubsausmaßes für das laufende Kalenderjahr, so erhält der ausscheidende Dienstnehmer eine Urlaubsabfindung. Die Urlaubsabfindung beträgt so viele 52stel des Urlaubsentgeltes, als der Dienstnehmer in diesem Dienstjahr Wochen beschäftigt war. Hat der Dienstnehmer in diesem Dienstjahr bereits seinen Urlaub teilweise verbraucht, verringert sich das Urlaubsentgelt entsprechend.

- 2) Endet das Dienstverhältnis eines Angestellten durch Kündigung vor Verbrauch seines Urlaubes, so ist der Urlaub während der Kündigungsfrist zu konsumieren. Eine Geldentschädigung anstelle des Urlaubes ist nur dann zulässig, wenn dem Angestellten nicht zugemutet werden kann (z. B. bei Erkrankung während der Kündigungsfrist) den Urlaub während der Kündigungsfrist zu nehmen.
- 3) Der Urlaub ist unter Berücksichtigung der Erfordernisse des Betriebes und der Erholungsmöglichkeit für den Dienstnehmer einzuteilen. Über Wunsch des Dienstnehmers kann der Urlaub auch in Teilen gewährt werden, jedoch muß ein Teil mindestens ununterbrochen 10 Arbeitstage bzw. 12 Werktage dauern.
- 4) Erkrankt ein Dienstnehmer während des Urlaubes oder erleidet er während dieser Zeit unverschuldet einen Unfall, so wird die Zeit der Erkrankung oder Behinderung durch Unfallsfolgen in die Urlaubszeit nicht eingerechnet, wenn der Dienstnehmer den Eintritt der Krankheit oder des Unfalles unter Beilage einer ärztlichen Bescheinigung binnen 3 Tagen, mit eingeschriebenem Brief dem Dienstgeber mitteilt.
- 5) Den im Monatslohn stehenden Dienstnehmern ist zu dem nach Abs. 1) gebührenden Urlaubsausmaß ein Zusatzurlaub zu gewähren, wenn eine der folgenden Voraussetzungen gegeben ist:
- a) Bezug einer Rente auf Grund des Kriegsopferversorgungsgesetzes 1957, BGBl. Nr. 152, des Opferfürsorgegesetzes, BGBl. Nr. 183/1947 oder des Heeresversorgungsgesetzes, BGBl. Nr. 27/1964, wegen Minderung der Erwerbsfähigkeit; Dienstatfall im Dienste der Festspielunternehmung, der eine Minderung der Erwerbsfähigkeit zur Folge hat; Besitz eines Einstellungsscheines gem. § 2 Abs. a) in Verbindung mit § 13 Abs. 1) des Invalideneinstellungsgesetzes 1953, BGBl. Nr. 21;

Besitz einer Gleichstellungsbescheinigung gem. § 2, Abs. 2) in Verbindung mit § 13, Abs. 2) des Invalideneinstellungsgesetzes 1953; eine auf Widerruf ausgestellte Gleichstellungsbescheinigung muß am 1. Juli des Urlaubsjahres noch in Geltung gestanden sein;

Erfüllung der medizinischen Voraussetzungen für die Ausstellung einer Gleichstellungsbescheinigung nach lit. a) doch darf der Arbeiter die Minderung der Erwerbsfähigkeit, die mindestens 50 v. H. betragen muß, nicht selbst vorsätzlich oder grobfahrlässig verschuldet haben.

b) Der Zusatzurlaub beträgt:

bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens

30 v. H. 2 Arbeitstage

40 v. H. 4 Arbeitstage

50 v. H. 5 Arbeitstage

c) Für die Feststellung des Grades der Minderung der Erwerbsfähigkeit nach Abs. b) gelten die Bestimmungen des § 7, Abs. 2) des Kriegsopferversorgungsgesetzes 1957.

d) Dem blinden Arbeiter, der durch § 5, Abs. 2) des Invalideneinstellungsgesetzes 1953 begünstigt ist, gebührt das in Abs. b) vorgesehene Höchstausmaß des Zusatzurlaubes.

e) Für Dienstjahre, in denen dem Arbeiter im Zusammenhang mit den in Abs. a) angeführten Voraussetzungen Dienstbefreiung für die Dauer eines Kuraufenthaltes gewährt wurde, wenn ein Sozialversicherungsträger oder ein Landesinvalidenamts die Kosten der Kur trägt oder einen Kurkosten-Beitrag leistet und

die Kur in der Benützung einer Mineralquelle oder eines Moorbades oder im Aufenthalt in einem vorgeschriebenen Klima besteht und ärztlich überwacht wird, gebührt kein Zusatzurlaub.

f) Dieser Zusatzurlaub darf nicht durch Geld abgegolten werden.

6) Der Verbrauch des Urlaubes hat bei sonstigem Verlust bis 31. Mai oder auf Verlangen des Dienstgebers bis spätestens 31. Oktober des folgenden Jahres zu erfolgen und muß in der angegebenen Zeit gewährt und konsumiert werden.

§ 14 FEIERTAGE

1) Als Feiertage gelten die im Feiertagsruhegesetz in der jeweils gültigen Fassung aufgezählten Feiertage.

2) Für Feiertage ist das regelmäßige Entgelt zu leisten; außerdem ist für Arbeiten, die an Feiertagen geleistet werden, die im Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung für die geleistete Arbeit vereinbarte Abgeltung zu leisten.

3) Am 24. Dezember ist ohne Lohnkürzung ab 12 Uhr dienstfrei.

§ 15 ENTGELTANSPRÜCHE BEI ARBEITSVERHINDERUNG

Die Entgeltansprüche bei Arbeitsverhinderung sind in Betriebsvereinbarungen festzulegen.

§ 16 AUFLÖSUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSSES

1) Das Dienstverhältnis endet mit dem Ablauf der Zeit für die es eingegangen wurde.
Ein Dienstverhältnis, das dem Angestelltengesetz unterliegt und ohne Zeitbestimmung

eingegangen oder fortgesetzt wurde, kann nach den Bestimmungen des Angestelltengesetzes gelöst werden.

- 2) Ein auf Probe oder nur für die Zeit eines vorübergehenden Bedarfs vereinbartes Dienstverhältnis kann während des ersten Monats von beiden Teilen jederzeit gelöst werden.
- 3) Die Dienstverhältnisse, auf die das Angestelltengesetz keine Anwendung findet, können unter Einhaltung einer 14-tägigen Kündigungsfrist jeweils zum Letzten eines Kalendermonats gekündigt werden.
- 4) Für die fristlose Auflösung des Dienstverhältnisses (Entlassung oder Austritt) gelten die gesetzlichen Bestimmungen (Angestelltengesetz, ABGB.).
- 5) Erkrankte oder durch Unfall dienstverhinderte Dienstnehmer können frühestens nach Ablauf der Zeit, für die sie nach Gesetz oder Vertrag Anspruch auf Leistung eines Entgeltes (Krankenentgeltes) gegen den Dienstgeber haben, unter Einhaltung der vorgesehenen Kündigungsfrist und des vorgesehenen Kündigungstermines gekündigt werden.
- 6) Alle auf die Auflösung des Dienstverhältnisses abzielenden Erklärungen (Kündigung, Entlassung, Austritt) müssen bei sonstiger Unwirksamkeit schriftlich erfolgen.
- 7) Die Kündigung eines Angestelltendienstverhältnisses, das ununterbrochen bereits ein Jahr gedauert hat, kann durch den Dienstgeber nur mit Angabe des Grundes erfolgen.
Ein Grund, der den Dienstgeber zur Kündigung berechtigt, liegt insbesondere vor, wenn:
 - a) der Dienstnehmer seine Dienstpflicht gröblich verletzt, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt;
 - b) der Dienstnehmer sich für eine entsprechende Verwendung als geistig oder körperlich ungeeignet erweist;
 - c) der Dienstnehmer den im allgemeinen erzielbaren angemessenen Arbeitserfolg trotz Ermahnungen nicht erreicht, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt;
 - d) der Dienstnehmer eine im Dienstvertrag vereinbarte Prüfung nicht rechtzeitig und mit Erfolg ablegt;
 - e) der Dienstnehmer handlungsunfähig wird;
 - f) sich erweist, daß das Verhalten des Dienstnehmers dem Ansehen oder Interesse des Dienstes abträglich ist, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt;
 - g) eine Änderung des Arbeitsumfanges, der Organisation des Dienstes oder der Arbeitsbedingungen die Kündigung notwendig macht, es sei denn, das Dienstverhältnis des Dienstnehmers durch die Kündigung in einem Zeitpunkt enden würde, in dem er das 50. Lebensjahr vollendet und bereits zehn Jahre in diesem Dienstverhältnis zugebracht hat;
 - h) ein männlicher Dienstnehmer das 65. und ein weiblicher Dienstnehmer das 60. Lebensjahr vollendet hat. ZKV 28.7.03 / gilt ab 1.10.0301.09.197230.09.2003
- 8) Der Dienstnehmer des Salzburger Festspielfonds, der sich am 30. September 2003 in einem Dienstverhältnis zum Salzburger Festspielfonds befindet, darf bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit vom Dienstgeber nicht aus dem alleinigen Grund gekündigt werden, um ihn durch einen Dienstnehmer zu ersetzen, der dem Kollektivvertrag vom 27. Juli 2003, abgeschlossen zwischen dem Verband Österreichischer Festspiele und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe, unterliegt.
- 9) Abs. 8) gilt nicht mehr, wenn der Dienstnehmer das Antrittsalter für die gesetzliche Alterspension bereits erreicht hat.

Ende

§ 17 SCHLICHTUNG VON STREITIGKEITEN

Streitfälle zwischen dem Dienstgeber einerseits und dem Betriebsrat oder einzelnen Dienstnehmern andererseits, die sich durch Auslegung dieses Vertrages nicht bereinigen lassen, sollen bevor das Arbeitsgericht oder Einigungsamt angerufen wird, nach Tunlichkeit durch die Vertragspartner selbst geschlichtet werden.

Salzburg, am 27. November 1972

Für den Verband Österreichischer Festspiele: Josef Kaut F.d. Österreichischen
Gewerkschaftsbund Gewerkschaft Kunst und freie Berufe

Josef Schweinzer DDr. Karl Rössel-Majdan

Zentralsekretär Präsident

Gewerkschaft Kunst u. freie Berufe Sektion Technisches Bühnenpersonal

Friedrich Pfitzner Hermann Winter

Sekretär Präsident

§ 18 AUSSER KRAFT TRETEN

Kunsttext

ZKV 28.7.03 / gilt ab 1.10.03

Neuer § 18

Dieser Kollektivvertrag gilt nicht für Dienstnehmer des Salzburger Festspielfonds, deren Dienstverhältnis nach dem 30. September 2003 beginnt. Ebenso gelten für diese Dienstnehmer die Betriebsvereinbarungen Nr. 1, Nr. 2 und Nr. 3, sämtliche vom 01. September 1972, abgeschlossen zwischen dem Verband Österreichischer Festspiele und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Kunst, Medien, freie Berufe, Sektion technisches Bühnenpersonal, nicht.

Ende