

**K  
O  
L  
L  
E  
K  
T  
I  
V  
E  
R  
T  
R  
A  
G**

**ARBEITSRECHTLICHER  
TEIL**

**FÜR  
DAS VERWALTUNGSPERSONAL  
UND  
DAS TECHNISCHE PERSONAL  
DES SALZBURGER FESTSPIELFONDS**

**GÜLTIG  
AB 1. OKTOBER 2003**

# **K O L L E K T I V V E R T R A G**

**abgeschlossen zwischen**

**dem Verband Österreichischer Festspiele**

**und**

**dem Österreichischen Gewerkschaftsbund,  
Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe,**

**Stand 2009**

## **I N H A L T**

### **1. Abschnitt:**

#### **RECHTSBEZIEHUNG ZWISCHEN DEN KOLLEKTIVVERTRAGS- PARTNERN**

§ 1	Geltungsbereich	4
§ 2	Betriebsvereinbarungen	5
§ 3	Kündigung	6

### **2. Abschnitt:**

#### **ARBEITSRECHTLICHER TEIL – Allgemeine Bestimmungen**

§ 4	Aufnahme und Aufnahmevoraussetzungen für den Dienstnehmer	7
§ 5	Rechte und Pflichten	8
§ 6	Verwendungsgruppeneinteilung	9
§ 7-9	Arbeitszeit	10
§ 10	Überstunden	11
§ 11	Ruhepausen	12
§ 12	Ruhezeit	13
§ 13	Feiertage	14
§ 14	Dienstbefreiung am 24. und 31. Dezember	15
§ 15	Zeitausgleich	16
§ 16	Erholungsurlaub	17
§ 17	Erhöhung des Urlaubsausmaßes für Behinderte	18
§ 18	Beförderung	19
§ 19	Jubiläumswendung	20
§ 20	Dienstverhinderung	21
§ 21	Entgeltfortzahlung	22
§ 22	Dienstfreistellung	23
§ 23	Kündigung	24
§ 24	Entlassung und vorzeitiger Austritt	25

### **3. Abschnitt:**

#### **BEZUGSRECHTLICHER TEIL**

§ 25	Gehalt	26
§ 26	Vorrückung	27
§ 27	Vorrückungsstichtag	28
§ 28	Sonderzahlungen	29
§ 29	Überstundenvergütung	30
§ 30	Fahrtkostenersatz	31

### **4. Abschnitt:**

§ 31-32	Übergangsbestimmungen	32
---------	-----------------------	----

### **5. Abschnitt:**

<b>OSTERFESTSPIELE</b>	33
------------------------	----

**Erste und letzte Seite des KV's mit der Unterschriften und mit dem  
Hinterlegungsstempel**

34

**Beilagen: Arbeitsrechtliche Änderungen**

36

## **1. Abschnitt**

### **RECHTSBEZIEHUNGEN ZWISCHEN DEN KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNERN**

#### **§ 1**

#### **Geltungsbereich**

1. Dieser Kollektivvertrag gilt für die dem Verwaltungspersonal und dem technischen Personal des Salzburger Festspielfonds angehörenden Dienstnehmer, die ab 1. Oktober 2003 in ein Dienstverhältnis aufgenommen werden und regelt die gegenseitigen, aus dem Dienstverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten des Dienstgebers und der Dienstnehmer. Der Kollektivvertrag gilt nicht für Lehrlinge.
2. Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Oktober 2003 in Kraft.
3. Für den fallweise stundenweise beschäftigten Aushilfsdienst und den Publikumsdienst finden die Bestimmungen dieses Kollektivvertrags mit Ausnahme der im Anhang angeführten Entlohnungssätze keine Anwendung.

## § 2

### **Betriebsvereinbarungen**

Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrags verlieren alle bis zu diesem Zeitpunkt abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen und sonstige Vereinbarungen kollektivvertragsähnlichen oder betriebsvereinbarungsähnlichen Charakters für die in § 1 erfassten Dienstnehmer ihre Gültigkeit.

### **§ 3**

## **Kündigung**

1. Dieser Kollektivvertrag kann bis zum 30. Juni eines jeden Kalenderjahres von jeder vertragsschließenden Partei mit Wirksamkeit zum nächsten 31. Dezember gekündigt werden. Die Kündigung bedarf zu ihrer Rechtswirksamkeit der schriftlichen Form und hat durch eingeschriebenen Brief zu erfolgen. Für die fristgerechte Kündigung ist das Datum des Poststempels maßgeblich.
2. Die Verhandlungen über den Abschluss eines neuen Kollektivvertrags sind unverzüglich, jedenfalls innerhalb eines Monats nach erfolgter Kündigung von den Parteien aufzunehmen.

## **2. Abschnitt**

### **ARBEITSRECHTLICHER TEIL**

#### **Allgemeine Bestimmungen**

#### **§ 4**

#### **Aufnahme und Aufnahmevoraussetzungen für den Dienstnehmer**

1. Voraussetzungen für die Aufnahme sind die persönliche, fachliche und gesundheitliche Eignung. Dem Dienstgeber steht das Recht zu, ärztliche Untersuchungen sowie die Vorlage eines polizeilichen Führungszeugnisses zu veranlassen.
2. Das Dienstverhältnis wird durch Dienstzettel oder Dienstvertrag entweder als unbefristetes oder befristetes Dienstverhältnis begründet. Beim unbefristeten Dienstverhältnis gilt der erste Monat als Probezeit, während der es von jedem Vertragsteil jederzeit gelöst werden kann.
3. Dienstnehmer der Verwaltung und der Lohngruppen Inspektor, Obermeister und Meister unterliegen dem Angestelltengesetz.

## § 5

### Rechte und Pflichten

1. Leistungsort für die zu erbringenden Dienstleistungen sind die gegenwärtigen bzw. künftigen Betriebsstätten des Salzburger Festspielfonds. Als Betriebsstätten gelten solche, die vom Dienstgeber erworben oder sonst wie in Betrieb genommen worden sind.
2. Der Dienstnehmer ist zur Ausführung aller vom Dienstgeber aufgetragenen Tätigkeiten gemäß seinem Dienstvertrag verpflichtet. Das beinhaltet insbesondere auch Dienstleistungen bei Fremdveranstaltungen in Betriebsstätten des Salzburger Festspielfonds.
3. Dienstbeginn und/oder Dienstende können auch an einer anderen Betriebsstätte des Salzburger Festspielfonds gemäß Abs. 1 im Umkreis von 20 km angeordnet werden bzw. kann der Dienstnehmer während der Arbeitszeit zur Dienstleistungen einer anderen Betriebsstätte zugeteilt werden.
4. Im Fall einer kurzfristig eintretenden betrieblichen Notwendigkeit wie etwa bei Krankenständen, Arbeitsengpässen etc. kann der Dienstnehmer vorübergehend auch zu einer anderen Tätigkeit herangezogen werden. Die Heranziehung zu dieser Tätigkeit ist nur dann zulässig, wenn der Dienstnehmer für diese Tätigkeit keine besondere zusätzlich Ausbildung benötigt bzw. keine besonderen Sicherheitsvorschriften entgegenstehen.
5. Der Dienstnehmer ist nach Maßgabe seiner Fähigkeiten verpflichtet, andere Dienstnehmer in gleicher oder höherer Funktion zu vertreten.
6. Der Dienstnehmer ist verpflichtet, Veranstaltungen, die der beruflichen Fortbildung dienen, über Verlangen des Dienstgebers zu besuchen. Eventuell daraus entstehende Kosten trägt der Dienstgeber. Die Dauer solcher Veranstaltungen gilt als Normalarbeitszeit. Vor Beginn der Veranstaltung kann für den Fall des Ausscheidens eines Dienstnehmers innerhalb von drei Jahren durch Dienstnehmerkündigung, Entlassung oder unberechtigtem vorzeitigem Austritt schriftlich vereinbart werden, dass die entstandenen Kosten solcher Kurse dem Dienstgeber gestaffelt rückzuerstatten sind.



## § 6

### Verwendungsgruppeneinteilung

Die Dienstnehmer werden folgenden Verwendungsgruppen zugeordnet:

1. Verwendungsgruppe A:
  - Bühnenpersonal
  - Bühnentapezierer
  - Requisiteure
  - Schnürbodenpersonal
  - Versenkungspersonal
  - Beleuchtungspersonal
  - Tontechniker
  - Elektrowerkstättenpersonal
  - Haustechniker (Bedienstete in handwerklicher Verwendung mit einschlägiger Berufsausbildung)
  - Dekorationswerkstättenpersonal, sofern der Dienstnehmer regelmäßig zum Vorstellungsdienst eingeteilt wird.
  - Maskenbildner
  - Ankleider
2. Verwendungsgruppe B:
  - Dekorationswerkstättenpersonal, sofern der Dienstnehmer nicht regelmäßig zum Vorstellungsdienst eingeteilt wird.
  - Kostümwerkstättenpersonal
  - Kraftfahrer
3. Verwendungsgruppe C:
  - Reinigungspersonal
  - Hausarbeiter
  - Portiere
4. Verwendungsgruppe D:
  - Verwaltung

## **§ 7 – 9**

### **Arbeitszeit**

#### **§ 7**

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden an fünf Arbeitstagen, die tägliche Normalarbeitszeit beträgt 8 Stunden. Die tägliche Normalarbeitszeit kann wie folgt eingeteilt werden:
2. Für Dienstnehmer des Verwaltungspersonals und der Verwendungsgruppen A und C zwischen 7:30 Uhr und 21:00 Uhr bzw. bei zu Vorstellungsdiensten eingeteilten Dienstnehmern bis Vorstellungsschluss der Abendvorstellung, wobei Abräume- und Sicherungsarbeiten zum Vorstellungsdienst gehören. Grundsätzlich sollen für diese Arbeiten 30 Minuten nicht überschritten werden.
3. Für Dienstnehmer der Verwendungsgruppe B außer Kraftfahrer von Montag bis Freitag zwischen 7:30 Uhr und 16:30 Uhr.

#### **§ 8**

Für Dienstnehmer gemäß § 7 Abs. 2 sowie Kraftfahrer gilt:

1. Sie können zum geteilten Dienst herangezogen werden;
2. Die Arbeitszeiten können im Rahmen des § 7 individuell verschieden bzw. im Schichtbetrieb eingeteilt werden;
3. Die beiden Wochenruhetage können variabel, aber ungeteilt gewährt werden. Die Aufeinanderfolge der beiden Wochenruhetage ist auch dann gegeben, wenn der 1. Ruhetag auf einen Sonntag und der 2. Ruhetag auf den folgenden Montag fällt. Die Ruhetage müssen bis Freitag der Vorwoche, 12:00 Uhr, für die kommende Woche bekannt gegeben werden.

#### **§ 9**

Der Dienstnehmer der Verwendungsgruppe B kann gegen Aufzahlung der aliquoten Differenz zwischen seiner Gehaltsstufe und der entsprechenden Gehaltsstufe der Verwendungsgruppe A zum geteilten Dienst herangezogen werden

## **§ 10**

### **Überstunden**

1. Der Arbeitnehmer ist zur Leistung von Überstunden verpflichtet, soweit nicht berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Arbeitsleistung entgegenstehen..
2. Die tägliche Arbeitszeit des Dienstnehmers darf jedoch höchstens 10mal auf bis zu 10 Stunden und weitere 45mal auf bis zu 13 Stunden pro Spielzeit ausgedehnt werden. Überstundenleistungen, die über 24 Uhr hinausgehen, gelten als Bestandteil der Tagesarbeitszeit des Vortages.
3. Überstunden können bis spätestens 14:00 Uhr des Vortages angesagt werden. Auf vorgesehene Überstundenarbeit kann vom Dienstgeber wegen geänderter Betriebserfordernisse verzichtet werden, ein Entgeltanspruch entsteht diesfalls nicht.
4. Bei der Abrechnung der Überstunden ist jeweils auf volle 30 Minuten aufzurunden.
5. Soweit eine Dienstleistung außerhalb der festgesetzten Normalarbeitszeit an einem der beiden Wochenruhetage notwendig ist, ist der Dienstnehmer auch an diesem Tag hierfür verpflichtet, soweit nicht berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers der Arbeitsleistung entgegenstehen.
6. Arbeitsleistungen gemäß Abs. 5 gelten als Überstundenleistungen.

## **§ 11**

### **Ruhepausen**

1. Beträgt die zusammenhängende Dauer der Tagesarbeit mehr als sechs Stunden, höchstens jedoch acht Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von 30 Minuten zu unterbrechen, die – sofern sich die Arbeitszeit über die Mittagszeit erstreckt – grundsätzlich in der Zeit zwischen 11:30 Uhr und 13:30 Uhr festzusetzen ist.
2. Beträgt die Tagesarbeitszeit mehr als 8 Stunden, so ist eine weitere Pause von mindestens 30 Minuten festzusetzen.
3. Ruhepausen gemäß Abs. 1 und 2 werden nicht in die Arbeitszeit eingerechnet. Sie können für jeden Dienstnehmer individuell eingeteilt werden.

## **§ 12**

### **Ruhezeit**

1. Dem Dienstnehmer gebührt nach Beendigung der Tagesarbeitszeit eine zumindest zehnstündige Ruhezeit, die für Dienstnehmer der Verwendungsgruppe A und C sowie der Liegenschaftsverwaltung mit Vorstellungsdienst in der Zeit zwischen September und Juni auf bis zu acht Stunden verkürzt werden kann.
2. Dienstnehmern gemäß Abs. 1, bei denen die Nachruhe auf acht Stunden verkürzt werden kann, gebühren zur Sicherstellung der Erholung pro Spieljahr 3 Tage Zusatzurlaub.

## **§ 13**

### **Feiertage**

1. Als Feiertage gelten die im Arbeitsruhegesetz in der jeweils gültigen Fassung aufgezählten Feiertage.
2. Für Feiertage ist das regelmäßige Entgelt zu leisten.
3. Feiertage sind grundsätzlich dienstfrei zu halten. Auf Anordnung des Dienstgebers ist der Dienstnehmer auch am Feiertag zur Dienstleistung verpflichtet. Dienstnehmer, die an einem Feiertag zu Dienstleistung herangezogen werden erhalten einen Ersatzruhetag und bei einer Dienstleistung bis zu 4 Stunden 4 Stundensätze und bei einer Dienstleistung darüber die effektiv geleistete Stundenzahl.
4. Ein Wochenruhetag kann nicht an einem Feiertag eingeteilt werden, es sei denn, dieser Feiertag fällt auf einen Samstag oder Sonntag.

## **§ 14**

### **Dienstbefreiung am 24. und 31. Dezember**

Der 24. und der 31. Dezember werden als dienstfreie Arbeitstage behandelt. Arbeitsleistungen an diesen Tagen werden mit 50%-igem Zuschlag abgegolten.

## **§ 15**

### **Zeitausgleich**

Wenn am 7. Jänner des laufenden Jahres ein Resturlaub von maximal 5 Tagen vorhanden ist, kann zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer vereinbart werden, dass bis zu 32 Überstunden pro Kalenderjahr, die vom Dienstgeber angeordnet werden, im Wege eines Zeitausgleiches im Verhältnis 1:1,5 vergütet werden.



## § 16

### Erholungsurlaub

1. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
2. Das Urlaubsausmaß beträgt in jedem Urlaubsjahr:
  - 1) 25 Arbeitstage bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren
  - 2) 30 Arbeitstage bei einer Dienstzeit von 25 Jahren
3. Stichtag für die Ermittlung des Urlaubsausmaßes gemäß Abs. 2 Z 2 ist jeweils der 1. Juli.
4. 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 dauern.
5. In dem Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis begründet wird, beträgt das Urlaubsausmaß für jedem begonnenen Monat des Dienstverhältnisses ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes.
6. Fallen in das jeweilige Kalenderjahr Zeiten eines Karenzurlaubes im Sinne des § 15 Abs. 1 Mutterschutzgesetz 1979 oder des § 2 des Väter-Karenzgesetzes, so gebührt ein Urlaub, soweit dieser noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer des Karenzurlaubes verkürzten Kalenderjahr entspricht.
7. Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenz(Zivil)dienstes, so gebührt der Urlaub in dem Ausmaß, das dem um die Dauer des Präsenz(Zivil)dienstes verkürzten Kalenderjahr entspricht. Fällt in ein Kalenderjahr eine kurzfristige Einberufung zum ordentlichen oder außerordentlichen Präsenz(Zivil)dienst, so tritt eine Verkürzung des Urlaubsanspruches nur dann ein, wenn die Zeit dieser Einberufung im Spieljahr 30 Tage übersteigt. Mehrere derartige Einberufungen innerhalb des Kalenderjahres sind zusammenzurechnen.
8. Ergeben sich bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes Bruchteile von Arbeitstagen, so sind diese ab dem Wert von fünf Zehntel auf ganze Tage aufzurunden, sonst abzurunden.

## § 17

### Erhöhung des Urlaubsausmaßes für Behinderte

1. Das zustehende Urlaubsausmaß erhöht sich um zwei Arbeitstage, wenn am Stichtag gem. § 16 Abs. 3 eine der folgenden Voraussetzungen gegeben ist:
  - 1) Bezug einer Rente auf Grund des Kriegsoferversorgungsgesetzes 1957, BGBl. Nr. 152, des Opferfürsorgegesetzes, BGBl. Nr. 183/1947, oder des Heeresversorgungsgesetzes, BGBl. Nr. 27/1963, wegen Minderung der Erwerbsfähigkeit;
  - 2) Bezug einer Rente als Folge eines Dienstunfalles oder einer Berufskrankheit im bestehenden Dienstverhältnis;
  - 3) Besitz eines Bescheides gem. § 14 Abs. 1 oder 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes;
  - 4) Besitz einer Gleichstellungsbescheinigung gem. § 13 Abs. 2 des Invalideneinstellungsgesetzes 1953, BGBl. Nr. 21, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 55/1958 oder gem. § 13 Abs. 2 des Invalideneinstellungsgesetzes 1969 in der Fassung vor dem Inkrafttreten des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 329/1973.
  
2. Das in Abs. 1 genannte Ausmaß von zwei Arbeitstagen erhöht sich bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens  
40 vH auf .....4 Arbeitstage,  
50 vH auf .....5 Arbeitstage.
  
3. Der blinde Dienstnehmer hat jedenfalls Anspruch auf Erhöhung des Urlaubsausmaßes um fünf Arbeitstage.
  
4. Für Kalenderjahre, in denen dem Dienstnehmer im Zusammenhang mit den in Abs. 1 angeführten Voraussetzungen Dienstbefreiung für die Dauer eines Kuraufenthaltes gewährt wurde, wenn ein Sozialversicherungsträger oder ein Landesinvalidenamts die Kosten der Kur trägt oder einen Kurkostenbeitrag 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.

## **§ 18**

### **Beförderung**

1. Beförderung ist die dauernde Betrauung eines Dienstnehmers mit einer höheren Funktion unter gleichzeitiger Einreihung in die jeweilige Entlohnungsklasse seiner Verwendungsgruppe. Beim Verwaltungspersonal ist hierunter die Überstellung in eine höhere Entlohnungsklasse zu verstehen.
  
2. Dem Dienstnehmer des technischen Personals (Verwendungsgruppen A, B und C) bleibt anlässlich der Beförderung die durch die Vorrückung erreichte Gehaltsstufe und der Vorrückungstermin gem. § 26 gewahrt. Beim Dienstnehmer des Verwaltungspersonals (Verwendungsgruppe D) wird die Gehaltsstufe in der neuen Entlohnungsklasse wie folgt ermittelt:  
Dem bisherigen Gehalt ist der jeweilige Überstellungsbetrag gemäß Anhang I hinzuzurechnen. Die Einreihung erfolgt sodann in die dieser ermittelten Summe entsprechende bzw. nächsthöhere Gehaltsstufe der neuen Entlohnungsklasse. § 26 gilt mit der Maßgabe, dass nach einer derartigen Überstellung die Vorrückung in die nächsthöhere Gehaltsstufe nach Ablauf von zwei Jahren in dieser Gehaltsstufe erfolgt.
  
3. Die Beförderung erfolgt zunächst provisorisch für ein Jahr. In dieser Zeit kann die Beförderung vom Dienstgeber widerrufen und der Dienstnehmer wieder in seine frühere Funktion und Entlohnungsklasse zurückversetzt werden. Erfolgt kein Widerruf, ist der Dienstnehmer nach Ablauf des Jahres definitiv mit der entsprechenden Funktion zu betrauen.

## **§ 19**

### **Jubiläumswendung**

Dem Dienstnehmer gebührt aus Anlass der Vollendung einer Dienstzeit von 15. Jahren eine einmalige Dienstfreistellung im Ausmaß von drei Arbeitstagen und aus Anlass der Vollendung einer Dienstzeit von 25. Jahren eine einmalige Jubiläumswendung im Ausmaß eines dem Dienstnehmer zum Stichtag des Dienstjubiläums gebührenden Gehalts (einschließlich etwaig gebührenden Kindergeld).

## **§ 20**

### **Dienstverhinderung**

1. Der Dienstnehmer, der dem Dienst fernbleibt, hat die Art der Dienstverhinderung dem Dienstgeber unverzüglich bekanntzugeben.
2. Bei jeder Erkrankung bzw. jedem Unfall hat der Dienstnehmer nach einer Dienstverhinderung von drei Arbeitstagen unverzüglich eine ärztliche Bescheinigung über den Beginn und die voraussichtliche Dauer der Dienstverhinderung dem Dienstgeber zu übermitteln.

## § 21

### Entgeltfortzahlung

1. Ist ein Dienstnehmer nach Antritt des Dienstverhältnisses durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Gehalt gemäß § 25 bis zur Dauer von sechs Wochen. Beruht die Dienstverhinderung jedoch auf einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung, so verlängert sich die Frist von sechs Wochen um die Dauer dieser Dienstverhinderung, höchstens jedoch um zwei Wochen. Der Anspruch auf das Gehalt beträgt, wenn das Dienstverhältnis fünf Jahre gedauert hat, jedenfalls acht Wochen; er erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn es fünfzehn Jahre, und auf zwölf Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch je weitere vier Wochen behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das halbe Gehalt.
2. Tritt innerhalb eines halben Jahres nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung ein, so hat der Dienstnehmer für die Zeit der Dienstverhinderung, soweit die Gesamtdauer der Verhinderungen die im Absatz 1 bezeichneten Zeiträume übersteigt, Anspruch nur auf die Hälfte des ihm gemäß Abs. 1 gebührenden Gehalts.

## **§ 22**

### **Dienstfreistellung**

Der Dienstnehmer hat Anspruch auf Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung des Entgeltes in folgenden Fällen:

1. Im Ausmaß von 3 Tagen:
  - a) bei eigener Eheschließung
  - b) bei Entbindung der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin
  - c) bei Todesfall der Eltern, des Ehegatten bzw. Lebensgefährten, von eigenen Kindern, von Adoptivkindern; letztere, wenn sie mit dem Dienstnehmer in Hausgemeinschaft leben. In diesen 3 Tagen ist der Tag für die Beerdigung inbegriffen;
2. Im Ausmaß von 2 Tagen  
bei Wohnungswechsel mit eigener Einrichtung
3. Im Ausmaß von 1 Tag.
  - a) zur Teilnahme an der Beerdigung naher Verwandter (bis 2. Grad der Verwandtschaft) und der Schwiegereltern;
  - b) am Tag der Eheschließung der eigenen Kinder.
4. Im Ausmaß der tatsächlich versäumten Arbeitszeit:
  - a) zum Aufsuchen eines Arztes (Zahnarztes) und zur ambulatorischen Behandlung, wenn beides nicht außerhalb der Arbeitszeit geschehen kann; bei Vorladung zu Ämtern, Behörden, Gerichten, bei Teilnahme an kurzfristigen Pflichtinspektionen und –instruktionen, zur Teilnahme bei Abordnungen, wenn dies im Einverständnis mit dem Dienstgeber und dem Betriebsrat erfolgt.
  - b) wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert wird.

## § 23

### Kündigung

1. Der Erste Monat gilt als Probemonat. Die Dienstbeendigung ist jederzeit möglich.
2. Dienstverhältnisse können vom Dienstgeber unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von

6 Wochen	bei einer Dienstzeit	bis zu 2 Jahre,
2 Monaten	bei einer Dienstzeit	ab 2 Jahren,
3 Monaten	bei einer Dienstzeit	ab 5 Jahren,
4 Monaten	bei einer Dienstzeit	ab 15 Jahren,
5 Monaten	bei einer Dienstzeit	ab 25 Jahren

jeweils zum letzten eines Kalendermonats gekündigt werden.
3. Der Dienstnehmer kann das Dienstverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat jeweils zum letzten eines Kalendermonats kündigen.
4. Abweichend von Abs. 2 und 3 können Dienstverhältnisse, auf die das Angestelltengesetz keine Anwendung findet, vom Dienstgeber und vom Dienstnehmer im ersten Jahr unter Einhaltung einer 14-tägigen Kündigungsfrist jederzeit gekündigt werden.



## **§ 24**

### **Entlassung und Vorzeitiger Austritt**

Für Entlassung und vorzeitigem Austritt gelten die allgemeinen arbeitsrechtlichen Regelungen.

### **3. Abschnitt**

#### **BEZUGSRECHTLICHER TEIL**

##### **§ 25**

##### **Gehalt**

1. Den Dienstnehmern gebührt das Gehalt in Anhang §25 1/a.
2. Das Gehalt ist dem Dienstnehmer am Letzten jedes Monats auszuzahlen. Fallen die Auszahlungstage auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, hat die Auszahlung am vorhergehenden Tag zu erfolgen.
3. Der Dienstnehmer ist verpflichtet, für die Möglichkeit vorzusorgen, dass die ihm gebührenden Geldleistungen unbar auf ein Konto überweisen werden können. Die Überweisung hat so zu erfolgen, dass das Monatsgehalt und die Sonderzahlungen spätestens an den in Abs. 2 angeführten Auszahlungstagen zur Verfügung stehen.

## **§ 26**

### **Vorrückung**

1. Der Dienstnehmer rückt nach jeweils zwei Jahren in die nächsthöhere Gehaltsstufe vor. Für die Vorrückung ist, soweit nichts anderes bestimmt ist, der Vorrückungstichtag maßgebend.
2. Die Vorrückung findet an dem auf die Vollendung des zweijährigen Zeitraums nächstfolgenden 1. Jänner oder 1. Juli statt (Vorrückungstermin). Die zweijährige Frist gilt auch dann als am Vorrückungstermin erreicht, wenn sie spätestens an dem dem Vorrückungstermin nächstfolgenden 31. März bzw. 30. September endet.
3. Die Vorrückung wird durch den Antritt eines Karenzurlaubs für die Zeit dieses Urlaubs gehemmt. Die Hemmung tritt nicht ein, wenn der Karenzurlaub nach den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes oder des Väter-Karenzgesetzes gewährt worden ist.

## § 27

### Vorrückungstichtag

1. Der Vorrückungstichtag ist dadurch zu ermitteln, dass unter Ausschluss der vor Vollendung des 18. Lebensjahres liegenden Zeiten dem Tag der Begründung des Dienstverhältnisses sämtliche Zeiten bis zum Höchstausmaß von 10 Jahren zur Hälfte, somit bis zum Höchstausmaß von 5 Jahren, voranzusetzen sind. Der Monat ist hierbei mit 30 Tagen zu berechnen.

## **§ 28**

### **Sonderzahlungen**

1. Für jedes Kalendervierteljahr gebührt dem Dienstnehmer nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen jeweils am 31. März, am 30. Juni, am 30. September und am 30. November eine Sonderzahlung in der Höhe von 50 v.H. des Gehalts, der ihm für den Monat der Auszahlung zusteht.
2. Steht der Dienstnehmer während der im Abs. 1 genannten drei Kalendermonate nicht ununterbrochen im Genuss des vollen Gehalts, so gebührt ihm als Sonderzahlung nur der entsprechende Teil. Als Auszahlungsmonat im Sinne des Abs. 1 gilt bei Ausscheiden aus dem Dienststand jedenfalls der Monat des Ausscheidens aus dem Dienststand.

## **§ 29**

### **Überstundenvergütung**

1. Für angeordnete Dienstleistungen, die die Normalarbeitszeit gem. § 7 überschreiten, gebührt Überstundenvergütung gemäß den nachfolgenden Bestimmungen.
2. Die Überstundenvergütung besteht aus der Grundvergütung und dem Überstundenzuschlag. Die Grundvergütung ist durch die Teilung des dem Dienstnehmer gemäß § 26 gebührenden Gehalts durch den Faktor 173 zu ermitteln. Der Überstundenzuschlag beträgt pro Stunde 50 v.H. der Grundvergütung für Überstundenleistungen bis zur 10. Arbeitsstunde und 100 v.H. der Grundvergütung für Überstundenleistungen zwischen der 11. und 13. Arbeitsstunde. Der Überstundenzuschlag für Dienstleistungen gemäß § 10 Abs. 6 beträgt 100 v.H.

## **§ 30**

### **Fahrtkostenersatz**

Dem Dienstnehmer, dessen Dienstschluss nach 23:00 Uhr bzw. dessen Dienstbeginn vor 6:00 Uhr liegt, gebührt für diesen Tag ein pauschalierter Fahrtkostenersatz gemäß Anhang I.

## **4. Abschnitt**

### **§ 31 - 32**

### **Abweichungen jeweils für die Zeit zwischen dem 1. Juli und dem 31. August**

#### **§ 31**

1. Die tägliche Normalarbeitszeit des Dienstnehmers beträgt 6 Stunden und 40 Minuten an sechs Tagen in der Kalenderwoche. Sie kann in der Zeit zwischen 6:30 Uhr und 21:00 Uhr bzw. dem Ende der Abendvorstellung eingeteilt werden. Abweichend von § 7 Abs. 2 gehören erforderliche Abräume- und Sicherungsarbeiten auch über 30 Minuten sowie Aufbauarbeiten zum Vorstellungsdienst. In besonderen Fällen kann nach Beratung mit dem Betriebsrat der Arbeitsbeginn auch früher angesetzt werden.
2. Abweichend von § 10 Abs. 3 müssen nur Dienstleistungen über 10 Stunden bis 14:30 Uhr des Vortages angesagt werden.
3. Dem Dienstnehmer gebührt pro Kalenderwoche ein Wochenruhetag. Eine Verlegung dieses Wochenruhetages ist bis spätestens 14:30 Uhr des Vortages zulässig.
4. Ergänzend zu § 12 kann die Ruhezeit auch während der Monate Juli und August für Dienstnehmer der Verwendungsgruppen A und C sowie der Liegenschaftsverwaltung mit Vorstellungsdienst auf bis zu acht Stunden verkürzt werden. Diesen Dienstnehmern gebühren zusätzlich zu etwaigen Ansprüchen für Ruhezeitverkürzungen in der Zeit zwischen September und Juni nach § 12 Abs. 2 drei (weitere) freie Tage in der Zeit Juli und August. Nicht genommene freie Tage sind bis Dezember des selben Jahres zu konsumieren.

#### **§ 32**

Zur Abgeltung sämtlicher sich durch § 31 ergebender Erschwernisse gebührt dem Dienstnehmer zusätzlich zu seinen Ansprüchen aus dem bezugsrechtlichen Teil jeweils für den Monat Juli und den Monat August eine Erschwerniszulage im Ausmaß von 50% des ihm für den betreffenden Monat zustehenden Gehalts. Mit dieser Erschwerniszulage sind auch Arbeitsleistungen an Feiertagen, für die jedenfalls Leistungsverpflichtung besteht, abgegolten. § 13 Abs. 3 und 4 finden keine Anwendung.



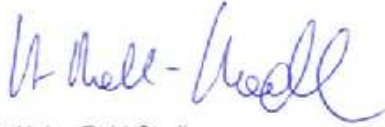
## **5. Abschnitt**

### **OSTERFESTSPIELE**

#### **§ 33**

1. Der Dienstnehmer ist im Rahmen seines Dienstverhältnisses zum Salzburger Festspielfonds auch zu Dienstleistungen für die Osterfestspiele verpflichtet.
2. Die in § 31 Abs. 1 bis 3 vorgesehenen Abweichungen können auch bei Dienstleistungen für die Osterfestspiele angewendet werden. Den in § 31 Abs. 4 aufgezählten Dienstnehmern gebührt bei einer mehr als siebentägigen Arbeitsleistung für die Osterfestspiele für in dieser Zeit anfallende Ruhezeitverkürzung ein freier Tag.
3. Nimmt der Dienstgeber die in § 31 vorgesehenen Abweichungen in Anspruch, gebührt dem Dienstnehmer pro Kalendertag einer solchen Inanspruchnahme eine Erschwerniszulage im aliquoten Ausmaß des § 32. Mit dieser Erschwerniszulage sind auch Arbeitsleistungen an Feiertagen, für die jedenfalls Leistungsverpflichtung besteht, abgegolten. § 13 Abs. 3 und 4 finden keine Anwendung.

Für den Salzburger  
Festspielfonds:



Dr. Helga Rabl-Stadler  
Präsidentin

Für den Verband  
Österreichischer Festspiele:



DI Günter Rhomberg  
Vorsitzender

Für den Betriebsrat:



Kurt Hofer  
Betriebsratsvorsitzender

Für den Österreichischen Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe:



Dr. Herbert Stegmüller  
Zentralsekretär



Peter Paul Skreppek  
Vorsitzender

Für den Österreichischen Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe  
Sektion technisches Personal und Verwaltungsan-  
gestellte/Theater, Kino und Veranstaltungsbetriebe:



Martin Mayer  
Sekretär



Walter Liendl  
Fachgruppe Festspiele



Bernhard Legner  
Vorsitzender