

# **Kollektivvertrag für Musiker**

## **Neue Gehaltstafel ab 1. Mai 2012**

### **§ 1. Vertragsschließende**

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen dem Veranstalterverband Österreich, Dorotheergasse 7/1, 1010 Wien, und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund der Gemeindebediensteten - Kunst, Medien, freie Berufe, Sektion Musiker, Maria-Theresienstraße 11, 1090 Wien.

### **§ 2. Geltungsbereich**

Der Kollektivvertrag gilt:

- (1) Räumlich: von § 1 bis § 33 für alle Bundesländer der Republik Österreich
- (2) Fachlich und persönlich: Dieser Kollektivvertrag regelt das Arbeitsverhältnis aller Musiker, welche in einem dem Veranstalterverband Österreich als ordentliches oder außerordentliches Mitglied angehörigen Konzertlokal-, Musik- oder Tanzbetrieb beschäftigt sind, gleichgültig, ob der Betrieb in räumlichem, wirtschaftlichem oder personellem Zusammenhang mit einem gastgewerblichen Betrieb (Hotel, Bar, Saalbetrieb, Gasthaus, Weinstube, Diele, Kaffeehaus, Heurigenchenke usw.) oder einer Buschenschank oder auch ohne jeden solchen Zusammenhang geführt wird. Außerdem gilt er für die bei Einzelveranstaltungen von Mitgliedsbetrieben beschäftigten Musiker und Sänger.
- (3) Die Orchesterordnung bildet einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages. Sie gilt für das gesamte Bundesgebiet.

### **§ 3. Geltungsdauer**

- (1) Der Kollektivvertrag tritt am 1. Mai 2012 in Kraft.
- (2) Der Kollektivvertrag kann von beiden vertragsschließenden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist jeweils zum 31. März eines jeden Jahres mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.
- (3) Die Bestimmungen des Kollektivvertrages über die Höhe der Mindestgehälter können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.
- (4) Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages zu führen.
- (5) Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages treten alle bisherigen kollektivvertraglichen Vereinbarungen außer Kraft.

#### **§ 4. Der Begriff Musiker**

Als Musiker im Sinne dieses Vertrages (in der Folge kurz Musiker genannt) gelten Kapellmeister (Kapellenleiter), Musiker(innen), Sänger(innen) jeder Art, soweit sie nicht nur als Einlagen oder Bühnendarbietungen tätig sind. Als bloße Einlagentätigkeit kann nur eine Tätigkeit angesehen werden, die nicht mit Anwesenheitspflicht auf Dauer der Darbietung der Musikkapelle verbunden ist.

#### **§ 5. Angestelltenverhältnis und Dienstleistung**

(1) Jeder einzelne in einem kollektivvertragszugehörigen Betrieb jeweils nicht bloß ambulant tätige Musiker steht im direkten Angestelltenverhältnis zum Unternehmer (Veranstalter) und ist, sofern der Kollektivvertrag über das Rechtsverhältnis der Dienstleistung nicht anderes enthält, nach dem Angestelltengesetz zu behandeln.

(2) Musiker, die nur ambulant (fallweise) beschäftigt werden, sind Dienstnehmer des Unternehmens (Veranstalters). Für sie gelten die Bestimmungen des ABGB.

(3) Die Dienstleistung des Musikers kann sein

- a) eine ständige,
- b) eine ambulante.

(4) Die Dienstleistung ist ständig, wenn sie mindestens an zwei Tagen jeder Woche im gleichen Betrieb und bei demselben Unternehmer erbracht wird.

(5) Die Dienstleistung ist ambulant (fallweise), wenn sie nur einmal in der Woche in ein und demselben Betrieb und bei demselben Unternehmer erbracht wird.

Zusätzliche Dienstleistungen an Feiertagen oder ausnahmsweise zu besonderen Anlässen, ändern die Qualifikation als ambulant nicht.

#### **§ 6. Abschluss von Verträgen**

Der Abschluss von Verträgen und sonstigen Vereinbarungen soll schriftlich erfolgen. Mündlich abgeschlossene Verträge auf bestimmte Zeit sind nur dann als solche rechtswirksam, wenn der Dienstgeber unverzüglich den Veranstalterverband hiervon unter Angabe der wichtigsten Vertragspunkte (insbesondere Gehalt, Dauer des Dienstverhältnisses und der täglichen Arbeitszeit) in Kenntnis gesetzt hat und die Gewerkschaft nachweisbar durch den Veranstalterverband hiervon binnen 14 Tagen verständigt wurde. Der Veranstalterverband führt hierüber ein Register. Andernfalls gilt ein derartiger Vertrag als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Die Bestimmungen des § 10 (3) über das Probendienstverhältnis sind hierdurch unberührt.

#### **§ 7. Zeugnis**

Jedem Musiker ist bei Dienstaustritt über Verlangen ein Zeugnis über die Zeit seiner Tätigkeit im Betrieb auszustellen.

## **§ 8. Gehalt**

Jedes Gehalt ist bei ständig beschäftigten Musikern als Monatsgehalt anzusehen. Die Vereinbarungen und Auszahlung von Tages-, Wochen- oder Dekadenentgelten gelten als Akontozahlung für das Monatsgehalt.

## **§ 9. Sondervereinbarungen**

Sondervereinbarungen haben nur dann rechtliche Gültigkeit, wenn sie für den Dienstnehmer günstiger als hier niedergelegt und außerdem schriftlich abgefasst sind.

## **§ 10. Dauer des Dienstverhältnisses**

(1) Auf unbestimmte Zeit:

a) Ist ein ständiges Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so gilt für die Lösung des Dienstverhältnisses der § 20 des Angestelltengesetzes mit der Maßgabe, dass das Dienstverhältnis jeweils für den 15. oder Letzten eines Kalendermonats aufgekündigt werden kann.

b) Für Musiker, die nur ambulant (fallweise), siehe § 5, beschäftigt werden, hat bei einer Gesamtdienstzeit bis zu einschließlich drei Monaten keine Aufkündigung zu erfolgen; übersteigt die Dienstzeit aber drei Monate, dann hat die Aufkündigung unter Einhaltung einer Frist von zwei Kalenderwochen zu erfolgen.

c) Kündigungen müssen beiderseits schriftlich erfolgen.

(2) Auf bestimmte Zeit:

a) Jeder Vertrag kann auf bestimmte Zeit abgeschlossen werden. Das Dienstverhältnis gilt als auf bestimmte Zeit eingegangen, wenn es auf kalendermäßig bestimmte Zeit abgestellt ist.

b) Ein Dienstverhältnis, das auf bestimmte Zeit eingegangen worden ist, kann auf bestimmte Zeit nur zweimal verlängert werden. Wird das Dienstverhältnis öfter verlängert, so wird es so angesehen, wie wenn es vom Anfang an auf unbestimmte Zeit eingegangen worden wäre.

(3) Auf Probe:

Die Probezeit für neu aufgenommene Musiker kann höchstens für sieben Kalendertage vereinbart werden. Diese Vereinbarung bedarf unbedingt der Schriftlichkeit, mit Ausnahme der Fälle nach § 10 (5).

Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis beiderseits täglich nach Betriebsschluss ohne Einhaltung der Kündigungsfrist gelöst werden. Nach Beendigung der Probezeit geht das Dienstverhältnis in ein solches ohne Zeitbestimmung über, es wäre denn, dass zwischen Unternehmer und Musiker rechtzeitig ein Vertrag auf bestimmte Zeit abgeschlossen wurde.

(4) Beide Vertragsteile stellen einvernehmlich fest, dass an dem letzten Tag des Dienstverhältnisses bis zum Betriebsschluss gespielt werden muss, auch wenn dieser erst in den Morgenstunden des kommenden Kalendertages liegt, ohne dass dies einer Fortsetzung des Dienstverhältnisses gleichzuhalten wäre.

(5) Ersatzmusiker:

Die Dienstleistung eines ausdrücklich als Ersatz für einen erkrankten bzw. verhinderten Musiker eingestellten Vertreters (Substitut) gilt bis zur Dauer von drei Tagen als Probeverhältnis, ohne dass hierüber eine besondere schriftliche oder mündliche Vereinbarung getroffen werden müsste.

Bei einer Beschäftigung von mehr als drei Tagen geht das Dienstverhältnis, sofern eine andere schriftliche Vereinbarung nicht getroffen wird, in ein beiderseits befristetes über, welches mit dem letzten Tag vor Wiederaufnahme des Dienstes durch den erkrankten oder verhinderten Musiker bzw. mit Beendigung dessen Dienstvertrages endet. Der Ersatzmusiker ist über den Endtermin des Vertrages (Dienstverhältnisses) des erkrankten Musikers bei Antritt der Ersatzdienstleistung zu informieren.

(6) Entlassung und vorzeitiger Austritt:

Fristlose Entlassung und vorzeitiger Austritt sind nur in den im Gesetz bzw. dem Kollektivvertrag (Orchesterordnung) begründeten Fällen zulässig.

## **§ 11. Arbeitszeit**

(1) Als Arbeitszeit gilt die 36-stündige Arbeitswoche. Vereinbarungen für kürzere Arbeitszeit sind zulässig.

(2) Innerhalb einer Wochenarbeitszeit von 36 Stunden kann ein Zeitausgleich unter Voraussetzung der Bekanntgabe der Einteilung spätestens am Montag für die ganze beginnende Woche oder im Wege der dienstvertraglichen Festlegung stattfinden, und zwar insofern als Mehrdienstleistungen (Überstunden) an einem oder mehreren Arbeitstagen jedoch bis höchstens acht Stunden Dienstzeit, bei einem Dienst durch geringere Arbeitszeiten im entsprechenden Ausmaß an einem oder mehreren anderen Arbeitstagen derselben Woche ausgeglichen werden können.

Die Berechnung nach § 13 findet im Rahmen der Anwendung des Zeitaugleiches nicht statt.

(3) Die Arbeitswoche beginnt am Montag und endet mit Sonntag. Der Musiker hat 10 Minuten vor Arbeitsbeginn im Betrieb zu erscheinen, um rechtzeitig spielbereit zu sein. Diese Anwesenheit zwecks Vorbereitung zur Arbeitsaufnahme wird nicht in die Arbeitszeit eingerechnet.

(4) Enthält eine Gehaltsordnung verschiedene Tarife je nach der Dienstzeit je Spieltag, so gilt in erster Linie jener, der dem Dienstvertrag bzw. der geforderten Dienstleistung entspricht. Es ist aber ein entsprechend höherer Tarif anzuwenden, wenn das Durchschnittsmaß der tatsächlichen täglichen Dienstleistungen während eines Monats überwiegend eine längere tägliche Dienstzeit ergibt.

Beträgt zum Beispiel die durchschnittliche Dienstleistung in einem Monat 143 Stunden (5,5 Stunden täglich), dann erfolgt die Bezahlung nach dem Tarif für fünf Stunden zuzüglich Überstundenentschädigung.

Beträgt aber die durchschnittliche Dienstleistung mindestens 144 Stunden, dann hat der Musiker Anspruch auf Bezahlung nach dem Tarif für 6 Stunden zuzüglich allfälliger Überstunden, wenn über 6 Stunden hinaus gearbeitet wurde.

## **§ 12. Pause**

Bei einer dreistündigen Arbeitsleistung, gleichgültig ob Dienstleistung oder Proben, hat der Musiker Anspruch auf eine Pause von 15 Minuten, welche in der Regel nach der ersten Hälfte der Arbeitszeit gehalten werden soll, für jede weitere Arbeitsstunde eine solche von je 5 Minuten. Die Pausenzeit ist in die Arbeitszeit einzurechnen.

Wird der Dienst in einen Nachmittags- und Abenddienst geteilt, so hat zwischen den beiden Diensten eine Pause von eineinhalb Stunden einzutreten, die nicht in die Arbeitszeit eingerechnet wird. Dasselbe gilt zwischen Proben und Aufführungen.

## **§ 13. Überstunden**

(1) Über Verlangen des Unternehmers sind die Musiker verpflichtet, über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus Überstunden zu leisten, doch darf die gesamte Wochenarbeitszeit in der Regel 48 Stunden nicht übersteigen.

(2) Reklamationen über die Bezahlung der während eines Monats geleisteten Überstunden sind längstens innerhalb einer Frist von vier Wochen vorzubringen. Sie sind nur dann rechtlich begründet, wenn die Überstunden über ausdrückliche Anordnung des Unternehmers oder eines von ihm bestellten Bevollmächtigten zur Ausführung gelangt sind.

(3) Solche Reklamationen können für den Musiker auch durch die Gewerkschaft Kunst, Medien, freie Berufe, Sektion Musiker, beim Veranstalterverband Österreich oder direkt beim Dienstgeber rechtswirksam vorgebracht werden.

(4) Überstunden gegenüber dem nach § 11 (4) in Frage kommenden Tarif für die vereinbarte oder tatsächliche Arbeitszeit, sind bis zu einer Gesamtarbeitszeit von 36 Stunden in der Woche mit dem aliquoten Teil des in Betracht kommenden Tarifsatzes zu vergüten. Für jede über 36 Stunden in der Woche geleistete Mehrstunde, bis zu einschließlich 40 Wochenstunden, ist der Stundenlohn mit einem 25prozentigen, über 40 bis 48 Stunden in der Woche mit einem 50prozentigen und über 48 Stunden in der Woche mit einem 100prozentigen Aufschlag zu bezahlen. Die Mehrleistungen werden in halben Überstunden entlohnt, wobei angefangene 10 Minuten außer Betracht bleiben.

## **§ 14. Dienstfreie Tage und Feiertagsruhegesetz**

(1) Bei regelmäßiger Dienstverpflichtung an mehr als 4 Tagen pro Woche gebührt dem Musiker ein bezahlter Ruhetag pro Woche. Kann der Ruhetag ausnahmsweise aus besonderem Anlass nicht eingehalten werden, so gebührt dem Musiker als Entschädigung für die Dienstleistung an diesem Tag  $1/26$  des kollektivvertraglichen Monatsgehaltes.

Sollten die Ruhetage öfter nicht gewährt werden können, so gebührt dem Musiker für jeden ausgefallenen Ruhetag  $1/13$  des kollektivvertraglichen Mindestgehaltes. In jedem Fall kann anstelle dieses Entgeltes ein Ersatzruhetag gewährt werden.

(2) Für Dienstleistungen an gesetzlichen Feiertagen (Feiertagsruhegesetz) oder allenfalls von der Regierung angeordneten außertürlichen Feiertagen (Staatsfeiertage) gebührt dem Musiker, der an diesen Tagen zur Dienstleistung verpflichtet ist, eine zusätzliche Entschädigung in der Höhe des aliquoten Teiles des Gehaltes für einen Tag (Berechnung des aliquoten Teiles für einen Arbeitstag siehe § 22).

Im Sinne des Feiertagsruhegesetzes gelten derzeit als gesetzliche Feiertage: 1. Jänner, 6. Jänner, Karfreitag (nur für evangelische und altkatholische Dienstnehmer), Ostermontag, 1. Mai, Christi-Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8. Dezember, 25. und 26. Dezember. Dazu kommen alle von der Regierung allenfalls angeordneten außerordentlichen Feiertage (Staatsfeiertage).

(3) Der Ruhe- oder Feiertag beginnt mit Beendigung des normalen Dienstes des vorangehenden Tages und endet mit Beginn des normalen Dienstes des darauf folgenden Tages.

(4) Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten, ist dem Musiker ohne Schmälerung seines Entgeltes Freizeit im Ausmaß von je zwei Arbeitstagen zu gewähren:

Bei eigener Eheschließung, bei Niederkunft der Ehefrau oder Lebensgefährtin, bei Tod des Ehegatten oder Lebensgefährten, eines Elternteiles, bei Tod eines Kindes, Stief- oder Adoptivkindes, das mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebte, bei Wohnungswechsel im Falle der Führung eines eigenen Haushaltes.

Sollte bei obgenannten Todesfällen die Arbeitsfreistellung im Ausmaß von zwei Arbeitstagen nicht ausreichen, weil z.B. eine Reise nötig ist, oder andere zwingende Gründe größeren Zeitaufwand nachweislich erforderlich machen, so sind Musikern, die in Österreich ihren Wohnsitz haben, die für die nötige Reisedauer bzw. sonst nachweislich erforderlichen Tage im unbedingt nötigen Ausmaß ohne Schmälerung der Bezüge gemäß den Bestimmungen des Angestelltengesetzes zu gewähren.

## **§ 15. Normatage**

Als Normatage gelten derzeit der Karfreitag und der 24. Dezember. An diesen Tagen dürfen die Musiker unbeschadet ihres Gehaltsanspruches zu keiner Dienstleistung herangezogen werden. Der Unternehmer ist aber berechtigt, diese beiden Normatage als Ersatzruhetage anzurechnen. Ausgenommen von der Anrechnungsmöglichkeit ist der Karfreitag bei evangelischen und altkatholischen Dienstnehmern.

Für Beginn und Ende des Normaltages gilt die Regelung nach § 14 Abs. 3 entsprechend.

Wenn in den Bundesländern Tirol und Vorarlberg durch Verhandlungen oder landesgesetzliche Bestimmungen außer dem Karfreitag auch an anderen Tagen der Fastenzeit ein Tanzverbot besteht und der Betrieb daher an einem solchen Tag keinerlei musikalische Darbietungen lebender Musik veranstaltet, können diese Tage auch als Ersatzruhetage angerechnet werden.

#### **§ 16. Ruhetage des Unternehmens**

(1) Der Musiker hat den eventuell bestehenden Ruhetag des Unternehmens als seinen dienstfreien Tag anzuerkennen. Wird der freie Tag erst eingeführt, so hat der Unternehmer bei Festsetzung das Einvernehmen mit Betriebsrat bzw. dem Musiker herzustellen, wobei der Betriebsrat bzw. der Musiker nicht das Recht hat, die Festsetzung des freien Tages an Samstagen, Sonn- und Feiertagen sowie Programmwechseltagen zu verlangen.

(2) Ausnahmsweise Verlegung des Ruhetages ist nur zulässig, wenn er dem Musiker mindestens drei Tage vor der Verlegung bekannt gegeben wird.

#### **§ 17. Anspruch bei Dienstverhinderung**

Ist der Musiker nach Antritt seines Dienstes durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seines Dienstes verhindert, so richten sich seine Ansprüche nach § 8 Angestelltengesetz.

#### **§ 18. Beistellung von Instrumenten**

(1) Der Musiker ist zur Beistellung des von ihm gespielten Instrumentes verpflichtet. Die großen Instrumente, wie Klavier, Elektroorgel, Celesta, Harmonium, Kontrabass, Harfe, Pauken und das übrige Schlagwerk samt Zubehör, sind aber vom Unternehmer beizustellen. Dieser sorgt auch für die Instandhaltung.

(2) Sofern der Musiker die vom Unternehmer beizustellenden Instrumente selbst beistellt, sind ihm die aus dieser Beistellung und dem Transport erwachsenden Kosten zu ersetzen, sofern der Musiker nicht höhere Beistellungskosten nachweist, ist ihm eine Leihgebühr von mindestens € 36,-- pro Monat vom Unternehmer zu bezahlen.

(3) Der Musiker haftet für sachgemäße und pflegliche Behandlung beigestellter Instrumente.

#### **§ 19. Garderobe- und Instrumentenaufbewahrung**

(1) Der Musiker ist berechtigt, nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit seine Instrumente im Betrieb zu belassen.

(2) Der Unternehmer hat einen versperrbaren Raum (Kasten) zur Aufbewahrung der Instrumente und Kleider zur Verfügung zu stellen und haftet im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen für dieselben, es wäre denn, dass er ein Verschulden des Musikers, dem das Instrument bzw. Kleidungsstück gehört, nachweisen kann.

## **§ 20. Radioübertragungen und Schallplattenaufnahmen**

Für Hörfunk- und Fernsehsendungen (live) bzw. Aufnahmen, auch für andere Zwecke (z.B. die Herstellung von Schallträgern), gelten die Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

## **§ 21. Remuneration**

(1) Musiker, die mindestens einen Monat ununterbrochen im selben Betrieb oder in verschiedenen Betriebsstätten desselben Unternehmers beschäftigt sind, haben Anspruch auf eine Jahresremuneration im Ausmaß von zwei kollektivvertraglichen monatlichen Mindestgehältern entsprechend der normalen Arbeitsstundenzahl. Ein allenfalls vereinbarter Tassengeldabzug nach § 27 des Kollektivvertrages ist bei der Berechnung des Remunerationsanspruches außer Betracht zu lassen. Für die Berechnung der Remuneration bildet bei dem die Noten beistellenden Musiker der 25%ige Zuschlag nach § 30 des Kollektivvertrages einen Bestandteil der kollektivvertraglichen Mindestgage.

(2) Die Auszahlung erfolgt in zwei gleichen Teilen, und zwar:

a) bei Antritt desurlaubes und

b) nach Möglichkeit vor den Weihnachtsfeiertagen, spätestens aber gleichzeitig mit der Dezember-Gehaltsauszahlung.

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses im Verlauf eines Kalenderjahres hat die Auszahlung der Remuneration unter Berücksichtigung einer gegebenenfalls erfolgten Teilzahlung zugleich mit der letzten Gehaltsauszahlung zu erfolgen.

Musiker, die kein volles Jahr im selben Betrieb oder in verschiedenen Betriebsstätten desselben Unternehmens beschäftigt sind, erhalten die Remuneration im aliquoten Ausmaß (2/12 pro vollem Monat des Dienstverhältnisses) zu den angegebenen Terminen bzw. bei Beendigung des Dienstverhältnisses.

(3) Die den Musikern zustehende Remuneration darf in eine sogenannte Gesamtgage nicht einbezogen werden.

(4) Der Anspruch auf eine Remuneration entfällt, wenn ein Musiker ohne wichtigen Grund im Sinne der Bestimmungen des Angestelltengesetzes vorzeitig austritt.

## **§ 22. Urlaub**

(1) Für Dienstverhältnisse, die mindestens 6 Monate gedauert haben, gelten bezüglich des Urlaubsanspruches die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung vom 7. Juli 1976, BGBl. Nr.390/1976.

(2) Bei Dienstverhältnissen von weniger als 6 Monaten Dauer gebührt den Musikern ein Urlaub im folgenden Ausmaß:



bei einer Dauer des Dienstverhältnisses von

½ Monat (14 Tage) - 3 Werktage

1 Monat - 5 Werktage

1 ½ Monaten - 7 Werktage

2 Monaten - 10 Werktage

2 ½ Monaten - 13 Werktage

3 Monaten - 15 Werktage

3 ½ Monaten - 17 Werktage

4 Monaten - 20 Werktage

4 ½ Monaten - 22 Werktage

5 Monaten - 25 Werktage

5 ½ Monaten - 28 Werktage

6 Monaten - 30 Werktage

(3) Bei Dienstverhältnissen mit zwei-, drei- und viermaliger Dienstverpflichtung je Woche wird der Urlaub nach Spieltagen gewährt, wobei Spieltage, die auf einen Feiertag fallen, nicht als Urlaubstage gerechnet werden dürfen.

Das Urlaubsausmaß bei einer Dienstzeit von weniger als 20 Dienstjahren beträgt daher pro Jahr

bei zweimaliger Dienstverpflichtung je Woche 10 Spieltage

bei dreimaliger Dienstverpflichtung je Woche 15 Spieltage

bei viermaliger Dienstverpflichtung je Woche 20 Spieltage

(4) Bei Dienstverhältnissen von weniger als 6 Monaten Dauer gebühren

- bei zweimaliger Dienstverpflichtung je Woche bei einer Dauer des Dienstverhältnisses von

1 Monat - 1 Spieltag

2 Monaten - 3 Spieltage

3 Monaten - 4 Spieltage

4 Monaten - 5 Spieltage

5 Monaten - 7 Spieltage

6 Monaten - 10 Spieltage

- bei dreimaliger Dienstverpflichtung je Woche bei einer Dauer des Dienstverhältnisses von

1 Monat - 2 Spieltage

2 Monaten - 4 Spieltage

3 Monaten - 6 Spieltage

4 Monaten - 8 Spieltage

5 Monaten - 10 Spieltage

6 Monaten - 15 Spieltage

- bei viermaliger Dienstverpflichtung je Woche bei einer Dauer des Dienstverhältnisses von

- 1 Monat - 3 Spieltage
- 1 ½ Monaten - 4 Spieltage
- 2 Monaten - 5 Spieltage
- 2 ½ Monaten - 7 Spieltage
- 3 Monaten - 8 Spieltage
- 3 ½ Monaten - 9 Spieltage
- 4 Monaten - 11 Spieltage
- 4 ½ Monaten - 12 Spieltage
- 5 Monaten - 13 Spieltage
- 5 ½ Monaten - 15 Spieltage
- 6 Monaten - 20 Spieltage

(5) Für den Fall der Auszahlung einer Urlaubsentschädigung beträgt das für den Werk- bzw. Spieltag gebührende Tagesentgelt.

Bei einer mehr als viermaligen Dienstverpflichtung - 1/26 des Bruttomonatsgehaltes,  
bei viermaliger Dienstverpflichtung - 1/17 des Bruttomonatsgehaltes,  
bei dreimaliger Dienstverpflichtung - 1/13 des Bruttomonatsgehaltes,  
bei zweimaliger Dienstverpflichtung - 1/9 des Bruttomonatsgehaltes.

(6) Eine allenfalls zustehende Urlaubsentschädigung darf in eine sogenannte Gesamtgage nicht einbezogen werden.

### **§ 23. Eventuelle Änderungen der Gehaltssätze des Kollektivvertrages während der Vertragsdauer**

Sollte während der Vertragsdauer eine wesentliche Erhöhung oder Ermäßigung der Lebenshaltungskosten eintreten, so steht jeder der vertragsschließenden Parteien das Recht zu, eine Änderung der Gehaltssätze zu verlangen. Die diesbezüglichen Verhandlungen haben spätestens sieben Tage nach Erhalt der schriftlichen Verständigung hierüber zu beginnen. Verlaufen diese Verhandlungen ergebnislos, so ist das Bundeseinigungsamt anzurufen und ihm die Entscheidung zu übertragen. Beide Vertragspartner verpflichten sich, die Entscheidung des Bundeseinigungsamtes als inappellabel anzuerkennen.

### **§ 24. Kommissionen**

(1) Paritätische Kommission

Die Verschiedenartigkeit der einzelnen Musikbetriebe hinsichtlich ihrer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit lässt es geboten erscheinen, Vorsorge für notwendig werdende Änderungen des Tarifsatzes im Einzelfall zu treffen. Zu diesem Zweck wird eine Paritätische Kommission gebildet. Darüber hinaus ist diese für alle jene Fälle zuständig, welche nach dem gegenständlichen Vertrag ihr zur Entscheidung überwiesen werden. Die Paritätische Kommission entscheidet in einem Dreiersenat, in welchem jeder der beiden Vertragsteile ein Mitglied zu entsenden hat. Diese beiden Mitglieder des Senats haben sich über den Vorsitzenden zu einigen.

Kommt eine solche Einigung jedoch nicht zustande, so ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zu ersuchen, den Vorsitzenden zu bestellen.

Die Paritätische Kommission kann im Einzelfall auch durch eine Willenseinigung beider Vertragsparteien auf kurzem Wege ersetzt werden.

Die Kosten des Verfahrens trägt der Antragsteller. Für Anträge an die Paritätische Kommission gilt das für Schlichtungsfälle hier festgelegte Verfahren sinngemäß.

## (2) Schlichtungsstelle

Beide Kollektivvertragsparteien kommen überein, eine paritätische Schlichtungsstelle zu führen, die aus je einem Vertreter der beiden Verbände besteht und nach Bedarf zusammentritt. Sie kann für jedes Bundesland separat an Ort und Stelle gebildet werden.

Aufgabe der Schlichtungsstelle ist, alle angefallenen arbeitsrechtlichen Streitfälle einer gütlichen Regelung zuzuführen. Beide Berufsorganisationen verpflichten sich, vor Versuch einer Schlichtung durch die Schlichtungsstellen keinerlei Rechtsschutz zu gewähren. Über die abgeschlossenen Vergleiche wird ein Protokoll geführt, welches von den Vertretern der beiden Organisationen und den Parteien gemeinsam zu fertigen ist.

Schlichtungsfälle sind durch die kollektivvertragsangehörigen Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer bei ihren Organisationen zu beantragen. Die jeweilige Organisation wird sich gegebenenfalls zur Anberaumung einer Schlichtungsverhandlung mit der anderen Kollektivvertragspartei ins Einvernehmen setzen.

## (3) Geltungsbereich der Kommissionen

Der Geltungsbereich dieser Kommissionen entspricht dem Geltungsbereich des Kollektivvertrages.

## **§ 25. Allgemeines**

Soweit in diesem Vertrag nichts anderes vereinbart wird, gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes.

## **§ 26. Einstufung**

Der dem Musiker jeweils zukommende Mindestanspruch richtet sich einerseits nach der Dauer der Darbietung (Dienstleistung), andererseits nach den jeweils geltenden Mindestsätzen.

## **§ 27. Tassengeld**

Wenn bei Zigeunermusik die Aufstellung eines Tellers (Tasse) von den Musikern gewünscht und dies in einem schriftlichen Übereinkommen mit dem Dienstgeber festgehalten wurde, verringern sich die kollektivvertraglichen Mindestgehälter für diese Musiker um 15 %.

Im Falle der Weiterzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung und für das Urlaubsentgelt darf kein Prozentabzug gemacht werden.

### **§ 28. Proben**

Vom Dienstgeber allfällig angeordnete Proben sind in Einzeldienstverträge aufzunehmen und entsprechend abzugelten.

### **§ 29. Frühschoppen- und Nachmittagskonzerte (Fünf-Uhr-Tee)**

(1) Sofern in den betreffenden Unternehmungen kein Abenddienst geleistet wird, erhalten die Musiker bei einer Höchstdauer bis zu 2 ½ Stunden 75 % des Gehaltes der zuständigen Tarifklasse für vierstündige Arbeitszeit.

(2) Musiker, die im gleichen Unternehmen für den Abenddienst engagiert sind, erhalten für einen Dienst von maximal 2 ½ Stunden, die Hälfte des für die Abenddienstleistung in diesem Betrieb maßgeblichen kollektivvertraglichen Monatsgehalmes für sechsstündige Dienstzeit. Ist der Frühschoppen oder Fünf-Uhr –Tee nicht täglich, so gebührt der der Zahl der Nachmittagsdienste entsprechende aliquote Teil des Monatsgehalmes.

### **§ 30. Kapellmeister (Kapellenleiter)**

Für Kapellenleiter gilt in der Regel freie Vereinbarung, doch sollen die Kapellmeister mindestens um 50 % der Musikergehälter mehr erhalten.

Ab einem Trio erhält der die Noten beistellende Musiker einen Zuschlag von 25 % des Monatsgehalmes.

### **§ 31. Gehalt für Ersatzmusiker**

Ersatzmusiker für dienstverhinderte Musiker (Substituten), siehe § 10 (5), erhalten, sofern keine höhere Bezahlung im Einzelfall vereinbart wurde:

Wenn die Dienstleistung drei Tage nicht übersteigt, Bezahlung nach dem im Einzelfall zutreffenden Tarif für ambulante Musiker; bei längerer Dienstleistung Bezahlung mit dem der Dauer ihrer Dienstleistung entsprechenden aliquoten Teil des kollektivvertraglichen Mindestgehalmes des Musikers, für den sie Ersatzdienst leisten.

## **GEHALTSREGELUNG**

### **§ 32. Mindestgehälter für ständig beschäftigte Musiker**

Die Mindestgehälter für ständig beschäftigte Musiker sind in Anlage A/1, die einen integrierenden Bestandteil dieses Kollektivvertrages bildet, angeführt.

Bei einer regelmäßigen Dienstleistung ab mindestens 5 Tagen jeder Woche gebührt das Gehalt nach dem Tarif für tägliche Dienstleistung.

### **§ 33. Mindestgehälter für ambulante Dienstleistungen**

Die Mindestgehälter für ambulante Dienstleistungen sind in Anlage A/2, die einen integrierenden Bestandteil dieses Kollektivvertrages bildet, angeführt.

#### **ORCHESTERORDNUNG**

1. Der Musiker ist verpflichtet, sich zehn Minuten vor Beginn der festgesetzten Spielzeit im Betrieb einzufinden und sein Instrument instand zu setzen.
2. Der Musiker ist verpflichtet, fremde Instrumente und Musikalien mit größter Schonung zu behandeln. Vorkommende Gebrechen sowie Umstände, welche eine Beschädigung der Instrumente herbeiführen können, sind sofort dem Unternehmer bzw. dessen Bevollmächtigten bekannt zu geben.
3. Ein Verlassen des Orchesters ist nur während der Pause gestattet.
4. Das Rauchen im Orchester ist untersagt; dasselbe ist nur in den Pausen außerhalb des Orchesterraumes (Podium) gestattet.
5. Der Musiker hat in der mit der Betriebsführung vereinbarten Kleidung zum Dienst anzutreten, über Verlangen des Unternehmers auch im Smoking oder Dress (letzterer ist vom Betrieb beizustellen).
6. Musiker, welche sich krank gemeldet haben und anderweitig musikalische Dienste versehen, können sofort entlassen werden.
7. Jeder Musiker ist verpflichtet, den übernommenen Dienst nach bestem Wissen und Können auszuführen.
8. Wiederholtes verschuldetes zu spät kommen, unentschuldigtes Fernbleiben vom Dienst, eigenmächtiges, vorzeitiges Verlassen, Trunkenheit sowie jede Nichteinhaltung des Dienstes sind Entlassungsgründe.
9. Die Musiker unterstehen während ihrer Dienstzeit in musikalischer Beziehung dem Kapellmeister bzw. Musikleiter und haben dessen Anordnungen Folge zu leisten.

Anlage A/1 zu § 32 des Musikerkollektivvertrages.

Ab 1. Mai 2011 erhalten die Musiker je nach der Dauer ihrer Dienstleistung einen monatlichen Bruttogehalt nach folgenden Mindestsätzen:

Bei einer Arbeitszeit bis zu **4 Stunden** pro Arbeitstag

täglich	viermal wöchentlich	dreimal wöchentlich	zweimal wöchentlich
€ 1.120,78	€ 823,51	€ 691,97	€ 485,92

Bei einer Arbeitszeit bis zu **5 Stunden** pro Arbeitstag

täglich	viermal wöchentlich	dreimal wöchentlich	zweimal wöchentlich
€ 1.300,92	€ 934,65	€ 795,95	€ 549,35

Bei einer Arbeitszeit bis zu **6 Stunden** pro Arbeitstag

täglich	viermal wöchentlich	dreimal wöchentlich	zweimal wöchentlich
€ 1.418,76	€ 1.018,07	€ 863,03	€ 604,67

Anlage A/2 zu § 33 des Musikerkollektivvertrages.

Ab 1. Mai 2012 erhalten die Musiker je nach der Dauer ihrer ambulanten Dienstleistung ein Gehalt nach folgenden Mindestsätzen:

€ 31,-- brutto pro Arbeitsstunde bis zu einer Arbeitszeit von 6 Stunden Dauer.

Bei längerer Arbeitszeit beträgt der Stundensatz € 26,-- brutto. Das Mindestgehalt pro Dienstleistung beträgt € 56,-- brutto.

Nähere Auskünfte erhalten Sie bei

Veranstalterverband Österreich  
1010 Wien, Dorotheergasse 7/1, Tel. 512 29 18-0  
Mag. Andreas Hüttner

Arbeits- und Sozialrecht, Wirtschaftskammer Wien  
1010 Wien, Stubenring 8-10, Tel. 514 50  
Dr. Günter Steinlechner, Dw 1249