

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Arbeitnehmer/innen des Österreichischen Rundfunks

ABSCHNITT I

EINLEITUNG

Vertragspartner, Verweisung

§ 1. (1) Dieser Kollektivvertrag (im Folgenden „KV“ genannt) wurde am 1.12.2014 zwischen dem Österreichischen Rundfunk (im Folgenden „ORF“ genannt) und dem Zentralbetriebsrat des ORF, denen durch § 48 Abs. 5 ORF-Gesetz idF BGBl. I Nr. 55/2014 (im Folgenden „ORF-G“ genannt) Kollektivvertragsfähigkeit verliehen wurde, abgeschlossen.

(2) Soweit in diesem KV auf Gesetze verwiesen wird, sind diese in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

Geltungsbereich

§ 2. (1) Dieser KV gilt für alle nicht in Abs. 2 angeführten Arbeitsverhältnisse des ORF, die nach dem 28.02.2015 begründet werden.

(2) Dieser Kollektivvertrag gilt nicht für

1. Direktoren/Direktorinnen (§ 24 Abs. 2 ORF-G);
2. Arbeitnehmer/innen, die, ohne vom ORF dorthin entsandt worden zu sein, überwiegend ihren Dienst im Ausland versehen;
3. Personen, die zum Zweck ihrer beruflichen Aus- oder Fortbildung für die in ihrer Studienordnung vorgeschriebene Dauer oder nicht länger als vier Monate pro Kalenderjahr beschäftigt werden (Praktikanten/Praktikantinnen).

(3) Für Arbeitnehmer/innen des Orchesters gehen spezielle Regelungen der Orchesterordnung (Anlage 1) jenen der §§ 10 bis 28 vor.

Geltungsdauer

§ 3. (1) Dieser Kollektivvertrag tritt mit 01.03.2015 in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Er kann von beiden Vertragspartnern unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem 31. Dezember mit eingeschriebenem Brief gekündigt werden.

(2) Während der Kündigungsfrist sind unverzüglich Verhandlungen über die Erneuerung bzw. Abänderung des KV aufzunehmen.

ABSCHNITT II

ARTEN DER EINSTELLUNG

§ 4. Die Einstellung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin erfolgt durch die Geschäftsführung entsprechend der auszuübenden Tätigkeit und deren voraussichtlicher zeitlicher Erforderlichkeit

1. auf unbestimmte Zeit für Tätigkeiten nach dem Verwendungsgruppenschema gemäß § 23 nach Ausschreibung einer dafür gewidmeten Planstelle, wobei zu Beginn des Arbeitsverhältnisses eine Befristung von höchstens 12 Monaten vereinbart werden kann;
2. befristet auf höchstens 5 Jahre für Tätigkeiten der Verwendungsgruppen 8 und 9 nach dem Verwendungsgruppenschema gemäß § 23 nach Ausschreibung einer dafür gewidmeten Planstelle;
3. befristet für Tätigkeiten nach dem Verwendungsgruppenschema gemäß § 23 für die Dauer der Abwesenheit von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen gemäß Z. 1 und 2 oder eines vorübergehenden zusätzlichen Bedarfs für ein konkretes Projekt;
4. befristet für die im Honorarkatalog (Anlage 3) genannten gestalterisch-künstlerischen oder produktionsbezogenen Tätigkeiten für die Dauer von Produktionen bzw. nach den Bestimmungen des § 32 Abs. 5 ORF-G auch für eine längere Vertragsdauer, die unter Berücksichtigung der programmlichen Erfordernisse im Regelfall ein Kalenderjahr betragen soll.

ABSCHNITT III

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Einstellungsbedingungen

§ 5. (1) Eine Einstellung ist nur vorzunehmen, wenn eine vollwertige Besetzung durch eine/n bereits im Dienst des ORF stehende/n Arbeitnehmer/in nicht möglich ist. Zu besetzende Planstellen sind unternehmensintern durch das Personalbüro mit vierzehntägiger Bewerbungsfrist auszuschreiben.

(2) Auf Verlangen hat sich der/die Einstellungswerber/in umgehend einer Untersuchung durch einen Vertrauensarzt/eine Vertrauensärztin des ORF zur Feststellung seiner/ihrer gesundheitlichen Eignung für die zu besetzende Stelle zu unterziehen.

(3) Eine Einstellung darf nicht von politischen, religiösen oder weltanschaulichen Erwägungen und auch nicht von der Zugehörigkeit zu einer Berufsvereinigung abhängig gemacht werden.

(4) Für eine Einstellung kommen Personen nicht in Betracht, für deren Beschäftigung eine erforderliche behördliche Bewilligung nicht vorliegt.

Dienstvertrag, Dienstantritt, Personalverwaltung

§ 6. (1) Einstellungen gemäß § 4 Z. 1 bis 3 dürfen nur auf der Grundlage eines schriftlichen Dienstvertrages erfolgen, der jedenfalls die Angaben gemäß § 2 Abs. 2 AVRAG zu enthalten hat. Änderungen und Ergänzungen des Dienstvertrags bedürfen der Schriftform. Bei Einstellungen gemäß § 4 Z. 4 hat der schriftliche Honorarvertrag diese Angaben zu enthalten.

(2) Wenn der/die Arbeitnehmer/in, ohne durch einen unabwendbaren Umstand gehindert zu sein, den Dienst am vereinbarten Tag nicht antritt, oder wenn sich infolge eines unabwendbaren Hindernisses der Dienstantritt um mehr als 14 Tage verzögert, kann der ORF vom Dienstvertrag zurücktreten. Verhindert Krankheit den rechtzeitigen Dienstantritt, so hat der ORF erst nach einem Monat das Recht, vom Vertrag zurückzutreten, wenn die Krankmeldung binnen 3 Tagen nach dem vereinbarten Dienstantritt erfolgt ist.

(3) Der/Die Einstellungswerber/in hat auf Verlangen dem Personalbüro des ORF folgende Urkunden vorzulegen, die in Kopie zum Personalakt zu nehmen sind: amtlicher Lichtbildausweis; Geburtsurkunde; Nachweis eines Religionsbekenntnisses, wenn davon besondere Rechte abhängen; Staatsbürgerschaftsnachweis; Heiratsurkunde bzw. Partnerschaftsurkunde einer aufrechten Ehe bzw. eingetragenen Partnerschaft*; Geburtsurkunden von Kindern; Meldebestätigung; Abschlusszeugnisse von Schulen, Hochschulen/Universitäten, Akademien und ähnlichen Bildungseinrichtungen, die nach Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht erworben wurden; Nachweis über die Ableistung des Grundwehr- oder Zivildienstes; Arbeitszeugnisse vorangegangener Arbeitsverhältnisse; Strafregisterbescheinigung. Ferner hat er/sie einen Lebenslauf vorzulegen und einen Fragebogen betreffend allgemeine Angaben zur Person auszufüllen.

(4) Ergibt sich während des Arbeitsverhältnisses eine Änderung in den nach Abs. 3 erhobenen Daten, so ist der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet, dem Personalbüro des ORF die diesbezüglichen Urkunden unverzüglich in Kopie zu übermitteln.

(5) Entgeltansprüche der Arbeitnehmer/innen werden nur durch Überweisung auf ein von ihnen bekannt zu gebendes, auf sie lautendes Konto erfüllt; auf Überweisung auf Konten ausländischer Kreditinstitute besteht kein Rechtsanspruch.

Allgemeine Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer/innen

§ 7. (1) Der/Die Arbeitnehmer/in hat den dienstlichen Anordnungen seiner/ihrer Vorgesetzten Folge zu leisten und bei deren Durchführung die ihm/ihr anvertrauten Interessen des Dienstes nach bestem Wissen und Können wahrzunehmen. Privatleistungen während der Arbeitszeit dürfen weder verlangt noch erbracht werden.

(2) Der/Die Arbeitnehmer/in hat im und außer Dienst das Ansehen des ORF zu wahren und alles zu vermeiden, was die Achtung und das Vertrauen, die seine/ihre Stellung erfordern, schmälern könnte; insbesondere hat er/sie auf die Pflichten gemäß § 4 Abs. 6 ORF-G Bedacht zu nehmen. Es ist ihm/ihr verboten, Geschenke oder andere Vorteile anzunehmen, die den Rahmen orts- und landesüblicher Aufmerksamkeiten überschreiten und ihm/ihr oder seinen/ihren Angehörigen mit Rücksicht auf seine/ihre dienstliche Stellung mittelbar oder unmittelbar angeboten werden.

*Die Bestimmungen, die sich auf Ehegatten beziehen, gelten für eingetragene Partner/innen nach dem Eingetragene Partnerschaft-Gesetz – EPG, BGBl. I Nr. 135/2009, sinngemäß.

(3) Der/Die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, über sämtliche, ihm/ihr im Rahmen des Dienstes bekannt gewordenen, ihrer Natur nach vertraulichen geschäftlichen und betrieblichen Angelegenheiten des ORF sowie personenbezogenen Daten auch über die Zeit des Arbeitsverhältnisses hinaus Stillschweigen zu bewahren und das Datengeheimnis zu beachten.

(4) Im Falle einer betrieblichen Notwendigkeit können Arbeitnehmer/innen gemäß § 4 Z. 1 bis 3 zu einer artverwandten Tätigkeit in ihrer, aber auch in einer niedrigeren Verwendungsgruppe vorübergehend herangezogen werden. Die Heranziehung zu einer artverwandten Tätigkeit ist nur dann zulässig, wenn der/die Arbeitnehmer/in für diese Tätigkeit keine besondere zusätzliche Ausbildung benötigt bzw. keine besonderen Sicherheitsvorschriften entgegenstehen.

(5) Dem/Der Arbeitnehmer/in sind die zur Ausübung seiner/ihrer Tätigkeit erforderlichen Dienstbehelfe vom ORF in gebrauchsfähigem Zustand zur Verfügung zu stellen. Er/Sie haftet für diese nach den Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes. Der ORF ist berechtigt, zur Verrechnung eines Schadenersatzes Abzüge von Entgeltansprüchen zu machen.

(6) Die dem/der Arbeitnehmer/in aus einer Versetzung an einen anderen Dienstort entstehenden Reise- oder Übersiedlungskosten sind vom ORF nach Vorlage der Belege in angemessener Höhe zu ersetzen, ebenso die dadurch entstehenden angemessenen Mehrkosten bis zur Erlangung einer Wohnung am neuen Dienstort, jedoch nur für einen Zeitraum von höchstens 6 Monaten. Wird der/die Arbeitnehmer/in über persönlichen Wunsch versetzt, besteht kein Anspruch auf Ersatz der Reise- bzw. Übersiedlungskosten oder eventueller Mehrkosten.

(7) Dem/Der Arbeitnehmer/in steht bei vermeintlichen Verstößen gegen seine/ihre Rechte das Beschwerderecht zu. Solche Beschwerden sind binnen 14 Tagen auf dem Dienstweg an die zuständige Direktion oder Landesdirektion zu richten. Beschwerden sind unverzüglich weiterzuleiten. Dem/Der Beschwerdeführer/in ist innerhalb von 4 Wochen nach Einreichung der Beschwerde bei dem/der unmittelbaren Vorgesetzten die Erledigung in der Sache schriftlich mitzuteilen. Der diesbezügliche Schriftverkehr ist dem Personalakt beizufügen.

Verfall von Ansprüchen

§ 8. Der/Die Arbeitnehmer/in hat, soweit es ihm/ihr möglich ist, Ansprüche auf Abgeltung von Mehrdienstleistungen, Feiertagsarbeit, Reiseaufwandsentschädigung und sonstige Vergütungen sowie auf nicht ständige Zulagen spätestens binnen vier Monaten ab Ende des Monats, in den das anspruchsbegründende Ereignis fiel, bei sonstigem Verfall auf dem dafür vorgesehenen Weg nachweislich geltend zu machen.

Diensterfindung, Urheberrecht

§ 9. (1) Diensterfindungen im Sinne des § 7 Abs. 3 Patentgesetz gehören dem ORF. Dafür gelten die Bestimmungen des Patentgesetzes.

(2) Die Bestimmungen über Urheber- und Leistungsschutzrechte werden einzelvertraglich getroffen.

Arbeitsverhinderung

§ 10. (1) Der/Die Arbeitnehmer/in hat, soweit es ihm/ihr möglich ist, dem ORF jede Arbeitsverhinderung, sei es durch Krankheit, Unfall oder sonstige wichtige Gründe, unverzüglich anzuzeigen. Über die Dauer der Erkrankung oder Arbeitsverhinderung wegen eines Unfalls ist eine Bestätigung des behandelnden Arztes/der behandelnden Ärztin oder der Krankenkasse im Nachhinein beizubringen. Auf Verlangen und Kosten des ORF ist der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet, eine ärztliche (im Inland: kassenärztliche) Bescheinigung über die Krankheit oder über die Arbeitsverhinderung wegen eines Unfalls auch während der Verhinderung vorzulegen. Dem ORF steht die Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit durch einen Vertrauensarzt/eine Vertrauensärztin zu.

(2) Ist der/die Arbeitnehmer/in nach Beginn des Arbeitsverhältnisses durch Krankheit oder Unfall an der Dienstleistung verhindert, ohne dass er/sie die Verhinderung vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat, so behält er/sie, abhängig von seiner/ihrer Gesamtdienstzeit im ORF, für die unten angeführten Zeiträume seinen/ihren Anspruch auf das Entgelt und anschließend für weitere zwei Monate auf 49 % des Entgelts:

Gesamtdienstzeit	Zeitraum der Entgeltfortzahlung
unter 5 Jahren	3 Monate
nach 5 Jahren	4 Monate
nach 15 Jahren	5 Monate
nach 25 Jahren	6 Monate.

Tritt innerhalb von drei Monaten nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Arbeitsverhinderung ein, so gilt sie für den Anspruch auf den Fortbezug des Entgelts als Fortsetzung der ersten Arbeitsverhinderung; dies gilt nicht, wenn die folgende Arbeitsverhinderung auf einem Unfall beruht.

Urlaubsanspruch

§ 11. Der Anspruch auf Erholungsurlaub und Pflegefreistellung der Arbeitnehmer/innen richtet sich nach den gesetzlichen und den folgenden Bestimmungen:

1. Für Arbeitnehmer/innen gemäß § 4 Z. 1 bis 3 ist das Urlaubsjahr das Kalenderjahr. Der/Die Arbeitnehmer/in, der/die in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres eingestellt wurde, hat für dieses Jahr für jeden begonnenen Monat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs. Für den/die Arbeitnehmer/in, der/die in der ersten Hälfte des Kalenderjahres eingestellt wurde, ist das Urlaubsjahr zunächst das Arbeitsjahr; sein/ihr Urlaubsjahr wird mit Beginn des der Einstellung zweitfolgenden Kalenderjahres vom Arbeits- auf das Kalenderjahr in der Form umgestellt, dass für die Dauer des Arbeitsverhältnisses bis zur Umstellung (Umstellungszeitraum) ein voller Urlaubsanspruch und ein zusätzlicher aliquoter Anspruch für den Zeitraum vom Beginn des Arbeitsjahres bis zum Beginn des neuen Urlaubsjahres zustehen; auf den Urlaubsanspruch im Umstellungszeitraum ist ein für das Arbeitsjahr vor der Umstellung gebührender und bereits verbrauchter Urlaub anzurechnen. Eine höhere Stufe des Urlaubsausmaßes gebührt erstmals in jenem Kalenderjahr, in das der überwiegende Teil des Arbeitsjahres fällt.
2. Der gesetzliche Urlaubsanspruch wird von Werk- auf Arbeitstage umgestellt: 39 bzw. 36 bzw. 30 Werktagen entsprechen 33 bzw. 30 bzw. 25 Arbeitstage.
3. Ein Rücktritt des ORF von einer getroffenen Urlaubsvereinbarung ist nur aus wichtigen betrieblichen Gründen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zulässig.

Sollte nach Antritt des Urlaubs eine solche Unterbrechung verfügt werden müssen, so sind dem/der betroffenen Arbeitnehmer/in zusätzlich 2 Urlaubstage zu gewähren, sofern der unterbrochene Urlaub zumindest eine Woche gedauert hätte. Einem/Einer Arbeitnehmer/in, der/die seinen/ihren Urlaub über Aufforderung des ORF unterbrechen musste, sind die Reisekosten und die Diäten nach den Bestimmungen für Dienstreisen vom ORF zu ersetzen; ebenso sind ihm/ihr die durch die Urlaubsunterbrechung entstandenen nachgewiesenen Auslagen zu ersetzen, soweit sie ihm/ihr nicht zurückerstattet wurden.

4. Arbeitnehmer/innen im Sinne des § 2 Abs. 1 Behinderteneinstellungsgesetz erhalten, wenn das Arbeitsverhältnis für ein volles Kalenderjahr begründet wurde und unter der Voraussetzung, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch in diesem Kalenderjahr zur Gänze verbraucht wurde, in diesem einen zusätzlichen Urlaub von 4 Arbeitstagen, der bei Nichtverbrauch in diesem Kalenderjahr verfällt.

Urlaubsentgelt

§ 12. (1) Hat der/die Arbeitnehmer/in regelmäßig Überstunden geleistet, so erhält er/sie zum 1. Dezember jedes Kalenderjahres ein durchschnittliches Überstundenentgelt als Urlaubsentgelt. Regelmäßige Überstundenleistung liegt dann vor, wenn in mindestens der Hälfte der Monate des Berechnungszeitraums Überstunden verrechnet wurden. Berechnungszeitraum ist die vorangegangene Zeitspanne vom 1. November bis 31. Oktober. Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis nicht bestanden hat oder in denen überwiegend wegen Krankheit, Urlaub etc. nicht gearbeitet wurde, sind für die Ermittlung der Regelmäßigkeit aus dem Berechnungszeitraum auszuschneiden.

(2) Das durchschnittliche Überstundenentgelt gemäß Abs. 1 ist der Quotient aus dem Produkt des Überstundenentgelts des Berechnungszeitraums und des gesetzlichen Urlaubsanspruchs des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin zum 1. Jänner des jeweiligen Kalenderjahres als Dividend und dem Divisor 220.

(3) Die Regelung gemäß Abs. 1 und 2 gilt sinngemäß für die Errechnung des durchschnittlichen Urlaubsentgelts aus den im Berechnungszeitraum angefallenen regelmäßigen Fahrzeitvergütungen (§ 16 Abs. 7 Z. 2), Zulagen für Nacht- und Wochenendarbeit (§ 21), Zulagen für den unregelmäßigen Dienst (§ 22 Abs. 2 und 3) sowie Gefahrenzulagen (§ 28 Abs. 1 Z. 1). Die Zulage für den unregelmäßigen Dienst (§ 22 Abs. 2) wird in doppelter Höhe berücksichtigt.

Sonderurlaub, Karenzurlaub

§ 13. (1) Dem/Der Arbeitnehmer/in ist bei folgenden nachgewiesenen Familienangelegenheiten ein bezahlter Sonderurlaub in folgendem Ausmaß zu gewähren:

bei eigener Eheschließung	3 Arbeitstage
bei Tod des Ehegatten/der Ehegattin, des Lebensgefährten/ der Lebensgefährtin, von Eltern oder Kindern	3 Arbeitstage
bei Wohnungswechsel mit einer Distanz von über 50 km	3 Arbeitstage
bei Wohnungswechsel mit einer Distanz von unter 50 km	2 Arbeitstage
einem Arbeitnehmer bei Geburt eines leiblichen Kindes	2 Arbeitstage
bei Eheschließung von Geschwistern und Kindern	1 Arbeitstag
bei Tod von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern	1 Arbeitstag.

(2) Dem/Der Arbeitnehmer/in kann in besonders begründeten Fällen ein bezahlter oder unbezahlter Sonderurlaub gewährt werden.

(3) Im Falle der bescheidmäßigen Feststellung einer befristeten Berufsunfähigkeit durch den zuständigen Sozialversicherungsträger hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Karenzurlaub für deren Dauer.

(4) Der/Die Arbeitnehmer/in gemäß § 4 Z. 1 kann im Einvernehmen mit dem ORF einen einmaligen, einjährigen, unbezahlten Karenzurlaub aus familiären Gründen oder zu seiner/ihrer Aus- und Weiterbildung nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen in Anspruch nehmen:

1. Ein Anspruch entsteht erst nach einer mindestens fünfjährigen effektiven Dienstzeit, ausgenommen für einen Karenzurlaub im Anschluss an eine Karenz gemäß Mutterschutzgesetz. Ein Karenzurlaub nach dieser Bestimmung kann nur im Ganzen oder in zwei gleichen Teilen in Anspruch genommen werden.
2. Kann ein Einvernehmen nicht erzielt werden, so ist unter Einschaltung des örtlichen Betriebsrats eine Einigung anzustreben, in der die Interessen des Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin und die Betriebserfordernisse gegeneinander abzuwägen sind. Bei dieser Abwägung ist insbesondere auf bereits genehmigte Karenzierungen im selben Arbeitsbereich Bedacht zu nehmen.
3. Auch während eines solchen Karenzurlaubs bleiben die Bestimmungen für Nebenbeschäftigung (§ 15) aufrecht.
4. Fallen in das jeweilige Urlaubsjahr Zeiten eines solchen Karenzurlaubs, so gebührt ein Urlaub in dem Ausmaß, das dem um die Dauer des Karenzurlaubs verkürzten Urlaubsjahr entspricht. Ein solcher Karenzurlaub kann nur angetreten werden, wenn Resturlaube vergangener Jahre und der Urlaubsanspruch für das laufende Urlaubsjahr bereits konsumiert sind.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 14. (1) Für Kündigungen gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Nach Wochen und Monaten berechnete Kündigungsfristen enden am Letzten eines Kalendermonats.

(2) Im Fall der Bestätigung eines Anspruchs auf eine unbefristete Berufsunfähigkeitspension durch den Sozialversicherungsträger endet das Arbeitsverhältnis mit dem der Zustellung dieser Bestätigung an den/die Arbeitnehmer/in folgenden Monatsletzten, wenn danach die Pensionsleistung geltend gemacht werden kann. Der/Die Arbeitnehmer/in hat diese Bestätigung unverzüglich dem Personalbüro zu übermitteln.

(3) Bei Tod des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin gebührt den Hinterbliebenen ein Pauschalbetrag in der Höhe eines Zwölftels der jährlichen Höchstbeitragsgrundlage in der gesetzlichen Pensionsversicherung, wenn der/die Arbeitnehmer/in zum Zeitpunkt des Todes Anwartschaftsberechtigte/r auf Leistungen aus der betrieblichen Pensionsvorsorge war. Diese Leistung gebührt einem Ehegatten/einer Ehegattin (in dessen/deren Ermangelung einem Lebensgefährten/einer Lebensgefährtin) und Kindern zu gleichen Teilen, sofern der/die Arbeitnehmer/in durch Übergabe einer Verfügung an das Personalbüro unter diesem Personenkreis keine andere Verteilung getroffen hat.

Nebenbeschäftigung

§ 15. (1) Nebenbeschäftigung ist jede Beschäftigung, die der/die Arbeitnehmer/in außerhalb des Arbeitsverhältnisses ausübt. Der/Die Arbeitnehmer/in darf keine Nebenbeschäftigung ausüben, die ihn/sie an der Erfüllung seiner/ihrer dienstlichen Aufgaben behindert, die Vermutung seiner/ihrer Befangenheit hervorruft oder sonstige wesentliche dienstliche Interessen gefährdet.

Kommt es zu Meinungsverschiedenheiten über die Zulässigkeit von Nebenbeschäftigungen, so hat eine Regelung im Einvernehmen mit dem örtlichen Betriebsrat zu erfolgen.

(2) Arbeitnehmer/innen gemäß § 4 Z. 1 und 2 dürfen eine erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung erst nach schriftlicher Genehmigung des ORF aufnehmen. Arbeitnehmer/innen gemäß § 4 Z. 3 haben erwerbsmäßige Nebenbeschäftigungen dem ORF unter Angabe der relevanten Umstände schriftlich im Voraus anzuzeigen. Eine Nebenbeschäftigung ist erwerbsmäßig, wenn sie die Schaffung nennenswerter Einkünfte in Geld- oder Güterform bezweckt oder bewirkt.

(3) Arbeitnehmer/innen gemäß § 4 Z. 1 und 2 dürfen eine Tätigkeit im Vorstand, der Geschäftsführung, im Aufsichtsrat, Verwaltungsrat oder in einem sonstigen Organ eines Unternehmens sowie eine über bloße Kapitalveranlagung hinausgehende Unternehmensbeteiligung erst nach schriftlicher Genehmigung des ORF aufnehmen bzw. eingehen.

Dienstreise

§ 16. (1) Eine Dienstreise liegt vor, wenn sich der/die Arbeitnehmer/in über dienstlichen Auftrag außerhalb seines/ihrer Dienstorts begibt und der Zeitraum zwischen Abreise und Rückkehr mehr als 4 Stunden beträgt.

(2) Für die Bestreitung des mit einer Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwands gebührt dem/der Arbeitnehmer/in eine Reiseaufwandsentschädigung bestehend aus Tag- und Nächtigungsgeld:

1. Die Reiseaufwandsentschädigung für Dienstreisen im Inland gebührt im gemäß Einkommensteuergesetz steuerfreien Ausmaß. Für jede angefangene Stunde gebührt ein Zwölftel des Taggelds; das volle Taggeld gilt einen Kalendertag ab.
2. Bei Auslandsdienstreisen gelten die Tag- und Nächtigungsgelder der höchsten Gebührenstufe der Reisegebührenvorschrift der Bundesbediensteten. Für jede angefangene Stunde gebührt ein Zwölftel des Taggelds; das volle Taggeld gilt einen Kalendertag ab.
3. Dienstreisen, die im In- und im Ausland stattfinden, werden in zwei Teilen abgerechnet. Bei Flugreisen gilt der Zeitpunkt des Abflugs oder der Landung des Flugzeugs im Inland als Grenzübertritt.
4. Für jede auf Dienstreise verbrachte Nacht gebührt Nächtigungsgeld. Der Anspruch auf Nächtigungsgeld entfällt, wenn mit der Dienstreise keine Nächtigung verbunden ist, eine Übernachtungsmöglichkeit (etwa in Form einer Schlafwagenbenützung oder Flug in der Business Class) geboten oder die Nächtigungskosten durch den ORF gegen Vorlage des Belegs getragen werden. Für die zur Hinreise an den Ort der Dienstverrichtung und für die zur Rückreise an den Dienstort verwendete Zeit gebührt das Nächtigungsgeld, wenn die Hinreise vor 2.00 Uhr angetreten oder die Rückreise nach 2.00 Uhr beendet wurde.
5. Wird dem/der Arbeitnehmer/in eine zumutbare Verpflegung angeboten (Einladung), so wird das Taggeld nach den steuerlichen Vorschriften gekürzt oder es entfällt. Einladungen sind bei der Dienstreiseabrechnung anzugeben.

(3) Dienstreisen sind, sofern kein anderer Auftrag erteilt wird, mit öffentlichen Verkehrsmitteln und unter Nutzung von Fahrpreisermäßigungen durchzuführen. Im Besonderen gilt:

1. Gegen Belegvorlage werden bei Bahnfahrten die Kosten für die 1. Klasse vergütet.
2. Für die Benutzung eines privaten Kraftfahrzeugs im dienstlichen Auftrag gebührt das Kilometergeld für Bundesbedienstete.

(4) Besondere Aufwendungen, die dem/der Arbeitnehmer/in notwendigerweise entstehen, wie Taxispesen, Kosten für Gepäcktransporte, Porti, Fernsprechgebühren etc., werden gegen Vorlage der Originalbelege vergütet.

(5) Nach Ende der Dienstreise hat der/die Arbeitnehmer/in seine/ihre Reiseabrechnung unverzüglich bei seiner/ihrer Dienststelle einzureichen. Die Reiseabrechnung ist ohne Verzug zu bearbeiten. Die Reisekosten sind unverzüglich anzuweisen.

(6) Die Dienstreise beginnt mit Verlassen des Arbeitsplatzes, wenn sie von dort aus angetreten wird, ansonsten eine Stunde vor planmäßiger Abfahrt des Verkehrsmittels, bei Flugreisen 2 Stunden vorher, und endet eine Stunde, bei Flugreisen 2 Stunden, nach Ankunft des Verkehrsmittels, wobei Verspätungen bis zu einer Stunde nicht berücksichtigt werden.

(7) Die Arbeitszeit bei Dienstreisen wird nach Abschnitt IV und den folgenden Bestimmungen verrechnet:

1. Auch auf Dienstreisen beginnt der Arbeitstag mit Arbeitszeit.
2. Die Benützung eines Verkehrsmittels (nicht das Lenken eines Fahrzeugs) im Anschluss an die Normalarbeitszeit bzw. an Überstunden gilt nicht als Arbeitszeit und wird als Reisezeit mit einer Reisezeitvergütung in Höhe eines halben gemäß EStG einkommensteuerfreien vollen Taggeldes für das Inland für jede vollendete Stunde abgegolten; bei Schlafwagenbenützung ist die Reisezeit für die Berechnung der Reisezeitvergütung um 8 Stunden zu kürzen. Sofern die Reisezeit in das Wochenende oder Ersatzwochenende bzw. in die Mindestruhezeit (§ 19 Abs. 5) fällt, ist sie in doppelter Höhe abzugelten. Schließt an die Reisezeit eine Arbeitsleistung an, ohne dass die Mindestruhezeit (§ 19 Abs. 5) dazwischen liegt, so sind, ausgenommen bei Schlafwagenbenützung, diese geleisteten Arbeitsstunden nach den Bestimmungen des § 20 zu entlohnen.

(8) Der/Die Arbeitnehmer/in, der/die während der Dienstreise durch Krankheit oder Unfall an deren Fortsetzung verhindert ist, behält bis zur Rückkehr an die Arbeitsstätte oder seinen/ihren Wohnsitz Anspruch auf Reiseaufwandsentschädigung, wenn er/sie den Beginn und das Ende dieser Arbeitsverhinderung seiner/ihrer Dienststelle sofort anzeigt und durch ein ärztliches Zeugnis nachweist. Soweit die Kosten eines Krankenhausaufenthalts im Ausland durch den Sozialversicherungsträger nicht ersetzt werden, vergütet der ORF nach Prüfung des Sachverhalts die aufgelaufenen Kosten. Darüber hinaus gebührt dem/der Arbeitnehmer/in für die Dauer seines/ihrer Krankenhausaufenthalts ein Viertel des Taggeldes. Der Anspruch auf diese Leistungen besteht nicht, wenn der/die Arbeitnehmer/in die Arbeitsverhinderung vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat.

(9) Dauert eine Dienstreise innerhalb des Bundesgebiets mehr als einen Monat, so ist pro vollendetem Monat eine Hin- und Rückreise zum ordentlichen Wohnsitz des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin an einem Wochenende oder Ersatzwochenende vom ORF zu vergüten. Ist der Antritt einer solchen Reise aus dienstlichen Gründen nicht möglich, sind dem/der Arbeitnehmer/in innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung der Dienstreise als Ersatz für jede unterbliebene Hin- und Rückfahrt jeweils 2 aufeinander folgende Tage dienstfrei zu geben.

(10) Stirbt der/die Arbeitnehmer/in während der Dienstreise, so werden die Kosten der Überführung nach Österreich oder innerhalb Österreichs vom ORF getragen.

(11) Ist ein/e Arbeitnehmer/in gemäß § 4 Z. 1 bis 3 ununterbrochen mehr als vier Stunden über dienstlichen Auftrag von seiner/ihrer Dienststelle abwesend und dadurch von einer Leistung gemäß § 3 Abs. 1 Z. 17 EStG ausgeschlossen, so gebührt ihm/ihr für eine solche Dienstreise, ohne dass die Bestimmungen der vorstehenden Abs. 1 bis 10 anzuwenden sind, eine Tagesdiät in Höhe von fünf Zwölftel des gemäß EStG einkommensteuerfreien vollen Taggeldes.

Dienst-, Schutzkleidung

§ 17. (1) Wird der/die Arbeitnehmer/in durch den ORF verhalten, eine Dienstkleidung zu tragen, ist ihm/ihr diese vom ORF zur Verfügung zu stellen.

(2) Übt der/die Arbeitnehmer/in eine Tätigkeit aus, für die eine Schutzkleidung vorgeschrieben oder nötig ist, weil die eigene Kleidung über das normale Maß hinaus abnützt oder beschmutzt würde, so ist ihm/ihr vom ORF eine entsprechende Schutzkleidung zur Verfügung zu stellen.

(3) Dem/Der Arbeitnehmer/in zur Verfügung gestellte Kleidung bleibt Eigentum des ORF, der auch für die Kosten der Instandhaltung und Reinigung aufkommt. Der/Die Arbeitnehmer/in ist jedoch verpflichtet, diese Kleidungsstücke sorgfältig zu behandeln und sie nur im Dienst zu tragen. Hat der/die Arbeitnehmer/in Beschmutzung, Beschädigung oder Verlust selbst verschuldet, so ist er/sie ersatzpflichtig.

(4) Werden eigene Kleider des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin im Dienst unverschuldet beschmutzt oder beschädigt, sind ihm/ihr vom ORF die Kosten der Reinigung oder Instandsetzung zu vergüten oder ist der entstandene Schaden in angemessener Höhe zu ersetzen.

Dienstausweis

§ 18. Arbeitnehmer/innen gemäß § 4 Z. 1 bis 3 erhalten auf Kosten des Unternehmens einen Dienstausweis, der sorgsam zu verwahren und im Dienst mitzuführen ist.

ABSCHNITT IV

ARBEITSZEITBESTIMMUNGEN

Arbeitszeit für Arbeitnehmer/innen gemäß § 4 Z. 1 bis 3

§ 19. (1) Die Normalarbeitszeit ist auf der Fünftageweche aufgebaut und beträgt 40 Wochenstunden in einer der folgenden Dienstarten:

1. Normaldienst: 8 Stunden täglicher zusammenhängender Arbeitszeit von Montag bis Freitag zwischen 7.00 und 20.00 Uhr, deren Beginn im Einvernehmen mit dem örtlichen Betriebsrat festgelegt wird.
2. Unregelmäßiger Dienst: 5 mal 8 Stunden täglicher Arbeitszeit im Zeitraum Montag bis Sonntag, bei dem die Diensteinteilung durch Dienstplan auch auf einen kürzeren Zeitraum als für eine Kalenderwoche erstellt und der Dienst unregelmäßig zu verschiedenen Tageszeiten angetreten wird.

(2) Dem/Der Arbeitnehmer/in ist eine Pause von einer halben Stunde bis zu 2 Stunden zu gewähren, die möglichst in der Mitte der Arbeitszeit zu liegen hat. Beginn und Ende dieser Pause werden im Einvernehmen mit dem örtlichen Betriebsrat festgelegt. Ausgenommen von dieser Regelung sind Pauseneinteilungen für Dienste außerhalb des Ortsbereichs. Die Dauer der Pausen ist in die normale Arbeitszeit nicht einzurechnen.

(3) Der/Die Arbeitnehmer/in hat im Fall dringender betrieblicher Erfordernisse über die normale Arbeitszeit hinaus im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gemäß § 20 Überstunden und Feiertagsarbeit zu leisten.

(4) Als Feiertage gelten die gesetzlich festgelegten sowie der 24. und 31. Dezember, für Angehörige der israelitischen Glaubensgemeinschaft außerdem der Versöhnungstag.

(5) Dem/Der Arbeitnehmer/in ist zwischen dem Ende eines Dienstes und dem Beginn des nächsten eine Mindestfreizeit von 11 Stunden zu gewähren.

(6) Innerhalb eines Kalenderjahres darf der/die Arbeitnehmer/in nicht länger als 100 Kalendertage in einer anderen Dienstart verwendet werden, als dienstvertraglich vereinbart ist. Dienständerungen von weniger als 3 Tagen gelten als Änderung für 3 Tage.

(7) Für den unregelmäßigen Dienst gelten folgende Bestimmungen:

1. Im unregelmäßigen Dienst ist der Dienstplan spätestens 2 Tage, eine Änderung des im Dienstplan festgelegten Dienstes spätestens bis 16.30 Uhr des Vortags mitzuteilen.
2. Ein/e Arbeitnehmer/in im unregelmäßigen Dienst kann auch an Samstagen, Sonntagen oder Feiertagen zu Dienstleistungen herangezogen werden. Für jede Kalenderwoche (Montag bis Sonntag) gebührt eine zusammenhängende Freizeit von mindestens 56 Stunden, in die 2 Kalendertage eingeschlossen sind. Die Freizeit beginnt nach der letzten Normalarbeitsstunde. Das Ersatz-Freizeitwochenende (mindestens 56 Stunden) ist spätestens am Donnerstag für die kommende Woche bekannt zu geben.
3. Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, die im unregelmäßigen Dienst für die aktuelle Berichterstattung benötigt werden, ist mindestens ein freies Wochenende pro Monat zu sichern. Den übrigen Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen im unregelmäßigen Dienst gebühren 2 freie Wochenenden pro Monat. An den in diesem Absatz erwähnten freien Wochenenden darf der/die Arbeitnehmer/in auch nicht gegen Bezahlung von Überstunden zur Arbeitsleistung herangezogen werden.
4. Die Teilung des unregelmäßigen Dienstes innerhalb eines Arbeitstags ist grundsätzlich zu vermeiden. Ist eine solche jedoch unumgänglich notwendig, so darf sie nur erfolgen, wenn alle nachstehenden Voraussetzungen zutreffen:
 - a) die Freizeit zwischen den beiden Dienstteilen darf höchstens 5 Stunden betragen,
 - b) der Dienstantritt darf nicht öfter als zweimal an einem Kalendertag erfolgen,
 - c) der zweite Dienstteil muss am selben Kalendertag angetreten werden wie der erste,
 - d) ein Teil des Dienstes muss mindestens mit 3 Stunden gerechnet werden,
 - e) nach dem Ende des an einem Tag angetretenen zweiten Dienstteils und dem Dienstantritt am nächsten Tag muss eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden liegen.

Eine Arbeitspause bis zu 2 Stunden ist keine Dienstteilung im Sinne dieser Bestimmung. Wird der Dienst geteilt, so gebührt dem/der Arbeitnehmer/in eine Vergütung in Höhe eines halben gemäß EStG einkommensteuerfreien vollen Taggeldes für das Inland.

5. Entstehen im unregelmäßigen Dienst Arbeitsleistungen von mehr als 8 Stunden, so sind auf diese Mehrdienstleistungen die Bestimmungen des § 20 anzuwenden.

(8) Einzelvertraglich kann eine geringere als die wöchentliche Normalarbeitszeit vereinbart werden. In einer solchen Vereinbarung ist die Verteilung der verringerten Normalarbeitszeit zu regeln. Unregelmäßiger Dienst liegt auch bei unregelmäßiger Verteilung der Normalarbeitszeit nur dann vor, wenn die Diensterteilung durch Dienstplan erfolgt. Über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehende Arbeitsleistungen sind bis zum Ausmaß von 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche als Mehrstunden gemäß Abschnitt III des Kollektivvertrags vom 7.12.2004 (RZ 452/2004) abzugelten.

Arbeitszeit für Arbeitnehmer/innen gemäß § 4 Z. 4

§ 19a. Mit Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen gemäß § 4 Z. 4 ist die Arbeitszeit nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen einzelvertraglich zu vereinbaren; § 19 gilt nicht.

Überstunden-, Feiertagsarbeit

§ 20. (1) Überstunden sind Arbeitsstunden, die über 8 Stunden pro Tag oder 40 Stunden pro Woche hinausgehen; sie dürfen nur über ausdrückliche Anordnung des/der Vorgesetzten im Voraus erbracht werden.

(2) Überstunden werden mit einem Zuschlag zum Normal-Stundensatz (§ 24 Abs. 3) vergütet. Der Zuschlag beträgt höchstens 100 % und richtet sich nach der Lage der Überstunden wie folgt:

1. in der Zeit von 22.00 bis 6.00 Uhr und an Feiertagen beträgt der Zuschlag 100 %,
2. an Wochenenden oder Ersatzwochenenden beträgt der Zuschlag 75 %,
3. ansonsten beträgt der Zuschlag 50 %.

(3) Jede begonnene halbe Überstunde wird als halbe Überstunde verrechnet.

(4) Werden Überstunden angeordnet, die nicht unmittelbar an die normale oder dienstplanmäßig festgelegte Arbeitszeit anschließen, gebührt eine entsprechende Überstundenentlohnung von mindestens 4 Stunden auch dann, wenn die Arbeitsleistung weniger als 4 Stunden gedauert hat. Überstunden, die mit einer bis zu zweistündigen Unterbrechung an vorangehende Arbeitszeit anschließen, gelten als unmittelbar anschließend.

(5) Für Überstunden ist Zeitausgleich nach folgenden Bestimmungen vorgesehen:

1. Für sämtliche Überstunden gebühren dem/der Arbeitnehmer/in auf Verlangen getrennt ein Zeitausgleich von 1:1 und der in Abs. 2 festgelegte Zuschlag. Sofern ein Zeitausgleich innerhalb des laufenden oder nächstfolgenden Kalenderhalbjahres nicht erfolgt ist, ist der Normal-Stundenlohn abzurechnen.
2. Ein Zeitausgleich kann vom ORF innerhalb des laufenden oder des folgenden Kalendermonats mindestens eine Woche im Voraus und in ganzen Arbeitstagen angeordnet werden, wobei für einen Zuschlag von 50 % eine halbe, einen Zuschlag von 75 % eine Dreiviertel- und für einen Zuschlag von 100 % eine volle Zeitausgleichsstunde zu gewähren ist. Ist ein solcher Zeitausgleich nicht oder nur teilweise erfolgt, so sind die nicht ausgeglichenen Überstunden abzurechnen.

(6) Arbeitsleistungen an Tagen, die gemäß § 19 Abs. 4 als Feiertage gelten und nicht auf einen Samstag oder Sonntag fallen, sind mit mindestens 4 Stunden zu verrechnen; für sie gebührt ein Feiertagsentgelt von 175 % des Normal-Stundensatzes (§ 24 Abs. 3) pro Stunde. Dies gilt nicht für Arbeitsleistungen in der Dauer von höchstens 2 Stunden, die unmittelbar an solche des Vor- oder Folgetags anschließen.

(7) Das Überstunden- und Feiertagsentgelt ist im Nachhinein fällig.

(8) Die vorstehenden Bestimmungen gelten nicht für Arbeitnehmer/innen, mit denen Mehrdienstpauschalen (Abs. 9) vereinbart wurden.

(9) Mehrdienstpauschalen sind im Nachhinein fällig. Bezieher/innen von Mehrdienstpauschalen haben keinen Anspruch auf Urlaubsentgelt (§ 12), Reisezeitvergütung (§ 16 Abs. 7 Z. 2), Taggelder gemäß § 16 Abs. 11 sowie Zulagen nach den §§ 21, 22, 24a und 28. Dauert das Arbeitsverhältnis keinen vollen Kalendermonat, so wird das Mehrdienstpauschale nach Arbeitstagen aliquotiert. Der/Die Arbeitnehmer/in und der ORF können von der Vereinbarung einer Mehrdienstpauschalierung jederzeit mit Wirkung zum folgenden Monatsletzten zurücktreten.

(10) Ein Überstunden- bzw. Feiertagsentgelt gebührt Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen gemäß § 4 Z. 4 dann nicht, wenn Überstunden bzw. Arbeitsleistung am Feiertag ausdrücklich vereinbart und bei der Entgeltgestaltung bereits berücksichtigt wurden.

Nacht-, Wochenenddienstzulage

§ 21. (1) Für jede in der Zeit von 22.00 bis 6.00 Uhr geleistete Normalarbeitsstunde gebührt eine Nachtdienstzulage laut Zulagentabelle (Anlage 2).

(2) Für jede an einem Samstag oder Sonntag geleistete Normalarbeitsstunde gebührt eine Wochenenddienstzulage laut Zulagentabelle (Anlage 2). Dies gilt nicht für Dienstleistungen in der Dauer von höchstens 2 Stunden, die unmittelbar an solche des Vor- oder Folgetags anschließen.

(3) Dienstleistungen nach Abs. 1 und 2, die weniger als 30 Minuten gedauert haben, werden mit einer halben Zulage verrechnet.

(4) Arbeitnehmer/innen gemäß § 4 Z. 4 haben, wenn ihre Arbeitsleistung in der Nacht oder am Wochenende ausdrücklich vereinbart und bei der Entgeltgestaltung bereits berücksichtigt wurde, keinen Anspruch auf Zulagen nach Abs. 1 und 2.

Zulage für den unregelmäßigen Dienst

§ 22. (1) Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen gemäß § 4 Z. 1 bis 3, die aufgrund ihres Dienstvertrags einen unregelmäßigen Dienst gemäß § 19 leisten, gebührt eine monatliche, im Nachhinein fällige Zulage laut Zulagentabelle (Anlage 2).

(2) Den in Abs. 1 genannten Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen gebührt zusätzlich eine von der jeweiligen Dienstenteilung abhängige, stundenweise Zulage laut Zulagentabelle (Anlage 2). Diese Zulage gebührt für jede vollendete Stunde, ausgenommen die erste, um die die Zeitspanne zwischen dem Beginn der Normalarbeitszeit am Vortag und dem Dienstantritt am Arbeitstag 24 Stunden über- oder unterschreitet. Keine Zulage gebührt, wenn am Vortag keine Normalarbeitszeit geleistet wurde, wobei Tage des Wochenendes bzw. Ersatz-Freizeitwochenendes nicht als Vortage gelten und bei der Bemessung der Unter- bzw. Überschreitungen außer Ansatz bleiben.

(3) Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen gemäß § 4 Z. 1 bis 3, die fallweise zum unregelmäßigen Dienst herangezogen werden, gebührt eine tageweise Zulage laut Zulagentabelle (Anlage 2).

ABSCHNITT V

ENTGELTBESTIMMUNGEN

Verwendungsgruppenschema

§ 23. (1) Arbeitnehmer/innen gemäß § 4 Z. 1 bis 3 werden nach Art ihrer Tätigkeit in die Verwendungsgruppen 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8 und 9 eingereiht. Bei der Einreihung in die Verwendungsgruppe ist der überwiegende Teil der ausgeübten Tätigkeit maßgeblich.

(2) Die Verwendungsgruppen werden nachfolgend beschrieben und stellen verbindliche Einreihungskriterien dar.

(3) Die bei den Verwendungsgruppen 1, 2, 3, 5, 6, 8 und 9 angeführten Tätigkeitsbezeichnungen gelten als Beispiele für gleichwertige Tätigkeiten.

(4) Die bei der Verwendungsgruppe 4 angeführten Tätigkeitsbezeichnungen sind taxativ aufgezählt.

(5) Verwendungsgruppen:

Verwendungsgruppe 1:

Arbeitnehmer/innen, die schematische Arbeiten nach genauer Arbeitsanweisung in einem klar abgegrenzten Zuständigkeitsgebiet verrichten, die als einfache Hilfstätigkeiten zu werten sind. Die Arbeitsprozesse sind stark standardisiert.

z.B. Hilfskraft

Verwendungsgruppe 2:

Arbeitnehmer/innen, die einfache Tätigkeiten nach genauer Arbeitsanweisung in einem klar abgegrenzten Zuständigkeitsgebiet verrichten, für die keine besonderen Fachkenntnisse erforderlich sind. Die Arbeitsprozesse sind definiert, Änderungen erfordern eine enge Abstimmung.

z.B. Assistenzkraft, Kraftfahrer/in, Postbearbeiter/in, Produktionshilfe

Verwendungsgruppe 3:

Arbeitnehmer/innen, die allgemeine Tätigkeiten nach Richtlinien und Weisungen innerhalb eines eingegrenzten Aufgabenbereiches selbständig ausüben. Die Aufgaben sind definiert, Änderungen erfordern eine Abstimmung. Diese Tätigkeiten setzen Kenntnisse voraus, wie sie nach einer abgeschlossenen Berufs- oder Fachausbildung erwartet oder durch vergleichbare Berufserfahrung erworben werden.

Arbeitnehmer/innen dieser Verwendungsgruppe, die weniger als 24 Monate Berufserfahrung besitzen, können bis zur Erreichung dieser Grenze in die Verwendungsgruppe 2 eingereiht werden, wobei ein Maturaabschluss mit 24 Monaten anzurechnen ist.

z.B. Regie- und Programmassistent/in, Mitarbeiter/in Archiv, Mitarbeiter/in Sendeleitung, administrative Fachkraft, Mitarbeiter/in Verwaltung, Mitarbeiter/in Produktion und Programmwirtschaft, Facharbeiter/in, Buchhalter/in, Produktionstechniker/in, Supporttechniker/in

Verwendungsgruppe 4:

Folgende Arbeitnehmer/innen, die Tätigkeiten der Verwendungsgruppe 3 ausüben und 7 Jahre Berufserfahrung besitzen:

Regie- und Programmassistent/in, Mitarbeiter/in Archiv, Mitarbeiter/in Sendeleitung, Mitarbeiter/in Verwaltung, Mitarbeiter/in Produktion und Programmwirtschaft, Facharbeiter/in, Buchhalter/in, Produktionstechniker/in und Supporttechniker/in.

Weiters werden in diese Verwendungsgruppe Arbeitnehmer/innen eingereiht, die Tätigkeiten eines Betriebskrankenpflegers/einer Betriebskrankenpflegerin und einer administrativen Fachkraft mit Leitungsfunktion in einer Dienststelle bis zur Abteilungsebene ausüben.

Verwendungsgruppe 5:

Arbeitnehmer/innen, die qualifizierte Tätigkeiten nach allgemeinen Richtlinien und Weisungen aufgrund ihrer tiefgehenden Fachkenntnisse und Berufserfahrung selbständig ausführen. Die Aufgaben sind weitgehend definiert, maßgebliche Änderungen erfordern eine Abstimmung. Diesen Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen kann Personal-, (Funktions-) Gruppenleitern/Gruppenleiterinnen auch Budgetverantwortung übertragen werden.

Arbeitnehmer/innen dieser Verwendungsgruppe, die weniger als 36 Monate Berufserfahrung besitzen, können bis zur Erreichung dieser Grenze in die Verwendungsgruppe 4 eingereiht werden, wobei ein Abschluss einer facheinschlägigen Berufsbildenden Höheren Schule mit 12 Monaten oder ein abgeschlossenes facheinschlägiges Universitäts- bzw. FH-Studium mit 24 Monaten anzurechnen ist.

z.B. Redaktionsbetreuer/in, Abwicklungsregisseur/in, Redakteur/in Dokumentation, 1. Mitarbeiter/in Sendeleitung, administrative Fachkraft mit Leitungsfunktion in einer Hauptabteilung bzw. (Landes-)Direktion, Fachbearbeiter/in Verwaltung, Fachbearbeiter/in Produktion und Programmwirtschaft, Fachbearbeiter/in Controlling, Hauptbuchhalter/in, Personalverrechner/in, 1. Produktionstechniker/in, 1. Supporttechniker/in, (Funktions-) Gruppenleiter/innen, die Arbeitnehmer/innen bis zur Verwendungsgruppe 4 führen.

Verwendungsgruppe 6:

Arbeitnehmer/innen, die schwierige und verantwortungsvolle Tätigkeiten aufgrund ihrer besonderen und tiefgehenden Fachkenntnisse und Berufserfahrung selbständig ausführen. Nur in definierten Fällen bedarf es einer Abstimmung. Diesen Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen können auch Personal- und/oder Budgetverantwortung übertragen werden.

Arbeitnehmer/innen dieser Verwendungsgruppe, die weniger als 36 Monate Berufserfahrung besitzen, können bis zur Erreichung dieser Grenze in die Verwendungsgruppe 5 eingereiht werden, wobei ein abgeschlossenes facheinschlägiges Universitäts- bzw. FH-Studium mit 24 Monaten anzurechnen ist.

z.B. Redakteur/in, Sendeleiter/in, Spezialist/in Verwaltung, Spezialist/in Produktion und Programmwirtschaft, Spezialist/in Controlling, Bilanzbuchhalter/in / Spezialist/in Steuern, Medienmeister/in, Systemtechniker/in, Betriebstechniker/in, (Funktions-)Gruppenleiter/innen, deren Gruppe zumindest zu einem Drittel aus Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen besteht, die Tätigkeiten der Verwendungsgruppe 5 ausüben

Verwendungsgruppe 7:

Arbeitnehmer/innen, die Tätigkeiten der Verwendungsgruppe 6 ausüben und 9 Jahre in der Verwendungsgruppe 6 eingereiht waren.

Verwendungsgruppe 8:

Arbeitnehmer/innen, die komplexe und besonders verantwortungsvolle Tätigkeiten aufgrund ihrer umfangreichen und überdurchschnittlichen Fachkenntnisse und langjährigen Berufserfahrung selbständig ausführen. Diesen Arbeitnehmer/inne/n können auch Personal- und/oder Budgetverantwortung übertragen werden.

Die zur Aufgabenbewältigung nötigen Kompetenzen erfordern Kenntnisse großer Organisationen und/oder komplexer Prozesse sowie Verständnis für einen komplexen Fachbereich.

z.B. Leitender Redakteur/Leitende Redakteurin kleinerer Redaktionen, Experte/Expertin Verwaltung, Leiter/in Produktion und Programmwirtschaft, Abteilungs-PWL, Experte/Expertin Controlling, 1. Medienmeister/in, 1. Systemtechniker/in, 1. Betriebstechniker/in, (Funktions-) Gruppenleiter/innen, deren Gruppe zumindest zu einem Drittel aus Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen besteht, die Tätigkeiten der Verwendungsgruppe 6 ausüben

Verwendungsgruppe 9:

Arbeitnehmer/innen, die leitende Funktionen oder strategisch wichtige Tätigkeiten mit entsprechendem Verantwortungsbereich einschließlich Personal- und Budgetverantwortung aufgrund ihrer umfassenden Kenntnisse und Erfahrungen ausüben.

Die zur Aufgabenbewältigung nötigen Kompetenzen erfordern Kenntnisse großer Organisationen sowie erweitertes Verständnis für einen komplexen Fach- und Organisationsbereich.

z.B. Leitender Redakteur/Leitende Redakteurin größerer Redaktionen, Abteilungs-PWL, Abteilungsleiter/in

(6) Für die Einreihung eines Redakteurs/einer Redakteurin gilt: Die Einreihung als Redakteur/in in Verwendungsgruppe 6 gebührt ab dem vollendeten 3. Jahr Berufserfahrung; ansonsten erfolgt die Einreihung als Redakteursaspirant/in im 1. Jahr in Verwendungsgruppe 3, im 2. Jahr in Verwendungsgruppe 4, im 3. Jahr in Verwendungsgruppe 5.

(7) Arbeitnehmer/innen, die Tätigkeiten eines Redakteurs/einer Redakteurin Dokumentation bzw. eines Abwicklungsregisseurs/einer Abwicklungsregisseurin in der Verwendungsgruppe 5 ausüben, werden nach 9 Jahren Berufserfahrung in die Verwendungsgruppe 6 umgereiht. Eine Umreihung in die Verwendungsgruppe 7 ist jedoch ausgeschlossen.

(8) Arbeitnehmer/innen, die im Rahmen von Programmen bzw. Projekten mit Aus- oder Fortbildungscharakter für eine Höchstdauer von einem Jahr beschäftigt werden, erhalten für die Dauer ihrer Aus- oder Fortbildung 80 % des Anfangsgehalts jener Verwendungsgruppe, der sie nach Art ihrer überwiegenden Tätigkeit zuzuordnen sind.

(9) Unter den Begriffen „Fachkenntnisse“ bzw. „Berufserfahrung“ sind solche zu verstehen, die für die Ausübung der Tätigkeit facheinschlägig sind.

(10) Für die Ermittlung der Zeiten einer für die Einreihung in eine Verwendungsgruppe, ausgenommen Verwendungsgruppe 7, erforderlichen facheinschlägigen Berufserfahrung werden aus § 24 Abs. 2 Z. 1 bzw. 2 lit. a und b ausschließlich die Zeiten einer aktiven Berufsausübung herangezogen.

Schlichtungsklausel

§ 23a (1) Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen dem/der Arbeitnehmer/in und dem ORF über die Eingruppierung in das Verwendungsgruppenschema gemäß § 23 hat der/die Arbeitnehmer/in eine Schlichtungsstelle zur Entscheidung schriftlich anzurufen.

(2) Diese Schlichtungsstelle besteht unter dem Vorsitz des Leiters/der Leiterin Strategische Planung und Administration, an den/die auch der schriftliche Antrag zu richten ist, aus zwei weiteren Vertretern/Vertreterinnen, die von der Geschäftsführung und drei Vertretern/Vertreterinnen, die vom Zentralbetriebsrat namhaft gemacht werden. Sie wird durch den/die Vorsitzende/n einberufen.

(3) Die Schlichtungsstelle fasst ihre Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen. Kommt keine einfache Stimmenmehrheit zustande, hat die Schlichtungsstelle mitzuteilen, dass sie keinen Beschluss fassen konnte und es bleibt bei der vom ORF vorgenommenen Eingruppierung. Der ORF ist an die Beschlüsse der Schlichtungsstelle insofern gebunden, als er die Eingruppierung im Sinne der Entscheidung der Schlichtungsstelle vorzunehmen hat.

(4) Die Schlichtungsstelle hat ihre Entscheidung an den aktuellen betrieblichen Tätigkeitsbeschreibungen zu orientieren und entsprechend zu begründen.

(5) Das Einbringen einer Klage durch den/die Arbeitnehmer/in ist erst nach Entscheidung der Schlichtungsstelle zulässig oder wenn mehr als drei Monate seit dem schriftlichen Antrag verstrichen sind.

(6) Die Anrufung der Schlichtungsstelle hemmt die Verjährung oder den Verfall der jeweiligen kollektivvertraglichen Ansprüche.

Grundentlohnung der Arbeitnehmer/innen gemäß § 4 Z. 1 bis 3

§ 24. (1) Die Arbeitnehmer/innen gemäß § 4 Z. 1 bis 3 erhalten ein Gehalt, dessen Höhe von

1. der Verwendungsgruppe, der die dienstvertraglich vereinbarte Tätigkeit im Verwendungsgruppenschema gemäß § 23 zuzuordnen ist und
 2. dem jeweiligen Berufsjahr in der Gehaltstabelle (Anlage 2)
- abhängt.

(2) Das Berufsjahr bei der erstmaligen Einreihung ergibt sich aus der Summe der Dienst- und Vordienstzeiten (Z. 1 bis 3) unter Berücksichtigung der Regelung der Z. 4:

1. Dienstzeiten sind alle Zeiträume, während derer ein Arbeitsverhältnis zum ORF, zu einem Tochterunternehmen des ORF oder einem/einer Arbeitgeber/in, während dessen der/die Arbeitnehmer/in an den ORF im Sinne des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes als Arbeitskraft überlassen war, vor oder nach der Einstellung bestanden hat.
2. Vordienstzeiten sind von dem/der Arbeitnehmer/in nachzuweisende Zeiträume vor der Einstellung,
 - a) während derer eine gesetzliche Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung bestanden hat,
 - b) der Ausübung eines freien Berufs, für den keine solche Pflichtversicherung bestanden hat, sofern das daraus laut Steuerbescheid erzielte Einkommen zumindest die Hälfte der Höchstbeitragsgrundlage in der gesetzlichen Pensionsversicherung erreicht hat,
 - c) eines Grundwehr- oder Zivildienstes,
 - d) eines nach den jeweiligen Vorschriften abgeschlossenen Studiums an einer Universität, Hochschule oder vergleichbaren Bildungseinrichtung im Ausmaß der vorgeschriebenen Mindeststudiendauer,wobei Zeiten einer für die Verwendung nach der Einstellung facheinschlägigen Berufsausübung (lit. a und b) ab einer Dauer von jeweils mindestens 3 Monaten, eines dafür facheinschlägigen Studiums (lit. d) sowie Zeiten nach lit. c voll und Zeiten einer nicht facheinschlägigen Berufsausübung (lit. a und b) ab einer Dauer von jeweils mindestens 6 Monaten sowie Zeiten eines nicht facheinschlägigen Studiums zu einem Drittel angerechnet werden und das Höchstmaß an Vordienstzeiten insgesamt 10 Jahre beträgt.
3. Der/Die Arbeitnehmer/in hat die für den Nachweis von Vordienstzeiten nötigen Urkunden unverzüglich vorzulegen. Bei verspäteter Vorlage wird ein sich aus Vordienstzeiten ergebendes höheres Berufsjahr erst ab dem der Vorlage unmittelbar vorangegangenen Kalendermonat berücksichtigt.
4.
 - a) Ohne Dienst- und Vordienstzeiten gebührt das Gehalt des 1. Berufsjahres (Anfangsgehalt) in der Gehaltstabelle (Anlage 2). Die Arbeitnehmer/innen rücken in jährlichen Abständen in das nächste Berufsjahr der jeweiligen Verwendungsgruppe in der Gehaltstabelle (Anlage 2) vor. Die Vorrückungen erfolgen mit Stichtag gemäß lit. c.
 - b) Für den Zeitpunkt der Einstellung ist die Summe der Dienst- und Vordienstzeiten, wobei konkrete Zeiträume nur einmal berücksichtigt werden, zu bilden und um diese das Eintrittsdatum für die Ermittlung des Berufsjahres vorzulegen (fiktives Eintrittsdatum).
 - c) Aus dem fiktiven Eintrittsdatum und der Vorrückungsregel nach lit. a ergeben sich das Berufsjahr bei Einstellung und die Termine der weiteren Vorrückungen. Fällt ein Vorrückungsstichtag nicht auf einen Monatsersten, so ist das höhere Berufsjahr erst zum nächsten Monatsersten zu berücksichtigen.

(3) Das Gehalt ist ein Monatsbetrag. Die Gehälter sind in der Gehaltstabelle (Anlage 2) festgelegt. Für alle Teilberechnungen des Gehalts gilt, dass das Monatsgehalt aus 22 Tagesbezügen bzw. 173 Normal-Stundensätzen und der Tagesbezug aus 8 Normal-Stundensätzen besteht.

(4) Das Gehalt ist für Arbeitnehmer/innen, die sich in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befinden, im Vorhinein fällig und so anzuweisen, dass es am letzten Banktag vor Beginn des Kalendermonats auf dem von dem/der Arbeitnehmer/in angegebenen Konto (§ 7 Abs. 6) für diesen/diese verfügbar ist; ansonsten ist es im Nachhinein fällig.

(5) Dauert das Arbeitsverhältnis keinen vollen Kalendermonat, so werden das Gehalt und ständige Zulagen nach Arbeitstagen aliquotiert. Beträgt die vereinbarte Arbeitszeit weniger als die Normalarbeitszeit, so werden Gehalt und ständige Zulagen aliquot vermindert.

(6) Zu den Tätigkeiten der Verwendungsgruppen 8 und 9 können einmalig befristete Zuordnungen für eine Dauer von maximal fünf Jahren erfolgen. Erfolgt nach Ablauf der Befristung keine unbefristete Zuordnung, so gebührt wieder die Verwendungsgruppe vor der befristeten Zuordnung.

Zulage der Arbeitnehmer/innen gemäß § 4 Z. 1 bis 3

§ 24a. Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen gemäß § 4 Z. 1 bis 3 gebührt bei Vorliegen der anspruchsbegründenden Voraussetzungen eine Verwendungszulage nach folgenden Bestimmungen:

1. Der/Die Arbeitnehmer/in hat zumutbare Vertretungen zu übernehmen. Dauert die Vertretung 5 aufeinanderfolgende Arbeitstage oder länger und entsprechen die zusätzlich übernommenen Aufgaben überwiegend einer Tätigkeit einer höheren Verwendungsgruppe, so gebührt dem/der Arbeitnehmer/in eine Verwendungszulage, sofern dies bei der Eingruppierung nicht bereits berücksichtigt wurde. Die Verwendungszulage beträgt 5 % des monatlichen anteiligen Gehalts.
2. Gebührt gemäß Z. 1 eine Verwendungszulage, so beträgt diese bei Vertretungen für eine Dauer von mehr als 8 aufeinanderfolgenden Wochen wegen Schutzfristen, Karenzurlauben, Krankenständen oder Leistung des Wehr- oder Zivildienstes die Gehaltsdifferenz (1. Berufsjahr) zwischen der Verwendungsgruppe der ausgeübten Tätigkeit des/der Vertretenen und der Verwendungsgruppe des/der Vertretenden.
3. Der/Die Arbeitnehmer/in hat weiters für einzelne Produktionen (Sendungen) oder bei einer Vakanz von Planstellen zumutbare Tätigkeiten zu übernehmen, die überwiegend den Merkmalen einer Tätigkeit einer höheren Verwendungsgruppe entsprechen. Hiefür gebührt eine Verwendungszulage, die im Einzelfall einvernehmlich festzulegen ist.
4. Verwendungen gemäß Z. 3 sind mit 132 Arbeitstagen innerhalb eines Kalenderjahres begrenzt.
5. Verwendungszulagen werden tageweise verrechnet. Arbeitnehmer/innen der Verwendungsgruppen 8 und 9 haben keinen Anspruch auf Verwendungszulagen.

Grundentlohnung der Arbeitnehmer/innen gemäß § 4 Z. 4

§ 25. Arbeitnehmer/innen gemäß § 4 Z. 4 erhalten ein Honorar, dessen Höhe sich aus der vereinbarten Arbeitsleistung nach den Ansätzen des Honorarkatalogs (Anlage 3) ergibt. Honorare sind im Nachhinein fällig.

Leistungsentlohnung

§ 26. (1) Für besondere Leistungen, besondere Kenntnisse oder bei besonderer Bewährung kann den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen gemäß § 4 Z. 1 bis 3 eine außerordentliche, jederzeit widerrufbare Gehaltszulage gewährt werden. Diese ist als solche besonders zu kennzeichnen.

(2) Für Arbeitnehmer/innen gemäß § 4 Z. 4, deren Grundentlohnung durch den Honorarkatalog (Anlage 3) bestimmt wird, ist als Leistungsentlohnung die Überzahlung der Ansätze des Honorarkatalogs möglich.

Remunerationen

§ 27. (1) Dem/Der Arbeitnehmer/in gebührt am 1. April und am 1. Oktober jedes Kalenderjahres je eine Remuneration in Höhe eines Sechstels folgender Bezüge während der vorangegangenen sechs Kalendermonate (Bemessungszeitraum): Zulagen gemäß § 22 Abs. 1, Gehälter (§ 24), Honorare (§ 25), Leistungsentlohnung (§ 26).

(2) Hat das Arbeitsverhältnis vor dem 1. April oder 1. Oktober geendet, so wird die Remuneration vom verkürzten Bemessungszeitraum (Abs. 1) bis zum Austritt berechnet und zum Ende des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt. Liegen zum Abrechnungszeitpunkt noch nicht alle Daten vor, erfolgt die Nachzahlung mit der nächsten möglichen Abrechnung.

Entgelt für alle Arbeitnehmer/innen

§ 28. (1) Dem/Der Arbeitnehmer/in gebührt bei Vorliegen der anspruchsbegründenden Voraussetzungen eine Gefahrenzulage nach den folgenden Bestimmungen:

1. Anspruch auf eine Gefahrenzulage laut Zulagentabelle (Anlage 2) hat der/die Arbeitnehmer/in, der/die
 - a) bei Arbeiten an gefährlichen, mehr als 6 m über dem Boden gelegenen ungesicherten Arbeitsplätzen einer Absturzgefahr ausgesetzt ist oder
 - b) ohne einer Absturzgefahr ausgesetzt zu sein, Arbeiten unter Umständen zu verrichten hat, die für gewöhnlich eine besondere Unfallgefahr mit sich bringen, sofern die besondere Gefahrensituation (zwangsläufige Gefährdung von Leben, Gesundheit oder körperlicher Sicherheit des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin), für die die Zulage bezahlt wird, auch nach Treffen aller zumutbaren Sicherheitsvorkehrungen und Einhaltung aller Sicherheitsvorschriften vorliegt und im dienstlichen Interesse nicht vermeidbar ist.
2. Gefahrenzulagen stehen unter den anspruchsbegründenden Voraussetzungen pro Kalendertag nur je einmal zu.

(2) Wird ein/e Arbeitnehmer/in besonderen Gefahrensituationen ausgesetzt (z.B. Einsatz in Gebieten bewaffneter Auseinandersetzungen oder von Naturkatastrophen), so ist er/sie auf Kosten des Unternehmens angemessen gegen Unfall, Tod und Invalidität zu versichern.

(3) Für Arbeiten, die in erheblichem Maß zwangsläufig eine Verschmutzung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin und seiner/ihrer Kleidung bewirken, im Vergleich zu den üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Erschwernis darstellen oder infolge der schädlichen Einwirkung von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Gasen, Dämpfen, Säuren, Laugen, Staub oder Erschütterungen zwangsläufig eine Gefährdung der Gesundheit des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin mit sich bringen, kann durch Betriebsvereinbarung eine stundenweise Zulage vereinbart werden.

ABSCHNITT VI

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Auslegung des KV

§ 29. Sollten sich bei der Auslegung dieses KV Meinungsverschiedenheiten ergeben, so hat sich damit ein aus je 3 Vertretern/Vertreterinnen der Vertragspartner zusammengesetzter Ausschuss zu befassen. Die Beschlüsse dieses Ausschusses sind für die Vertragspartner bindend. Für Änderungen des KV ist dieser Ausschuss nicht zuständig.

Anlagen

§ 30. Folgende Anlagen bilden einen Bestandteil dieses KV:

1. Orchesterordnung als Anlage 1
2. Gehalts- und Zulagentabelle als Anlage 2
3. Honorarkatalog als Anlage 3

Wien, am 1.12.2014

Für den Österreichischen Rundfunk:

Für den Zentralbetriebsrat des Österreichischen Rundfunks:

Der Generaldirektor:

Der Vorsitzende:

Der Schriftführer:

3Anlagen

ANLAGE 1 zum Kollektivvertrag ORCHESTERORDNUNG

Sonderbestimmungen für Mitglieder des ORF-Orchesters gemäß § 2 Abs. 3 KV

§ 1. Geltungsbereich

(1) Die Orchesterordnung beinhaltet materiellrechtliche Sonderbestimmungen hinsichtlich der sich aus dem Dienstverhältnis ergebenden Rechte und Pflichten der Mitglieder des ORF-Orchesters. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des KV.

(2) Die Orchesterordnung gilt für Mitglieder des ORF-Orchesters, die Arbeitnehmer/innen gemäß § 4 Z. 1 oder 3 KV sind.

§ 2. Allgemeine Pflichten der Arbeitnehmer/innen

Der/Die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, nach besten Kräften an den künstlerischen Aufgaben des Orchesters mitzuwirken und nach Maßgabe der Erfordernisse zur Verfügung zu stehen. Er/Sie hat sich der künstlerischen Auffassung des Dirigenten/der Dirigentin bei Proben und Aufführungen zu fügen, auch dann, wenn diese Auffassung von seiner/ihrer eigenen oder der herkömmlichen abweicht.

§ 3. Arbeitszeit

(1) Dienstdauer, Dienstzeit, Ruhepausen, Ruhezeit, Wochenenddienste, Dienstpläne:

1. Ein Dienst im ORF-Orchester dauert grundsätzlich 2 ½ Stunden. Zwecks Einstimmens bzw. Spielbereitmachens der Instrumente hat sich jede/r eingeteilte Musiker/in spätestens 10 Minuten vor Dienstbeginn (bei Konzerten 20 Minuten) einzufinden und 5 Minuten vor Dienstbeginn an seinem/ihrer Pult Platz zu nehmen. In begründeten Ausnahmefällen kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat ein Dienst auch bis zu 3 Stunden unter Einrechnung in das Jahreslimit dauern, ohne dass dadurch ein Anspruch auf Überstundenentgelt entsteht. Jeder Dienst kann bis maximal 5 Minuten ohne Anspruch auf anrechenbare Arbeitszeit überzogen werden, was aber nicht zur Regel werden darf.

2. Regelungen für den rein konzertanten, den musiktheatralischen und den Produktionsbereich

2.1 Konzertant:

Generalproben und Konzerte können, ohne dass dadurch ein Anspruch auf Überstundenentgelt entsteht, bis zu 3 Stunden dauern. Bei Werken mit einer Dauer von mehr als 3 Stunden (inkl. Pause) sind Verlängerungen bis zu 4 Stunden möglich. Diese Verlängerungen werden halbstundenweise gesammelt und als Normaldienste (vollendete 2 ½ Stunden) ins Jahreslimit eingerechnet. In solchen Fällen ist nur ein Spieldienst pro Tag möglich. Dauert ein Konzert oder eine Generalprobe (inklusive Pause) länger als 4 Stunden, so sind dafür 2 Dienste anzurechnen.

2.2 Musiktheater:

Bühnenproben im Theaterbetrieb, Hauptproben, Generalproben und Aufführungen können, ohne dass dadurch ein Anspruch auf Überstundenentgelt entsteht, bis zu 3 Stunden dauern. Bei Werken mit einer Dauer von mehr als 3 Stunden (inkl. Pause) sind Verlängerungen bis 4 Stunden möglich. Die Verlängerungen werden halbstundenweise gesammelt und als Normaldienste (vollendete 2 ½ Stunden) in Jahreslimit gerechnet. Dauert ein musiktheatralischer Dienst (inkl. Pause) nicht länger als 3 ½ Stunden, kann hingegen ein zusätzlicher Dienst von nicht mehr als 2 ½ Stunden bei einer Pause von 5 Stunden zwischen den beiden Diensten angeordnet werden; eine weitere Verlängerung ist ausgeschlossen. Dauert eine Hauptprobe, eine Generalprobe oder eine Aufführung länger als 4 Stunden, so sind dafür zwei Dienste zu rechnen.

2.3 Produktionen:

Dienste für Audio-Produktionen (z.B. CD-Produktionen) können (inkl. Pause) bis zu 3 Stunden dauern. Dienste für TV-, Film-Produktionen können ebenfalls bis zu 3 Stunden dauern und in begründeten Fällen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bis zu 3 ½ Stunden verlängert werden, wobei in diesem Fall eine Ruhepause von 30 Minuten zu gewähren ist. Auch für diese Verlängerungen gilt, dass sie halbstundenweise gesammelt und im Jahreslimit eingerechnet werden.

3. Es können, ausgenommen bei dringenden betrieblichen Erfordernissen, pro Tag nur zwei Dienste gemäß Z. 1 angeordnet werden.

4. Dienste werden in der Regel in der Zeit zwischen 8.00 und 23.00 Uhr abgewickelt. Konzerte können im Ausnahmefall bis 24.00, in südlichen Ländern bis 1.00 Uhr dauern. Nach einem Abenddienst oder nach Rückkehr von einer Dienstreise ist eine Ruhezeit von 11 Stunden einzuhalten, wobei die Dauer allfälliger Schlafwagenbenützung auf die Ruhezeit anzurechnen ist.

5. Zwischen zwei Diensten muss eine Ruhezeit von mindestens einer halben Stunde liegen. In Ausnahmefällen können mit Zustimmung des Betriebsrates zwei Dienste aneinandergereiht werden; in diesem Falle beträgt die Arbeitszeit 4 Stunden. Innerhalb einer Arbeitszeit bis zu 3 Stunden ist eine Ruhepause von 20 Minuten, bis zu 4 Stunden eine Ruhepause von 30 Minuten (zweimal 15 Minuten) zu gewähren. Mit exaktem Pausenende hat der/die Musiker/in spielbereit am Pult zu sein. Bei einer unvorhergesehenen Verlängerung kann die dadurch entstehende zusätzliche Pausenzeit einvernehmlich mit dem Betriebsrat an den Schluss der Verlängerung gelegt werden. Die Lage der Ruhepausen wird nach Maßgabe des Erholungsbedürfnisses und der künstlerischen Erfordernisse im Einvernehmen mit dem Dirigenten/der Dirigentin bestimmt.

6. Für jeden Samstag oder Sonntag, an dem Dienste stattfinden, steht dem/der Arbeitnehmer/in ein Ersatzruhetag im Dienstleistungsmonat zu; davon kann maximal einer im darauffolgenden Monat disponiert werden. Dieser Tag ist so zu disponieren, dass sich eine zusammenhängende Freizeit von 36 Stunden ergibt. Nach längstens 11 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen muss jedenfalls ein Ruhetag folgen.

7.

a) Drei Monate vor jeder Saison (1. August bis 31. Juli) ist vom Orchesterbüro eine Vorschau über das geplante Jahresprogramm einschließlich der voraussichtlichen Besetzungen und Probeneinteilungen herauszugeben (Saisonplanung). Aufgrund dieser Vorschau wird von den Turnusführern/Turnusführerinnen im Einvernehmen mit dem Orchesterbüro eine vorläufige Jahresdiensteneinteilung erstellt.

b) Auf Basis der Saisonplanung ist für jeden Kalendermonat vom Orchesterbüro eine detaillierte Planung über die Konzerte, Produktionen und Proben sowie Termine und Besetzungen zu erstellen. Diese Vorschau ist abänderbar und den Turnusführern/Turnusführerinnen spätestens 12 Tage vor Monatsbeginn zu übergeben.

c) Für jede Kalenderwoche hat das Orchesterbüro bis zum Donnerstag der Vorwoche dem/der Arbeitnehmer/in einen Wochendienstplan über die geplanten Konzerte, Produktionen und Proben sowie Termine und Spielorte zu übergeben. Dienstpläne für die erste Woche nach Urlaubsende sind spätestens eine Woche vor Urlaubsbeginn bekannt zu geben. Die Turnuspläne sind dem Wochendienstplan anzupassen.

d) Anhand der Monatsvorschau haben die Turnusführer/innen die jeweilige Diensteneinteilung unter Angabe der Ersatzruhetage (Z. 6) – nach Möglichkeit im Einvernehmen mit den Mitgliedern der betreffenden Instrumentengruppe – in Form monatlicher Turnuspläne zu erstellen und dem Orchesterbüro spätestens 7 Tage vor Monatsbeginn zur Genehmigung vorzulegen. Die Turnuspläne sind dem/der Arbeitnehmer/in bis Ende des Vormonats zu übergeben.

8.

a) Wird ein Dienst mindestens 24 Stunden vor Dienstbeginn (Verständigung oder Aushang) bzw. am Ende der letzten Probe des Vortages abgesagt, so entfällt jede Anrechnung dieses Dienstes. Wird ansonsten ein Dienst weniger als 24 Stunden, jedoch mindestens 12 Stunden vor Dienstbeginn bzw. ein Abendkonzert bis 13.00 Uhr desselben Tages abgesagt, so ist der abgesagte Dienst zur Hälfte anzurechnen. Andernfalls ist der abgesagte Dienst voll anzurechnen.

b) Eine Anordnung zusätzlicher Orchesterdienste ist im Rahmen der Bestimmungen des Abs. 2 möglich, wenn sie mindestens 24 Stunden vor Dienstbeginn bekannt gegeben wird (Aushang oder Verständigung).

c) Arbeitnehmer/innen, die laut Wochendienstplan dienstfrei sind, haben einer Einteilung zum Dienst Folge zu leisten, wenn sie dadurch das fiktive Monatslimit (Jahreslimit geteilt durch 12) plus 4 (bzw. 7) Dienste nicht überschreiten. Will ein/e Orchestermusiker/in an Tagen, an denen er/sie nicht zum Dienst eingeteilt ist, den Dienstortbereich länger als 24 Stunden verlassen, so hat er/sie seine/ihre auswärtige Anschrift und Telefonnummer mitzuteilen. Der/Die Arbeitnehmer/in muss bereit sein, nötigenfalls innerhalb 24 Stunden den Dienst anzutreten. Ist das nicht gewährleistet, ist jedenfalls um Dienstfreistellung bzw. Gebührenurlaub anzusuchen.

9.

a) Leistet der/die Arbeitnehmer/in aufgrund der Diensterteilung in einem Kalenderjahr nicht sein/ihr volles Dienstlimit, so ist er/sie nicht verpflichtet, fehlende Dienste nachzuholen.

b) Für sämtliche Überdienste gebührt ein Zeitausgleich gemäß § 20 Abs. 5 Z. 1 KV.

10. Ein Dienst gilt als geleistet, wenn der/die Arbeitnehmer/in bestellt und dienstbereit war. Bei verspäteter Bekanntgabe von Änderungen der Diensterteilung gilt der Dienst als geleistet.

(2) Die Arbeitnehmer/innen haben pro Kalenderjahr folgende Dienstlimits:

1. 384 Dienste (einschließlich 44 Dienste für Urlaub):

alle Tuttistreicher, Stimmführer-Stellvertreter 2. Violine, Viola, Cello und Kontrabass; 2./4. Bläser; 2. Schlagzeuger; Piccolist; Englischhornist; Bassklarinetist; Kontrafagottist.

2. 360 Dienste (einschließlich 41 Dienste für Urlaub):

a) Stimmführer 1. Violine; Wechselhornist; 2. Pauker.

b) 2. Stimmführer 2. Violine; Stimmführer Viola, Cello und Kontrabass; 1./3. Bläser.

Für koordinierte Stellen gilt bei lit. b ein um 24 Dienste verringertes Limit. Eingruppierungen bleiben davon unberührt.

3. 336 Dienste (einschließlich 38 Dienste für Urlaub): 1. Stimmführer 2. Violine; Solobratsche; Solobass; 1. Bläser; 1. Pauker; Tuba; Harfe; 1. Schlagzeuger.

4. 312 Dienste (einschließlich 36 Dienste für Urlaub): Solocello

5. 288 Dienste (einschließlich 33 Dienste für Urlaub): 2. Konzertmeister

6. 276 Dienste (einschließlich 31 Dienste für Urlaub): 1. Konzertmeister

(3) Das fiktive Monatslimit beträgt ein Zwölftel des Jahreslimits. Es kann um 4 Dienste, bei Anrechnung auf das Jahreslimit, überschritten werden. Dreimal pro Saison ist es möglich, dieses fiktive Monatslimit um 7 Dienste zu überschreiten, jedoch nicht öfter als in zwei aufeinanderfolgenden Monaten. Diese Monate sind in der Jahresvorschau zu kennzeichnen. Darüber hinausgehende Überschreitungen des fiktiven Monatslimits sind im Einvernehmen möglich.

(4) Durch Feiertage, die nicht auf ein Wochenende fallen, verringert sich das Dienstlimit wie folgt:

1. für den ersten Feiertag im Monat um 2 Dienste,

2. für jeden weiteren Feiertag im Monat um 1 Dienst.

Diese Dienste werden addiert und in Summe vom Jahreslimit abgezogen. Auf das fiktive Monatslimit hat diese Regel keinen Einfluss.

(5) Normal-Stundensatz, Überstundenentgelt:

1. Der Normal-Stundensatz beträgt ein Achtundsiebzigstel des Monatsgehalts.

2. Dienste, die über das Jahreslimit hinaus geleistet werden, sind mit einem Zuschlag von 50 % zum Normal-Stundensatz, in der Zeit von 23 bis 8 Uhr mit einem Zuschlag von 100 % zum Normal-Stundensatz abzugelten. Angetretene Dienste gelten als voll geleistet und werden mit der Stundenanzahl, für die der Dienst angesetzt ist, verrechnet. Sofern Überstunden (Überdienste) durch Zeitausgleich nicht innerhalb der nächsten Spielsaison abgegolten werden konnten, werden sie abgerechnet. Ein Zuschlag von 100 % zum Normal-Stundensatz für Dienstleistungen zwischen 23.00 und 1.00 Uhr gebührt dann nicht, wenn die Dienste im Zusammenhang mit öffentlichen Aufführungen geleistet werden.
3. Dienste an Ersatzruhetagen sind mit einem Zuschlag von 100 % zum Normal-Stundensatz abzugelten. Angetretene Dienste gelten als voll geleistet und werden mit der Stundenanzahl, für die der Dienst angesetzt ist, verrechnet.
4. Wird aus dringenden betrieblichen Erfordernissen ein dritter Dienst pro Tag angeordnet, so ist dieser Dienst mit einem Zuschlag von 100 % zum Normal-Stundensatz abzugelten und wird im Jahreslimit nicht berücksichtigt. Angetretene Dienste gelten als voll geleistet und werden mit der Stundenanzahl, für die der Dienst angesetzt ist, verrechnet.
5. Ist eine Verlängerung eines Aufführungsdienstes ausschließlich durch überlangen Applaus bedingt, so begründet dies keinen Anspruch auf anrechenbare Arbeitszeit, ebenso nicht das Überziehen eines Dienstes bis zu 5 Minuten. Für Aufführungsdienste, die zwischen 2 ½ und 3 Stunden dauern, gilt, dass eine über Satz 1 hinausgehende Verlängerung bis zu 15 Minuten als viertelstündige Verlängerung in das Jahreslimit eingerechnet wird. Verlängerungen bis einschließlich 30 Minuten werden mit einer halben Überstunde, ansonsten mit einer vollen Überstunde verrechnet.
6. Die vorangeführten Überstundenzuschläge schließen einander aus. Es gebührt jeweils der höhere Zuschlag. Jede begonnene halbe Stunde wird als halbe Überstunde verrechnet.

§ 4. Feiertage, Wochenendruhe

- (1) Als Feiertage gelten die in § 19 Abs. 4 KV festgelegten Tage. Grundsätzlich ist zu trachten, dass Feiertage spielfrei sind. Im Ausnahmefall können jedoch Konzerte bzw. die dazu gehörenden Generalproben auch an Feiertagen stattfinden. Diese Dienste werden als Normaldienste im Jahreslimit gezählt. Für den Feiertag gebührt ein Ersatzruhetag.
- (2) Pro Kalenderjahr sind dem/der Arbeitnehmer/in 23 freie Wochenenden zu gewähren.

§ 5. Arbeitsverhinderung

- (1) Der/Die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, jede Arbeitsverhinderung gemäß § 10 KV so rasch wie möglich dem Orchesterbüro bekannt zu geben. Durch Arbeitsverhinderung verringert sich das Jahreslimit um jene Anzahl von Diensten, die der/die verhinderte Arbeitnehmer/in zum Dienst eingeteilt war; falls für die Zeit der Dienstverhinderung noch keine (Monats-)Einteilung vorliegt, um die durchschnittliche Zahl der Dienste, die von der betreffenden Instrumentengruppe geleistet werden. Durch Krankheit über ein Monat hinaus können keine Überdienste im Jahreslimit entstehen.
- (2) Dem/Der Arbeitnehmer/in werden für Pflege- und Sonderurlaub jene Dienste gutgeschrieben, die auf die jeweiligen Verhinderungstage laut Dienstplan entfallen. Liegt keine Diensterteilung vor, werden jene Dienste gutgeschrieben, die von der entsprechenden Instrumentengruppe an diesen Tagen gespielt wurden.

§ 6. Zulagen

(1) Für das Spielen eines ständig verwendeten Nebeninstrumentes gebührt eine monatliche Zulage laut Gehalts- und Zulagentabelle (Anhang 2). Ständig verwendete Nebeninstrumente können ausschließlich folgende sein: Piccolo bei Flöte bzw. Flöte bei Piccolo, Englischhorn bzw. Oboe bei Englischhorn, D-Klarinette, Es-Klarinette, Bassklarinette bzw. Klarinette bei Bassklarinette, Kontrafagott bzw. Fagott bei Kontrafagott, Vibraphon. Die Spielverpflichtung laut Dienstvertrag erstreckt sich in gleicher Weise auf das Musizieren mit einem zuvor genannten Nebeninstrument gegen Bezahlung der jeweiligen Zulage.

(2) Für das Spielen eines nicht ständig verwendeten Nebeninstrumentes gebührt, außer für die Mitglieder der Schlagzeuggruppe, eine Zulage laut Gehalts- und Zulagentabelle (Anhang 2). Nicht ständig verwendete Nebeninstrumente sind solche, die weder in einem Dienstvertrag eines Orchestermitgliedes noch in Abs. 1 genannt sind, wie z. B. Wagnertuba, Altposaune, engmensurierte Posaune, Oboe d'amore, Altflöte, Saxophon, E-Bass. Für das Spielen einer D-Trompete (Bach-Trompete) gebührt die Zulage laut Gehalts- und Zulagentabelle (Anhang 2). Die Spielverpflichtung laut Dienstvertrag erstreckt sich grundsätzlich auch auf die in Z. 2 genannten Nebeninstrumente gegen Bezahlung der jeweiligen Zulage. Bestimmte Instrumente der Gruppe Z. 2 (z. B. Saxophon, E-Baß, Oboe d etc.) setzen allerdings eine Spezialausbildung voraus und sind deshalb von der Spielverpflichtung ausgenommen. Für Klangerzeuger, wie sie zeitgenössische Partituren vorsehen können (z. B. Trillerpfeifen, Schläuche, Gläser etc.), gebührt keine Zulage, sofern für diese keine zusätzlichen instrumententechnischen Qualifikationen sowie kein erhöhter Zeitaufwand zur Vorbereitung erforderlich sind.

(3) Bei einer Besetzung des Orchesters oder Orchesterteils mit nicht mehr als 15 Musikern/Musikerinnen muss in künstlerischen Belangen Einvernehmen mit den betroffenen Musikern/Musikerinnen hergestellt werden. Dies gilt nicht bei geteilten Diensten eines größer besetzten Werkes und nicht für kleine Ensembles, Fernmusiken u. ä. innerhalb einer Konzertaufführung oder einer konzertanten musiktheatralischen Aufführung. Sämtliche Bühnenmusik-Dienste sind verpflichtende Normaldienste ohne Zulage. Auf der Bühne sichtbar vorgetragene Bühnenmusiken sind aber zulagenpflichtig und können nur im Einvernehmen mit den Musikern/Musikerinnen / dem/der Musiker/in angeordnet werden. Die Einteilung der Stimmen bei Bühnenmusikern/Bühnenmusikerinnen soll künstlerisch adäquat sein.

(4) Für die Beistellung von Rohren und Instrumentenblättern (Fagott, Oboe, Klarinette) durch den/die Arbeitnehmer/in gebührt diesem eine Aufwandsentschädigung laut Gehalts- und Zulagentabelle (Anhang 2). Stellt der/die Arbeitnehmer/in über Vereinbarung mit dem Unternehmen ein Instrument bei, so gebührt ihm pro Monat der Beistellung je Instrument eine Aufwandsentschädigung laut Gehalts- und Zulagentabelle (Anhang 2).

(5) Für außergewöhnliche konzertante Leistungen, das sind solche, die mit einer erheblichen Vorbereitung verbunden sind und über das normale Maß eines Orchester-Solos hinausgehen, gebührt eine Zulage, deren Höhe jeweils im Einzelfall zu vereinbaren ist. Solche außergewöhnlichen konzertanten Leistungen sind z. B.: große Oboe d'amore-Arien in einer Bach-Passion, Collage für Streichquartett und Orchester (Blacher), La Transfiguration de Notre Seigneur Jesus Christ (Messiaen), Anti-Konzert für Klarinette und Orchester (Fürst). Nicht von dieser Zulage erfasst sind solistische Leistungen in einem großen Solo-Konzert. Solche Leistungen sind gesondert zu honorieren. Die Zulagen nach Abs. 2 und 5 schließen einander aus.

(6) Der/Die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, vorübergehend jede Stimme seiner/ihrer Instrumentengruppe zu spielen, wenn die übrigen Mitglieder seiner/ihrer Gruppe zur selben Zeit beschäftigt oder durch Urlaub, Krankheit oder sonstige Gründe verhindert sind. 2. Bläser können zum Spiel der Stimme eines 1. Bläasers, 4. Bläser zum Spiel der Stimme eines 3. Bläasers, Tutti-musiker zum Spiel als Stimmführer bzw. Konzertmeister nur einvernehmlich herangezogen werden.

(7) Es besteht Anspruch auf die Zulage gemäß § 22 Abs. 1 laut Gehalts- und Zulagentabelle (Anhang 2), nicht jedoch auf Zulagen gemäß §§ 21 und 22 Abs. 2 des Kollektivvertrags.

§ 7. Dienstkleidung

Der/Die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, bei öffentlichen Veranstaltungen in der für Orchestermitglieder üblichen, dem Anlass entsprechenden Dienstkleidung zu erscheinen. Hiefür wird männlichen Orchestermitgliedern alle 4 Jahre ein schwarzer Anzug und alle 10 Jahre ein schwarzer Frack zur Verfügung gestellt, weiblichen Orchestermitgliedern alle vier Jahre ein schwarzes Kleid. Diese Dienstkleidung ist nur in Erfüllung der Dienstpflicht zu verwenden.

§ 8. Reiseordnung

(1) Arbeitnehmer/innen des ORF-Orchesters sind verpflichtet, Dienstleistungen auch außerhalb von Wien im In- und Ausland zu erbringen.

(2) Für die Durchführung von Dienstreisen gelten die Bestimmungen des § 16 Abs. 1 bis 10 KV mit folgender Maßgabe:

1. Eine Reise beginnt und endet grundsätzlich beim Funkhaus oder einem Wiener Bahnhof bzw. bei der auswärtigen Unterkunft oder dem auswärtigen Aufführungs(Proben)lokal. Im Einzelfall können jedoch auch andere Vereinbarungen mit dem Betriebsrat getroffen werden.

2. Fahrzeiten werden halbstundenweise addiert (begonnene halbe Stunden). Für vollendete 6 Stunden wird ein Dienst sowohl im Jahreslimit als auch im fiktiven Monatslimit (im entsprechenden Dienstleistungsmonat) gerechnet.

3. Finden Fahrten und Orchesterdienste am selben Tag statt, so darf die gesamte Arbeitszeit (Fahrt plus Spielzeit) 10 Stunden nicht überschreiten.

4. Aus Fahrstunden kann kein dritter Dienst gemäß § 3 Abs. 5 Z. 4 entstehen.

5. Durch Fahrzeiten gemäß Z. 2 entstandene Dienste, die über das Jahreslimit hinausgehen, werden zum Normal-Stundensatz abgerechnet.

6. Fahrten (Transfers) von der (auswärtigen) Unterkunft zum Aufführungs(Proben)ort und zurück gelten nicht als Arbeitszeit, wenn dabei die Stadtgrenze nicht überschritten wird oder die Fahrtdauer 1 Stunde in eine Richtung nicht übersteigt.

(3) Eine Sitz- oder Technikprobe kann nur in Zusammenhang mit Konzerten stattfinden und bis zu 30 Minuten dauern. Sie dient zur Feststellung der räumlichen, optischen und akustischen Verhältnisse eines Aufführungsraumes. Zwischen ihrem Ende und dem Beginn der Aufführung muss eine spielfreie Zeitspanne von mindestens 15 Minuten, höchstens jedoch 60 Minuten liegen. Die Dauer der Sitzprobe wird dem Aufführungsdienst zugerechnet. In begründeten Ausnahmefällen kann nach Rücksprache mit dem Betriebsrat auch eine verlängerte Sitzprobe stattfinden, die 60 Minuten ohne Pause dauern kann. Die Sitzprobe kann dem Aufführungsdienst zugerechnet oder halbstündlich ins Jahreslimit eingerechnet werden.

(4) Für Fahrzeiten gebühren keine Pausen, ausgenommen bei Reisen in Mietbussen, und zwar für 3 Fahrstunden jeweils 20 Minuten.

(5) Der/Die Arbeitnehmer/in hat grundsätzlich das vom ORF bestimmte Verkehrsmittel zu benutzen. In begründeten Fällen kann bis längstens 10 Tage vor Reiseantritt eine Ausnahme genehmigt werden; in diesem Fall werden keine längeren Dienst- oder Reisezeiten verrechnet bzw. nur die Kosten der niedrigsten Tarifklasse des öffentlichen Verkehrsmittels ersetzt. Ist dem/der Arbeitnehmer/in aus triftigen Gründen das vom ORF bestimmte Verkehrsmittel nicht zumutbar, so kann ein anderer Dienstreiseauftrag erteilt werden.

(6) Busfahrten sollen möglichst nicht länger als 3 Stunden dauern, ausgenommen bei schlechten Bahnverbindungen. Fahrzeiten zwischen 23.00 und 8.00 Uhr sollten nach Möglichkeit nicht länger als 3 Stunden dauern, ansonsten sind bei Eisenbahnfahrten Schlafwagenplätze zur Verfügung zu stellen.

(7) Ist der/die Arbeitnehmer/in aus seinem/ihrem Verschulden zum disponierten Abreisetermin nicht anwesend oder reisefertig und kann die Abreise nicht verschoben werden, so hat er/sie das jeweilige Reiseziel zur festgesetzten Zeit auf eigene Kosten zu erreichen bzw. haftet für

einen durch die verzögerte Abreise entstandenen Schaden nach den Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes. Die Reisezeit wird so verrechnet, als ob er/sie an der Reise ordnungsgemäß teilgenommen hätte.

(8) Der/Die Arbeitnehmer/in hat grundsätzlich die vom ORF disponierten Nächtigungsmöglichkeiten (Basis 3-Sterne-Hotel) in Anspruch zu nehmen. Wird in begründeten Fällen eine Ausnahme genehmigt, so richtet sich der Kostenersatz nach den Bestimmungen des KV. In keinem Fall übernimmt das Unternehmen Kosten, die durch im Nächtigungspreis nicht inbegriffene Zusatzleistungen und erhöhte Anreisepesen entstehen.

(9) Ergibt sich im Zuge von Dienstreisen eine Verweildauer des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin von einer Woche und darüber an einem Ort, so können zwischen dem Unternehmen und dem Betriebsrat besondere Regelungen über die Unterbringung und die Handhabung der Orchesterordnung getroffen werden. Keinesfalls werden höhere Spesen getragen, als bei Benützung der vom ORF disponierten Unterbringung anfallen würden.

§ 9. Nebenbeschäftigung

§ 15 KV gilt mit der Maßgabe, dass über Nebenbeschäftigungsansuchen, die Musiker/innendienste betreffen, unverzüglich zu entscheiden ist. Voraussetzung für die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist die Erteilung einer Dienstfreistellung; eine solche ist nicht erforderlich, wenn die Nebenbeschäftigung während des Gebührenurlaubs erfolgt.

§ 10. Entgeltansprüche

(1) Das Gehalt des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin richtet sich nach der dienstvertraglich vereinbarten Verwendungsgruppe des Verwendungsgruppenschemas (Anhang 1) und dem Berufsjahr (§ 24 Abs. 2 KV). Das Gehalt ist ein Monatsbetrag. Die Gehälter je Berufsjahr sind in der Gehalts- und Zulagentabelle (Anhang 2) festgelegt.

(2) Zusätzlich zum Gehalt gebührt eine monatliche Funktionszulage in der sich aus der Gehalts- und Zulagentabelle ergebenden Höhe (Anhang 2).

(3) Dem/Der Arbeitnehmer/in gebühren bei Vorliegen der anspruchsbegründenden Voraussetzungen nur die Zulagen und Vergütungen nach dieser Orchesterordnung sowie Vergütungen aus Dienstreisen (§ 16 Abs. 1 bis 10 KV) und Gefahrenzulagen (§ 28 Abs. 1 Z. 1 KV).

(4) Die Remuneration (§ 27 KV) wird vom Gehalt (Abs. 1), der Funktionszulage (Abs. 2) und einer Leistungsentlohnung (§ 26 Abs. 1 KV) bemessen.

§ 11. Mitwirkungsrechte

(1) Jede Instrumentengruppe wählt alle 4 Jahre eine/n Turnusführer/in, dem/der die Aufgaben gemäß § 3 Abs. 1 zukommen. Für diese Tätigkeit wird das Jahreslimit der Turnusführer/innen reduziert, und zwar in den beiden Violinengruppen um je 11 Dienste und in den übrigen Gruppen um das aliquote Ausmaß, wobei auf volle Dienste aufzurunden ist.

(2) Vom Orchester wird ein Künstlerischer Beirat gewählt. Er besteht aus: einem/einer Konzertmeister/in, einem/einer Stimmführer/in der Streicher/innen, einem/einer 1. Bläser/in sowie einem zusätzlichen Mitglied. Der Künstlerische Beirat ist von der Orchesterleitung in allen künstlerischen Belangen, soweit nicht die Probespieljury zuständig ist, zu hören.

(3) Vor der Bestellung eines ständigen Dirigenten/einer ständigen Dirigentin (Chefdirigenten/Chefdirigentin) ist die Meinung des Orchesters, vertreten durch Betriebsrat und Künstlerischen Beirat, einzuholen. Dasselbe gilt für die Neubestellung eines Orchestermanagers/einer Orchestermanagerin.

ANHANG 1: Verwendungsgruppenschema

Verwendungsgruppe	Tätigkeiten
a	Tuttistreicher
b	Primeiger; Stimmführer Stellvertreter 2. Violine, Bratsche, Cello, Bass; 2./4. Bläser; 2. Schlagwerker
c	Stimmführer 1. Violine; 2. Stimmführer 2. Violine; Stimmführer Bratsche (Stellvertreter Solobratsche); Stimmführer Kontrabass (Stellvertreter Solobass); Stellvertretender 1./3. Bläser; Wechselhornist; 2. Pauker/Stellvertretender Schlagwerker
d	Stimmführer 2. Violine; Solobratsche; Stellvertreter Solocello (Stimmführer); Solobass; 1. Bläser; Tuba; Harfe; 1. Pauker; 1. Schlagwerker/Stellvertretender Pauker
e	Solocello
f	Konzertmeister
g	1. Konzertmeister

ANHANG 2: Gehalts- und Zulagentabelle*)

Gehälter je Berufsjahr:

Berufsjahre	Gehalt
im 1. und 2. Berufsjahr	3.007,74
im 3. und 4. Berufsjahr	3.188,20
vom 5. bis 7. Berufsjahr	3.338,59
vom 8. bis 10. Berufsjahr	3.458,90
vom 11. bis 13. Berufsjahr	3.549,13
vom 14. bis 16. Berufsjahr	3.639,37
vom 17. bis 19. Berufsjahr	3.729,60
vom 20. bis 24. Berufsjahr	3.819,83
vom 25. bis 29. Berufsjahr	3.879,98
vom 30. bis 34. Berufsjahr	3.940,14
vom 35. bis 39. Berufsjahr	3.970,22
ab dem 40. Berufsjahr	4.000,29

Betrag in €

Funktionszulage Verwendungsgruppe a	128,96 pro Monat
Funktionszulage Verwendungsgruppe b	279,34 pro Monat
Funktionszulage Verwendungsgruppe c	601,65 pro Monat
Funktionszulage Verwendungsgruppe d	794,75 pro Monat
Funktionszulage Verwendungsgruppe e	966,66 pro Monat
Funktionszulage Verwendungsgruppe f	1.181,48 pro Monat
Funktionszulage Verwendungsgruppe g	2.577,77 pro Monat
Zulage für die Spielverpflichtung für ein ständig verwendetes Nebeninstrument (§ 6 Abs. 1)	76,77 pro Monat

Zulage für die Spielverpflichtung für nicht ständig verwendete Nebeninstrumente (§ 6 Abs. 2):		
1.	für die D-Trompete und das Spielen eines Instrumentes einer zur dienstvertraglichen Tätigkeit artfremden Instrumentengruppe, wie z. B. das Spielen von Blasinstrumenten durch Streicher oder von Schlaginstrumenten durch Bläser	98,32 pro Dienst
2.	ansonsten	37,68 pro Dienst
Aufwandsentschädigung für die Beistellung von Rohren und Instrumentenblättern (Fagotte, Oboe, Klarinette) (§ 6 Abs. 4)		92,17 pro Monat
Aufwandsentschädigung für die Beistellung eines Instruments (§ 6 Abs. 4)		27,19 pro Monat
Zulage für den unregelmäßigen Dienst gemäß § 22 Abs. 1 KV		54,67 pro Monat

ANLAGE 2 zum Kollektivvertrag GEHALTS- und ZULAGENTABELLE*)

Gehaltstabelle

Berufsjahre / VG	VG 1	VG 2	VG 3	VG 4	VG 5	VG 6	VG 7	VG 8	VG 9
im 1. und 2. Berufsjahr	1.500,00	1.700,00	2.000,00	2.370,00	2.750,00	3.070,00	3.370,00	3.670,00	4.070,00
im 3. und 4. Berufsjahr	1.590,00	1.802,00	2.120,00	2.512,00	2.915,00	3.254,00	3.572,00	3.890,00	4.314,00
vom 5. bis 7. Berufsjahr	1.665,00	1.887,00	2.220,00	2.631,00	3.053,00	3.408,00	3.741,00	4.074,00	4.518,00
vom 8. bis 10. Berufsjahr	1.725,00	1.955,00	2.300,00	2.726,00	3.163,00	3.531,00	3.876,00	4.221,00	4.681,00
vom 11. bis 13. Berufsjahr	1.770,00	2.006,00	2.360,00	2.797,00	3.245,00	3.623,00	3.977,00	4.331,00	4.803,00
vom 14. bis 16. Berufsjahr	1.815,00	2.057,00	2.420,00	2.868,00	3.328,00	3.715,00	4.078,00	4.441,00	4.925,00
vom 17. bis 19. Berufsjahr	1.860,00	2.108,00	2.480,00	2.939,00	3.410,00	3.807,00	4.179,00	4.551,00	5.047,00
vom 20. bis 24. Berufsjahr	1.905,00	2.159,00	2.540,00	3.010,00	3.493,00	3.899,00	4.280,00	4.661,00	5.169,00
vom 25. bis 29. Berufsjahr	1.935,00	2.193,00	2.580,00	3.057,00	3.548,00	3.960,00	4.347,00	4.734,00	5.250,00
vom 30. bis 34. Berufsjahr	1.965,00	2.227,00	2.620,00	3.105,00	3.603,00	4.022,00	4.415,00	4.808,00	5.332,00
vom 35. bis 39. Berufsjahr	1.980,00	2.244,00	2.640,00	3.128,00	3.630,00	4.052,00	4.448,00	4.844,00	5.372,00
ab dem 40. Berufsjahr	1.995,00	2.261,00	2.660,00	3.152,00	3.658,00	4.083,00	4.482,00	4.881,00	5.413,00

Zulagentabelle

Art der Zulage		
Nachtdienstzulage (§ 21 Abs. 1 KV)		€4,40 pro Stunde
Wochenenddienstzulage (§ 21 Abs. 2)		€6,21 pro Stunde
Zulage für den unregelmäßigen Dienst	gemäß § 22 Abs. 1 KV	€131,05 pro Monat
	gemäß § 22 Abs. 2 KV	€3,74 pro Stunde
	gemäß § 22 Abs. 3 KV	€9,39 pro Tag
Gefahrenzulage (§ 28 Abs. 1 Z. 1 KV)		€47,01 pro Tag

**ANLAGE 3 zum Kollektivvertrag
HONORARKATALOG**

HONORARANSÄTZE HÖRFUNK

Gestaltung von Sendungsteilen oder Sendungen

Eigenverantwortliche Gestaltung und Herstellung journalistischer und weiterer Programmangebote, insbesondere von Sendungen (Sendungsteilen).

Folgende Leistungen sind zu erbringen:

Verfassen, Redigieren und mediengerechtes Verwerten von Meldungen und Beiträgen, Recherchieren, Verifizieren, Texten, Sprechen, Gestalten von Sendungen (Sendungsteilen, beitragsbezogener Online-Angebote) sowie Fertigstellen von Produktion einschließlich der Bedienung berufsspezifischer technischer Einrichtungen (sofern dafür kein speziell geschultes technisches Personal erforderlich ist).

	Tätigkeit	Honorar in €*)
325 1	Interview (nach Anweisung), Beibringung von O-Tönen	57,11 bis 5 Minuten; 6,76 je weitere Minute
325 2	Gestaltung/Reportage (selbständige Interviews, Einzelreportage, Gestaltung eines gebauten Einzelbeitrags)	111,29 bis 5 Minuten; 12,32 je weitere Minute
325 3	Gestaltung (Sendungsteile oder Sendungen mit erhöhtem Gestaltungsaufwand bezogen auf Recherche und mediale Umsetzung)	153,05 bis 5 Minuten; 15,21 je weitere Minute
325 4	Gestaltung (Sendungsteile oder Sendungen mit besonders intensivem Gestaltungsaufwand bezogen auf Recherche und mediale Umsetzung)	174,35 bis 5 Minuten; 251,87 bis 10 Minuten; 342,03 bis 15 Minuten; 29,63 je weitere Minute
325 5	Gestaltung/Bearbeitung (Umgestaltung eines eigenen oder fremden HF- oder Fernsehbeitrags)	51,52 bis 5 Minuten; 5,78 je weitere Minute
375 1	Gestalter/in ohne Moderation	92,95 bis 15 Minuten; 2,12 je weitere Minute
375 2	Gestalter/in mit Moderation	zusätzlich 1,03 je Minute
326 1	Kommentator/in live (bei Übertragungen)	4,24 je Minute
360 1	Moderation 1 (An- und Absagen am Beginn und Ende der Sendung sowie Musikansagen mit selbstformulierten Texten, insbesondere im Nachtprogramm, einschließlich Bedienung berufsspezifischer technischer Einrichtungen)	19,26 bis 30 Minuten; 32,08 bis 60 Minuten; 0,37 je weitere Minute
360 2	Moderation 2 (Überleitung zwischen Musikstücken und Sendungsteilen, selbstformulierte Texte, Führen von Gesprächen ohne besondere Vorbereitung, einschließlich Bedienung berufsspezifischer technischer Einrichtungen)	64,78 bis 30 Minuten; 103,69 bis 60 Minuten; 1,02 je weitere Minute

360 3	Moderation 3 (Überleitung zwischen Musikstücken und Sendungsteilen, selbstformulierte Texte, Führen von Gesprächen, dramaturgische und inhaltliche Mitwirkung an der Sendung, einschließlich Bedienung berufsspezifischer technischer Einrichtungen)	92,05 bis 30 Minuten; 8,33 je weitere Minute
Musikprogrammierer/in		
376 1	Musikprogrammierer/in (Ö3-Nachtprogramm)	0,62 je Minute
376 2	Musikprogrammierer/in (U- und E-Musik)	0,92 je Minute
Regie		
377 1	Regisseur/in (Hörspiel, Kleinkunstkabarett)	207,40 für 15 Minuten; 414,58 für 30 Minuten; über 30 Minuten freie Vereinbarung
377 2	Regisseur/in (Texte mit Szenen z. B. Schulfunk, Feature, Romandramatisierungen, dramatische Funkerzählungen)	134,78 bis 15 Minuten; 207,40 bis 30 Minuten; darüber 6,20 je Minute
Betreuung mit Regiecharakter		
377 3	Betreuer/in	92,95 bis 15 Minuten, 2,12 je weitere Minute
378 1	Musikaufnahmeleiter/in, künstlerische Produzent/in (Probe und Aufnahme je Stunde)	29,09 je Stunde
378 2	Betreuer/in (sonstige Betreuung mit Regiecharakter Musik)	105,60 je Produktion
Hilfsregie (inklusive Vorbereitungszeit)		
381 1	Hilfsregisseur/in (Hörspiel, Kleinkunstkabarett)	103,83 ein Tag; 145,33 2 Tage; 186,53 3 Tage; 227,73 4 Tage; 41,53 für jeden weiteren Tag
381 2	Hilfsregisseur/in (Texte mit Szenen z. B. Schulfunk, Feature, Romandramatisierungen, dramatische Funkerzählungen) bis 30 Minuten	105,60 je Produktion
Schauspielerische Leistungen Hörspiel		
401 1	Schauspieler/in (Hauptrollen)	279,95 ein Tag; 362,55 2 Tage; 435,10 3 Tage; 517,45 4 Tage; 113,90 für jeden weiteren Tag
401 2	Schauspieler/in (große Rollen)	207,40 ein Tag; 269,40 2 Tage; 331,25 3 Tage; 393,40 4 Tage; 92,94 für jeden weiteren Tag
401 3	Schauspieler/in (Chargen)	145,32 ein Tag; 196,62 2 Tage; 238,32 3 Tage; 279,97 4 Tage; 62,00 für jeden weiteren Tag
401 4	Schauspieler/in (kleine Rollen)	105,59 ein Tag; 134,79 2 Tage; 163,64 3 Tage
401 5	Schauspieler/in (Kleindarsteller/in)	14,53 je Stunde, mindestens 61,99
401 6	Kompars/in/e	52,36 ein Tag; 20,71 für jeden weiteren Tag
Sonstige schauspielerische Leistungen (Texte mit Szenen z. B. Schulfunk, Feature, Romandramatisierungen, dramatische Funkerzählungen)		

403 1	Schauspieler/in (Hauptrollen)	145,31 ein Tag; 196,61 2 Tage; 248,26 3 Tage
403 2	Schauspieler/in (große Rollen)	124,06 ein Tag; 165,76 2 Tage; 207,36 3 Tage
403 3	Schauspieler/in (Chargen)	105,59 ein Tag; 136,69 2 Tage
403 4	Schauspieler/in (kleine Rollen)	105,59 ein Tag; 134,79 2 Tage
403 5	Schauspieler/in (Kleindarsteller)	14,53 je Stunde, mindestens 52,21
Sprecher/in		
405 1	Sprecher/in (Lesungen)	105,75 bis 30 Minuten; 3,16 je wei- tere Minute
419 1	Programmsprecher/in	157,44 je 8-Stunden-Dienst
Bei einem Live-Anteil ab 2 Stunden pro Dienst ist der Tarif um 24 % zu überzahlen.		
Bei einem Live-Anteil ab 4 Stunden pro Dienst ist der Tarif um 50 % zu überzahlen.		
Musikproduktion		
436 1	Substitut/in Tuttistreicher: 2. Violine, Viola, Cello, Kontrabass (Dienst bis zu 2 Stunden, bei Generalproben und Konzerten 3 Stunden, für jede weitere angefangene halbe Stunde 20 % der Katalogposition)	82,79 je Dienst
436 2	Substitut/in Tuttistreicher: 1. Violine; Stimmführer: 2. Violine, Viola, Cello, Kontrabass; 2./4. Bläser: Flöte, Oboe, Klarinette, Fagott, Horn, Trompete, Posaune; Schlagwerker	87,98 je Dienst (Definition wie oben)
436 3	Substitut/in 1./3. Bläser: Flöte, Oboe, Klarinette, Fagott, Horn, Trompete, Posaune, Piccoloflöte, Englischhorn, Bassklarinette, Saxophon, Kontrafagott, Wagnertuba, Bach-Trompete, Altposaune; 2. Pauke; 2. Harfe; Gitarre; Mandoline	97,58 je Dienst (Definition wie oben)
436 4	Substitut/in 1. Bläser: Flöte, Oboe, Klarinette, Fagott, Horn, Trompete, Posaune, Tuba; 1. Pauke; 1 Harfe; Tasteninstrumente; Akkordeon	102,81 je Dienst (Definition wie oben)
436 5	Substitut/in 2. Konzertmeister	113,28 je Dienst (Definition wie oben)
436 6	Substitut/in 1. Konzertmeister	152,47 je Dienst (Definition wie oben)
437 1	Praktikant/in Tuttistreicher: 2. Violine, Viola, Cello, Kontrabass	69,68 je Dienst
437 2	Praktikant/in Tuttistreicher: 1. Violine; Stimmführer: 2. Violine, Viola, Cello, Kontrabass; 2./4. Bläser: Flöte, Oboe, Klarinette, Fagott, Horn, Trompete, Posaune; Schlagwerker	74,10 je Dienst
437 3	Praktikant/in 1./3. Bläser: Flöte, Oboe, Klarinette, Fagott, Horn, Trompete, Posaune, Piccoloflöte, Englischhorn, Bassklarinette, Saxophon, Kontrafagott, Wagnertuba, Bach-Trompete, Altposaune; 2. Pauke; 2. Harfe; Gitarre	82,78 je Dienst

437 4	Praktikant/in 1. Bläser: Flöte, Oboe, Klarinette, Fagott, Horn, Trompete, Posaune, Tuba; 1. Pauke; 1. Harfe	87,99 je Dienst
-------	---	-----------------

HONORARANSÄTZE FERNSEHEN

Gestaltung von Sendungsteilen oder Sendungen

Eigenverantwortliche Gestaltung und Herstellung journalistischer und weiterer Programmangebote, insbesondere von Sendungen (Sendungsteilen)

Folgende Leistungen sind zu erbringen:

Verfassen, Redigieren und mediengerechtes Verwerten von Meldungen und Beiträgen, Recherchieren, Verifizieren, Texten, Sprechen, Gestalten von Sendungen (Sendungsteilen, beitragsbezogener Online-Angebote) sowie Fertigstellen von Produktionen einschließlich der Bedienung berufsspezifischer technischer Einrichtungen (sofern dafür kein speziell geschultes technisches Personal erforderlich ist).

125 1	Interviewer/in, Reporter/in ohne besondere Gestaltung	58,03 je Minute, mindestens 164,88
126 1	Kommentator/in bei Übertragungen bzw. Ausschnitten	7,23 je Minute, mindestens 61,99
126 2	Kommentator/in Sport	5,39 je Minute, mindestens 80,61
127 1	Kommentator/in bei Übertragungen bzw. Ausschnitten mit besonders intensivem Hintergrundkommentar (ausgenommen Sport)	7,23 je Minute, mindestens 77,61
175 1	Gestaltung (Sendungsteile oder Sendung mit Reihen- oder Seriencharakter oder Zusammenstellung von Sendungsteilen zu einer Sendung)	45,42 je Minute, mindestens 148,64
175 2	Gestaltung (Sendungsteile oder Sendung mit erhöhtem Gestaltungsaufwand)	101,83 je Minute, mindestens 236,73
175 3	Gestalter/in Sendungsteile oder Sendung mit besonders intensivem Gestaltungsaufwand	148,20 je Minute, mindestens 455,48
175 4	Gestalter/in Zusammenstellung von Sendungsteilen zu einer Sendung	41,20 je Minute, mindestens 135,86
175 6	Gestaltung ohne besonderen Rechercheaufwand aus vorhandenem Material oder Bearbeitung (Umgestaltung eines eigenen oder fremden Beitrags)	78,18 bis 30 Sekunden; 97,64 bis eine Minute; 118,95 bis zwei Minuten; darüber gemäß Position 175 1
175 7	Gestalter/in Bearbeitung von Magazin-Sendungen bzw. Dokumentationen (ohne Übersetzung)	21,87 je Minute, mindestens 71,07
155 1	Moderation	20,71 je Minute gesprochenes Wort (geschätzt), mindestens 207,40
155 2	Moderation Wetter	20,71 je Minute gesprochenes Wort (geschätzt), (summierte Minuten pro Dienst) mindestens 207,40
Regie		

177 2	Regisseur/in fernsehspielartige Produktionen wie FS-Spiel-Familie etc. bis 30 Minuten	2.073,94 je Produktion
	bis 60 Minuten	4.147,90 je Produktion
177 6	Regisseur/in in Kabarett, Show bis 30 Minuten	3.108,13 je Produktion
	bis 60 Minuten	7.252,38 je Produktion
	bis 90 Minuten	11.396,47 je Produktion
177 7	Regisseur/in Ausschnitte	620,21 bis 3 Minuten; € 103,82 je weitere Minute
177 8	Regie Kabarett, Show als Block-, Staffelproduktion ab 6 Sendungen (davon ausgenommen Auftakt- und Finalesendungen)	3.096,72 bis 60 Minuten; € 4.645,08 bis 90 Minuten
178 1	Regisseur/in Dokumentation, Magazine, Bildungsprogramm	79,84 je Minute, mindestens €291,06
Bildregie allgemein/Information, Reihensendungen, Kinderprogramme		
179 0	Bildregie aktuelle Sendungen mit Nachrichtencharakter (mit mehreren Kameras und div. Zuspierungen, inklusive Vorbereitungsterminen, teilweise mit besonderer Verantwortung)	206,45 bis 30 Minuten; 8,18 je weitere Minute 516,12 max. pro Dienst (bis 9 Stunden)
179 1	Bildregisseur/in mit einer Studiokamera und diversen Zuspierungen inklusive Vorbereitungstermin	6,09 je Minute
179 2	Bildregisseur/in mit mehreren Kameras und diversen Zuspierungen inklusive Vorbereitungstermin	8,18 je Minute
179 3	Bildregisseur/in mit mehreren Kameras und diversen Zuspierungen inklusive Vorbereitungstermin, aber mit besonderer Verantwortung	10,17 je Minute
Bildregie Theaterübertragung, Kabarett		
179 4	Bildregisseur/in ohne Probe	2.664,06 je Produktion
179 5	Bildregisseur/in mit Probe	3.996,05 je Produktion
Bildregie Oper, Operette, Musical		
179 8	Bildregisseur/in integrale Aufzeichnungen inklusive Probe und Bearbeitung	7.104,02 je Produktion
179 9	Bildregisseur/in Kurzfassung inklusive Probe und Bearbeitung	4.440,03 je Produktion
Bildregie sonstige Übertragungen		
179 7	Bildregisseur/in Sport und andere Sondersendungen	3,10 je Minute
180 1	Bildregisseur/in Parlament	1,95 je Minute, mindestens 177,62
180 2	Bildregisseur/in tägliche Talkshows (mindestens fünfmal wöchentlich) mit gleichbleibender Struktur (in technischer Hinsicht) mit maximal 4 Kameras, mindestens 10 Einsätze je Monat im Sendungszeitraum	4,16 je Minute, mindestens 154,41
181 1	Regieassistent/in	62,12 je Halbtage; 15,53 je angefangene weitere Stunde
181 2	Regieassistent/in für Musikproduktionen mit mehr als 2 Kameras inklusive Skript	89,16 je Halbtage; 22,29 je angefangene weitere Stunde
Schauspieler/in Kleinfernsehspiele bis 30 Minuten		
203 1	Schauspieler/in, Kleindarsteller/in, geprüfte/r Darsteller/in	829,79 je Produktion

203 2	Schauspieler/in, mittlere Rollen, geprüfte/r Darsteller/in	2.073,94 je Produktion
203 3	Schauspieler/in, Hauptrollen, geprüfte/r Darsteller/in	3.729,66 je Produktion
203 4	Schauspieler/in, Kleindarsteller/in, nicht geprüfte/r Darsteller/in	414,27 je Produktion
203 5	Schauspieler/in, mittlere Rollen, nicht geprüfte/r Darsteller/in	1.037,05 je Produktion
203 6	Schauspieler/in, Hauptrollen, nicht geprüfte/r Darsteller/in	1.861,18 je Produktion
Schauspieler/in Kleinstproduktionen		
213 1	Schauspieler/in, kleine Rolle	92,95 je Halbtage (4 Stunden)
213 2	Schauspieler/in, Episode	124,06 je Halbtage (4 Stunden)
213 3	Schauspieler/in, mittlere Rolle	176,28 je Halbtage (4 Stunden)
213 4	Schauspieler/in, Hauptrolle	271,41 je Halbtage (4 Stunden)
Sprecher live		
219 1	Nachrichtensprecher/in, eine Kurzsending bis 10 Minuten täglich, Anwesenheitspflicht bis 4 Stunden inklusive Synchronisation (z. B. Kultur in "Zeit in Bild")	134,78 je Dienst
219 2	Nachrichtensprecher/in, eine Sendung bis 30 Minuten täglich, Anwesenheitspflicht bis 6 Stunden inklusive Synchronisation	227,89 je Dienst
219 4	Programmsprecher/in, Abenddienst	227,85 je Dienst
219 5	Programmsprecher/in, Nachmittagsdienst	113,90 je Dienst
219 6	Sprecher/in Sonstiges (Information, Dokumentation, Off), einfache Texte	105,60 bis 5 Minuten; darüber 4,14 je Minute
Synchronisation, Hauptrollen oder mehrere Rollen je Sendung		
220 1	Schauspieler/in	155,24 je Halbtage; 38,81 je angefangene weitere Stunde
220 2	Schauspieler/in, kleinere Rollen	53,00 je Halbtage; 13,25 je angefangene weitere Stunde
Ballett		
229 1	Tänzer/in, Corpstänzer/in	1.849,07 je Produktion
229 2	Tänzer/in, Entréetänzer/in	2.719,45 je Produktion
229 3	Tänzer/in, Solist/in	4.084,36 je Produktion
Ballettteile		
231 1	Tänzer/in für Probe	91,20 je Halbtage; 22,80 je angefangene weitere Stunde
231 2	Tänzer/in für Aufnahme	227,88 je Halbtage; 56,97 je angefangene weitere Stunde
231 3	Solotänzer/in für Probe	174,12 je Halbtage; 43,53 je angefangene weitere Stunde

231 4	Solotänzer/in für Aufnahme	390,08 je Halbttag; 97,52 je angefangene weitere Stunde
235 1	Musiker/in (Gruppenmusiker/in bei Honorierung der einzelnen Musiker/innen)	211,83 je Termin (3 Stunden); 88,22 für die 4. Stunde
244 1	Kompars/in/e und Statist/in	26,20 je Halbttag; 6,55 je angefangene weitere Stunde
244 2	Edelkompars/in/e	31,24 je Halbttag; 7,81 je angefangene weitere Stunde
Ausstattung		
255 1	Maskenbildner/in, Schminkmeister/in, Friseur/in	94,96 je Termin (bis 4 Stunden); 145,33 für 2 Termine (bis 8 Stunden); 11,62 ab der 9. Stunde je angefangene halbe Stunde
255 2	Schminke und Frisur	12,86 je Stunde, mindestens 60,05
256 1	Garderober/in	48,58 je Termin (bis 4 Stunden); 97,16 für 2 Termine (bis 8 Stunden), 11,39 ab der 9. Stunde je angefangene halbe Stunde
257 1	Innenrequisiteur/in	49,72 je Halbttag; 12,43 je angefangene weitere Stunde
257 2	Außenrequisiteur/in	55,20 je Halbttag; 13,80 je angefangene weitere Stunde
Grafiker/in und Designer/in		
260 1	Volontär/in (grafische Hilfstätigkeit)	9,30 je Stunde
260 2	Grafik-Assistent/in (grafische Arbeiten nach vorgegebenem Muster)	19,77 je Stunde
260 3	Junior-Grafiker/in (grafische Ausbildung bzw. ausreichend einschlägige Berufserfahrung, Arbeit nach vorgegebenen Richtlinien)	23,28 je Stunde
260 4	Grafiker/in (grafische und/oder medien-technische Ausbildung, Computerbedienung, grafische Umsetzung von Bestellungen)	27,92 je Stunde
260 5	Senior-Grafiker/in (grafische und/oder medien-technische Ausbildung, gute Computer- und Fernsehdesign-Kenntnisse, verantwortliche grafische Gestaltung von Bestellungen)	31,88 je Stunde
260 6	Junior-Designer/in (verantwortliche grafische Betreuung von Sendungen und Printobjekten)	35,68 je Stunde
260 7	Designer/in (Entwickeln von Bild- und Kommunikationssprachen, Entwurf und Ausführung von Signations und Typographierichtlinien auf digitalen Schnitt- und Effektgeräten)	39,11 je Stunde
260 8	Senior-Designer/in (wie Designer/in, zusätzlich Erarbeiten von Gestaltungsgrundlagen in allen Grafikbereichen, schwierigste technische Aufgabenstellung bis zur 3D-Computeranimation)	46,47 je Stunde
Produktionspersonal		

275 1	Kameramann/-frau Aktuelles	208,00 je Tag; 26,00 je angefangene weitere Stunde
275 2	Kameramann/-frau Dokumentation	249,12 je Tag; 31,14 je angefangene weitere Stunde
275 3	Kameramann/-frau Fernsehspiel	373,68 je Tag; 46,71 je angefangene weitere Stunde
276 1	Kameraassistent/in	97,12 je Tag; 12,14 je angefangene weitere Stunde
277 1	Tonmeister/in	174,40 je Tag; 21,80 je angefangene weitere Stunde
278 1	Tonassistent/in	97,12 je Tag; 12,14 je angefangene weitere Stunde
279 1	Cutter/in, Bildmeister/in	174,40 je Tag; 21,80 je angefangene weitere Stunde
280 1	Cutterassistent/in	89,68 je Tag; 11,21 je angefangene weitere Stunde
281 1	Aufnahme (Produktions-)leiter/in	138,88 je Tag; 17,36 je angefangene weitere Stunde
283 1	Produktionshelfer/in	40,48 je Halbtage; 10,12 je angefangene weitere Stunde
283 2	Kabelhilfe	44,84 je Halbtage, 11,21 je angefangene weitere Stunde
285 1	Inspizient/in	44,84 je Halbtage, 11,21 je angefangene weitere Stunde
285 2	Floormanager/in	59,48 je Halbtage, 14,87 je angefangene weitere Stunde
286 1	Bildtechniker/in	57,60 je Halbtage, 14,40 je angefangene weitere Stunde
287 2	Beleuchter/in	57,60 je Halbtage, 14,40 je angefangene weitere Stunde
288 2	ZMR-Techniker/in	78,44 je Halbtage, 19,61 je angefangene weitere Stunde
289 2	Messtechniker/in	85,32 je Halbtage, 21,33 je angefangene weitere Stunde
290 1	Hilfskraft 1	40,48 je Halbtage, 10,12 je angefangene weitere Stunde
290 2	Hilfskraft 2	44,84 je Halbtage, 11,21 je angefangene weitere Stunde
291 1	Fachkraft 1	53,52 je Halbtage, 13,38 je angefangene weitere Stunde
291 2	Fachkraft 2	79,72 je Halbtage, 19,93 je angefangene weitere Stunde

2 "Bei den Tätigkeiten unter den Katalognummern 2551 bis 2572 und 2751 bis 2912 ist eine Beschäftigung bis zu 100 Arbeitstagen im gesamten ORF pro Kalenderjahr zulässig. Bei längerer Tätigkeitsdauer ist eine Einstellung nach § 4 Z. 1 und 3 KV vorzunehmen.

Die Honoraransätze für diese Tätigkeiten enthalten bereits die Abgeltung für Überstunden- bzw. Feiertagsarbeit sowie Arbeitsleistung in der Nacht oder am Wochenende (§§ 20 Abs. 10 und 21 Abs. 4 KV)"

Redaktionelle Anmerkung

Beachte ergänzende Bestimmung im ZKV vom 26.11.2003, gültig ab 01.01.2004: “Die Honoraransätze für die vorstehenden Tätigkeiten enthalten bereits die Abgeltung für Überstunden- bzw. Feiertagsarbeit sowie Arbeitsleistung in der Nacht und am Wochenende (§§ 20 Abs. 10 und 21 Abs. 4 KV).”

*) Die Beträge werden entsprechend dem jeweils aktuellen Stand gesondert veröffentlicht. Minuten- und Sekundenangaben beziehen sich auf Sendezeit, sonstige Angaben auf die Arbeitszeit.

Quelle: <http://www.kollektivvertrag.at/kv/oesterreichischer-rundfunk-fernsehen-orf-arb-ang>