



## Geltungsbereich

### § 1.

(1) Die vorliegende Orchester- und Disziplinarordnung ist unter Berufung insbesondere auf § 96 Abs 1 Z 1, auf § 97 Abs 1 Z 1 und auf § 102 des Arbeitsverfassungsgesetzes sowie auf § 39 des Orchesterkollektivvertrages zwischen dem Verein Wiener Symphoniker und dem Betriebsrat der Arbeitnehmer vereinbart (§ 29 Arbeitsverfassungsgesetz) und findet auf alle Arbeitnehmer mit Ausnahme des Vorgesetzten Anwendung.

(2) Unter Orchesterangehörigen im Sinne dieser Vereinbarung werden

- a) die definitiven,
- b) die nicht definitiven Mitglieder des Orchesters,
- c) die ständig verpflichteten Musiker,
- d) die Musiker, die mit einem Sondervertrag angestellt sind und
- e) die fallweise verpflichteten Musiker (Substituten)

verstanden.

## Künstlerische Verantwortung

### § 2.

(1) Es ist Pflicht jedes Arbeitnehmers, nach besten Kräften an der künstlerischen Arbeit des Orchesters mitzuwirken.

(2) Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich der künstlerischen Auffassung des Dirigenten bei Proben und Aufführungen mit vollem Einsatz zu fügen, und zwar auch dann, wenn diese Auffassung von seiner eigenen oder der herkömmlichen abweicht. Die Rechte nach § 3 der Allgemeinen Anstellungsbestimmungen werden hiedurch nicht berührt.

(3) Es ist Pflicht jedes diensthabenden Stimmführers der Streicher, die erforderlichen Stricheintragungen für seine Gruppe bis spätestens zum Beginn der Generalprobe in seiner Stimme vorzunehmen. Nachträgliche Änderungen sind in begründeten Ausnahmefällen zulässig. Änderungen sind entsprechend deutlich von den Stimmführern bekanntzugeben. Jeder Streicher ist verpflichtet, sich an die Stricharten widerspruchslos zu halten, auch wenn diese von seiner eigenen oder der herkömmlichen Auffassung abweichen.

(4) Die Orchesterangehörigen haben das Recht auf eine der Schwierigkeit des

jeweiligen Programms angemessene Probenanzahl, auf höfliche Behandlung durch den Probenleiter und bei Eintragungen, die vom Probenleiter verlangt werden, auf die dafür notwendige Zeit während der Probe.

### Persönliches Verhalten

#### § 3.

(1) Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich in und außer Dienst, insbesondere bei auswärtigen Dienstleistungen und bei Nebenbeschäftigungen, so zu verhalten, wie es dem Ansehen des Orchesters als her-vorragender österreichischer Kulturinstitution entspricht. Er hat sich kollegial zu verhalten, die Eigenheiten der anderen zu respektieren und beleidigende Worte oder Gesten zu unterlassen.

(2) Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, im Dienst gegenüber jeder nicht zu den Arbeitnehmern zählenden Person aller herabsetzenden Äußerungen über die aufgeführten Werke und ihre Schöpfer, über die Dirigenten und Solisten, über den Verein und seine Mitglieder sowie über andere Arbeitnehmer und deren Leistungen mit peinlicher Sorgfalt zu enthalten und kritische Meinungsäußerungen außerhalb des Dienstes nur in einer dem Ansehen des Orchesters entsprechenden sachlichen Form abzugeben.

(3) Bei Proben und Aufführungen sind die Arbeitnehmer verpflichtet, den dienstlichen Weisungen des Dirigenten oder Probenleiters Folge zu leisten.

(4) Veröffentlichungen, Pressemitteilungen oder Interviews über die dienstliche künstlerische Tätigkeit des Orchesters dürfen nur nach vorheriger Herstellung des Einvernehmens mit dem Vorgesetzten und dem Betriebsrat erfolgen. Dies gilt für Mitglieder des Betriebsrates nur insoweit, als es sich um ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis (§ 115 Abs. 4 ArbVG) handelt.

(5) Jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf höfliche Behandlung seitens der Anordnungsberechtigten, auf An-frage die Begründung für die Anordnungen zu erfahren, und kann etwaige Bedenken, Wünsche oder Vor-schläge äußern.

### Vorgesetzter

#### § 4.

Der Vorgesetzte aller Arbeitnehmer bestimmt sich nach der Satzung des Vereines Wiener Symphoniker.

### Turnusführer, Diensterteilung

#### § 5.

(1) Die Angehörigen jeder Instrumentengruppe (§ 4 Abs 1 und 2 Orchesterkollektivvertrag) haben das Recht aus ihrer Mitte einen Turnusführer und seinen Stellvertreter auf unbestimmte Zeit zu wählen. Eine Abwahl ist zulässig. Die Wahl und die Abwahl erfolgen mit Mehrheit, bei Stimmgleichheit ist die Wahl, eventuell mit einem anderen Kandidaten oder getrennt zwischen Stimmführer und Stellvertreter so oft zu wiederholen bis eine Mehrheit zustande kommt. Angehörige, die sich in einem befristeten Arbeitsverhältnis zur Probe befinden, sowie die im § 1 Abs 2 lit e genannten haben weder das aktive, noch das passive Wahlrecht. Die Gewählten, eine Abwahl oder die Tatsache, daß es keine Wahl gegeben hat, sind dem Vorgesetzten bekannt zu geben.

(2) Dem Vorgesetzten oder dem von ihm beauftragten Arbeitnehmer (primär dem Orchesterinspektor/der Orchesterinspektorin) obliegt es, die Dienste anzusetzen. Er bestimmt, mit wie viel Orchesterangehörigen jede Stimme einer Instrumentengruppe besetzt wird und ob und welche Nebeninstrumente oder/und orchesterfremde Instrumente gespielt werden müssen. Diese Daten sind jedenfalls spätestens bis zum 15. des Vormonates des einzuteilenden Monats bekannt zu geben. Nach Möglichkeit sind diese Daten wesentlich früher bekannt zu geben, haben jedoch bis zum zitierten 15. keine verbindliche Wirkung.

(3) Jede Instrumentengruppe hat ihre Dienste (§ 8 Abs 2 Z 1 bis 3 des Orchesterkollektivvertrages) im Wege des Turnusführers unter Berücksichtigung sowohl nach künstlerischen als auch nach rationellen Gesichtspunkten frei einzuteilen. Hierbei ist dafür zu sorgen, daß alle Orchesterangehörigen der Gruppe gleichmäßig beschäftigt werden.

(4) Grundsätzlich ist der Jahresturnus dem Monatsturnus unterzuordnen.

(5) Ist kein Turnusführer vorhanden oder erfolgt die Einteilung nach Abs 3 nicht rechtzeitig, so obliegt diese unwiderruflich der im Abs 2 genannten Person.

(6) Der Aushang (§ 10) der Dienstliste und der Diensteinteilung, die zusammen den Dienstplan bilden, hat die Wirkung einer erteilten Weisung.

## Diensteinteilung

### § 6.

(1) Jeder Orchesterangehörige ist verpflichtet, bei Aufführungen die vorgeschriebene Bekleidung zu tragen. Die Bekleidung muß in tadellosem Zustand sein. Welche Bekleidung vorgeschrieben ist, richtet sich nach der Bekleidungsvorschrift; diese ist ein Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung.

(2) Jeder Orchesterangehörige ist verpflichtet, zu Beginn des Dienstes und nach jeder Pause, auf ein gegebenes Zeichen seinen Platz unverzüglich einzunehmen.

(3) Bei den Proben darf der Orchesterangehörige sich auch während des Studiums von

Stellen oder Sätzen, in denen er nicht beschäftigt ist, nicht ohne Zustimmung des Probenleiters von seinem Orchesterplatz wegbegeben. Er ist verpflichtet, alles zu unterlassen, was das äußere Bild der Probe beeinträchtigen könnte. Er darf während der Probe nichts kauen und nicht sprechen. Ebenso darf er nicht lesen oder schreiben, es sei denn, es hängt dies unmittelbar mit dem Dienst zusammen. Der Orchesterangehörige ist verpflichtet, das Spielen beim Abklopfen sofort zu unterbrechen und Erklärungen des Probenleiters zur Kenntnis zu nehmen. Er ist verpflichtet, alles zu unterlassen, was seine und die Konzentration seiner Kollegen sowie die des Dirigenten oder Probenleiters stören könnte. Er darf die Probe, außer bei Probenunterbrechungen und bei allgemeinen Pausen, vor ihrem endgültigen Schluß nur im Einvernehmen mit dem Probenleiter verlassen.

(4) Die Orchesterangehörigen dürfen bei Aufführungen ihren Platz vor der Pause und am Schluß nicht verlassen, ehe der diensthabende Konzertmeister hierzu das Zeichen gegeben hat.

## Vertretung

### § 7.

(1) Jeder Orchesterangehörige ist verpflichtet, den Dienst, für den er eingeteilt ist, persönlich zu verrichten. Eine Vertretung der im § 1 Abs 2 lit a bis d genannten Orchesterangehörige ist nur nach den Bestimmungen der folgenden Absätze zulässig. Die Vertretung darf in der Regel nur Aufführungs- und sämtliche dazu gehörige Probendienste umfassen.

(2) Die Vertretung durch im § 1 Abs 2 lit a bis d genannten Orchesterangehörige, bedarf keiner weiteren Bewilligung, wenn

1. der Vertreter der gleichen Instrumentengruppe wie der Vertretene angehört,
2. eine Vertretung nicht nach § 12 Abs 3 des Orchesterkollektivvertrages verboten ist und
3. der Vertreter derselben oder einer höheren Funktionsgruppe (§ 9 Abs 1 Orchesterkollektivvertrag) als der Vertretene angehört (zB 1. Stimmführer für 1. Stimmführer, Tuttist oder Stimmführer für Tuttist, 1. Bläser für 1. Bläser, 2. oder 1. Bläser für 2. Bläser).

(3) Unabhängig von der Turnuseinteilung haben die im § 1 Abs 2 lit a bis d genannten Orchesterangehörige unter den Voraussetzungen des Abs 2 das Recht, auf den Namen eines anderen solchen Orchesterangehörigen Dienste zu leisten.

(4) Die Ausübung der Rechte nach Abs 2 und 3 ist dem Vorgesetzten oder dem Orchesterinspektor/der Orchesterinspektorin rechtzeitig mitzuteilen und auf dem ausgehängten Dienstplan zu vermerken.

(5) Die Stellung eines Vertreters ist in allen übrigen Fällen nur in seltenen, durch besondere Umstände begründeten Ausnahmefällen, mit ausdrücklicher, im Vorhinein einzuholender Zustimmung des Vorgesetzten zulässig. Bei der Erteilung derartiger

Zustimmungen sind nach Möglichkeit einzelne Orchesterangehörige weder zu bevorzugen, noch zu benachteiligen. Der Betriebsrat kann gegen etwaige Bevorzugungen oder Benachteiligungen Einspruch erheben. Solche Einsprüche kann der Vorgesetzte nicht ohne Angabe sachlicher Gründe unberücksichtigt lassen. Dem Orchesterangehörigen obliegt es, gleichzeitig mit dem Vorbringen seines Wunsches sich vertreten zu lassen, auch einen in jeder Hinsicht tragbaren Substituten vorzuschlagen, von dem er weiß, daß er für die betreffenden Dienste verfügbar ist.

(6) Der Vorgesetzte erteilt die Zustimmung nach Abs. 5 überdies nur dann, wenn gegen die Verwendung des Vertreters in keinerlei Hinsicht, insbesondere in künstlerischer, Bedenken bestehen.

(7) Kommt ein nach Abs. 2, 3 oder 5 bestellter Vertreter oder einer, der nach Abs. 3 (*richtig 5*) die Zustimmung des Vorgesetzten gefunden hat, aus welchem Grund immer nicht zur Verwendung (z.B. wegen Verhinderung durch Krankheit, Nichteinhaltung des Vertrages), so lebt die Verpflichtung des Orchesterangehörigen nach Abs. 1 wieder auf.

(8) Für die Dauer der Stellung eines nach Abs. 5 genehmigten Substituten nach § 1 Abs. 2 lit. e ruhen die Bezüge des Vertretenen für jeden Dienst, den der Vertretene zu leisten hätte; dies hat auf den Lauf seiner Dienstzeit keinen Einfluß.

(9) Für den Fall der Vertretung durch einen ehemaligen Orchesterangehörigen mit Anspruch auf Pension gegenüber dem Verein, ist Abs. 8 nicht anzuwenden, jedoch ist der Vertretene verpflichtet, dem Verein die durch die Anstellung des Vertreters entstandenen Kosten zu ersetzen.

.

(10) Durch die Abs 7 bis 9 werden die Bestimmungen des § 8 nicht berührt.

#### Freistellung vom Dienst

##### § 8.

(1) Der Vorgesetzte kann einen Orchesterangehörigen zum Zweck der Ausübung einer standesgemäßen Nebenbeschäftigung vom Dienst befreien.

(2) Die Befreiung darf nur erfolgen, wenn der Orchesterangehörige für seine Vertretung sorgt. Auf diese Vertretung findet § 7 Abs. 1 bis 6 sinngemäß Anwendung.

(3) Diese Befreiung ist an folgende Bedingungen und Auflagen zu binden:

- a) die Nebenbeschäftigung ist genau zu bezeichnen,
- b) die Befreiung hat für einen kalendermäßig festgesetzten Zeitraum zu erfolgen,
- c) der Orchesterangehörige hat sich zu verpflichten, die Kosten des Vertreters sowie überdies alle Kosten, die dem Verein durch den allfälligen Ausfall des namhaft gemachten Vertreters entstehen, zu ersetzen.

#### Instrumente und Noten

##### § 9.

(1) Jeder Orchesterangehörige, der sein eigenes Instrument benutzt, ist dafür verantwortlich, daß es sich jederzeit in einwandfrei gebrauchsfähigem Zustand befindet.

(2) Reparaturbedürftige Mängel sind unverzüglich dem Orchesterinspektor zu melden.

(3) Werden einem Orchesterangehörigen Stimmen überlassen, damit er sich mit schwierigen Stellen vertraut macht, so ist er - auch im Falle seiner plötzlichen Erkrankung - dafür verantwortlich, daß die Stimme beim nächsten Dienst, dessen Gegenstand das Werk bildet, aufliegt; unverschuldeter Zufall oder höhere Gewalt befreit ihn von dieser Verantwortung.

(4) Einzeichnungen - ausgenommen Verbesserungen von Druck- oder Schreibfehlern - dürfen im Notenmaterial nur mit weichem, schwarzem Graphitstift gemacht werden, nicht aber z.B mit Kopier- oder Farbstift, Kugel-schreiber oder Tinte. Ist das Notenmaterial in einem den Musikern nicht zumutbaren Zustand, dann muß es auf einen beim Vorgesetzten gestellten Antrag eines Stimmführers vom Verein in entsprechenden Zustand versetzt oder überhaupt ersetzt werden.

#### Bekanntmachungen

##### § 10.

(1) Die Dienstenteilung sowie sonstige dienstliche Mitteilungen, die auf der

Anschlagtafel bekanntgemacht wurden sind dienstliche Weisungen.

(2) Jeder Orchesterangehörige ist verpflichtet, sich während jedes von ihm geleisteten Orchesterdienstes unter eigener Verantwortung davon zu überzeugen, welche Diensterteilung für die nächste Zeit getroffen ist, ob etwa bereits vorher bekanntgegebene Diensterteilungen geändert und ob sonstige dienstliche Mitteilungen durch Anschlag bekanntgemacht worden sind.

(3) Auf der Anschlagtafel bis zum Ende einer dienstlichen Anwesenheit des Orchesterangehörigen bekanntgegebene Diensterteilungen oder Änderungen derselben oder sonstige dienstliche Mitteilungen, gelten als zu diesem Zeitpunkt ordnungsgemäß (§ 8 Abs 8, 9 11 und 12 Orchesterkollektivvertrag), dem Orchesterangehörigen mitgeteilte Weisungen. Spätere Anschläge gelten als zum Ende der nächsten dienstlichen Anwesenheit des Orchesterangehörigen mitgeteilte Weisungen, falls sie bis dahin auf der Anschlagtafel bekanntgegeben worden sind. Diese Vermutungen gelten nur, sofern der einzelne Orchesterangehörige vom Inhalt der Mitteilungen nicht schon vorher auf angemessene Weise in Kenntnis gesetzt wurde.

(4) Die Verlängerung einer Probe über die angesetzte Zeit - mit Ausnahme der Verlängerung einer Generalprobe oder der zwei letzten von mehr als sechs für eine Aufführung angesetzten Proben - muß 24 Stunden vorher als möglich angekündigt werden; andernfalls besteht keine Verpflichtung, die Dienstverlängerung zu leisten.

(5) Die Anschlagtafel ist am jeweiligen Dienort - für jeden Orchesterangehörigen zugänglich - sichtbar zu machen.

(6) Im übrigen ist auch der einzelne Orchesterangehörige, insbesondere nach Dienstverhinderungen wegen Krankheit, Unfall oder nach Urlaub, verpflichtet, sich um seinen Dienst und seine Diensterteilung zu kümmern.

#### Bekanntgabe persönlicher Daten

#### § 11.

(1) Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, diejenige(n) Anschrift(en), unter der denen er in der Regel erreichbar ist, sowie jede - auch vorübergehende - Änderung derselben, unverzüglich dem Büro schriftlich bekanntzugeben. Dies gilt auch für die Zeit einer Dienstunfähigkeit. Unter Anschrift(en) sind auch alle Nummern und Zeichen von Telekommunikationseinrichtungen wie Telefon, drahtlose Telefone, Faxgeräte, E-Mail uä auch solche, die erst in Zukunft zum Einsatz kommen, zu verstehen.

(2) Bei einer auswärtigen Dienstleistung besteht diese Verpflichtung gegenüber dem Vorgesetzten, wenn dieser aber die auswärtige Dienstleistung nicht mitmacht, gegenüber dem mitreisenden Orchesterinspektor, in letzter Linie gegenüber einem mitreisenden Angestellten des Büros.



(3) Erkrankt ein Arbeitnehmer, während er vom Dienort abwesend ist, so ist der Verein berechtigt, den Krankheitszustand durch einen von ihm bestimmten Vertrauensarzt überprüfen zu lassen und erforderlichenfalls - wenn dem nicht medizinische Gründe oder sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen entgegenstehen - seine unverzügliche Rückkehr an den Dienort anzuordnen.

(4) Jeder Arbeitnehmer hat die Daten seines Passes (seiner Pässe) und aller sonstiger zur Überschreitung einer Staats- und/oder Zollgrenze notwendigen Papiere sowie aller Änderungen derselben dem Büro bekannt zugeben und allfällig notwendige Unterschriften - auch für einen Zweiturkunde, vor allem für einen weiteren Paß, und eventuell auch beglaubigt - zu leisten.

### Hausordnung

#### § 12.

(1) Jeder Arbeitnehmer hat sich der Hausordnung des jeweiligen Dienstlokales zu fügen.

(2) Insbesondere hat er die feuerpolizeilichen Vorschriften (Rauchverbot, Hantieren mit offenem Licht) genauestens zu beachten.

(3) In den Aufenthaltsräumen sind peinlichste Sauberkeit und Ordnung zu halten.

(4) Die Aufnahme von Lichtbildern, Filmstreifen oder Bild- und Schallträgern (Bild-, Tonbändern), soweit sie sich auf Orchester, Dirigenten oder Solisten oder deren im Dienst erbrachte Leistungen oder Äußerungen bezieht, ist dem Arbeitnehmer nur mit Zustimmung des Vorgesetzten, des Dirigenten, des Veranstalters, des Betriebsrates und der betreffenden Person erlaubt.

### Krank- und Gesundheitsmeldung

#### § 13.

(1) Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, Erkrankungen und Unfälle, die ihn an der Leistung seines Dienstes hindern, gleichviel, ob er an diesem Tag Dienst hat oder nicht, dem Büro auf dem schnellsten Weg mitzuteilen. Außerhalb der Dienststunden des Büros ist dieser Verpflichtung durch Verständigung des Vorgesetzten, des Orchesterinspektors, des Turnusführers oder in letzter Linie eines anderen, zum selben Dienst eingeteilten Orchesterangehörigen, zu entsprechen. Der verständigte Orchesterangehörige ist verpflichtet, diese Meldung bei der nächsten sich ihm bietenden Gelegenheit weiterzuleiten. Die Verständigungsversuche an den Vorgesetzten, den Orchesterinspektor und den Turnusführer sind - unbeschadet des Umstandes, daß ein anderer Orchesterangehöriger erreicht wurde - erforderlichenfalls solange zu wiederholen, bis die Meldung einem dieser Empfänger gegenüber erstattet ist. Ist, trotz Bemühung, niemand der Vorgenannten erreichbar, so ist der erkrankte Orchesterangehörige verpflichtet, Angestellte des Unternehmers des Dienstlokales, die

am Ort einer Dienstleistung anwesend sind, zu ersuchen, die Meldung an einen Arbeitnehmer weiterzugeben. Bei auswärtigen Dienstleistungen tritt an Stelle des Büros sofort der mitreisende Orchesterinspektor oder der mitreisende Angestellte des Büros.

(2) Mit der Krankmeldung sind etwa entlehene Stimmen oder mitgenommene, nicht ständig dem Orchesterangehörigen überlassene Instrumente zurückzustellen.

(3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich nach Wiederherstellung seiner Dienstfähigkeit unverzüglich gesund zu melden. Der Zeitpunkt seines voraussichtlichen Wiederantritts ist sobald wie möglich vor der Gesundheitsmeldung mitzuteilen.

(4) Dem Verein steht es frei, im Falle von Erkrankungen von Arbeitnehmern amts- oder vertrauensärztliche Feststellungen über die Dienstfähigkeit einzuholen. Der Verein ist auf Antrag des Betriebsrates hierzu verpflichtet.

## Fremde Personen

### § 14.

Bei Proben ist die Anwesenheit von Personen, die nicht in einem Dienst- oder sonstigem Verhältnis zum Verein oder dem Veranstalter stehen, nur mit Zustimmung des Vorgesetzten, des Veranstalters, des Dirigenten und des Betriebsrates zulässig.

## Ordnungswidrigkeiten und Disziplinarvergehen

### § 15.

(1) Ordnungswidrigkeiten sind dienstliche Nachlässigkeiten, wie z.B. Nichtbeachtung der Vorschriften über die Krank- und Gesundheitsmeldung, der Bekanntgabe der Anschrift sowie über die Stellung eines Vertreters, mangelhafte Unterordnung unter den Dirigenten oder den Probenleiter, verspätetes Erscheinen oder zu frühes Verlassen von Diensten, mangelhafte Aufmerksamkeit bei Diensten, nicht ordnungsmäßige bzw. nicht vorgeschriebene Kleidung oder ordnungswidriges Benehmen bei Diensten, Übertretungen des Rauchverbotes, unkollegiales Verhalten gegenüber anderen Orchesterangehörigen im Dienst, Nachlässigkeit in der Behandlung orchestereigener Instrumente oder sonstiger Verletzungen von Bestimmungen des Dienstvertrages, von Betriebsvereinbarungen (einschließlich dieser Orchester- und Disziplinarordnung) sowie von Kollektivverträgen, soweit sie nicht schwerwiegend oder mit weittragenden Folgen verbunden sind.

(2) Disziplinarvergehen sind Verstöße gegen die Dienstpflichten, gegen das Ansehen des Orchesters, strafbare oder grob ungehörige Handlungen gegen andere Orchesterangehörige sowie wiederholte oder schwerwiegende oder mit weittragenden Folgen verbundene Ordnungswidrigkeiten im Sinne des Absatzes 1 oder sonstige erhebliche Verletzungen von Bestimmungen des Dienstvertrages, von Betriebsvereinbarungen (einschließlich dieser Orchester- und Disziplinarordnung) und von Kollektivverträgen sowie Verstöße gegen Bestimmungen, die einen solchen Verstoß ausdrücklich als Dienstvergehen bezeichnen.

(3) Zur Strafbarkeit einer Ordnungswidrigkeit oder eines Disziplinarvergehens genügt Fahrlässigkeit.

(4) Durch die Bestimmungen dieser Orchester- und Disziplinarordnung wird der Arbeitgeber nicht gehindert, von seinem Recht, das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers unter Beachtung aller gesetzlicher, kollektivvertraglicher oder einzelvertraglicher Bestimmungen aufzulösen, Gebrauch zu machen.

## Ordnungsstrafen

### § 16.

(1) Ordnungsstrafen sind:

- a) die mündliche Mahnung,
- b) die Geldbuße.

(2) Die Geldbuße beträgt für jede einzelne Ordnungswidrigkeit mindestens 1,5 v.H. des Grundgehaltes eines Orchesterangehörigen und darf für jede Ordnungswidrigkeit 10 v.H. des monatlichen Bezuges, auf den der betreffende Arbeitnehmer im Monat des Begehens der Ordnungswidrigkeit Anspruch hatte oder Anspruch hätte, ausgenommen Bezugssteile, deren Gebührllichkeit und Höhe sich nach dem Familienstand richten, sowie Reisegebührrnisse und Mehrarbeitsvergütungen, nicht übersteigen.

(3) Die Verhängung der Geldbuße hat schriftlich zu erfolgen; in dem betreffenden Schreiben sind kurz und schlagwortartig Ort, Zeit und das Verhalten, das als Ordnungswidrigkeit angesehen wurde, anzuführen, sowie die Geldbuße in Schillingbeträgen auszuweisen. Die Verhängung der mündlichen Mahnung ist in einer Akten-notiz festzuhalten, auf die der vorige Satz sinngemäß Anwendung findet.

(4) Vor Verhängung einer Ordnungsstrafe muß dem Beschuldigten Gelegenheit gegeben werden, sich innerhalb einer Frist von längstens einer Woche schriftlich oder mündlich zu rechtfertigen. Die Einräumung dieser Gelegenheit kann auch durch den Orchesterinspektor erfolgen.

(5) Zur Verhängung der Ordnungsstrafe ist, abgesehen von den Fällen des Abs. 10 und des § 20 Abs. 6, nur der Vorgesetzte zuständig.

(6) Die Verhängung der Ordnungsstrafe durch den Vorgesetzten ist nicht mehr zulässig, wenn seit dem Zeitpunkt, an dem er von der Ordnungswidrigkeit durch eigene Wahrnehmung Kenntnis erlangt hat, andernfalls seit dem Tag, an dem ihm die Ordnungswidrigkeit gemeldet wurde, mehr als drei Wochen vergangen sind. Die Frist von drei Wochen verkürzt sich auf zwei Wochen, wenn der Meldung an den Vorgesetzten bereits die Rechtfertigung des Beschuldigten angeschlossen werden kann.

(7) Der Ablauf der Frist nach Abs. 6 wird gehemmt während der Dauer von Konzertreisen oder Gastspielen, während der Zeit, in der ein Vorgesetzter nicht bestellt ist, während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit des Vorgesetzten, es sei denn, es wurde für ihn ein Vertreter bestellt und während des Zeitraumes, in dem der Vorgesetzte einen Urlaub verbringt oder aus dienstlichen Gründen ohne Orchester von Wien abwesend ist.

(8) Der Bestrafte kann innerhalb einer Woche, ab Aussprache der mündlichen Mahnung bzw. ab Zustellung des Ordnungsstrafzettels, schriftlich und unter Angabe von Gründen, begehren, daß der Disziplinausschuß über die Qualifikation des ihm zur Last gelegten Verhaltens entscheidet. Durch den rechtzeitig und formgerecht eingebrachten Antrag tritt die Ordnungsstrafe außer Kraft.

(9) Der Antrag ist an das Büro zu richten. Im Falle der Beförderung durch die Post, werden die Tage des Postenlaufes nicht mitgerechnet.

(10) Der Disziplinausschuß hat bei seiner Entscheidung das dem Beschuldigten zur Last gelegte Verhalten völlig frei zu beurteilen und kann dementsprechend mit Freispruch oder mit der Verhängung einer Ordnungs- oder Disziplinarstrafe vorgehen.

(11) Auf das Verfahren vor dem Disziplinausschuß finden die Bestimmungen der §§ 20 und 21 sinngemäß Anwendung. Die nach Abs. 6 festgelegte Frist gilt hierbei für ihn nicht.

## Disziplinarstrafen

### § 17.

(1) Disziplinarstrafen sind:

a) der Verweis; diese Disziplinarstrafe darf nur in verhältnismäßig leichten Fällen und nur gegen Arbeitnehmer verhängt werden, die im Laufe der letzten drei Jahre nicht mit einer Disziplinarstrafe belegt worden sind;

b) Geldstrafen; die Geldstrafe für jedes Disziplinarvergehen beträgt mindestens 5 v.H. des Grundgehaltes eines Orchesterangehörigen und darf die Höhe des monatlichen Bezuges, auf den der betreffende Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Begehens des Disziplinarvergehens Anspruch hatte oder hätte - ausgeschlossen Bezugssteile, deren Gebührllichkeit und Höhe sich nach dem Familienstand richten sowie Reisegebühren und Mehrarbeitsvergütungen - nicht überschreiten. Der Disziplinausschuß hat das Recht, den Abzug der Geldstrafen in Monatsraten zu bewilligen, jedoch muß in jedem Fall dem Bestraften 50 v.H. des Nettobezuges, mindestens aber der nach dem Lohnpfändungsgesetz freibleibende Betrag verbleiben.

(2) Zur Verhängung einer Disziplinarstrafe ist nur der Disziplinausschuß zuständig.

(3) Durch die Verhängung einer Disziplinarstrafe wird der Arbeitgeber oder ein sonstiger Geschädigter nicht gehindert, den Ersatz des ihm vom Arbeitnehmer zugefügten Schadens im Rahmen der bestehenden gesetzlichen Bestimmungen zu begehren.

## Strafbemessung

### § 18.

(1) Das Maß für die Höhe der Strafe ist die Schwere des Verhaltens des Beschuldigten und die daraus entstandenen Nachteile. Die nach dem Strafgesetzbuch BGBI. Nr. 60/1974 für die Strafbemessung maßgebenden Gründe sind dem Sinne nach zu berücksichtigen. Weiters ist auf die früher ausgesprochenen Ordnungsstrafen und Disziplinarstrafen sowie auf das gesamte bisherige Verhalten des Beschuldigten Bedacht zu nehmen. Auf Ordnungsstrafen, die länger als zwei und auf

Disziplinarstrafen, die länger als fünf Jahre zurückliegen, darf nicht mehr Bedacht genommen werden. Dies gilt nicht für Ordnungswidrigkeiten oder Disziplinarstrafen die in ununterbrochener Reihenfolge von der letzten zu berücksichtigenden zurückgezählt liegen, wenn der Abstand einer Ordnungswidrigkeit von der zeitlich späteren Ordnungswidrigkeit oder Disziplinarstrafe nicht mehr als zwei Jahre und der Abstand einer Disziplinarstrafe von der zeitlich späteren Ordnungswidrigkeit oder Disziplinarstrafe nicht mehr als fünf Jahre beträgt.

(2) Hat der Beschuldigte aus der erwiesenen Pflichtverletzung Einnahmen erzielt, so ist die Überschreitung der Höchstgrenze des § 16 Abs. 1 lit. b) bis zum Ausmaß des Gewinnes zulässig.

(3) Hat der Beschuldigte durch eine Tat oder durch mehrere selbständige Taten mehrere Ordnungswidrigkeiten oder mehrere Disziplinarvergehen oder Ordnungswidrigkeiten und Disziplinarvergehen begangen und wird über diese gleichzeitig erkannt, so ist nur eine Strafe zu verhängen, die nach der schwersten Pflichtverletzung zu bemessen ist, wobei die weiteren Pflichtverletzungen als Erschwerungsgrund zu werten sind.

(4) Der Vorgesetzte ist bei der Verfolgung einer Ordnungswidrigkeit, der Disziplinarvergehen ist bei Verfolgung eines Disziplinarvergehens an die dem Spruch eines rechtskräftigen Urteils zugrunde gelegte Tatsachenfeststellung eines Strafgerichtes (Straferkenntnis einer Verwaltungsbehörde) gebunden. Sie dürfen auch eine Tat-sache nicht erwiesen annehmen, die das Gericht (die Verwaltungsbehörde) als nicht erweisbar angenommen hat.

(5) Bezieht sich eine strafgerichtliche oder verwaltungsbehördliche Verurteilung auf denselben Sachverhalt, darf eine Strafe nur ausgesprochen werden, wenn und soweit dies erforderlich ist, um den Arbeitnehmer von der Begehung weiterer Pflichtverletzungen abzuhalten bzw. sein Dienstverhältnis zur Auflösung zu bringen, oder andere Arbeitnehmer von der Begehung von Pflichtverletzungen abzuhalten.

#### Einleitung des Disziplinarverfahrens, Disziplinarausschuß

#### § 19.

(1) Die Einleitung eines Disziplinarverfahrens kann vom Vorgesetzten oder vom Betriebsrat nur innerhalb von sechs Wochen nach dem Zeitpunkt beim Präsidenten des Vereines beantragt werden, an dem der Vorgesetzte oder ein Mitglied des Betriebsrates das Disziplinarvergehen selbst wahrgenommen hat oder an dem es ihm zur Kenntnis gebracht wurde. Auch jeder Arbeitnehmer kann die Einleitung eines Disziplinarverfahrens gegen sich selbst beantragen, wenn ihm vom Vorgesetzten, von einem Mitglied des Betriebsrates, einem anderen Arbeitnehmer oder einem Funktionär des Vereines ein Verhalten vorgeworfen wird, das den Tatbestand eines Disziplinarvergehens erfüllen könnte. Die Anzeige muß nicht mehr beachtet werden, wenn seit dem Zeitpunkt, an dem dem Arbeitnehmer der Vorwurf zur Kenntnis gelangt ist, mehr als sechs Wochen vergangen sind. § 16 Abs. 7 ist sinngemäß anzuwenden.

(2) Disziplinarverfahren wird vor einem Disziplinarausschuß durchgeführt, der folgendermaßen zusammengesetzt ist:

- a) einem Vorsitzenden (Abs.10),
- b) aus einem vom Betriebsrat bestimmten Beisitzer,
- c) aus einem von der Arbeitgeberseite bestimmten Beisitzer;  
der Arbeitgeber darf jedoch, wenn ein Orchesterangehöriger beschuldigt wird nur einen Orchesterangehörigen bestellen.  
Wird ein anderer Arbeitnehmer beschuldigt, so ist der Beisitzer tunlichst nicht dem Kreis der Orchesterangehörigen zu entnehmen.
- d) aus einem vom Beschuldigten selbst namhaft gemachten oder einem auf Antrag des Beschuldigten von der Sektion Musiker der Gewerkschaft Kunst, Medien und freie Berufe namhaft gemachten Beisitzer; übt der Beschuldigte dieses Recht nicht innerhalb der gleichzeitig mit der Verständigung von der Einleitung des Disziplinarverfahrens gesetzten Frist, die mindestens zwei Wochen betragen muß, aus, so geht es auf den Betriebsrat über, der dafür zu sorgen hat, daß dieser Vertreter zur Verhandlung erscheint. Übt der Betriebsrat seine Rechte nach lit. b) und d) nicht innerhalb der gleichzeitig mit der Verständigung von der Einleitung des Disziplinarverfahrens gesetzten Frist aus, so gehen diese auf den Arbeitgeber über.

(3) Sind an einer Pflichtverletzung mehrere Arbeitnehmer beteiligt, so ist das Disziplinarverfahren für alle gemeinsam durchzuführen. Abs. 2 lit. d) ist mit der Maßgabe anzuwenden, daß sich alle Beschuldigten auf einen gemeinsamen Vertreter einigen müssen. Wird dieser gemeinsame Vertreter nicht innerhalb der Zwei-wochenfrist von dem an Jahren ältesten Beschuldigten bekanntgegeben so ist weiter nach Abs. 2 lit. d) vorzugehen.

(4) Ist ein Betriebsrat nicht bestellt, so tritt hinsichtlich Abs. 2 lit. b) und d) an seine Stelle die Sektion Musiker der Gewerkschaft Kunst, Medien und freie Berufe.

(5) Das Disziplinarverfahren ist vom Vorsitzenden des Disziplinarausschusses einzuleiten.

(6) Die Mitwirkung der nach Abs. 2 bestellten Mitglieder des Disziplinarausschusses an dem Disziplinarverfahren ist für die Arbeitnehmer dienstliche Ehrenpflicht; das eigenmächtige und unentschuldigte Fernbleiben ist ein Dienstvergehen. Die Mitglieder haben Anspruch auf Ersatz der Aufwendungen, die ihnen durch die Teilnahme an einer Sitzung nachweislich entstanden sind.

(7) Ein Mitglied des Disziplinarausschusses hat sich selbst abzulehnen:

1. In Sachen, an denen er selbst, der andere Ehepartner, ein Verwandter oder Verschwägerter in auf- oder absteigender Linie, ein Geschwisterkind oder eine Person, die noch näher verwandt oder im gleichen Grad verschwägert ist, beteiligt ist;

2. In Sachen seiner Wahl- oder Pflegeeltern, Wahl- oder Pflegekinder, seines Mündels oder Pflegebefohlenen;
3. In Sachen, in denen es als Bevollmächtigter einer Partei bestellt war oder noch bestellt ist;
4. Wenn sonst wichtige Gründe vorliegen, die geeignet sind, seine volle Unbefangenheit in Zweifel zu setzen.

(8) Der Beschuldigte hat das Recht, jedes Mitglied des Disziplinausschusses abzulehnen, wenn einer der in Abs. 7 angeführten Gründe vorliegt.

(9) Über das Vorliegen der Gründe nach Abs. 7 und über Ablehnungsanträge nach Abs. 8 entscheidet der Vorsitzende des Disziplinausschusses. Wird aber dieser abgelehnt, das zuständige Vereinsorgan.

(10) Vorsitzender ist der bestellte Syndikus des Vereines. Ist kein Syndikus bestellt oder kommt er als Vorsitzender gemäß Abs. 7 nicht in Betracht, so ist der Vorsitzende aus dem Kreise der Mitglieder des Vereines zu bestellen. Die übrigen Mitglieder des Disziplinausschusses müssen Arbeitnehmer des Vereines sein.

## Disziplinarverfahren

### § 20.

(1) Das Disziplinarverfahren ist mündlich und geheim. Der Arbeitgeber und der Beschuldigte können je einen Arbeitnehmer ihres Vertrauens der Verhandlung zuziehen; diese Vertrauenspersonen sind ebenfalls zur Geheimhaltung verpflichtet. Übertretungen dieses Gebotes bilden ein Disziplinarvergehen.

(2) Die eigenmächtige und unentschuldigte Abwesenheit des ordnungsmäßig verständigten Beschuldigten hindert die Verhandlung und Entscheidung nicht, wenn ihm vorher Gelegenheit gegeben war, zu der gegen ihn erhobenen Beschuldigung schriftlich oder mündlich Stellung zu nehmen und er diese Gelegenheit wahrgenommen hat oder wahrzunehmen verabsäumte, oder daß er daran durch einen außerhalb seiner Kontrolle liegenden Umstand verhindert wurde.

(3) Alle im Rahmen eines Disziplinarverfahrens als Zeugen vernommenen Personen sind zur Wahrheit verpflichtet; eine Verletzung dieser Verpflichtung durch einen Arbeitnehmer bildet ein schweres Disziplinarvergehen. Für die Verweigerung der Zeugenaussage gelten die Bestimmungen der §§ 151 bis 153 StPO sinngemäß.

(4) Dem Beschuldigten steht das Recht offen, sich selbst zu verantworten, Beweisanträge zu stellen, Zeugen zu befragen, zu Beweismitteln Stellung zu nehmen und das Schlußwort zu halten. Kann oder will der Beschuldigte einer



Disziplinarverhandlung nicht persönlich beiwohnen, so kann er ein nicht dem Disziplinarausschuß angehörendes Betriebsratsmitglied oder eine andere in den Betriebsrat wählbare Person seines Vertrauens schriftlich bevollmächtigen, an seiner Stelle an der Verhandlung teilzunehmen; der so Bevollmächtigte hat die gleichen Rechte, wie der Beschuldigte selbst.

(5) Der Beschuldigte ist auch berechtigt, spätestens drei Tage vor der Disziplinarverhandlung dem Vorsitzenden des Disziplinarausschusses schriftlich ein Betriebsratsmitglied oder eine andere in den Betriebsrat wählbare Person seines Vertrauens als Verteidiger namhaft zu machen, der seine Interessen in der von ihm besuchten Disziplinarverhandlung neben ihm wahrnimmt. Macht der Beschuldigte von diesem Recht Gebrauch, so hat der Arbeitgeber ein Mitglied des Vereines oder einen Arbeitnehmer zum Disziplinaranwalt zu bestellen, der in der Disziplinarverhandlung den Disziplinarantrag vertritt und - mit Ausnahme des Schlußwortes - ebenfalls die dem Beschuldigten nach Abs. 4 zustehenden Rechte besitzt.

(6) Der Disziplinarausschuß hat unter sorgfältiger Berücksichtigung der Ergebnisse der gesamten Verhandlung und Beweisführung nach freier Überzeugung zu beurteilen, ob eine Tatsache als erwiesen anzunehmen ist oder nicht. Er kann das als erwiesen angenommene Verhalten auch als Ordnungswidrigkeit qualifizieren, in diesem Fall sind §16 Abs. 1 und 2 anzuwenden; auf § 16 Abs. 3 bis 10 ist nicht Bedacht zu nehmen.

(7) Über den Gang der Disziplinarverhandlung ist nach der Verhandlung bzw. nach Abschnitten der Verhandlung ein Protokoll zu führen. Zu diesem Zweck ist vom Vorsitzenden ein Protokollführer zu bestimmen, der vorherauf seine Geheimhaltungspflicht aufmerksam zu machen ist. Eine Verletzung dieser Geheimhaltungspflicht durch einen als Protokollführer bestimmten Arbeitnehmer des Vereines bildet ein schweres Disziplinarvergehen. Der Protokollführer ist darüber zu belehren.

(8) Im übrigen entscheidet der Disziplinarausschuß selbst über die Form des Verfahrens mit Stimmenmehrheit (§ 21 Abs. 1).

## Disziplinarerkenntnis

### § 21.

(1) Das Disziplinarerkenntnis ist vom Disziplinarausschuß nach Beratung mit Stimmenmehrheit zu fällen. Stimmenthaltung ist zulässig; im Falle einer Stimmenthaltung ist die Mehrheit der abgegebenen Stimmen maßgebend. Bei Stimmgleichheit gilt die für den Beschuldigten günstigere Entscheidung. Beratung und Abstimmung sind geheim; der Vorsitzende bestimmt die Reihenfolge der Abstimmung; er stimmt zuletzt ab. Das Abstimmungsergebnis ist in einer separaten Niederschrift festzuhalten; diese ist dem Disziplinarakt im verschlossenen Umschlag beizufügen. Überstimmte Ausschußmitglieder können ihre abweichende Ansicht mit kurzer Begründung schriftlich festhalten und der Abstimmungsniederschrift beilegen lassen.

(2) Teilen sich die Stimmen in mehr als zwei verschiedene Meinungen, so daß keine dieser Meinungen die erforderliche Mehrheit für sich hat, so hat der Vorsitzende zu versuchen, ob sich durch Teilung der Fragen oder Wiederholung der Umfrage eine absolute Mehrheit erzielen lasse. Bleibt dieser Versuch erfolglos, so werden die dem Beschuldigten nachteiligen Stimmen den zunächst minder Nachteiligen solange zugezählt, bis sich eine Stimmenmehrheit ergibt.

(3) Durch das Erkenntnis des Disziplinarausschusses muß der Beschuldigte entweder von der ihm zur Last gelegten Pflichtverletzung freigesprochen oder einer solchen für schuldig erklärt werden. Im Falle des Schuldspruches hat das Erkenntnis den Ausspruch über die Disziplinar- oder Ordnungsstrafe zu enthalten.

(4) Das Disziplinarerkenntnis ist dem Beschuldigten, wenn dieser bei der Verhandlung anwesend ist, mit kurzer Begründung zu verkünden.

(5) Das Disziplinarerkenntnis ist vom Vorsitzenden gemeinsam mit dem Vertreter des Betriebsrates schriftlich mit Begründung auszufertigen, dem Beschuldigten zuzustellen und dem Disziplinarakt beizulegen.

(6) Das Disziplinarerkenntnis kann durch ein ordentliches Rechtsmittel nicht angefochten werden. Doch ist die Wiederaufnahme des Verfahrens bei Vorliegen eines in §§ 69 und 70 AVG 1950 angeführten Grundes sowohl zu Gunsten als auch zu Lasten des Beschuldigten zulässig; über die Wiederaufnahme entscheidet der Disziplinarausschuß.

#### Personalakten

##### § 22.

In Kraft gebliebene Ordnungsstrafzettel und die Disziplinarakten sind gesondert vom Personalakt in verschlossenem Umschlag aufzubewahren. Außer dem Präsident des Vereines Wiener Symphoniker haben nur der Beschuldigte selbst und der Betriebsrat Einsichtsrecht; außerdem können jedoch in gerichtlichen Verfahren und in neuerlichen Disziplinarverfahren diese Unterlagen zu Beweis Zwecken verwendet werden.

#### Geldstrafen

##### § 23.

Geldbeträge, die der Arbeitgeber auf Grund in Kraft gebliebener Ordnungsstrafen oder von Disziplinarerkenntnissen im Abzugswege einbehält, fließen dem Verein Anton Bruckner zu.

#### Wirksamkeit

##### § 24.

Diese Orchester- und Disziplinarordnung tritt mit dem auf den Tag der Unterzeichnung folgenden Tag in Kraft (§ 30 Abs. 2 des Arbeitsverfassungsgesetzes). Mit ihrem Inkrafttreten tritt die bisherige Orchester- und Disziplinarordnung mit dem Datum 29. September 1961 sowie die ab 30. Juni 1969 geltende und die Höhe der Strafsätze novellierende Betriebsvereinbarung außer Kraft.

#### Kündigung

#### § 25.

Soweit diese Betriebsvereinbarung nicht unkündbar ist (§ 32 Abs. 2 des Arbeitsverfassungsgesetzes) so kann sie von beiden Teilen schriftlich bis 31. August eines jeden Jahres unter Einhaltung einer achtmonatigen Kündigungsfrist gekündigt werden.

*Die Orchester- und Disziplinarordnung in ihrer ursprünglichen Fassung ist am 16. Dezember 1978 in Kraft getreten, die Novellen am 21. Juni 1995 und am 21. Juni 2002.*