

# Kollektivvertrag für das Fotografengewerbe in Niederösterreich

gültig ab 1.6.2004

abgeschlossen zwischen der Landesinnung der Fotografen für Niederösterreich einerseits, und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Druck – Journalismus – Papier, andererseits.

## I. GELTUNGSBEREICH

- a) Räumlich: für das Gebiet des Bundeslandes Niederösterreich
- b) Fachlich: gilt für alle Mitglieder der Landesinnung der Fotografen für Niederösterreich
- c) Persönlich: für alle in diesen Betrieben beschäftigten gewerblichen Lehrlinge sowie für die Arbeiterinnen und Arbeiter (im folgenden Arbeitnehmer genannt).

## II. GELTUNGSBEGINN: 1. Juni 2004

## III. BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISES

1. Alle Ansprüche aus diesem Kollektivvertrag entstehen mit der Arbeitsaufnahme.

a) Arbeitnehmer

Die ersten vier Wochen des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jedem Vertragspartner jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.

b) Lehrlinge

Die Probezeit bei Lehrlingen richtet sich nach dem Berufsausbildungsgesetz. Während der Probezeit kann sowohl der Lehrberechtigte als auch der Lehrling das Lehrverhältnis jederzeit einseitig auflösen.

2. Ein Dienstzettel gemäß § 2 AVRAG über die wesentlichen Rechte und Pflichten über den Arbeitsvertrag ist vom Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auszufolgen.

3. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis zum Ende der Arbeitswoche unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer gelöst werden:

Nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

von 4 Wochen	1 Woche
von 1 Jahr	2 Wochen
von 5 Jahren	3 Wochen
von 10 Jahren	4 Wochen
von 20 Jahren	6 Wochen

4. Der Ausspruch der Kündigung hat schriftlich spätestens am letzten Tag der betrieblichen Arbeitswoche zu erfolgen. Ist dieser jedoch ein Feiertag, so tritt an seine Stelle der vorhergehende Werktag. Die Kündigung wird mit der Zustellung wirksam.

5. Verzichtet der Arbeitgeber auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers während der Kündigungsfrist, darf dadurch keine Schmälerung des Lohnes eintreten.

6. Wird ein Arbeitnehmer während einer Arbeitsverhinderung gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Arbeitgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes bis zur Ausschöpfung des Anspruches oder bis zur Beendigung des Krankenstandes nach den Bestimmungen des EFZG (ausgenommen Arbeitnehmerkündigung) bestehen, wenngleich das Arbeitsverhältnis früher endet.

Erkrankt ein Arbeitnehmer hingegen während der Kündigungsfrist, so endet der Anspruch – sowie alle Ansprüche aus dem Kollektivvertrag – mit dem letzten Tag der Kündigungsfrist.

7. Bei Dienstgeberkündigung hat der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist zur Arbeitssuche – ausgenommen bei Verzicht auf die Arbeitsleistung – in jeder Arbeitswoche Anspruch auf einen freien Arbeitstag unter Fortzahlung des Lohnes. An welchem Tag die Freizeit beansprucht werden kann, ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich zu vereinbaren. Kommt eine Vereinbarung nicht zustande, dann ist der letzte Tag der Arbeitswoche frei.

8. Lehrlinge sind nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit weiter zu verwenden. § 18 Abs. 2 und 3 BAG sind zu beachten.



## **IV. ARBEITSZEIT**

### Normalarbeitszeit

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden. Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt 8 Stunden.

Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus (um den Dienstnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen), so kann die ausfallende Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens sieben zusammenhängenden, die Ausfallstage einschließenden Wochen verteilt werden. Die tägliche Normalarbeitszeit darf in diesem Fall 10 Stunden nicht überschreiten.

Der Zeitraum von sieben Wochen kann einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer schriftlich auf bis zu 26 Wochen verlängert werden. Die tägliche Normalarbeitszeit darf in diesem Fall 9 Stunden nicht überschreiten.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer schriftlich innerhalb eines Zeitraumes von bis zu 26 Wochen so festgelegt werden, dass sie innerhalb des Durchrechnungszeitraumes im Durchschnitt die 40-Stunden-Woche nicht überschreitet. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes 32 Stunden/Woche nicht unterschreiten und 48 Stunden/Woche nicht überschreiten. Die tägliche Normalarbeitszeit darf in diesem Fall 9 Stunden nicht überschreiten.

Um die Möglichkeit des Verbrauches von Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen zu schaffen, kann während des bis zu 26 Wochen dauernden Durchrechnungszeitraumes einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer schriftlich die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden.

Bei regelmäßiger Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf vier zusammenhängende Tage pro Woche kann die tägliche Normalarbeitszeit bis zu 10 Stunden betragen.

Im Sinne des § 4 AZG (8) ist es zulässig, Zeitguthaben in die nächste Abrechnungsperiode zu übertragen.

Gleitzeit: Betriebliche Gleitzeitregelungen und die damit verbundene Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf 10 Stunden sind zulässig.

## **V. DIENSTREISE:**

a) Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Arbeitnehmer zur Ausführung eines ihm erteilten Auftrages seinen ständigen Dienstort vorübergehend verlässt.

b) Reiseaufwandsentschädigung:

Bei Dienstreisen ist dem Dienstnehmer der durch die Dienstreise verursachte Mehraufwand nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen zu entschädigen:

Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwands für Verpflegung (Taggeld) und Unterkunft (Nächtigungsgeld) erhält der Arbeitnehmer für jeden vollen Kalendertag eine Reiseaufwandsentschädigung.

Bei einer ununterbrochenen Abwesenheit von mehr als 3 Stunden gebührt ein Taggeld von 1/12 von Euro 26,20 pro angefangene Stunde. Bei einer Abwesenheit von mehr als 12 Stunden gebührt ein Taggeld in der Höhe von höchstens Euro 26,20.

Wenn die Beschäftigung außerhalb des ständigen Dienstortes – einschließlich Reise – eine Nächtigung außer Haus erfordert, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein Nächtigungsgeld, wenn vom Arbeitgeber nicht in angemessener Weise die Nächtigung ermöglicht wird. Das Nächtigungsgeld gebührt in der Höhe von Euro 15,-.

Ist der Arbeitnehmer nicht in der Lage, um diesen Betrag ein zumutbares Quartier zu erhalten, werden die tatsächlichen Nächtigungskosten gegen Beleg vergütet; überflüssige Mehrausgaben sind hierbei zu vermeiden.

Die tägliche Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) entfällt im Falle eines unentschuldigtem Fernbleibens zur Gänze. Das Gleiche gilt, wenn eine Dienstverhinderung bzw. Arbeitsunfähigkeit jedweder Art vorsätzlich oder grobfahrlässig herbeigeführt wird. Im Falle eines Arbeitsunfalls entfällt die tägliche Aufwandsentschädigung nur bei vorsätzlicher Herbeiführung.

Bei einem notwendigen Krankenhausaufenthalt verringert sich der Taggeldsatz auf 1/3 des vollen vereinbarten Taggeldsatzes. Das Nächtigungsgeld entfällt, jedoch werden weiterlaufende Quartierkosten gegen Nachweis bis auf Widerruf durch die Firmenleitung ersetzt.

## **VI. ÜBERSTUNDEN:**

Immer, wenn die Grenzen der Normalarbeitszeit gem. Punkt IV überschritten werden, liegen Überstunden vor und gelten folgende Zuschläge auf den Normalstundenlohn:

Für Überstunden  
außerhalb der unten angeführten Zeiten 50 %,

Für Überstunden  
zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr 75 %,

Für Überstunden  
an Sonn- und Feiertagen 100 %.

Der Überstundengrundlohn ist durch Zeitausgleich, der Überstundenzuschlag ist in bar abzugelten. Durch einvernehmliche schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann auch der Überstundengrundlohn in bar abgegolten werden.

Bei einem lt. Punkt IV vereinbarten Durchrechnungszeitraum werden die tatsächlich entstandenen Überstunden erst am Ende des Durchrechnungszeitraumes bei der dem Ende des Durchrechnungszeitraumes nächstfolgenden monatlichen betrieblichen Abrechnung abgegolten. Der Normalstundenlohn berechnet sich wie folgt: Kollektivvertraglicher Brutto-Monatslohn (zuzüglich aller innerbetrieblich regelmäßig gewährten Zulagen) dividiert durch 173 = Normalstundenlohn.

Das Unternehmen ist verpflichtet, genaue Aufzeichnungen über die Überstunden jedes einzelnen Dienstnehmers zu führen und diese auf dem Lohnzettel des Dienstnehmers monatlich auszuweisen.

Im Sinne des § 7/2 AZG sind über das Ausmaß gem. § 7/1 AZG 10 weitere Überstunden wöchentlich zulässig. Wöchentlich sind höchstens 20 Überstunden zulässig.

## **VII. SONDERZAHLUNGEN:**

### **a) Urlaubszuschuss:**

Der Arbeitnehmer hat einmal in jedem Kalenderjahr zum gesetzlichen Urlaubsentgelt Anspruch auf einen Urlaubszuschuss. Dieser Urlaubszuschuss beträgt 3 kollektivvertragliche Wochenlöhne, bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 5 Jahren 4,33 kollektivvertragliche Wochenlöhne.

Der Urlaubszuschuss ist spätestens am 30. Juni eines Jahres fällig, sofern nicht durch Vereinbarung ein früherer Termin festlegt wird.

Arbeitnehmer erhalten im Eintrittsjahr den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses vom Eintrittsdatum bis zum Ende des Kalenderjahres (je Woche ein Zweiundfünfzigstel). Treten Arbeitnehmer nach dem 30. Juni ein, wird dieser aliquote Urlaubszuschuss am Ende des Kalenderjahres ausbezahlt.

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach Erhalt des Urlaubszuschusses, jedoch vor Ablauf des Kalenderjahres endet, haben den auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfallenden Anteil des Urlaubszuschusses zurückzuzahlen. Bei Kündigung durch den Arbeitgeber, bei einvernehmlicher Lösung, bei ungerechtfertigter Entlassung oder bei gerechtfertigtem vorzeitigem Austritt erfolgt keine Rückzahlung.

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor Verbrauch einesurlaubes endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses, entsprechend ihrer jeweils im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit (je Woche ein Zweiundfünfzigstel). Dieser Anspruch entfällt bei: Entlassung aus Verschulden des Dienstnehmers (§ 82 GewO) bzw. bei Austritt ohne wichtigen Grund.

b) Weihnachtsremuneration:

Alle am 30. November beschäftigten Dienstnehmer haben Anspruch auf eine Weihnachtsremuneration im Ausmaß von 3 kollektivvertraglichen Wochenlöhnen, bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 5 Jahren 4,33 kollektivvertragliche Wochenlöhne.

Die Auszahlung der Weihnachtsremuneration hat mit der Novemberabrechnung zu erfolgen.

Arbeitnehmer, die am 30. November noch nicht ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind oder deren Arbeitsverhältnis vor dem 30. November endet, haben Anspruch auf einen ihrer Dienstzeit entsprechenden Teil der Weihnachtsremuneration (je Woche ein Zweiundfünfzigstel).

Dieser Anspruch entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis gelöst wird durch: Entlassung aus Verschulden des Dienstnehmers (§ 82 GewO) bzw. bei Austritt ohne wichtigen Grund.

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach Erhalt der Weihnachtsremuneration, jedoch vor Ablauf des Kalenderjahres endet, haben den auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfallenden Anteil der Weihnachtsremuneration zurückzuzahlen. Bei Kündigung durch den Arbeitgeber, bei einvernehmlicher Lösung, bei ungerechtfertigter Entlassung oder bei gerechtfertigtem vorzeitigem Austritt erfolgt keine Rückzahlung.



## **VIII. VERFALL VON ANSPRÜCHEN**

Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Nur durch diese Geltendmachung bleibt die gesetzliche Verjährungsfrist gemäß § 1486 ABGB gewahrt.



## **IX. BEGÜNSTIGUNGSKLAUSEL**

Bestehende Betriebs- oder Einzelvereinbarungen, die den Arbeitnehmer günstiger stellen als dieser Kollektivvertrag, bleiben in ihrer Rechtsgültigkeit von diesem Kollektivvertrag unberührt.



## **X. DIENSTVERHINDERUNGSGRÜNDE**

1. Bei angezeigter oder nachträglich nachgewiesener Arbeitsverhinderung ist in nachstehenden Fällen dem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis (Lehrverhältnis) zwei Wochen gedauert hat, Freizeit ohne Schmälerung seines Lohnes in folgendem Ausmaß zu gewähren:

a) Bei Todesfällen (einschließlich der Beerdigung) der Eltern, Ehegatten (Lebensgefährten) sowie der Kinder (Stiefkinder, Adoptivkinder), sofern sie mit dem Arbeitnehmer in der Hausgemeinschaft leben: 3 Arbeitstage

b) Bei eigener Eheschließung: 2 Arbeitstage.

c) Zur Teilnahme an der Beerdigung der unter (a) genannten Angehörigen, sofern sie nicht mit dem Arbeitnehmer in der Hausgemeinschaft lebten, ferner bei Beerdigung der Großeltern, der Geschwister, Schwiegereltern sowie von sonstigen Familienmitgliedern, die mit ihm im gemeinsamen Haushalt lebten: 1 Arbeitstag

d) Bei Entbindung der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin: 2 Arbeitstage

e) Bei Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt bzw. bei Beziehen einer neuen Wohnung aus Anlass der Hausstandgründung: 1 Arbeitstag

f) Bei Hochzeit des Kindes: 1 Arbeitstag

Die Freizeit ist in unmittelbarem Zusammenhang mit dem jeweiligen Ereignis zu konsumieren, widrigenfalls erlischt der Anspruch.

2. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Weiterzahlung seines Lohnes für die tatsächlich zur Erledigung seiner Angelegenheit notwendige Zeit:

a) Bei Besuch eines Arztes, sofern die Behandlung nachweislich nur während der Arbeitszeit erfolgen kann.

b) Bei Vorladungen zu Gericht oder sonstigen Ämtern und Behörden, möglichst gegen vorherige Beibringung der Ladung, sofern keine Entschädigung vom Gericht bezahlt wird und der Arbeitnehmer nicht als Beschuldigter oder als Partei geladen ist.

3. Auch bei Geltendmachung mehrerer oder verschiedenartiger Arbeitsverhinderungen besteht Anspruch auf Entgeltzahlung aus den in Punkt X. Abs. 1 und 2 aufgezählten Fällen nur bis zur Höchstdauer der wöchentlichen Normalarbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres.

## **XI. ENTLOHNUNG**

Arbeitnehmer haben Anspruch auf die in der Lohntabelle verzeichneten Mindestlöhne (4,33 Wochen = 1 Monat).

Die Abrechnung erfolgt monatlich.

Die kollektivvertraglichen Monatslöhne sind in der als integrierter Bestandteil des Kollektivvertrages für das Fotografengewerbe in Niederösterreich vereinbarten Lohntabelle laut Beilage verzeichnet.

## **XII. GÜLTIGKEITSDAUER DES KOLLEKTIVVERTRAGES**

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Juni 2004 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Die Kündigung dieses Kollektivvertrages ist jeweils am 31. 12. eines Jahres unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten von jedem der Vertragspartner möglich. Die Verhandlungen zur Vereinbarung eines neuen Kollektivvertrages haben spätestens vier Monate vor Ablauf der Kündigungsfrist zu beginnen.

Über die Lohntabelle kann mit eingehender Begründung nach vorheriger zweimonatiger Ankündigung zum Monatsende von einem der beiden Kollektivvertragspartner die Aufnahme von Verhandlungen zwischen den Kollektivvertragspartnern verlangt werden. Als frühester Verhandlungstermin für eine Neuverhandlung der Lohntabelle gilt der 1. April 2006 als vereinbart. Ab diesem Zeitpunkt werden die Verhandlungen jährlich geführt.

