

# Tarifordnung für das photographische Gewerbe

## § 1 Geltungsbereich

Die Tarifordnung gilt\*:

**1. räumlich:** für den Gau Wien

**2. fachlich:** für das photographische Gewerbe, für Photoausarbeitungswerkstätten sowie für selbständige Abteilungen in Handelsbetrieben, die in die Handwerksrolle eingetragen sind.

**3. persönlich:** für alle Gefolgschaftsmitglieder mit Ausnahme der Angestellten.

\*"Das an die Stelle des KollVG tretende ArbVG nominiert in § 164 Abs. 3 eine Perpetuierung der Rechtswirkung der nach § 45 KollVG noch in Kraft stehenden Tarifordnungen. eine derart weiter geltende Tarifordnung kann durch einen Kollektivvertrag ersetzt werden." (OGH 12.07.2000, 9 Ob A 166/00b)

## § 2 Arbeitszeit

### A) Regelmäßige Arbeitszeit

1) Die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen darf täglich 8 Stunden und wöchentlich 48\* Stunden nicht überschreiten. Die regelmäßig an einzelnen Werktagen (zum Beispiel am Sonnabend) ausfallende Arbeitszeit kann durch Verlängerung der Arbeitszeit an anderen Werktagen innerhalb von 2 Wochen ausgeglichen werden. Ein weiterer Ausgleich ist im Rahmen des § 4 Arbeitszeitordnung zulässig.

\*heute 40 Stunden

2) Die regelmäßige Arbeitszeit der Kraftfahrer darf einschließlich der vor- und Abschlussarbeiter und der Arbeitsbereitschaft täglich bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. Die Arbeitszeit der Kraftfahrer darf jedoch einschließlich der Ruhepausen 12 Stunden, der reine Dienst am Steuer 8 Stunden täglich nicht überschreiten.

Auf die Vorschriften des Abschn. III der Ausführungsverordnung zur Arbeitszeitordnung vom 12. Dezember 1938 über Ruhezeiten und Führung von Fahrtenbüchern wird besonders hingewiesen.

3) Die regelmäßige Arbeitszeit der Pförtner darf einschließlich der Arbeitsbereitschaft täglich bis zu 12 Stunden verlängert werden.

4) Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Ruhepausen sind betrieblich zu regeln und durch Aushang bekannt zu geben.

5) Im übrigen finden die Vorschriften der Arbeitszeitordnung Anwendung. ein Abdruck dieses Gesetzes ist im Betrieb zur Einsicht auszulegen.

### B) Mehrarbeit, Nacharbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit

1) Mehrarbeit ist die über die regelmäßige Arbeitszeit in Abschnitt 1, Ziffer 1 bis 3 hinaus geleistete Arbeit.

Der Betriebsführer kann die regelmäßige Arbeitszeit der erwachsenen Gefolgschaftsmitglieder täglich bis zu 10 Stunden und wöchentlich bis zu 60 Stunden verlängern, wenn die betrieblichen Verhältnisse dringend erfordern. Weitere Mehrarbeit ist nur im Rahmen der Arbeitszeitordnung zulässig; sie bedarf in der Regel der Genehmigung des Gewerbeaufsichtsamtes. (Außerdem sind die Vorschriften der Arbeitszeitordnung über den erhöhten Frauenschutz, zum Beispiel über den Sonnabendfrühschluss und über Nachtarbeit, zu beachten.)

Besteht ein Betriebsrat, so ist über die Mehrarbeit vorher in diesem zu beraten.

2) Als Nachtarbeit gilt die in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr geleistete Arbeit

3) Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 0 Uhr bis 24 Uhr geleistete Arbeit. Sie darf nur im Rahmen der Gewerbeordnung und der dazugehörigen Durchführungsvorschriften geleistet werden.

Werden Pförtner regelmäßig an Sonn- und Feiertagen beschäftigt, so ist ihnen in jeder Woche als Ausgleich eine zusammenhängende Freizeit von 24 Stunden zu gewähren. Die Freizeit ist so zu legen, dass das Gefolgschaftsmitglied entweder an jedem 2. Sonntag mindestens in der Zeit von 6 Uhr bis 18 Uhr oder in jeder 3. Woche den ganzen Sonntag arbeitsfrei bleibt; im letzten Falle muss jedoch die zusammenhängende Freizeit in der 3 Woche auf 36 Stunden verlängert werden.

4) An den Vortagen vor Neujahr, Ostern, Pfingsten und Weihnachten erfolgt der Arbeitschluss ohne Lohnabzug 2 Stunden früher als an sonstigen Arbeitstagen.

### **C.) aufgehoben**

### **D.) Kurzarbeit**

Der Betriebsführer kann, wenn es die wirtschaftliche Lage des Betriebes erfordert, unter entsprechender Lohnkürzung die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für den ganzen Betrieb oder für einzelne Betriebsabteilungen, unter die im Abschnitt A Ziffer 1 bezeichnete Grenze ohne Kündigung der Arbeitsverhältnisse mit einer Ankündigungsfrist von 3 Arbeitstagen herabsetzen, jedoch nicht unter 36 Stunden. Eine weitere Herabsetzung ist nur mit Zustimmung des Reichstreuhanders der Arbeit zulässig. Besteht ein Betriebsrat, so ist die Kurzarbeit vorher in diesem zu beraten. Nach Ankündigung und während der Dauer der Kurzarbeit können die betroffenen Gefolgschaftsmitglieder das Arbeitsverhältnis mit einwöchiger Frist kündigen.

## **§ 3 Zuschläge**

1) Für Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit sind folgende Zuschläge zu bezahlen:

a) Aufgehoben durch AZG

b) für Nachtarbeit, die gleichzeitig Mehrarbeit ist 50 %  
Der Nachtarbeitszuschlag entfällt bei Vor- und Abschlussarbeiten.

c) für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen 50%

d) für Arbeit am Neujahrstag, an den Ostern-, Pfingsten- und Weihnachtsfeiertagen, am 1. Mai 100%

2) Ferner ist die Tätigkeit der Pförtner zuschlagsfrei.

3) Die Zuschläge sind auf der Grundlage des Wochenlohnes , geteilt durch die Zahl der Wochenarbeitsstunden bei regelmäßiger Arbeit zu errechnen. Bei Akkord- oder Prämienarbeit ist der durchschnittliche Stundenverdienst eines mindestens vierwöchigen Lohndurchschnitts, zurückgerechnet vom letzten Lohnabrechnungstag an, bei Neueingestellten der durchschnittliche Stundenverdienst der laufenden Lohnabrechnungsperiode zugrunde zu legen.

Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur er jeweils höhere Zuschlag zu zahlen.

## **§ 4 Betriebszugehörigkeit**

1) Unter der Dauer der Betriebszugehörigkeit im Sinne dieser Tarifordnung ist die gesamte im Betrieb oder einem anderen Betrieb des gleichen Unternehmens zusammenhängend verbrachte Beschäftigungszeit zu verstehen.

2) Bei Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses wird die frühere Beschäftigungszeit auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit angerechnet, es sei denn, dass die Unterbrechung zusammenhängend mehr als 1 Jahr gedauert hat oder durch eine verschuldete fristlose Entlassung oder eine Auflösung es Arbeitsverhältnisses unter Vertragsbruch oder durch Kündigung seitens des Gefolgschaftsmitglieds herbeigeführt wurde.

3) Die Zeit der Unterbrechung selbst wird auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit angerechnet, wenn sie 3 Monate in einem Kalenderjahr nicht übersteigt und wenn die Unterbrechung auf betriebliche Gründe oder Entlassung, mit Ausnahme der fristlosen Entlassung, zurückzuführen ist.

4) Durch den Präsenzdienst wird die Betriebszugehörigkeit nicht unterbrochen. Die Anrechnung der Dienstzeiten bei der Wehrmacht und beim Reichsarbeitsdienst regelt sich nach den bestehenden gesetzlichen Vorschriften

5) Die im Betrieb verbrachte Zeit als Jugendlicher unter 18 Jahren ist jedoch auf die Zeit der Betriebszugehörigkeit nicht anzurechnen.

## **§ 5 Urlaub**

Aufgehoben

## **§ 6 Arbeitsunterbrechung und Arbeitsversäumnis**

### **I. Gemeinsame Begriffe**

1) Unter Lohn im Sinne der nachfolgenden Bestimmungen ist der gesamte Arbeitslohn des Gefolgschaftsmitgliedes ausschließlich von Aufwandsentschädigungen (Auslösen) zu verstehen, den das Gefolgschaftsmitglied innerhalb eines mindestens vierwöchigen Lohnabschnittes,

zurückgerechnet vom letzten Lohnabrechnungstag vor Eintritt der Arbeitsunterbrechung, beziehungsweise Arbeitsversäumnis, erzielt hat.

2) Unter Nettolohn ist der Durchschnittsverdienst gemäß vorstehenden Bestimmungen, nach Abzug der Steuern und sozialen Abgaben zu verstehen. Etwaige Mitgliedsbeiträge, Spenden oder freiwillige Abzüge sind nicht abzugsfähig.

## **II. Arbeitsunterbrechung**

1) Muss die Arbeit für die Gefolgschaft oder einem Teil derselben wegen Betriebsstörungen, wie Beschädigung von Apparaten, Kohlen-, Strom-, Wassermangel - ausgeschlossen sind außerbetriebliche Gründe, insbesondere Witterungseinflüsse - unterbrochen werden, die nicht auf ein Verschulden des Betriebsführers oder dessen Beauftragten zurückzuführen sind, so ist der Verdienstaufschlag im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten durch Nachholen der ausgefallenen Arbeitszeit oder ähnlichen Maßnahmen anzuwenden.

Zu diesem Zweck kann der Betriebsführer nach Beratung im Betriebsrat die Nachholung der ausgefallenen Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften innerhalb eines angemessenen Zeitraumes anordnen.

Ist die Nachholung nicht möglich, so soll der Gefolgschaft nach Möglichkeit unter Berücksichtigung ihrer sonstigen Tätigkeit andere Arbeit zugewiesen werden. Die Gefolgschaftsmitglieder sind verpflichtet, jede Arbeit auszuführen, die ihnen übertragen wird. Die Entlohnung in diesen Sonderfällen richtet sich nach den Bestimmungen des § 7 B I 2 und B II 3 dieser Tarifordnung.

2) Lässt sich eine Beschäftigung von Gefolgschaftsmitgliedern, die zur Arbeit bereits waren, nicht durchführen, gebührt den Gefolgschaftsmitgliedern, 50 % des Lohnes für die ausgefallene Arbeitszeit bis zum Ausmaß von 6 Arbeitstagen.

## **III. Arbeitsversäumnisse**

Jedes Gefolgschaftsmitglied hat Anspruch auf:

1) einen freien Tag unter Fortzahlung des Lohnes bei:

- a) eigener Eheschließung
- b) Tod des Ehegatten, eines Elternteiles, eines Schwiegerelternteiles oder Tod von Kindern und Geschwistern zur Teilnahme an der Beerdigung
- c) Niederkunft der Ehefrau, am Tage der Entbindung oder am nächstfolgenden Werktag
- d) Wohnungswechsel (Umszug) mit eigenem Haushalt und eigener Möbelausstattung

2) Weiterzahlung des Lohnes nur für die notwendig versäumten Arbeitsstunden bis zur Höchstdauer von einem Arbeitstag, wenn es an der Arbeitsleistung verhindert wird durch:

- a) Vorladung vor Behörden, falls nicht von diesen der Arbeitsausfall ersetzt wird. Dies gilt jedoch nicht, wenn das Gefolgschaftsmitglied im Strafprozess Beschuldigter oder im Zivilprozess Partei ist.
- b) vom Betriebsführer angeordnete Gemeinschaftsempfänge.

3) Weiterzahlung des Lohnes nur für die notwendig versäumten Arbeitsstunden bis zur Höchstdauer von 48\* Stunden innerhalb eines Kalenderjahres, wenn es an der Arbeitsleistung verhindert wird durch Aufsuchen des Arztes, sofern der Besuch nachweislich während der Arbeitszeit erforderlich ist.

\*heute 40 Stunden



## **§ 7 Arbeitslohn**

### **A. Allgemeine Bestimmungen**

1) Die Gefolgschaftsmitglieder dürfen nicht unter den in der Lohn tafel festgesetzten Lohnsätzen entlohnt werden.

2) Nicht mehr in Geltung

3) Zeitlohnarbeiten sind auf solche Fälle zu beschränken, in denen aus technischen Gründen eine Arbeit im Akkordlohn nicht möglich oder wegen geringen Umfangs der Arbeit nicht vertretbar ist. Im Falle einer erkennbar besonderen überdurchschnittlichen Leistung ist die Gewährung einer Leistungszulage zulässig.

3. und 4. Satz nicht mehr in Geltung.

4) Sachbezüge gelten als Bestandteil des Lohnes. Ihre Bewertung erfolgt entsprechend den vom zuständigen Finanzamt festgelegten Sätze.

5) Die Lohnabrechnung hat monatlich zu erfolgen. Sie kann innerhalb eines Vierteljahres auch in Zeiträumen von zweimal 4 Wochen und einmal 5 Wochen erfolgen. In den Wochen, in die keine Lohnabrechnung fällt, ist in der Regel am Freitag eine Abschlagszahlung in der ungefähren Höhe des erzielten Nettoverdienstes zu leisten.

Der Betriebsführer kann - in betriebsratspflichtigen Betrieben nach Beratung im Betriebsrat - abweichend hiervon Abschlagszahlungen auch in Zeiträumen von 2 Wochen vornehmen.

Die Lohnabrechnung wie Abschlagszahlung hat während der Arbeitszeit oder in unmittelbarem Anschluss daran zu erfolgen. Verzögert sich die Zahlung über 1/2 Stunde nach Arbeitschluss, so ist die Wartezeit mit dem tariflichen Stundenlohn zu bezahlen.

Jedem Gefolgschaftsmitglied ist am Lohnzahlungstage eine Lohnabrechnung auszuhändigen, auf der neben dem Nettolohn der Bruttolohn, die Lohnzuschläge, die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden (getrennt nach Zeitlohn. und Akkordstunden) und die Höhe und Aufgliederung der Abzüge ersichtlich sind.

### **B. Akkordlohn**

1) Arbeiten, die sich zum Ausführen im Akkord eignen, sind auf Verlangen des Betriebsführers im Akkord auszuführen.

2) Der Akkordarbeiter kann je nach seinen Leistungen einen Verdienst erzielen, der über oder unter dem Akkordrichtsatz liegt. Er hat jedoch stets Anspruch auf den tariflichen Zeitlohn, wenn er nachweist, dass das Absinken des Akkordverdienstes auf Gründen beruht, die er nicht zu vertreten hat.

3) Ein Akkordsatz besteht aus Geldfaktor und Zeitfaktor. Der Geldfaktor ist so festzusetzen, dass der Akkordarbeiter bei richtiger Zeitvorgabe (Abs. 4) 15 % über seinen tariflichen Zeitlohn verdienen kann (Akkordrichtsatz).

4) Der Zeitfaktor ist so festzusetzen, dass er unter Berücksichtigung der Serienzahl der tatsächlichen Dauer der Fertigung des Werkstückes entspricht, die ein Gefolgschaftsmitglied von mittlerer Leistungsfähigkeit nach erfolgter Einarbeitung mit den vorgesehenen Einrichtungen oder Vorrichtungen unter den im Betrieb bestehenden Verhältnissen wirklich benötigt.

Zu dieser Zeitspanne (Grundzeit, d. i. die für die Ausführung eines Arbeitsvorganges berechnete oder durch die Zeitaufnahme gemessene Fertigungszeit) ist gegebenenfalls die Verlustzeit (d. i. der Zeitverbrauch für Tätigkeiten, die für den Arbeitsgang zwar erforderlich, aber nicht unmittelbar

produktiv sind, wie zum Beispiel Schmieren der Maschine, Werkzeug umtauschen, Werkzeug schärfen, Schmiermittel holen, notwendige Gespräche mit dem Vorgesetzten, Bedürfnisanliegenheiten) hinzuzurechnen.

Ist bei einer Fertigung Rüstzeit (Einrichtezeit) erforderlich, so ist hierauf entsprechend Rücksicht zu nehmen. (Rüstzeit dient ausschließlich der Vorbereitung des Arbeitsganges des Arbeiters, des Arbeitsplatzes der Maschine, des Werkzeuges, des Rohstoffes und des Werkstückes sowie der Abrüstung d. h. der Rückversetzung in den ursprünglichen Zustand, sie kommt für jede beliebige Stückzahl von Werkstücken nur einmal vor.)

Letzter Satz nicht mehr in Geltung

5) Die Festsetzung des Geld- und Zeitfaktors hat für jeden Akkord schriftlich zu erfolgen. Aus dem Akkordzettel (Arbeitsbogen) muss eine Beschreibung des Arbeitsvorganges und die Aufgliederung der Gesamtzeit in Rüstzeit, Grundzeit und Verlustzeit ersichtlich sein. Ebenso muss der Geldfaktor in Cent angegeben sein. Der Akkordarbeiter muss die Möglichkeit haben, in den Akkordzettel jederzeit Einsicht zu nehmen.

Eine Überprüfung und gegebenenfalls Abänderung des Zeitfaktors ist vorzunehmen, wenn sich der Arbeitsgang ändert, anderes Material verwendet wird, technische Verbesserungen oder Verschlechterungen oder wesentliche Änderungen in der Stückzahl der Serie eintreten; das gleiche gilt, wenn der Zeitfaktor offensichtlich unrichtig angesetzt wurde.

6) Bestehen über die richtige Festsetzung des Zeitfaktors nicht beizulegende Meinungsverschiedenheiten, so ist die Zeitvorgabe vom Betriebsführer oder einem Beauftragten, einem Meister und einem sachverständigen Betriebsrats- oder Gefolgschaftsmitglied nachzuprüfen. Lässt sich auch hierbei eine Übereinstimmung nicht erzielen, so entscheidet der Betriebsführer.

Letzter Satz nicht mehr in Geltung.

7) Arbeiten Gefolgschaftsmitglieder verschiedener Lohngruppen und Altersklassen in einer Akkordgruppe zusammen, so erfolgt die Verteilung der Akkordverdienste auf die Beteiligten entsprechend dem Verhältnis der Verdienste in der letzten Lohnverrechnungsperiode und dem Anteil an der betreffenden Akkordarbeit.

Eine anderweitige betriebliche Regelung kann - in Betrieben mit einem Betriebsrat nach Beratung in diesem - mit schriftlicher Zustimmung des Reichstreuhanders der Arbeit erfolgen.

8) Ständige Akkordarbeiter, die vorübergehend im Zeitlohn beschäftigt werden, erhalten bis zur Dauer einer Woche den durchschnittlichen Akkordverdienst des letzten abgeschlossenen Lohnverrechnungszeitraumes weiter vergütet. Diese Bestimmung gilt nicht nur für Gefolgschaftsmitglieder, die infolge der Eigenart der Beschäftigung oder der Betriebsverhältnisse abwechselnd im Zeitlohn und im Akkord arbeiten; dieselben haben mit Beginn der Zeitlohnarbeit nur Anspruch auf den Stundenlohn.

Wird einem Akkordarbeiter wegen seiner besonderen Fachkenntnisse Zeitlohnarbeit übertragen, so erhält er auf die Dauer dieser Arbeit den durchschnittlichen Akkordverdienst seines letzten abgeschlossenen Lohnabrechnungszeitraumes.

Werden Arbeiten im Interesse des Gefolgschaftsmitgliedes im Zeitlohn ausgeführt, um eine Verkürzung der Arbeitszeit, ein Aussetzen des Gefolgschaftsmitgliedes oder seine Entlassung zu verhüten, so hat es nur Anspruch auf den für die Arbeit betriebsüblichen Zeitlohn. Das Gefolgschaftsmitglied kann jedoch mit einwöchiger Kündigungsfrist das Arbeitsverhältnis kündigen.

Müssen Akkordarbeiter trotz pflichtgemäßer rechtzeitiger Anforderung länger als 15 Minuten auf Arbeitszuteilung, Werkzeug usw. warten, so wird ihnen die gesamte Wartezeit mit 90 % des Akkorddurchschnittsverdienstes vergütet.

## § 8 Auslösungen

1) Bei Arbeiten außerhalb des Betriebes, jedoch am Ort des Betriebssitzes, gilt die Wartezeit oder Fahrtzeit vom Betrieb zur Arbeitsstelle und zurück als Arbeitszeit. Tatsächliche Barauslagen für Fahrtzeiten sind zu ersetzen.

2) Bei Arbeiten außerhalb des Betriebes ist diesen Gefolgschaftsmitgliedern eine Verpflegungszulage zu zahlen, welche das Mittagessen regelmäßig im eigenen Haushalt oder in Gemeinschaftsverpflegung einnehmen, denen aber nach den jeweils gegebenen Verhältnissen nicht zugemutet werden kann, in der Mittagspause daheim oder in Gemeinschaftsverpflegung zu essen.

3) Gefolgschaftsmitglieder, die vom Betriebsführer oder seinem Beauftragten vom Betriebssitz aus auf eine Arbeitsstelle außerhalb des Ortes des Betriebssitzes entsandt werden, erhalten, wenn sie außerhalb ihres Wohnortes Übernachten müssen, als Pauschalentschädigung für die ihnen auf der Arbeitsstelle erwachsenen Mehraufwendungen je Kalendertag (einschließlich der Reisetage und jener Sonn- und Feiertage, an welchen sie außerhalb des Wohnortes übernachten müssen), eine Auslöse.

### 2. Satz nicht mehr in Geltung

Die Gefolgschaftsmitglieder haben ferner Anspruch auf die Fahrtzeiten dritter Klasse sowie auf Bezahlung des Stundenlohnes ohne Zuschläge für die Dauer der Hin- und Rückfahrt.

Den verheirateten Gefolgschaftsmitgliedern stehen gleich verwitwete oder geschiedene Gefolgschaftsmitgliedern, die einen eigenen Haushalt führen, sowie ledige Gefolgschaftsmitglieder, die mit ihren Eltern, Großeltern, mit Geschwistern oder mit Pflegekindern im Deutschen Reich einen gemeinsamen Haushalt haben und die Mittel hierfür ganz oder zum überwiegenden Teil aufbringen. Die Bezahlung erfolgt erst von dem Zeitpunkt ab, in dem das Gefolgschaftsmitglied dem Betriebsführer diese Voraussetzungen durch amtliche Bescheinigungen nachweist.

4) Im Falle der Arbeitsversäumnis infolge Erkrankung oder eines Betriebsunfalls wird die Auslöse bis zur Höchstdauer von einer Woche weiterbezahlt, wenn die Erkrankung durch ärztliches Zeugnis nachgewiesen wird und das Gefolgschaftsmitglied weder nach Hause fahren, noch in einem Krankenhaus Aufnahme finden kann.

In allen anderen Fällen unverschuldeter Arbeitsversäumnis wird die Auslöse bis zur Höchstdauer eines Tages weiterbezahlt. Der Anspruch auf Auslöse und auf den Ersatz der freien Kost und Wohnung entfällt für die Tage, an denen das Gefolgschaftsmitglied schuldhaft die Arbeit ganz oder teilweise versäumt.

5) Die Bestimmungen der Ziffer 4 gelten dann, wenn die Arbeitsstelle vom Sitz des Betriebes mindestens 30 Kilometer entfernt ist.

## § 9 Kündigungsfristen

1) Bei Einstellung kann eine Probezeit - jedoch von höchstens 4 Wochen - vereinbart werden. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist - auch vor Fertigstellung einer bereits angefangenen Akkordarbeit - zum Schichtende gelöst werden.

2) Wird das Arbeitsverhältnis über die vereinbarte Probezeit hinaus fortgesetzt, so kann es nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einer Woche zum Wochenschluss gelöst werden.

Die Kündigungsfrist erhöht sich  
nach einer Betriebszugehörigkeit von 1 Jahr auf 2 Wochen  
nach einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren auf 3 Wochen  
nach einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren auf 4 Wochen  
nach einer Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren auf 6 Wochen

zum Wochenschluss.

3) Unberührt bleiben die gesetzlichen Bestimmungen über die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

4) Bei Beschäftigten, die nur zur Aushilfe eingestellt sind, wird das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der bei der Einstellung festgelegten oder etwa verlängerten Frist oder mit der Fertigstellung der für die Aushilfstätigkeit vorgesehenen Arbeiten beendet.

Wenn die Aushilfstätigkeit länger als 8 Wochen dauert, so entsteht ein festes Arbeitsverhältnis.



## **§ 10 Erlöschen und Verwirken von Ansprüchen**

1) Das Gefolgschaftsmitglied ist zur sofortigen Nachprüfung der Lohnberechnung und des ausbezahlten Lohnbetrages verpflichtet. Stimmt der Lohnbetrag mit dem Lohnnachweis nicht überein, so hat das Gefolgschaftsmitglied dies unverzüglich dem Auszahlenden zu melden.

2) Ansprüche aller Art auf Grund dieser Tarifordnung hat das Gefolgschaftsmitglied binnen einer Ausschlussfrist von drei Wochen nach Fälligkeit beim Betriebsführer oder dessen Beauftragten schriftlich oder mündlich geltend zu machen.



## **§ 11 Strafbestimmungen**

Nicht mehr in Geltung.



## **§ 12 Inkrafttreten**

1) Die Tarifordnung tritt mit dem Beginn der dritten auf die Verlautbarung im RArbBl. folgenden Lohnwoche in Kraft.



2) Gleichzeitig tritt der als Tarifordnung weiter geltende Kollektivvertrag für das Photographengewerbe in Wien vom 1. März 1932 außer Kraft.

3) Das Inkrafttreten dieser Tarifordnung darf nicht zum Anlass genommen werden, um vom Standpunkt des Lohnstopps aus erlaubter Weise bezahlte höhere Löhne oder günstigere Arbeitsbedingungen zum Nachteil von Gefolgschaftsmitgliedern zu verschlechtern; das gilt nicht für die Bezahlung eines höheren als 25 %-igen Mehrarbeitszuschlages und hinsichtlich der weiteren Anwendung des § 1154b ABGB.

