

KV OSM 2025

eingelangt am: 16/12/2024

KOLLEKTIVVERTRAG
für die Orthopädieschuhmacher

Registerzahl KV 670/2024

Kasterzahl VI | 3577

I. Kollektivvertragspartner

Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen der
Bundesinnung der Gesundheitsberufe einerseits und dem
Österreichischen Gewerkschaftsbund, **Gewerkschaft PRO-GE**, andererseits.

II. Geltungsbereich

- a) **räumlich:** Für das Gebiet der Republik Österreich.
- b) **fachlich:** Für alle Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung der Gesundheitsberufe im Berufszweig der Orthopädieschuhmacher und Schuhmacher, die das Gewerbe des **ORTHOPÄDIESCHUHMACHERS** ausüben.
- c) **persönlich:** Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiterinnen und Arbeiter einschließlich der gewerblichen Lehrlinge.

III. Geltungsbeginn, Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt am **1. Jänner 2025** in Kraft.

IV. Lohnordnung

A. Lohngruppen

LG 1 - Spitzenfacharbeiter/in

Facharbeiter/in mit LAP im Lehrberuf Orthopädieschuhmacher/in mit besonderen Fachkenntnissen (Weiterbildung), der/die selbstständig sehr schwierige und besonders verantwortungsvolle Tätigkeiten des Orthopädieschuhmachergewerbes verrichtet;
oder

Facharbeiter/in mit LAP im Lehrberuf Orthopädieschuhmacher/in, der/die mit der selbstständigen Abwicklung von Projekten inkl. Kundenbetreuung betraut ist;
oder

Facharbeiter/in mit LAP im Lehrberuf Orthopädieschuhmacher/in, der/die dauernd mit der Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von anderen Arbeitnehmer/innen betraut ist.

LG 2 - Qualifizierte/r Facharbeiter/in

Facharbeiter/in mit LAP im Lehrberuf Orthopädieschuhmacher/in nach mindestens zwei Jahren Tätigkeit als Facharbeiter/in der LG 3 mit besonderen Fachkenntnissen (Weiterbildung), der/die nach kurzer Anweisung selbständig und verantwortungsbewusst Tätigkeiten des Orthopädieschuhmachergewerbes ausführt, selbstständig Kunden berät oder andere Arbeitskräfte anleitet.

LG 3 - Facharbeiter/in mit LAP

Facharbeiter/in mit Lehrabschlussprüfung im Lehrberuf Orthopädieschuhmacher/in sowie Professionisten/innen, die überwiegend in ihrem erlernten Beruf eingesetzt werden.

LG 4 - Angelernte Tätigkeiten/Arbeiter/in mit besonderer Qualifikation/Facharbeiten ohne LAP

Arbeiter/in, der/die angelernte berufseinschlägige Tätigkeiten des Orthopädie-schuhmachergewerbes verrichtet;

oder

Arbeiter/in mit nachgewiesener Teilqualifikation (Abschlussprüfung) im Orthopädie-schuhmachergewerbe;

oder

Arbeiter/in mit abgeschlossener Lehrzeit im Lehrberuf Orthopädienschuhmacher/in ohne Lehrabschlussprüfung, der/die Facharbeiten des Orthopädienschuhmachergewerbes verrichtet.

LG 5 - Hilfsarbeiten

Arbeiter/in, der/die Reinigungsarbeiten oder Hilfsarbeiten egal welcher Art verrichtet und über keine fachspezifische Ausbildung verfügt;

oder

Arbeiter/in während der Anlernzeit für eine berufseinschlägige Tätigkeit des Orthopädienschuhmachergewerbes bis zu einer Dauer von maximal 6 Monaten.

Die Erläuterungen der Lohnordnung sind im Detail im Anhang I geregelt.

B. Lohnschema

a) Kollektivvertragliche Mindeststundenlöhne ab 1. Jänner 2025

Lohngruppe	EURO
1.	16,34
2.	14,50
3.	12,75
4.	11,55
5.	11,11

b) Lehrlingseinkommen ab 1. Jänner 2025 pro Monat:

	EURO
im 1. Lehrjahr	900,00
im 2. Lehrjahr	1.040,00
im 3. Lehrjahr	1.390,00
im 4. Lehrjahr	1.540,00

Lehrlingen, die aufgrund nicht genügender Leistungen (nicht aber wegen Krankheit bzw. Unfall) nicht berechtigt sind, in die nächsthöhere Schulstufe aufzusteigen, gebührt im darauffolgenden Lehrjahr das Lehrlingseinkommen in der Höhe des abgelaufenen Lehrjahres. Ist der Lehrling in diesem Lehrjahr zum Aufsteigen berechtigt, so gebührt im darauffolgenden Lehrjahr wieder das der Dauer der Lehrzeit entsprechende Lehrlingseinkommen.

C. Tatsächliche Stundenverdienste

Bisherige tatsächliche Stundenverdienste, die über den neu festgesetzten tariflichen Stundenlöhnen liegen, bleiben unberührt. Bei der Prüfung, ob der neue tarifliche Stundenlohn erreicht ist, ist der bisherige Gesamtstundenverdienst des Arbeitnehmers heranzuziehen.

V. Integrative Berufsausbildung

Bei Verlängerung eines Lehrverhältnisses gem. § 8 b Abs. 1 BAG idF BGBl I 79/2003 werden für die Bemessung der Höhe des Lehrlingseinkommens die Lehrjahre aliquot im Verhältnis zur Gesamtlehrzeit verlängert; ergeben sich Teile von Monaten gebührt für das ganze Monat das höhere Lehrlingseinkommen.

Bei nachträglicher Verlängerung bleibt das dem Lehrlingseinkommen zugrunde liegende Lehrjahr so lange unverändert, bis sich nach dem vorstehenden Satz Anspruch auf das Lehrlingseinkommen eines höheren Lehrjahres ergibt.

Bei Abschluss eines Ausbildungsvertrages zu einer Teilqualifizierung gem. § 8 b Abs. 2 BAG idF BGBl I 79/2003 gebührt das Lehrlingseinkommen des ersten Lehrjahres. Nach einem Jahr erhöht sich dieser Anspruch um ein Drittel der Differenz zwischen dem Lehrlingseinkommen für das erste Lehrjahr und jener für das zweite Lehrjahr, nach zwei Jahren um ein Drittel dieser Differenz.

VI. Anrechnung von integrativer Berufsausbildung

Wird die teilqualifizierende Ausbildung (einschließlich der Berufsschule im Sinne der Anforderungen des BAG) erfolgreich zurückgelegt, ist sie bei späterer Absolvierung einer Lehrausbildung im gleichen oder einem verwandten Lehrberuf mindestens im Ausmaß des 1. Lehrjahres anzurechnen. Besteht kein Anspruch auf diese Anrechnung, darf das spätere Lehrlingseinkommen jedenfalls nicht niedriger sein als das während der Teilqualifizierungs-Ausbildung zuletzt bezahlte.

VII. Abfertigung NEU

Vereinbaren Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz), ist der/die Arbeitnehmer/in berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Z 26 Arb.VG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMSVG) bestimmt ist.

VIII. Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Aus- und Weiterbildung

Die Kollektivvertragspartner betonen die Wichtigkeit von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Betriebe und der Arbeitnehmer/innen. Sie empfehlen, Bildungsinteressen der Arbeitnehmer/innen zu fördern und betrieblich mögliche Rücksicht zu nehmen. Sie heben hervor, dass die diskriminierungsfreie Einbeziehung gerade von Frauen in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ein wichtiges gemeinsames Anliegen ist. Ebenso wichtig ist es, durch rechtzeitige Weiterqualifizierung zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer/innen beizutragen.

IX. Regelungen für Teilzeitbeschäftigte

Für Arbeitnehmer/innen, die während des Kalenderjahres von einer Vollbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt übertreten, setzt sich der Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration jeweils aus dem der Dienstzeit im Kalenderjahr entsprechenden Teil des Urlaubszuschusses/der Weihnachtsremuneration vor dem Übertritt und dem entsprechenden Teil nach dem Übertritt zusammen.

X. Allgemeine Arbeitsverhinderungsfälle

§ 16 1. Absatz des Rahmenkollektivvertrages wird wie folgt geändert:

Der/die Arbeitnehmer/in hat, wenn er/sie auf Grund nachstehend angeführter Ereignisse ohne sein/ihr Verschulden an der Arbeitsleistung gehindert wird, Anspruch auf:

XI. Abfertigung

§ 21 (1) Abfertigung erhält folgende Fassung:

(1) Bezüglich der Abfertigung gelten die Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes (BGBl. Nr. 107/79) in der jeweils geltenden Fassung bzw. des BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz) in der jeweils geltenden Fassung.

XII. Aufnahme des Arbeitsverhältnisses

§ 18 Abs. 1 des Rahmenkollektivvertrages lautet neu:

(1) Der erste Monat des Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit. Innerhalb der Probezeit von einem Monat kann das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsteilen jederzeit ohne Angabe von Gründen gelöst werden.

XIII. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 20 des Rahmenkollektivvertrages lautet neu:

(1) Bei Kündigungen durch den Arbeitgeber gilt als vereinbart, dass das unbefristete Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber unter vorheriger Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gemäß § 1159 ABGB idF BGBl. I 153/2017 zu jedem Fünfzehnten oder Letzten eines Kalendermonats aufgelöst werden kann.

Die gesetzliche Kündigungsfrist gemäß § 1159 ABGB idF BGBl. I 153/2017 bei Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt sechs Wochen und erhöht sich nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr auf zwei Monate, nach dem vollendeten fünften Dienstjahr auf drei, nach dem vollendeten fünfzehnten Dienstjahr auf vier und nach dem vollendeten fünfundzwanzigsten Dienstjahr auf fünf Monate.

Sofern keine abweichenden Vereinbarungen gemäß § 1159 Abs. 4 ABGB idF BGBl. I 153/2017 getroffen werden, kann das Arbeitsverhältnis bei Kündigungen durch den Arbeitnehmer unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen mit einer Kündigungsfrist von 2 Kalenderwochen beendet werden.

(2) Bei Kündigung durch den Arbeitgeber ist dem Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist auf sein Verlangen wöchentlich mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben.

Die Ansprüche bestehen nicht, wenn der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde.

XIV. Sonn- und Feiertagsarbeit

§ 5 des Rahmenkollektivvertrages lautet neu:

(1) Bei gesetzlich möglicher Sonn- oder Feiertagsarbeit sind die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes zu beachten.

(2) Feiertage im Sinne des Arbeitsruhegesetz sind:

1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Maria Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Maria Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten), 26. Dezember (Stephanitag).

(3) Für Sonntagsarbeit erhält der Arbeitnehmer zu seinem Stundenlohn bzw. zu seinem Stück-, Akkord- oder Prämienverdienst einen Zuschlag von 100 %.

(4) Die Vergütung von Feiertagsarbeit erfolgt gemäß § 9 Arbeitsruhegesetz in der jeweils geltenden Fassung.

XV. Redaktionelle Änderungen im Rahmenkollektivvertrag

Im Rahmenkollektivvertrag wird jeweils die Bezeichnung „Lehrlingsentschädigung“ durch die Bezeichnung „Lehrlingseinkommen“ ersetzt.

Kundgemacht auf der Verlautbarungs- und
Informationsplattform des Bundes

am: 2.0. DEZ. 2024

HINTERLEGUNG DURCHGEFÜHRT
BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT
UND WIRTSCHAFT

Wien, am: 2 0. DEZ. 2024

- Arbeiter/in während der Anlernzeit für eine berufseinschlägige Tätigkeit des Orthopädienschuhmachergewerbes bis zu einer Dauer von maximal 6 Monaten.

Wien, am 17. Oktober 2024

**Bundesinnung der Gesundheitsberufe,
Berufszweig Orthopädienschuhmacher**



KommR Mag. Josef RIEGLER
Bundesinnungsmeister
Gesundheitsberufe



Mst. Wolfgang WEDL
Bundesinnungsmeister
Orthopädienschuhmacher / Schuhmacher



Mag. (FH) Dieter JANK
Bundesinnungsgeschäftsführer

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft PRO-GE**



Reinhold BINDER
Bundesvorsitzender




Gerald CUNI-KREUZER
Sekretär



Peter SCHLEINBACH
Bundesgeschäftsführer