

KV OSM 2026

KOLLEKTIVVERTRAG für die Orthopädieschuhmacher

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 2026** 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 selbstständig 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 2026

Lohngruppe	EURO
1.	16,80
2.	14,91
3.	13,11
4.	11,90
5.	11,44

b) Lehrlingseinkommen ab 1. Jänner 2026 pro Monat:

	EURO
im 1. Lehrjahr	950,00
im 2. Lehrjahr	1.090,00
im 3. Lehrjahr	1.440,00
im 4. Lehrjahr	1.590,00

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 **23. MRZ. 2026**
HINTERLEGUNG DURCHGEFÜHRT
Bundesministerium für Arbeit, Soziales,
Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz
Wien, am: **23. MRZ, 2026**

Anhang I

Erläuterungen zu der Lohnordnung der Orthopädienschuhmacher

Die Lohnordnung enthält fünf Lohngruppen mit entsprechenden Lohngruppenmerkmalen.

Die Einstufung in eine Lohngruppe setzt voraus, dass die der Einstufung entsprechende Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird.

Dieser generelle Grundsatz, dass sich die Einstufung nach den tatsächlich geleisteten Tätigkeiten richtet, kommt in der Lohnordnung nur dann nicht zur Anwendung, wenn die Voraussetzung für die Einstufung in eine bestimmte Lohngruppe ausdrücklich auch noch eine formelle Qualifikation verlangt.

Entscheidende Zäsur innerhalb der Lohngruppen ist die Lehrabschlussprüfung bzw. der damit verbundene Status als Facharbeiter/in.

Insofern knüpft der Kollektivvertrag für die Abgrenzung der Lohngruppen 3,2 und 1 an eine klare formelle Abgrenzung, nämlich der beruflichen Qualifikation als Facharbeiter/in.

Auch bei an sich gleicher Tätigkeit wird ein/e Facharbeiter/in mit Lehrabschlussprüfung (LAP) einer höheren Lohngruppe zugeordnet als ein/e Arbeiter/in ohne Lehrabschlussprüfung. Der Kollektivvertrag bewertet also anknüpfend an das Vorliegen der Lehrabschlussprüfung bei dem/der einzelnen Arbeitnehmer/in auch die Arbeitsleistung des/der Arbeitnehmers/in finanziell höher.

Facharbeiter/innen mit LAP Orthopädienschuhmacher/in sind daher zumindest in die Lohngruppe 3 einzustufen. Gleiches gilt für Professionisten/innen mit LAP in einem Lehrberuf eines anderen Gewerbes, wenn diese in ihren erlernten Berufen überwiegend verwendet werden.

Grundvoraussetzung für die Einstufung in eine der Facharbeiter/innen/gruppen (1-3) ist also eine erfolgreich abgeschlossene LAP Orthopädienschuhmacher/in (oder eine erfolgreich abgeschlossene LAP eines anderen Gewerbes mit der überwiegenden Verwendung im erlernten Beruf). In diesem Zusammenhang ist auch die Gleichhaltung von schulischen Ausbildungsabschlüssen mit facheinschlägigen Lehrabschlüssen zu beachten.

§ 34a BAG legt bei erfolgreichem Abschluss einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule dieselben Rechtswirkungen wie bei Ablegung der Lehrabschlussprüfung in einem facheinschlägigen Lehrberuf fest.

Das Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend hat mittels Erlass verordnet, welche Schul- und Lehrabschlüsse als gleichwertig anzusehen sind. Dieser Erlass legt daher abschließend fest, in welchen Lehrberufen nach erfolgreicher Absolvierung einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule kein Lehrvertrag und daher auch kein Ausbildungsvertrag mehr abgeschlossen werden darf.

Innerhalb der Facharbeiter/innen/gruppen richtet sich die Einstufung in eine höhere Lohngruppe wiederum nach der konkret vereinbarten und tatsächlichen Ausübung der entsprechenden Tätigkeiten. Persönliche oder fachliche Qualifikation allein genügt hier aber nicht.

Wird ein/e Arbeitnehmer/in beispielsweise mit der Qualifikation „besonderer Fachkenntnisse“ aufgenommen, aber nur als Facharbeiter/in tatsächlich beschäftigt, besteht kein Anspruch auf Entlohnung der Lohngruppe 2 „Qualifizierte/r Facharbeiter/in“.

Es müssen alle Tätigkeitsmerkmale der entsprechenden Lohngruppe tatsächlich bei Ausübung der Tätigkeit vorliegen und erfüllt werden.

Die Lohngruppe 5 erfasst Hilfsarbeiter/innen und Reinigungskräfte, die Lohngruppe 4 angelernte Arbeiter/innen, Arbeiter/innen, die Facharbeiten des Orthopädienschuhmacherhandwerks verrichten, auch die Lehrzeit gemäß dem Lehrvertrag zur Gänze

absolviert haben, aber die Lehrabschlussprüfung (LAP) nicht oder noch nicht erfolgreich bestanden haben sowie Arbeiter/innen mit besonderer Qualifikation.

Unter Beachtung dieser Grundsätze ist die Einstufung in die einzelnen Lohngruppen vorzunehmen, wobei die geforderten formellen Qualifikationen schon bei Eintritt entsprechend nachgewiesen werden müssen.

Werden die entsprechenden Qualifikationen während des bestehenden Arbeitsverhältnisses erworben, müssen sie dem/der Arbeitgeber/in speziell mitgeteilt und nachgewiesen werden (z.B. Vorlage der Zeugnisse über Kurse, Seminare etc.).

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.

In dieser Lohngruppe sind drei verschiedene Facharbeiter/innen-Gruppen einzustufen:

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

Es müssen inhaltlich alle, sehr schwierigen Tätigkeiten des Orthopädieschuhmacherhandwerks selbständig und verantwortungsvoll ohne vorherige Anweisung durch den/die Arbeitgeber/in ausgeführt werden.

Reichlich praktische Erfahrung, als auch besondere theoretische Fachkenntnisse, die über das bei der Berufsausbildung (LAP) vermittelte Fachwissen hinausgehen sind unbedingt notwendig. Das Erwerben von Fachwissen ausschließlich während der praktischen Tätigkeit genügt nicht.

Das Vorliegen dieser praktischen als auch theoretische Fachkenntnisse (z.B. Meisterprüfung, Seminare, Kurse, Zertifikate, etc.) muss nachgewiesen werden.

Beispiel: Weiterbildung im Bereich sensomotorische Einlagen für neurologische Fälle bei Kindern.

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

Facharbeiter/innen, die mit der Projektabwicklung betraut sind und dabei einen sehr hohen Entscheidungsspielraum und auch Ergebnisverantwortung haben, d.h. es müssen Tätigkeiten sein, die/die Arbeiter/in anstelle des/der Chefs/in bzw. Meisters/in ausführt.

Beispiel: Der Facharbeiter betreut einen Kunden vom ersten Gespräch bis zur Übergabe des fertigen orthopädischen Maßschuhs selbstständig, ohne dass er während der Abwicklung mit dem Chef Rücksprache hält.

Die entsprechende Verantwortung wird sowohl in Bezug auf allenfalls untergeordnete Arbeitskollegen/innen als auch in Bezug auf den konkreten Produktionsgang verlangt.

Die selbstständige Betreuung und Beratung der Kunden muss kompetent und individuell auf alle unterschiedlichen Zielgruppen ausgeführt werden können.

- Facharbeiter der /in, der/die dauernd der Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von anderen Arbeitnehmer/innen betraut ist.

Facharbeiter/innen mit LAP im Lehrberuf Orthopädieschuhmacher/in, die dauerhaft Führungsaufgaben übernehmen. Diese Führungsaufgaben müssen ausdrücklich vereinbart werden.

Beispiel: Ein im Betrieb selbst mitarbeitender Teamleiter oder Partieführer.

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.

Voraussetzungen für die Einstufung in diese Lohngruppe sind:

Es müssen inhaltlich alle Tätigkeiten des Orthopädieschuhmacherhandwerks selbständig und verantwortungsvoll mit kurzer vorheriger Anweisung durch den/die Arbeitgeber/in ausgeführt werden.

Eine mindestens zweijährige Berufspraxis in der Lohngruppe 3 muss vorliegen. Besondere theoretische Fachkenntnisse, die über das bei der Berufsausbildung (LAP) vermittelte Fachwissen hinausgehen sind unbedingt notwendig. Das Erwerben von Fachwissen ausschließlich während der praktischen Tätigkeit genügt nicht.

Das Vorliegen der zweijährigen Berufspraxis als auch die theoretischen Fachkenntnisse (z.B. Meisterprüfung, Seminare, Kurse, Zertifikate, etc.) müssen nachgewiesen werden.

Beispiel: Kurse im Bereich Diabetesversorgung.

Die Betreuung und Beratung der Kunden muss kompetent und individuell auf alle unterschiedlichen Zielgruppen ausgeführt werden können und auch tatsächlich erfolgen.

Die Anleitung beigestellter Arbeiter/innen muss als Aufgabenbereich vereinbart werden.

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.

Voraussetzungen für die Einstufung in diese Lohngruppe sind:

Abgeschlossene Berufsausbildung und Lehrabschlussprüfung im Lehrberuf Orthopädieschuhmacher/in und damit die Befähigung, alle berufseinschlägigen Arbeiten des Orthopädieschuhmacherhandwerks nach Anweisung verantwortungsbewusst zu verrichten.

Professionist/in: Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung) in einem Lehrberuf eines anderen Gewerbes und die tatsächliche und überwiegende Verwendung in seinem/ihrer erlernten Beruf.

Beispiel: Ein Schuhmacher, der in seinem erlernten Beruf bei einem Orthopädie-schuhmacher überwiegend eingesetzt wird.

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 ohne Lehrabschlussprüfung, die Facharbeiten des Orthopädienschuhmachergewerbes verrichtet.

In dieser Lohngruppe sind drei verschiedene Arbeiter/innen-Gruppen einzustufen:

- Arbeiter/in der/die überwiegend, angelernte berufseinschlägige Tätigkeiten des Orthopädienschuhmacherhandwerks verrichten

Dabei ist es unerheblich, ob es sich nur um eine oder mehrere angelernte berufseinschlägige Tätigkeiten handelt. Die berufseinschlägigen Tätigkeiten können auch bei einem anderen Betrieb angelernt worden sein. Entsprechende Dienstzeugnisse können als Nachweis verlangt werden.

- Arbeiter/in mit nachgewiesener Teilqualifikation (Abschlussprüfung) des Orthopädienschuhmacherhandwerks

Der Erwerb von Fähigkeiten und Kenntnissen im Orthopädienschuhmacherhandwerk muss durch eine im Sinne des BAG geregelte Teilqualifikation und Ablegung der entsprechenden Abschlussprüfung nachgewiesen werden.

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

Abgeschlossene Lehrzeit im Lehrberuf Orthopädienschuhmacher/in, aber die LAP wurde noch nicht positiv oder gar nicht abgelegt.

Facharbeiten des Orthopädienschuhmacherhandwerks müssen verrichtet werden.

Die im Lehrvertrag vereinbarte Lehrzeit im Lehrberuf Orthopädienschuhmacher/in muss zur Gänze abgeschlossen worden sein und nachgewiesen werden.

Die Einstufung in diese Lohngruppe muss auch während der Weiterverwendungszeit vorgenommen werden.

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.

In dieser Lohngruppe sind zwei verschiedene Arbeiter/innen-Gruppen einzustufen:

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

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

Wien, am 23. Oktober 2025

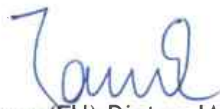
**Bundesinnung der Gesundheitsberufe,
Berufszweig Orthopädieschuhmacher**



KommR Mag. Josef RIEGLER
Bundesinnungsmeister
Gesundheitsberufe



Mst. Wolfgang WEDL
Bundesinnungsmeister
Orthopädieschuhmacher/Schuhmacher



Mag. (FH) Dieter JANK
Bundesinnungsgeschäftsführer

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft PRO-GE**



Reinhold BINDER
Bundesvorsitzender




Peter SCHLEINBACH
Bundesgeschäftsführer



Gerald CUNI-KREUZER
Sekretär