

KV SM 2026

KOLLEKTIVVERTRAG für die Schuhmacher

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 **SCHUHMACHERS** 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 - Qualifizierte/r Facharbeiter/in

Facharbeiter/in mit LAP im Lehrberuf Schuhmacher/in oder Oberteilherrichter/in nach mindestens zwei Jahren Tätigkeit als Facharbeiter/in der LG 2, der/die nach kurzer Anweisung selbständig Tätigkeiten des Schuhmachergewerbes ausführt, selbstständig Kunden berät oder andere Arbeitskräfte anleitet.

LG 2 - Facharbeiter/in mit LAP

Facharbeiter/in mit LAP im Lehrberuf Schuhmacher/in oder Oberteilherrichter/in sowie Professionisten, die überwiegend in ihrem erlernten Beruf eingesetzt werden.

LG 3 - Arbeiter/in mit besonderer Qualifikation

Arbeiter/in, der/die nach fachspezifischer Zweckausbildung überwiegend Tätigkeiten des Schuhmachergewerbes verantwortungsbewusst verrichtet.

Tätigkeitsbeispiele: komplexe Boden- und Oberteilarbeiten (Schärfen, Leder schneiden und stanzen, Ziersteppen, ...) und Reparaturarbeiten

LG 4 - Angelernte Tätigkeiten

Arbeiter/in, der/die nach kurzer Zweckausbildung überwiegend einfache angelernte Tätigkeiten des Schuhmachergewerbes verrichtet.

Tätigkeitsbeispiele: einfache Boden- und Oberteilarbeiten (Futter/Textil steppen, Endelarbeiten, Nieten, Ösen und Haken setzen, ...)

LG 5 - Hilfsarbeiten

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

Tätigkeitsbeispiele: Etikettieren, Kartonieren, Bügeln, Färben, Kleben, ...

B. Lohnschema

a) Kollektivvertragliche Mindeststundenlöhne ab 1. Jänner 2026

Lohngruppe	EURO
1.	12,76
2.	12,36
3.	11,80
4.	11,55
5.	11,27

Anlehre

Die Entlohnung der LG 3 - 5 gebührt auch während der Anlernzeit.

Mischtätigkeiten

Bei Mischstätigkeiten ist der/die Arbeitnehmer/in nach der überwiegenden Tätigkeit einzustufen.

b) Lehrlingseinkommen ab 1. Jänner 2026 pro Monat:

Schuhmacher	EURO
im 1. Lehrjahr	950,00
im 2. Lehrjahr	1.090,00
im 3. Lehrjahr	1.430,00

Oberteilherrichter	EURO
im 1. Lehrjahr	950,00
im 2. Lehrjahr	1.270,00

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.

Anlehre

Die Entlohnung der LG 3 - 5 gebührt auch während der Anlernzeit.

Mischtätigkeiten

Bei Mischstätigkeiten ist der/die Arbeitnehmer/in nach der überwiegenden Tätigkeit einzustufen.

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.

D. Stück-, Akkord- oder Prämienlöhne

Die bisher geltenden Stück-, Akkord- oder Prämiensätze bleiben unverändert, wenn der Durchschnittsverdienst der Stück-, Akkord- oder Prämiengruppe den Bestimmungen des § 7 (6) Rahmenkollektivvertrag vom 1. Mai 2002 entspricht.

Ist dies nicht der Fall, so sind die Stück-, Akkord- oder Prämiensätze so aufzustocken, dass sie der Stück-, Akkord- oder Prämiengruppe einen Gruppendurchschnittsverdienst von mindestens 25 % über dem entsprechenden Kollektivvertragslohn ermöglichen.

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 Schuhmacher

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 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 Arbeiter/in auch die Arbeitsleistung des/der Arbeiters/in finanziell höher.

Facharbeiter/innen mit LAP Schuhmacher/in oder Oberteilherrichter/in sind daher zumindest in die Lohngruppe 2 einzustufen. Gleiches gilt für Professionisten/innen mit LAP in einem Lehrberuf eines anderen Gewerbes, wenn diese überwiegend in ihren erlernten Berufen verwendet werden.

Grundvoraussetzung für die Einstufung in eine der Facharbeiter/innen/gruppen (1-2) ist also eine erfolgreich abgeschlossene LAP Schuhmacher/in oder Oberteilherrichter/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 Arbeiter/in beispielsweise mit der Qualifikation „besonderer Fachkenntnisse“ aufgenommen, aber nur als Facharbeiter/in tatsächlich beschäftigt, besteht kein Anspruch auf Entlohnung der Lohngruppe 1 „Qualifizierte/r Facharbeiter/in“.

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

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 - Qualifizierte/r Facharbeiter/in

Facharbeiter/in mit LAP im Lehrberuf Schuhmacher/in oder Oberteilherrichter/in nach mindestens zwei Jahren Tätigkeit als Facharbeiter/in der LG 2, der/die nach kurzer Anweisung selbständig Tätigkeiten des Schuhmachergewerbes ausführt, selbstständig Kunden berät oder andere Arbeitskräfte anleitet.

Voraussetzungen für die Einstufung in diese Lohngruppe sind:

Es müssen inhaltlich alle Tätigkeiten des Schumacherhandwerks im erlernten Lehrberuf selbständig und verantwortungsvoll, mit kurzer vorheriger Anweisung durch den/die Arbeitgeber/in, ausgeführt werden.

Eine mindestens zweijährige Berufspraxis in der Lohngruppe 2 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.

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 2 - Facharbeiter/in mit LAP

Facharbeiter/in mit Lehrabschlussprüfung im Lehrberuf Schuhmacher/in oder Oberteilherrichter/in sowie Professionisten, die überwiegend in ihrem erlernten Beruf eingesetzt werden.

Voraussetzungen für die Einstufung in diese Lohngruppe sind:

Abgeschlossene Berufsausbildung und Lehrabschlussprüfung im Lehrberuf Schuhmacher/in oder Oberteilherrichter/in und damit die Befähigung, alle berufseinschlägigen Arbeiten des Schuhmacherhandwerks 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.

LG 3 - Arbeiter/in mit besonderer Qualifikation

Arbeiter/in, der/die nach fachspezifischer Zweckausbildung überwiegend Tätigkeiten des Schuhmachergewerbes verantwortungsbewusst verrichtet.

Tätigkeitsbeispiele: komplexe Boden- und Oberteilarbeiten (Schärfen, Leder schneiden und stanzen, Ziersteppen, ...) und Reparaturarbeiten

LG 4 - Angelernte Tätigkeiten

Arbeiter/in, der/die nach kurzer Zweckausbildung überwiegend einfache angelernte Tätigkeiten des Schuhmachergewerbes verrichtet.

Tätigkeitsbeispiele: einfache Boden- und Oberteilarbeiten (Futter/Textil steppen, Endarbeiten, Nieten, Ösen und Haken setzen, ...)

LG 5 - Hilfsarbeiten

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

Tätigkeitsbeispiele: Etikettieren, Kartонieren, Bügeln, Färben, Kleben, ...

Wien, am 23. Oktober 2025

Bundesinnung der Gesundheitsberufe, Berufszweig Schuhmacher



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



Gerald CUNY-KREUZER
Sekretär



Peter SCHLEINBACH
Bundesgeschäftsführer