

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Österreich,
Bundesinnung der Schuhmacher und Orthopädienschuhmacher
und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung.

I. Geltungsbereich

- a) räumlich: Für das Gebiet der Republik Österreich.
- b) fachlich: für alle Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung der Schuhmacher, die das Gewerbe des **ORTHOPÄDIESCHUHMACHERS** ausüben.
- c) persönlich: für alle in diesen Betrieben beschäftigten Orthopädienschuhmachergehilfen/innen und gewerbliche Lehrlinge;
für jene Schuhmachergehilfen, die mit der Reparatur nichtorthopädischer Schuhe beschäftigt sind, gilt der Kollektivvertrag der Schuhmacher.

II. Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt am **1. Februar 2008** in Kraft.

III. Kollektivvertragslöhne

	€
im 1. Gehilfenjahr	7,29
im 2. Gehilfenjahr.....	8,22
nach dem 2. Gehilfenjahr.....	8,92

Vorarbeiter/innen erhalten für ihre Tätigkeit einen Zuschlag von € 1,47 pro Stunde auf den Kollektivvertragslohn nach dem 2. Gehilfenjahr. Vorarbeiter/innen sind jene Arbeiter/innen, die Maß nehmen, Leisten herrichten und Korkarbeiten ausführen.

IV. Zulagen

Die kollektivvertraglichen Zulagen betragen pro Stunde:

	€
im 1. Gehilfenjahr	0,63
im 2. Gehilfenjahr	0,77
nach dem 2. Gehilfenjahr	1,23

Die Zulagen sind in die Berechnung des Urlaubsentgeltes, des Urlaubszuschusses, des Feiertagsentgeltes, des Krankengeldes, der Weihnachtsremuneration sowie in die Berechnung des Überstundenzuschlages einzubeziehen.

V. Lehrlingsentschädigungen

	Monatlich €
im 1. Lehrjahr	391,00
im 2. Lehrjahr	478,00
im 3. Lehrjahr	663,00
im 4. Lehrjahr	763,00

Lehrlingen, die aufgrund nicht genügender Leistungen (nicht aber wegen Krankheit bzw. Unfall) nicht berechtigt sind, in die nächst höhere Schuhstufe aufzusteigen, gebührt im darauf folgenden Lehrjahr die Lehrlingsentschädigung in der Höhe des abgelaufenen Lehrjahres. Ist der Lehrling in diesem Lehrjahr zum aufsteigen berechtigt, so gebührt im darauf folgenden Lehrjahr wieder die der Dauer der Lehrzeit entsprechenden Lehrlingsentschädigung.

VI. 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.

VII. Integrative Berufsausbildung

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

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

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

VIII. 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 die spätere Lehrlingsentschädigung jedenfalls nicht niedriger sein als die während der Teilqualifizierungs-Ausbildung zuletzt bezahlte.

IX. Abfertigung NEU

Vereinbaren Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz), 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 BMVG) bestimmt ist.

X. 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.

XI. 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.

XII. 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:

XIII. 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 BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz) in der jeweils geltenden Fassung.

XIV. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 20 (1) Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält folgende Fassung:

Nach Ablauf der Probezeit oder schriftlich vereinbarter Befristung des Arbeitsverhältnisses, kann das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen mittels einer Kündigungsfrist von 2 Kalenderwochen einseitig beendet werden.

Für durch den Arbeitgeber ausgesprochene Kündigungen beträgt die Kündigungsfrist nach einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses von 20 Jahren 3 Kalenderwochen.

Wien, am 18. Dezember 2007

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH
Bundesinnung der Schuhmacher und Orthopädieschuhmacher

Der Bundesinnungsmeister:


Franz Josef Auer




BUNDESINNUNG DER
SCHUHMACHER UND
ORTHOPÄDIESCHUHMACHER
A-1045 Wien, Wiedner Hauptstr. 93
Postfach 355

Der Bundesinnungsgeschäftsführer:


Mag. Erwin Czesany

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung

Der Bundesvorsitzende:


Erich Foglar

Der Bundessekretär:



Der Sekretär:


Gerald Kreuzer