

Kollektivvertrag für die Schuhmacher gültig ab 1.4.2018

inkl. der Lohn tafeln

ARCHIVIERT - nicht mehr gültig!

Gilt für Österreichweit

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 Orthopädienschuhmacher 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. April 2018 in Kraft.

IV. Lohnordnung

A. Lohngruppen

Alle ab dem 1.4.2018 oder danach neu in ein Arbeitsverhältnis eintretenden Arbeiter/innen sind zwingend in die Lohngruppen der neuen Lohnordnung einzustufen. Gleiches gilt für Lehrlinge, die ihre Lehre spätestens mit dem 30.4.2018 beendet haben und ab dem 1.4.2018 im Betrieb weiterverwendet werden.

Lohnordnung und Lohngruppen neu ab 1. April 2018

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, ...

Lohnordnung und Lohngruppen alt bis maximal 30. Juni 2018

Lohngruppen: Tätigkeiten

1 Hilfsarbeiten am Oberteil und Boden wie

Kleben, Vorzeichnen, Bügeln, Färben, Bänder kleben, Schweißen (von Nähten), Lochen, Ausreiben, Schnüren von Hand, Etikettieren, Vorderkappe und Futter einbügeln, Kartonklammern setzen, Brandsohle heften, Maschinschnüren, Ausballen, Kleinteile stanzen, Spalten, Vorrichten, Automatensteppen, Oberfleck aufsetzen, Ausleisten, Föhnen und Bügeln, Schuh und Sohle zementieren, Keil und Absatz zementieren, Kartonieren, Synthetik, Gummi und Textilkleinteile stanzen, Matrizieren und nachstanzen.

2 Boden- und Oberteilarbeiten wie

Futter steppen, Textil steppen, Endelarbeiten, Einfassen, Näharbeiten mit Führung, Finisharbeiten, Perforieren mit Maschine, Hinterkappe einlegen und vorformen, Nieten, Ösen und Haken setzen mit Maschine, Spritzen und Vulkanisieren bei fixiertem Leisten.

3 Schärfen

4 Boden- und Oberteilarbeiten wie

Filz- und Futterschneiden, Steppen, Buggen, Passepoilieren, Passepoil steppen, Sohlen auflegen und pressen, Oberleder steppen, Flechten, Oberteilstanzen aus Textil und Synthetik, Ledersohle und Lederbrandsohle stanzen.

5 Boden- und Oberteilarbeiten wie

Reparieren (an geklebten Schuhen), Ziersteppen, Kantieren mit Messer (Maschine), Zweinadelstepparbeiten auf Leder, Zwickeleinschlag aufrauhern, Fersen zwicken.

6 Boden- und Oberteilarbeiten wie

Reparieren (an nicht geklebten Schuhen), Handnähen, Muster steppen, PU-Schäumen, Schlußkontrolle, Seitenzwicken, Sohle beschneiden, Spritzen und Vulkanisieren auf Textil bei nicht fixiertem Leisten.

7 Facharbeiten wie

Oberteilherrichten, Neuarbeiten, Oberleder zuschneiden und stanzen, Überholen, Spitzen zwicken, Aufdoppeln, Durchnähen, Fräsen und fein glasen, Einstechen, Spritzen und Vulkanisieren auf Leder bei nicht fixiertem Leisten.

Diese Lohnordnung und die Lohngruppen für die Schuhmacher treten mit Ablauf des 30.06.2018 außer Kraft.

Alle Arbeiter/innen, deren Arbeitsverhältnis bereits vor dem 1.4.2018 begründet wurde und ab dem 1.4.2018 weiterhin aufrecht ist, können bereits ab 1.4.2018 oder während einer Übergangsfrist bis 30.6.2018 in die neue Lohnordnung umgestuft werden.

Ab dem 1.7.2018 sind ausnahmslos alle Arbeiter/innen zwingend in die neue Lohnordnung und in die neuen Lohngruppen umzustufen.

Die Erläuterungen für die Umstufung von der alten in die neue Lohnordnung bzw. für die Einstufung in die Lohngruppen der neuen Lohnordnung sind im Detail im Anhang I geregelt.

B. Lohnschema

a) Kollektivvertragliche Stundenlöhne ab 1. April 2018

Lohngruppe (neu)	EURO
1.	8,72

2.	8,43
3.	7,85
4.	7,62
5.	7,53

Anlehre

Die Entlohnung der LG (Lohngruppe) 3 – 5 gebührt auch während der Anlernzeit.

Mischtätigkeiten

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

Lohngruppe (alt)	EURO
LG 1	7,53
LG 2	7,62
LG 3, 4, 5, 6	7,85
LG 7	8,43

b) Einmalige Sonderzahlung für den Zeitraum 1.4.2017 bis 31.3.2018

1. Zusätzlich zum Lohn ab 1.4.2018 gebührt den Arbeiter/innen für den Zeitraum von 1.4.2017 – 31.3.2018 eine einmalige Sonderzahlung in der Höhe von € 250,00.

Diese Sonderzahlung gebührt allen Arbeiter/innen, wenn das Arbeitsverhältnis während des Zeitraums vom 1.4.2017 bis 31.3.2018 Zeitraums ununterbrochen aufrecht war.

Diese Sonderzahlung gebührt in voller Höhe auch jenen Arbeiter/innen, die nach dem 31.12.2017 eingetreten sind und das Arbeitsverhältnis zum 31.3.2018 noch aufrecht war.

Arbeiter/innen, deren Arbeitsverhältnis bereits vor dem 1.1.2018 geendet hat, gebührt keine einmalige Sonderzahlung.

2. Die einmalige Sonderzahlung ist gemeinsam mit dem Lohn für den Monat April 2018 auszubezahlen, spätestens jedoch bis Ende Mai.

3. Teilzeitbeschäftigten gebührt die einmalige Sonderzahlung entsprechend ihrer im Anspruchszeitraum vereinbarten Arbeitszeit im aliquoten Ausmaß, wobei die regelmäßig geleistete Mehrarbeit zu berücksichtigen ist (§ 19d Abs. 4 AZG). Bei vereinbarter Altersteilzeit ist der Lohnausgleich mit zu berücksichtigen.

4. Für den Fall, dass für den Zeitraum 1.4.2017 bis 31.3.2018 bereits freiwillig eine Erhöhung der tatsächlichen Löhne vorgenommen wurde oder eine Einmalzahlung gewährt wurde, können diese auf die einmalige Sonderzahlung gemäß Punkt 1 bzw. Punkt 3 im vollen Ausmaß anzurechnen.

c) Lehrlingsentschädigungen ab 1. April 2018 pro Monat

Schuhmacher

im 1. Lehrjahr € 470,00
im 2. Lehrjahr € 570,00
im 3. Lehrjahr € 800,00

Oberteilherrichter

im 1. Lehrjahr € 470,00
im 2. Lehrjahr € 690,00

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.

d) Einmalige Sonderzahlung für den Zeitraum 1.4.2017 bis 31.3.2018

1. Zusätzlich zu den Lehrlingsentschädigungen ab 1.4.2018 gebührt den Lehrlingen für den Zeitraum von 1.4.2017 – 31.3.2018 eine einmalige

Sonderzahlung in der Höhe von € 250,00.

Diese Sonderzahlung gebührt allen Lehrlingen, wenn das Lehrverhältnis während des Zeitraums vom 1.4.2017 bis 31.3.2018 Zeitraums ununterbrochen aufrecht war.

Diese Sonderzahlung gebührt in voller Höhe auch jenen Lehrlingen, deren Lehrverhältnis nach dem 31.12.2017 begründet wurde und dieses zum 31.3.2018 noch aufrecht war.

Lehrlinge, deren Lehrverhältnis bereits vor dem 1.1.2018 geendet hat, gebührt keine einmalige Sonderzahlung.

2. Die einmalige Sonderzahlung ist gemeinsam mit der Lehrlingsentschädigung für den Monat April 2018 auszubezahlen, spätestens jedoch bis Ende Mai.

3. Für den Fall, dass für den Zeitraum 1.4.2017 bis 31.3.2018 bereits freiwillig eine Erhöhung der Lehrlingsentschädigung vorgenommen wurde oder eine Einmalzahlung gewährt wurde, können diese auf die einmalige Sonderzahlung gemäß Punkt im vollen Ausmaß anzurechnen.

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 Prämienätze 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 Prämienätze 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 (Berufsausbildungsgesetz) idF BGBl. (Bundesgesetzblatt) 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 (Berufsausbildungsgesetz) idF BGBl. (Bundesgesetzblatt) 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.

VI. Anrechnung von integrativer Berufsausbildung

Wird die teilqualifizierende Ausbildung (einschließlich der Berufsschule im Sinne der Anforderungen des BAG (Berufsausbildungsgesetz)) 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.

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) (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz), ist der/die Arbeitnehmer/in berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Z 26 ArbVG (Arbeitsverfassungsgesetz) (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz)) 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. (Bundesgesetzblatt) Nr. 107/79) in der jeweils geltenden Fassung bzw. des BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz) (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz) in der jeweils geltenden Fassung.

XII. 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 12. April 2018

Bundesinnung der Gesundheitsberufe, Berufszweig Orthopädieschuhmacher

KommR Richard Koffu

Bundesinnungsmeister
Gesundheitsberufe

Manfred Hager

Bundesinnungsmeister
Orthopädieschuhmacher/
Schuhmacher

Mag. (FH) Dieter Jank

Bundesinnungsgeschäftsführer

Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE

Rainer Wimmer

Bundesvorsitzender

Peter Schleimbach

Bundessekretär

Gerald Kreuzer

Sekretär

Anhang I

Erläuterungen zu der Einstufung und Umstufung in die Lohngruppen der neuen Lohnordnung der Schuhmacher

a) Erläuterungen für die Einstufung in die neuen Lohngruppen

Die neue Lohnordnung ab 1.4.2018 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 (Lehrabschlussprüfung)) 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 (Lehrabschlussprüfung) Schuhmacher/in oder Oberteilherrichter/in sind daher zumindest in die Lohngruppe 2 einzustufen. Gleiches gilt für Professionisten/ innen mit LAP (Lehrabschlussprüfung) 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 (Lehrabschlussprüfung) Schuhmacher/in oder Oberteilherrichter/in (oder eine erfolgreich abgeschlossene LAP (Lehrabschlussprüfung) 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 (Berufsausbildungsgesetz) 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 (Lohngruppe) 1 – Qualifizierte/r Facharbeiter/in

Facharbeiter/in mit LAP (Lehrabschlussprüfung) 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 (Lehrabschlussprüfung)) 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 (Lohngruppe)2 – Facharbeiter/in mit LAP (Lehrabschlussprüfung)

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 (Lohngruppe) 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 (Lohngruppe) 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 (Lohngruppe) 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) Umstufungsbestimmungen

Die seit dem 1.4.2016 gültige Lohnordnung für die Schuhmacher (Lohngruppen, Lohnschema) tritt mit 30.06.2018 außer Kraft.

Alle ab dem 1.4.2018 oder später neu eintretenden Arbeiter/innen sind zwingend in die neue Lohnordnung einzustufen. Gleiches gilt für Lehrlinge, die ihre Lehre ab dem 1.4.2018 beenden.

Auf Grund der mit 1.4.2018 in Kraft tretenden neuen Lohnordnung für die Berufszweige der Schuhmacher sind Umstufungen von der alten Lohnordnung in die neue Lohnordnung vorzunehmen.

Arbeitnehmer/innen, deren Arbeitsverhältnis bereits vor dem 1.4.2018 begründet wurde und danach weiterhin aufrecht ist, können in die neue Lohnordnung bereits ab 1.4.2018 umgestuft werden, spätestens sind sie jedoch ab 1.7.2018 (Übergangsfrist) umzustufen.

Folgende Grundsätze und Parameter sind bei der Umstufung zu beachten:

Durch die Umstufung (neue Zuordnung bzw. Einstufung) in eine neue Lohngruppe darf es zu keiner Reduktion des bisherigen tatsächlichen IST-Lohnes kommen.

Dies gilt insbesondere für den Fall, wo der bisher gebührende und tatsächlich bezahlte Kollektivvertragslohn bis 31.3.2018 höher war als der neu mit 1.4.2018 festgelegte Kollektivvertragslohn der neuen Lohngruppe.

Dieser bis zum 31.3.2018 gebührende und tatsächlich bezahlte höhere Kollektivvertragslohn wird durch eine Umstufung in eine Lohngruppe mit einem niedrigeren Kollektivvertragslohn ab 1.4.2018 automatisch zum IST-Lohn.

Nach erfolgter Umstufung und Durchführung der Lohnerhöhung mit 1.4.2018 muss jeder/ jede Arbeitnehmer/in ab 1.4.2018 zumindest den Kollektivvertragslohn seiner/ihrer neuen Lohngruppe erhalten.

Für die Übergangsfrist 1.4.2018 – 1.7.2018, sofern nicht sofort umgestuft wird, gelten folgende kollektivvertragliche Mindestlöhne ab 1.4.2018:

LG 1	€ 7,53
LG 2	€ 7,62
LG 3,4,5,6	€ 7,85
LG 7	€ 8,43

Die Umstufung in die einzelnen Lohngruppen hat wie folgt zu erfolgen:

In die Lohngruppe 5 neu:

Die Arbeiter/innen, die bis zum 31.3.2018 in der LG 1 alt eingestuft waren, werden ab 1.4.2018 bzw. spätestens mit 1.7.2018 in die **LG 5 neu – Hilfsarbeiten** umgestuft.

In die Lohngruppe 4 neu:

Die Arbeiter/innen, die bis zum 31.3.2018 in der LG 2 alt eingestuft waren, werden ab 1.4.2018 bzw. spätestens 1.7.2018 in die **LG 4 neu – Angelernte Tätigkeiten** umgestuft.

In die Lohngruppe 3 neu:

Die Arbeiter/innen, die bis zum 31.3.2018 in den LG 3 - 6 alt eingestuft waren, werden ab 1.4.2018 bzw. spätestens 1.7.2018 in die **LG 3 neu – Arbeiter/in mit besonderer Qualifikation** umgestuft.

In die Lohngruppen 2 und 1 neu:

Die Arbeiter/innen, die bis zum 31.3.2018 in der LG 7 alt eingestuft waren, werden ab 1.4.2018 bzw. spätestens mit 1.7.2018 je nach Tätigkeit und Qualifikation in die **LG 2 – Facharbeiter/in mit LAP** oder in die **LG 1 – Qualifizierte/r Facharbeiter/in** umgestuft.