## Gültig ab 1. Juni 2024

# KOLLEKTIVVERTRAG

**abgeschlossen zwischen der Österreichischen Zahnärztekammer 1010 Wien, Kohlmarkt 11/6 einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, andererseits.**

### § 1
### Räumlicher und sachlicher Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt für das ganze Bundesgebiet und regelt die gegenseitigen, aus dem Angestelltenverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten und die sonstigen, für das Arbeitsverhältnis wirtschaftlich bedeutenden Angelegenheiten für alle bei Zahnärzt:innen, Fachärzt:innen für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde oder Dentist:innen beschäftigten Angestellten der nachfolgenden Art:

a) zahnärztliche Assistent:innen sowie Auszubildende zu diesem Beruf,
b) Prophylaxeassistent:innen,
c) Zahntechnikergesell:innen,
d) Zahntechniker:innenmeister,

die in der weiteren Folge alle kurz Angestellte genannt werden.

### § 2
### Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Juni 2024** in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Er tritt anstelle der bisherigen von den Vertragsparteien abgeschlossenen Kollektivverträge.

2. Seine Kündigung kann von jeder der zwei Vertragsparteien unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist zum Ende eines Kalenderquartals erfolgen. Die Kündigung ist schriftlich durch eingeschriebenen Brief auszusprechen und ist rechtzeitig erfolgt, wenn das betreffende Schriftstück vor dem ersten Tag der dreimonatigen Kündigungsfrist zur Post gegeben wurde.

3. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung des Kollektivvertrages zu führen. Über Verlangen eines der beiden Vertragsteile müssen auch während der Geltungsdauer des Kollektivvertrages Verhandlungen wegen Abänderungen desselben geführt werden.

4. Kommt innerhalb eines halben Jahres nach erfolgter Kündigung kein neuer Kollektivvertrag zwischen den Vertragsparteien zustande, so treten die Bestimmungen der §§ 154 und 155 Arbeitsverfassungsgesetz (BGBl. Nr. 22/ 1974) in Kraft.

5. Vom kündigenden Teil ist gleichzeitig mit dem Ausspruch der Kündigung das Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz von der erfolgten Kündigung des Kollektivvertrages zu verständigen.

6. Mit dem In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages verlieren die Bestimmungen des Kollektivvertrages vom 1. Juni 2022 ihre Gültigkeit.

### § 3
### Anstellungsverhältnis

Alle im § 1 dieses Kollektivvertrages aufgezählten Personen, die bei einem/einer Zahnärzt:in, Fachärzt:in für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde oder Dentist:in beschäftigt sind, stehen im Angestelltenverhältnis zu ihm/ihr.

### § 4
### Gesetzliche Bestimmungen

Soweit in diesem Vertrag nichts anderes vereinbart ist, gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes (BGBl. Nr. 292/1921) in der jeweils geltenden Fassung.

### § 5
### Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt ab 1. Juni 2022 38 Stunden.

   a) Dementsprechend wird für alle am 1. Juni 2022 bestehenden Teilzeitbeschäftigten mit Wirkung vom 1. Juni 2022 die Arbeitszeit bei einer vereinbarten Wochenarbeitszeit
   bis 10 Wochenstunden um 0,5 h
   bis 20 Wochenstunden um 1h
   bis 30 Wochenstunden um 1,5h
   bis 40 Wochenstunden um 2 h reduziert.

   b) Das Gehalt der Angestellten darf im Zuge der Arbeitszeitverkürzung gemäß Abs. 1 und 1a nicht reduziert werden.

   c) Arbeitszeitmodelle, welche eine gewisse Anzahl von Stunden vorschreiben (z. B. Altersteilzeit) bzw. deren Umsetzung durch eine Reduzierung der Wochenstundenanzahl verunmöglicht werden, bleiben unverändert aufrecht. Diese Angestellten erhalten eine Erhöhung der IST Gehälter (Gehälter, die über dem Mindestgehaltsschema nach 1. Juni 2022 liegen) um 5%, aufgerundet auf den nächsten vollen Eurobetrag.

2. Als tägliche normale Arbeitszeit von Montag bis Freitag gilt die Zeit von 7.00 bis 20.00 Uhr, an Samstagen bis 13.00 Uhr. Der 24. und 31. Dezember jeden Jahres sind dienstfrei. Zur Normalarbeitszeit zählen neben den Ordinationszeiten auch die Zeiten der Vor- und Nacharbeit, sowie Zeiten der Ausbildung und von den Dienstgeber:innen angeordnete Zeiten der Weiterbildung.

3. In der einzelnen Praxis ist die regelmäßige Arbeitszeit durch Vereinbarung zwischen Angestellten und Dienstgeber:innen, in einer Praxis mit mindestens fünf oder mehr Beschäftigten zwischen dem Betriebsrat

und den Dienstgeber:innen festzulegen. Diese Vereinbarung muss den Angestellten in geeigneter Form zur Kenntnis gebracht werden. Die normale tägliche Arbeitszeit darf 9 Stunden nicht übersteigen.

4. Örtlich bedingte Ausnahmen in der Arbeitszeiteinteilung sind einvernehmlich zwischen Angestellten und Dienstgeber:innen festzulegen. Die Bestimmungen über die Bezahlung von Überstunden und Überstundenzuschlägen, Mehrstunden und Mehrstundenzuschlägen sowie über die Zuschläge für die Sonn- und Feiertagsarbeit werden dadurch nicht berührt.

## § 5a
## 4-Tagewoche

1. Im Rahmen einer Vier-Tage-Woche gem § 4 Abs 8 AZG darf die Arbeitszeit inklusive Überstunden gemäß § 7 Abs 6 AZG auf maximal 12 Stunden ausgedehnt werden (die tägliche Normalarbeitszeit darf unter diesem Umstand 10 Stunden betragen).

   Für Teilzeitbeschäftigte kommt diese Bestimmung in der Form zur Anwendung, dass gemäß der im individuellen Dienstvertrag vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit jeweils Tage mit vollen 10 Stunden Normalarbeitszeit und gegebenenfalls ein Tag mit den die Zehnstundenblöcke übersteigenden Wochenstundenanzahl – ab hier Rumpftag – gearbeitet wird.

2) Sollte an einem Tag die maximal mögliche Arbeitszeit von 12 Stunden gearbeitet werden, so ist es möglich die dabei entstandenen 2 Überstunden, aufgewertet mit je nach Lage, 75 % bei Lage zwischen 6.30 Uhr und 19.30 Uhr bzw 150 % bei Lage zwischen 19.30 Uhr und 6.30 Uhr, umgewandelt in Zeit gegen Wochenarbeitszeit des Rumpftages oder wenn die Angestellten keinen Rumpftag hatten, gegen die Arbeitszeit eines anderen Zehnstundentages gegenzurechnen ohne gegen die erweiterten Arbeitszeitmöglichkeiten der Vier-Tage-Woche zu verstoßen. (Es ist auch möglich die 2 Überstunden 1 : 1 in Zeit als Zeitausgleich zu verwenden und den Zuschlag monetär abzugelten bzw die Überstunden gesamt auszuzahlen).

## § 6
## Überstunden

1. Bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes kann die Arbeitszeit um 5 Überstunden in der einzelnen Woche und darüber hinaus um höchstens 60 Überstunden innerhalb eines Kalenderjahres verlängert werden. Wöchentlich sind jedoch nicht mehr als 10 Überstunden zulässig. Die Tagesarbeitszeit darf 10 Stunden nicht überschreiten.

2. Als Grundlage für die Überstundenberechnung gilt 1/160 des Bruttomonatsgehaltes, zuzüglich des aliquoten Remunerationsanteiles (Beispiel: Gehalt + 1/6:160 = Grundstundengehalt). Die Überstunden sind zuzüglich eines Zuschlages zu entlohnen oder in Freizeit mit einem 50prozentigen oder 100prozentigen Freizeitzuschlag zu gewähren.

   Die Überstundenzuschläge betragen:

   50 Prozent für Überstunden, die im Tageszeitraum zwischen 7.00 und 20.00 Uhr zu leisten sind.

   Für die außerhalb des normalen Arbeitszeitraumes gemäß § 5 Z 2 und am 24.12. und 31.12. zu leistenden Überstunden beträgt der Zuschlag 100 Prozent.

3. Die geleisteten Überstunden sind monatlich zu verrechnen. Der Anspruch ist bei sonstiger Verwirkung innerhalb einer Frist von 6 Monaten nach Ableistung der Überstunden bei den Dienstgeber:innen geltend zu machen.

## § 6a
## Mehrstunden

Gem. § 19d Abs. 3f AZG wird vereinbart, dass Mehrarbeitsstunden nicht zuschlagspflichtig sind, wenn sie innerhalb des Kalenderhalbjahres oder eines anderen festgelegten Zeitraumes von sechs Monaten, in dem sie angefallen sind, durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden.

## § 7
## Sonn- und Feiertage bzw. Nachtdienst

1. Alle gesetzlichen Feiertage sowie die von der Bundesregierung jeweils angeordneten außerordentlichen Staatsfeiertage sind bezahlte Ruhetage. Für diese Feiertage ist das volle Entgelt so wie für jeden anderen Arbeitstag zu bezahlen.

2. Die Arbeit an Sonn- und Feiertagen und am 24.12. und 31.12. ist nur in Ausnahmefällen zulässig. Wird jedoch auf Anordnung der Dienstgeber:innen an einem solchen Tag oder während eines Nachtdienstes gearbeitet, so ist diese Arbeit mit dem Zuschlag von 100 Prozent gemäß § 6 Z 2 zu entlohnen. Wenn für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen und am 24.12. und 31.12. in der darauffolgenden Woche ein bezahlter Ruhetag gewährt wird, ermäßigt sich der Zuschlag auf 50 Prozent. Dieser Zuschlag entfällt, wenn der/die Zahnärzt:in, Fachärzt:in für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde oder Dentist:in an den genannten Tagen regelmäßig ordiniert und die Angestellten in der darauffolgenden Woche einen Ruhetag erhalten. Wird über Anordnung der Dienstgeber:innen an diesem Ruhetag gearbeitet, so gebührt den Angestellten der oben angeführte Zuschlag von 100 Prozent.

## § 8
## Zahnärztliche Assistenz in Ausbildung

1. Voraussetzung für den Berufseintritt als Auszubildende:r für die Berufsausbildung als zahnärztliche Assistenz ist:

   a) die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht;

   b) körperliche und gesundheitliche Eignung, die erforderlichenfalls durch eine ärztliche Untersuchung festzustellen ist;

2. Die Ausbildungszeit zur zahnärztlichen Assistenz beträgt 3 Jahre und beinhaltet eine praktische und theoretische Ausbildung (Duales System). Falls die zahnärztliche Assistenz in Ausbildung in einem zusammenhängenden Zeitraum von über vier Monaten aus in ihrer Person gelegenen Gründen verhindert ist, so ist die vier Monate überschreitende Zeit nicht auf die Ausbildungszeit anzurechnen.

   a) Die praktische Ausbildung erfolgt durch die Beschäftigung als Auszubildende:r bei einem/einer Zahnärzt:in, Fachärzt:in für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde oder Dentist:in; sie kann auch an einer zahnärztlichen Universitätsklinik erfolgen.

   b) Die theoretische Ausbildung erhält die auszubildende zahnärztliche Assistenz neben ihrer praktischen Ausbildung in einem im Anhang 1 angeführten Lehrgang für Zahnärztliche Assistenz, der mit einer positiven Prüfung abzuschließen ist. Die für den Besuch dieser Fachausbildung erforderliche Zeit ist von den Dienstgeber:innen unter Fortbestand des Gehaltsanspruches freizugeben. Diese Zeit darf in den Urlaub nicht eingerechnet werden.

3. Die Auszahlung des Monatsgehaltes für die zahnärztliche Assistenz in Ausbildung erfolgt mit Monatsende. Fällt der letzte Tag eines Monats auf einen arbeitsfreien Tag, so erfolgt die Auszahlung

am Tage vorher. Die Zahnärztliche Assistenz in Ausbildung hat unabhängig vom Beschäftigungsausmaß Anrecht auf zumindest 80% der unten angeführten monatlichen Mindestgehälter. Die Regelung der Aliquotierung auf zumindest 80 % gilt ab 1.1.2025 und gilt nur für neu begründete Dienstverhältnisse.

Die monatlichen Mindestgehälter für die zahnärztliche Assistenz in Ausbildung **inkl. Gefahrenzulage** betragen:

| Ab 1. 1. 2025 | | *Euro* |
|---|---|---|
| im ersten Ausbildungsjahr | 620,- + **151,-** = | **771,-** |
| im zweiten Ausbildungsjahr | 922,- + **151,-** = | **1.073,-** |
| im dritten Ausbildungsjahr | 1.073,- + **151,-** = | **1.224,-** |

4. Bei Arbeitgeberkündigung oder einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses gibt es keine Verpflichtung der zahnärztlichen Assistenz Ausbildungsrückersatz zu leisten.

5. Die Kosten der Inanspruchnahme von öffentlichen Verkehrsmitteln zum Lehrgang für zahnärztliche Assistenz gemäß Anhang 1 werden von den Dienstgeber:innen bezahlt (unter Einrechnung etwaiger Freifahrten).

## § 9
## Zahnärztliche Assistenz

1. Die zahnärztliche Assistenz übt ihre Tätigkeit gem. § 73 ZÄG aus.

2. Reinigungsarbeiten, welche einem Bedienungspersonal zustehen, gehören nicht zu den Obliegenheiten einer zahnärztlichen Assistenz.

## § 9 a
## Prophylaxeassistenz

1. Die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „Prophylaxeassistent:in" richtet sich nach § 84 Abs. 3 ZÄG.

2. Die Prophylaxeassistenz übt ihre Tätigkeiten gem. § 84 Abs. 1 ZÄG aus.

3. Prophylaxeassistent:innen, die die Tätigkeiten gemäß § 84 Abs. 1 ZÄG in der Ordination im Ausmaß von mindestens 25 % ihrer Arbeitszeit ausüben, erhalten einen Zuschlag von 20% zu den Gehaltsansätzen von § 18 a).

## § 10
## Zahntechnik

1. Die im § 1 lit. c) angeführten Personen sind ausschließlich auf die zahnprothetische Laboratoriumstätigkeit beschränkt und dürfen zu Tätigkeiten im menschlichen Munde nicht herangezogen werden.

2. Zahntechniker:innenmeister sind darüber hinaus zu Tätigkeiten gem. § 148a GewO 1994 berechtigt.

## § 11
## Urlaub

1. Für den Urlaub gelten, soweit in diesem Vertrag keine abweichenden Regelungen enthalten sind, die gesetzlichen Bestimmungen des Angestelltengesetzes und das Bundesgesetz über die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes BGBl. Nr. 390 vom 7. Juli 1976 in der jeweils gültigen Fassung.

2. Vordienstzeiten, die im selben Betrieb zugebracht wurden, werden bei Wiedereintritt in den gleichen Betrieb bei der Urlaubsberechnung, wenn die Unterbrechung nicht länger als 180 Tage gedauert hat und die Lösung des Dienstverhältnisses durch die Dienstgeber:innen erfolgt ist, sofort angerechnet.

3. Der Urlaubsantritt ist mit Rücksicht auf die Betriebsverhältnisse, die gesicherte ärztliche Versorgung der Bevölkerung und die Erholungsmöglichkeit der Angestellten einvernehmlich so zu bestimmen, dass den Angestellten ein angemessener Zeitraum zur Vorbereitung zur Verfügung steht. Das Urlaubsentgelt ist den Angestellten bei Urlaubsantritt im Vorhinein zu bezahlen.

4. Während des Urlaubes darf der Dienstnehmer keine dem Erholungszweck des Urlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

## § 12
## Vordienstzeiten

1. Vordienstzeiten, die bei einem/einer Zahnärzt:in, Fachärzt:in für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde, Dentist:in, in einer Zahnklinik oder einem Zahnambulatorium zurückgelegt wurden und eine zusammenhängende Dienstzeit von mehr als 6 Monate umschließen, werden bei Berechnung des Entgeltes zur Gänze angerechnet.

2. Karenzzeiten gem. Mutterschutzgesetz und Väterkarenzgesetz sind
ab 1. 1. 2014 im Ausmaß von einem halben Jahr,
ab 1. 1. 2015 im Ausmaß von einem Jahr,
ab 1. 1.2016 im Ausmaß von eineinhalb Jahren und
ab 1. 1. 2017 in vollem Ausmaß als Berufsjahre anzurechnen und
ab 1. 8. 2019 der Gesetzeslage nachfolgend, für sämtliche dienstrechtliche Ansprüche, welche sich auf die Dauer des Dienstverhältnisses beziehen, in vollem Ausmaß anzurechnen.

## § 13
## Anspruch bei Dienstverhinderung

1. Sind Angestellte nach Antritt des Dienstes durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung ihrer Dienste verhindert, so behalten sie ihren Anspruch auf Entgelt bis zur Dauer von 6 Wochen zur Gänze, durch weitere 4 Wochen zur Hälfte. Im Übrigen wird auf die Bestimmungen des § 8 Angestelltengesetz verwiesen.

2. Die Angestellten sind verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung den Dienstgeber:innen anzuzeigen und diesen innerhalb von 3 Tagen eine Bestätigung der Krankenkasse oder eines Amts- oder Gemeindearztes über die durch die Krankheit bedingte Arbeitsunfähigkeit und deren wahrscheinliche Dauer zu erbringen.

   Die Vorlage einer solchen Bestätigung kann nach angemessener Zeit erneut verlangt werden. Kommen die Angestellten diesem Verlange nicht nach, so verlieren sie für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt. Kann alleinstehenden Angestellten infolge einer schweren Erkrankung die zeitgerechte Beibringung der erforderlichen Bestätigung nicht zugemutet werden, so haben sie nach Fortfall der Behinderung dies ohne Verzug nachzuholen.

## § 14
## Freizeit bei nachgewiesener Dienstverhinderung

Bei angezeigtem oder nachgewiesenem Eintritt nahestehender Familienangelegenheiten ist allen Angestellten eine Freizeit ohne Schmälerung des monatlichen Entgeltes zu gewähren:

bei Eheschließung der Angestellten oder bei Tod des Ehepartners (Lebensgefährten).....3 Werktage

im Todesfall von Eltern oder unmündigen Kindern (Zieh- oder Stiefkindern).....2 Werktage

bei Eheschließung von Geschwistern oder eines Kindes (Zieh- oder Stiefkinder).....1 Werktag

nach der Geburt eines Kindes .....2 Werktage

im Todesfall von großjährigen Kindern
(Zieh- oder Stiefkindern), Geschwistern,
Schwiegereltern oder Großeltern.....1 Werktag
zuzüglich einer notwendigen Hin- und Rückfahrt zum Orte des Begräbnisses im Höchstausmaß eines weiteren Werktages

bei Wohnungswechsel
im Falle der Führung eines
eigenen Haushaltes.....2 Werktage

## § 15
## Kündigung

1. Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so unterliegt dessen Lösung den Bestimmungen des § 20 Angestelltengesetz. Bezüglich der Kündigungsfrist wird gemäß § 20 Abs. 3 des Angestelltengesetzes vereinbart, dass sie am Letzten eines Kalendermonates endigt.

2. Kündigungen müssen bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit schriftlich erfolgen.

## § 16
## Garderobe

Die Dienstgeber:innen haben den Angestellten die Möglichkeit zu geben, ihre Kleider sicher und vor fremden Zugriff geschützt aufzubewahren.

## § 17
## Probezeit

Für neu aufgenommene Angestellte beträgt die Probezeit einen Monat. Für Auszubildende zur zahnärztlichen Assistenz kann nach Ablauf der Probezeit von einem Monat ein befristetes Dienstverhältnis von weiteren 2 Monaten schriftlich vereinbart werden. Während der Probezeit (1 Monat) kann das Dienstverhältnis ohne vorherige Kündigung nach Abschluss der täglichen Arbeitszeit für beendigt erklärt werden.

## § 18
## Entlohnung

Die Auszahlung des Monatsgehaltes erfolgt mit Monatsende. Fällt der letzte Tag eines Monats auf einen arbeitsfreien Tag, so erfolgt die Auszahlung am Tage vorher. Die monatlichen Mindestgehälter **inkl. Gefahrenzulage** betragen:

Ab 1. 1. 2025

a) **Für zahnärztliche Assistenz:**
soweit sie die Ausbildung gem. § 8 dieses Kollektivvertrages bzw. §§ 81 ff ZÄG positiv absolviert haben (§ 77 Abs. 2 ZÄG kommt sinngemäß zur Anwendung)

| | *Euro* |
|---|---|
| im 1. und 2. Berufsjahr | 1.780,- + 151,- = 1.931,- |
| im 3. und 4. Berufsjahr | 1.797,- + 151,- = 1.948,- |
| im 5. und 6. Berufsjahr | 1.815,- + 151,- = 1.966,- |
| im 7. und 8. Berufsjahr | 1.867,- + 151,- = 2.018,- |
| im 9. und 10. Berufsjahr | 1.928,- + 151,- = 2.079,- |
| im 11. und 12. Berufsjahr | 1.979,- + 151,- = 2.130,- |
| im 13. und 14. Berufsjahr | 2.041,- + 151,- = 2.192,- |
| im 15. und 16. Berufsjahr | 2.103,- + 151,- = 2.254,- |
| im 17. und 18. Berufsjahr | 2.163,- + 151,- = 2.314,- |

b) **Für Zahntechnikergesell:innen:**

| | *Euro* |
|---|---|
| im 1. und 2. Berufsjahr | 1.780,- + 151,- = 1.931,- |
| im 3. und 4. Berufsjahr | 1.797,- + 151,- = 1.948,- |
| im 5. und 6. Berufsjahr | 1.879,- + 151,- = 2.030,- |
| im 7. und 8. Berufsjahr | 1.965,- + 151,- = 2.116,- |
| im 9. und 10. Berufsjahr | 2.058,- + 151,- = 2.209,- |
| im 11. und 12. Berufsjahr | 2.142,- + 151,- = 2.293,- |
| im 13. und 14. Berufsjahr | 2.235,- + 151,- = 2.386,- |
| im 15. und 16. Berufsjahr | 2.329,- + 151,- = 2.480,- |
| im 17. und 18. Berufsjahr | 2.421,- + 151,- = 2.572,- |

c) **Für Zahntechniker:innenmeister:**

| | *Euro* |
|---|---|
| im 1. Berufsjahr | 2.145,- + 151,- = 2.296,- |
| im 2. und jedem weiteren Berufsjahr | 2.336,- + 151,- = 2.487,- |

Für Angestellte mit einem die kollektivvertraglichen Gehaltsansätze gem. § 8, § 18 a), b) oder c) übersteigenden Gehalt wird die Überzahlung bei Vorrückungen betragsmäßig aufrecht erhalten.

Wird die regelmäßige Arbeitszeit mit weniger als der in diesem Kollektivvertrag vorgesehenen Stundenzahl festgesetzt, so gebührt den Angestellten das aliquote Monatsgehalt gem. § 18 a), b) oder c) (Errechnungsformel ab 1.6.22:

Bei einer normalen Arbeitszeit von 38 Wochenstunden: 1/164,5 des Monatsgehaltes gem. § 18 a), b) oder c) x Stundenanzahl x 4,33.

Die so errechneten Beträge werden auf volle Euro-Beträge aufgerundet.

## § 18a
## Mitarbeiter:innenprämie 2024

Es wird vereinbart, dass für alle im Kalenderjahr 2024 (ein Tag ist ausreichend) Beschäftigten bis spätestens am 15. 02. 2025 eine Einmalzahlung als steuer- und sozialversicherungsfreie Prämie im Sinne des § 124b Z 447 lit a EstG in der Höhe von maximal € 3.000 mindestens jedoch um € 200,- ausbezahlt wird.

Bei späterem Eintritt im Jahr 2024 reduziert sich die Mitarbeiter:innenprämie pro Monat (Teile von Monaten werden als Ganzes gerechnet) um 1/12 (Eintritt Februar = 11/12 Mitarbeiterprämie, Eintritt März = 10/12 Mitarbeiterprämie usw.).

Bereits freiwillig geleistete Mitarbeiter:innenprämien im Jahr 2024 können angerechnet werden. Sachliche Differenzierungen hinsichtlich der Höhe der Prämie sind zulässig (siehe dazu Fachinformation des BMF zur Mitarbeiter:innenprämie 2024 gemäß § 124b Z 447 EStG 1988).

© stock.adobe.com

## § 19
## Sonderzahlung

1. Den Angestellten gebührt in jedem Kalenderjahr eine Sonderzahlung im Ausmaß von 2 Monatsgehältern inklusive Gefahrenzulage, wobei die 1. Hälfte bei Antritt des Urlaubes, spätestens am 1. Juli, die 2. Hälfte am 1. Dezember fällig wird.

   Den während eines Kalenderjahres austretenden oder eintretenden Angestellten wird der aliquote Teil dieser Sonderzahlung bezahlt; ein während des Jahres ausbezahlter Teil dieser Sonderzahlung ist auf den aliquoten Teil anzurechnen.

2. Für langjährige Dienste sind den Arbeitnehmer:innen nach einer Beschäftigung in derselben Praxis von 25 Jahren mindestens 1 1/2 Bruttomonatsgehälter als einmalige Anerkennungszahlung zu gewähren, nach einer Beschäftigung in derselben Praxis von 35 Jahren mindestens 2 Bruttomonatsgehälter als einmalige Anerkennungszahlung zu gewähren.

## § 20
## Abfertigung

Der Abfertigungsanspruch richtet sich nach den Bestimmungen der §§ 23 und 23a Angestelltengesetz bzw. jenen des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes („Abfertigung neu").

## § 21
## Gefahrenzulage

1. Angestellte, die in Ausübung ihrer Tätigkeit mit Blut, Sputum, kariösen und putriden Massen, Amalgam, all dies auch innerhalb des Spraynebels (Tröpfcheninfektion) oder Zahnersatz aus dem Mund der Patient:innen in Berührung kommen, erhalten ab 1.1. 2025 eine monatliche Zulage in Höhe von € 151,-.

2. Diese Zulage wird zu den kollektivvertraglichen Gehaltssätzen gem. § 18 a), b) oder c) gewährt.

3. Teilzeitbeschäftigte erhalten den aliquoten Anteil dieser Zulage entsprechend der geleisteten Arbeitszeit.

4. Gemäß den Bestimmungen des Einkommensteuergesetzes 1988 sind die Zulagen steuerfrei zu behandeln.

## § 22
## Weitergeltung bestehender Sondervereinbarungen

Bestehende Vereinbarungen zwischen Dienstgeber:innen und Angestellten bleiben unverändert aufrecht, wenn sie für die Angestellten günstiger sind als die in diesem Kollektivvertrag festgelegten Bedingungen. Durch Sondervereinbarungen zwischen Dienstgeber:innen und Angestellten können die in diesem Kollektivvertrag festgelegten Bedingungen nicht verschlechtert werden.

*Wien, 7. November 2024*

Für die
**Österreichische Zahnärztekammer**

Die Präsidentin:
Dr. B. VETTER-SCHEIDL

Für den
**Österreichischen Gewerkschaftsbund,**
**Gewerkschaft GPA**

Die Vorsitzende:
B. TEIBER, MA

Der Bundesgeschäftsführer:
K. DÜRTSCHER

Für den
**Österreichischen Gewerkschaftsbund,**
**Gewerkschaft GPA Wirtschaftsbereich Gesundheit,**
**Soziale Dienstleistungen, Kinder- und Jugendhilfe**

Die Vorsitzende:
B. EILETZ

Der Wirtschaftsbereichssekretär:
C. ZEISELBERGER