

An die
Österreichische Zahnärztekammer
per e-mail

Betreff: Gutachterliche Stellungnahme zu den Ergebnissen der Kollektivvertragsverhandlungen der Österreichischen Zahnärztekammer mit dem Österreichischen Gewerkschaftsbund

1. Auftrag

Wir erhielten von der Österreichischen Zahnärztekammer den Auftrag, die Auswirkungen des mit Stichtag 1. Juni 2022 abgeschlossenen Kollektivvertrages im Vergleich zu den am 13.11.2020 zwischen den Parteien getroffenen Vereinbarungen zu erläutern.

Beide genannten Unterlagen wurden uns dazu übermittelt und sind dieser Stellungnahme als Anlage 1 beigefügt.

Für die Durchführung unseres Auftrages sind die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe (Anlage 2) vereinbart.

2. Prozentuelle Erhöhungen der Mindestentgelte

In der Vereinbarung vom 13.11.2020 waren hier 6% (seit 1.4.2019) plus 2% oder die höhere Teuerungsrate zwischen 1. Juli 2021 und 1. Juli 2022 vereinbart.

Daraus hätte sich aufgrund der derzeitigen Inflationsrate von zumindest 7,5% zwischen 1. Juli 2021 und 1. Juli 2022 gegenüber den letzten KV Mindestgehältern zum 1. Juli 2022 eine Erhöhung um zumindest 14% (!) errechnet (=106% mal 1,075).

Die tatsächlich vereinbarte Steigerung der Mindestgehälter beträgt dem gegenüber 9%.

Berechnet man die Reduktion der Wochenarbeitszeit von 40 auf 38 Wochenstunden bei vollem Gehaltsausgleich mit ein, errechnet sich insgesamt eine wirtschaftliche Erhöhung um 14,7%.

Ergebnis: Selbst unter Berücksichtigung der verkürzten Arbeitszeit entspricht die vereinbarte Erhöhung der Mindestgehälter fast punktgenau den Vereinbarungen vom 13.11.2020, wobei die Reduktion der Arbeitszeit eine kalkulierbare und nicht durch die Wirtschaftsleistung begrenzte ergebnisoffene Erhöhung darstellt.

Unter Berücksichtigung der langen Zeitspanne seit der letzten Erhöhung der Mindestgehälter (1.4.2019) entspricht dies einer jährlichen Erhöhung von durchschnittlich rd. 4,5%.

3. Keine Erhöhung der über dem Mindestgehalt liegenden Gehälter (keine „Ist-Lohn-Erhöhung“)

Im Gegensatz zu der Vereinbarung vom 13.11.2020 ist es gelungen, eine so genannte Ist-Lohn-Erhöhung zu verhindern, welche ein Präjudiz für zukünftige Verhandlungen dargestellt hätte.

Das heißt somit, dass nur dann tatsächliche Gehaltserhöhungen durchgeführt werden müssen, wenn die bisher bezahlten Gehälter unter den neuen Mindestgehaltsvereinbarungen liegen!

4. Zusammenfassung

Gegenüber der ursprünglichen Vereinbarung vom 13.11.2020 wurden bei vergleichbaren Erhöhungen der Mindestgehälter durch den nunmehr erzielten Abschluss einerseits automatische Erhöhungen der aktuell über Kollektivvertrag liegenden Gehälter gänzlich vermieden, andererseits die Attraktivität der Dienstverhältnisse gegenüber anderen Sektoren der Wirtschaft durch Anhebung der Mindestgehälter und Reduktion der Wochenarbeitszeit merklich erhöht.

Zusätzlich wurde durch die Reduktion auf 38 Wochenstunden die Möglichkeit von Mehrarbeit bis zu einem Ausmaß auf 40 Wochenstunden geschaffen. Diese Mehrarbeit kann lt. Kollektivvertrag durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden.

In dieser Erhöhung der Attraktivität der Rahmenbedingungen inkl. der Mindestgehälter wurden somit auch die Interessen jener Kammermitglieder erfüllt, die (zusätzliche) MitarbeiterInnen suchen. Dazu wurde auch die Möglichkeit geschaffen, für Auszubildende Anreize zu setzen dies aufgrund der Aufhebung der Aliquotierung der Gehälter bei ZAss in Ausbildung – Stichwort „WorkLife-Balance“.

Wien, am 10. Juni 2022



Dr. Manfred Wagner

Anlage 1

Vereinbarung zwischen der Österreichischen Zahnärztekammer und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Die Unterzeichner kommen überein, dass als Grundlage für die Sozialpartnervereinbarung der Kurzarbeitsphase III folgende Punkte für den Kollektivvertragsabschluss 2021/2022 festgelegt werden.

Die Kollektivvertragsgehälter werden am 1. Juli 2021 um 6% erhöht. (für Angestellte in Ausbildung gemäß dem Modus des letzten KV Abschlusses)

Außerdem besteht Bereitschaft der ÖZÄK über eine Erhöhung IST Gehälter abhängig von der Entwicklung der Honorarsätze für Zahnärzte seit der letzten Erhöhung, dem Kaufkraftverlust/der Inflationsrate seit der letzten Erhöhung (1. 4. 2019) und der wirtschaftlichen Entwicklung zum gleichen Zeitpunkt zu verhandeln.

Freiwillige Erhöhungen seit 1. 1. 2020 können gegenrechnet werden.

Die Kollektivvertragsgehälter werden am 1. Juli 2022 um 2% bzw. im Falle des höheren Kaufkraftverlustes seit 1. Juli 2021 um die durchschnittliche Inflationsrate erhöht.

Außerdem besteht Bereitschaft der ÖZÄK über eine Erhöhung der IST Gehälter nach den oben angeführten Kriterien zum gleichen Zeitpunkt zu verhandeln, wobei die durchschnittliche Inflation seit der letzten Erhöhung (1. Juli 2021) in Betracht gezogen wird. Freiwillige Erhöhungen seit 1. 7. 2021 können gegengerechnet werden.

Inhalt der Verhandlungen wird ebenfalls eine einheitliche Vorgehensweise bei der Berechnung der Gehälter von Angestellten in Ausbildung sein.

Gesetzliche Anpassungen zB bzgl Karenzzeitenanrechnung werden eingearbeitet.

Die Verhandlungen für den skizzierten Abschluss werden jeweils im Juni 2021 und Frühjahr 2022 geführt. Im Frühjahr 2023 werden Verhandlungen für eine Kollektivvertragsabschluss 1. 7. 2023 geführt

Die Sozialpartner empfehlen zur Anerkennung der Leistung, der Bereitschaft, des Einsatzes und der Aufwände/Einbußen der Arbeitnehmer/innen im Coronajahr 2020 die Auszahlung einer Coronaprämie in der Höhe von € 300,- bzw. für Angestellte unter 20 h in der Höhe von € 150,-. Die Empfehlung wird gleichzeitig und über die gleichen Kanäle wie die Information über die geschlossene Sozialpartnervereinbarung KUA Phase III öffentlich gemacht.

Wien, am 13. 11. 2020

Für die GPA-djp



Karl Dürtscher

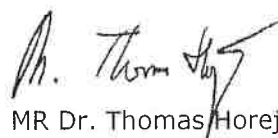
Bundesgeschäftsführer



Georg Grundei diplômé DDr.

Wirtschaftsbereichssekretär

Für die Zahnärztekammer



MR Dr. Thomas Horejs

Präsident



DDr. Martin Hönlinger

Vizepräsident

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 Zahnärzten, Fachärzten für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde oder Dentisten beschäftigten Angestellten der nachfolgenden Art:

- a) zahnärztliche Assistentinnen sowie Auszubildende zu diesem Beruf,
 - b) Prophylaxeassistentinnen
 - c) Zahntechnikergesellen,
 - d) Zahntechnikermeister,
- die in der weiteren Folge alle kurz Angestellte genannt werden.

In diesem Kollektivvertrag auf natürliche Personen bezogene Bezeichnungen beziehen sich auf alle Geschlechter in gleicher Weise.

§ 2

Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Juni 2022** 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 Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz von der erfolgten Kündigung des Kollektivvertrages zu verständigen.

6. Frühestmöglicher Termin für Änderungen des Kollektivvertrags ist der 1. 4. 2023. Diesbezüglich werden im Jänner 2023 Verhandlungen aufgenommen. Mit dem In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages verlieren die Bestimmungen des Kollektivvertrages vom 1. April 2018 ihre Gültigkeit.

§ 3

Anstellungsverhältnis

Alle im § 1 dieses Kollektivvertrages aufgezählten Personen, die bei einem Zahnarzt, Facharzt für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde oder Dentisten beschäftigt sind, stehen im Angestelltenverhältnis zu ihm.

§ 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.

1a. 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.

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

1c. Arbeitszeitmodelle, welche eine gewisse Anzahl von Stunden vorschreiben (zB 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 vom Dienstgeber angeordnete Zeiten der Weiterbildung.

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

§ 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 $\frac{1}{160}$ des Bruttomonatsgehaltes, zuzüglich des aliquoten Remunerationsanteiles (Beispiel: Gehalt + $\frac{1}{6} : 160 =$ 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 beim Dienstgeber 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 des Dienstgebers 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 Zahnarzt, Facharzt für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde oder Dentist an den genannten Tagen regelmäßig ordiniert und der Angestellte in der darauffolgenden Woche einen Ruhetag erhält. Wird über Anordnung des Dienstgebers an diesem Ruhetag gearbeitet, so gebührt dem Angestellten der oben angeführte Zuschlag von 100 Prozent.

§ 8

Zahnärztliche Assistentinnen in Ausbildung

1. Voraussetzung für den Berufseintritt als Auszubildende für die Berufsausbildung als zahnärztliche Assistentin 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 Assistentin beträgt 3 Jahre und beinhaltet eine praktische und theoretische Ausbildung (Duales System). Falls zahnärztliche Assistentinnen in Ausbildung in einem zusammenhängenden Zeitraum von über vier Monaten aus in ihrer Person gelegenen Gründen verhindert sind, so ist die vier Monate überschreitende Zeit nicht auf die Ausbildungszeit anzurechnen.

- a) Die praktische Ausbildung erfolgt durch die Beschäftigung als Auszubildende bei einem Zahnarzt, Facharzt für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde oder Dentisten; sie kann auch an einer zahnärztlichen Universitätsklinik erfolgen.
- b) Die theoretische Ausbildung erhält die auszubildende zahnärztliche Assistentin 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 vom Dienstgeber unter Fortbestand des Gehaltsanspruches freizugeben. Diese Zeit darf in den Urlaub nicht eingerechnet werden.

3. Die Auszahlung des Monatsgehaltes für zahnärztliche Assistentinnen in Ausbildung erfolgt mit Monatsende. Fällt der letzte Tag eines Monats auf einen arbeitsfreien Tag, so erfolgt die Auszahlung am Tage vorher. Zahnärztliche Assistentinnen in Ausbildung haben unabhängig vom Beschäftigungsausmaß Anrecht auf die unten angeführten monatlichen Mindestgehälter. Die monatlichen Mindestgehälter für zahnärztliche Assistentinnen in Ausbildung **inkl. Gefahrenzulage** betragen:

Ab 1. 6. 2022	Euro
im ersten Ausbildungsjahr	524,- + 131,- = 655,-
im zweiten Ausbildungsjahr	779,- + 131,- = 910,-
im dritten Ausbildungsjahr	907,- + 131,- = 1.038,-

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

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

§ 9

Zahnärztliche Assistentin

1. Die zahnärztliche Assistentin übt ihre Tätigkeit gem. § 73 ZÄG aus.
2. Reinigungsarbeiten, welche einem Bedienungspersonal zustehen, gehören nicht zu den Obliegenheiten einer zahnärztlichen Assistentin.

§ 9 a

Prophylaxeassistentinnen

1. Die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „Prophylaxeassistentin“ richtet sich nach § 84 Abs. 3 ZÄG.
2. Prophylaxeassistentinnen üben ihre Tätigkeiten gem. § 84 Abs. 1 ZÄG aus.

3. Prophylaxeassistentinnen, 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

Zahntechniker

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. Zahntechnikermeister 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 den Dienstgeber erfolgt ist, sofort angerechnet.

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

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

§ 12

Vordienstzeiten

1. Vordienstzeiten, die bei einem Zahnarzt, Facharzt für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde, Dentisten, 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 Väter-Karenzgesetz sind in vollem Ausmaß für sämtliche dienstrechtliche Ansprüche, welche sich auf die Dauer des Dienstverhältnisses beziehen, anzurechnen.

§ 13

Anspruch bei Dienstverhinderung

1. Ist ein Angestellter nach Antritt seines Dienstes durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Dienste verhindert, so behält er seinen 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. Der Angestellte ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem Dienstgeber anzuzeigen und diesem 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. Kommt der Angestellte diesem Verlange nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt. Kann einem alleinstehenden Angestellten infolge einer schweren Erkrankung die zeitgerechte Beibringung der erforderlichen Bestätigung nicht zugemutet werden, so hat er nach Fortfall der Behinderung dies ohne Verzug nachzuholen.

§ 14

Freizeit bei nachgewiesener Dienstverhinderung

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

bei Eheschließung des 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 Kindes2 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

Der Dienstgeber hat dem Angestellten die Möglichkeit zu geben, seine Kleider sicher und vor fremden Zugriff geschützt aufzubewahren.

§ 17 Probezeit

Für neu aufgenommene Angestellte beträgt die Probezeit einen Monat. Für Auszubildende zu zahnärztlichen Assistentinnen 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 beendet erklärt werden.

§ 18 Entlohnung

Die Auszahlung des Monatsgehältes 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. 6. 2022

a) Für zahnärztliche Assistentinnen:

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	1.505,- + 131,-	= 1.636,-
im 3. und 4. Berufsjahr	1.522,- + 131,-	= 1.653,-
im 5. und 6. Berufsjahr	1.540,- + 131,-	= 1.671,-
im 7. und 8. Berufsjahr	1.592,- + 131,-	= 1.723,-
im 9. und 10. Berufsjahr	1.653,- + 131,-	= 1.784,-
im 11. und 12. Berufsjahr	1.704,- + 131,-	= 1.835,-
im 13. und 14. Berufsjahr	1.766,- + 131,-	= 1.897,-
im 15. und 16. Berufsjahr	1.828,- + 131,-	= 1.959,-
im 17. und 18. Berufsjahr	1.888,- + 131,-	= 2.019,-

b) Für Zahntechnikergesellen:

Euro

im 1. und 2. Berufsjahr	1.505,- + 131,-	=	1.636,-
im 3. und 4. Berufsjahr	1.522,- + 131,-	=	1.653,-
im 5. und 6. Berufsjahr	1.604,- + 131,-	=	1.735,-
im 7. und 8. Berufsjahr	1.690,- + 131,-	=	1.821,-
im 9. und 10. Berufsjahr	1.783,- + 131,-	=	1.914,-
im 11. und 12. Berufsjahr	1.867,- + 131,-	=	1.998,-
im 13. und 14. Berufsjahr	1.960,- + 131,-	=	2.091,-
im 15. und 16. Berufsjahr	2.054,- + 131,-	=	2.185,-
im 17. und 18. Berufsjahr	2.146,- + 131,-	=	2.277,-

c) Für Zahntechnikermeister:

Euro

im 1. Berufsjahr	1.870,- + 131,-	=	2.001,-
im 2. und jedem weiteren Berufsjahr	2.061,- + 131,-	=	2.192,-

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 dem Angestellten das aliquote Monatsgehalt gem. § 18 a), b) oder c) (Errechnungsformel ab 1.6.22: Bei einer normalen Arbeitszeit von 38 Wochenstunden: $\frac{1}{164,5}$ des Monatsgehaltes gem. § 18 a), b) oder c) x Stundenzahl x 4,33 Die so errechneten Beträge werden auf volle Euro-Beträge aufgerundet.

§ 19

Sonderzahlung

1. Den Angestellten gebührt in jedem Kalenderjahr eine Sonderzahlung im Ausmaß von 2 Monatsgehältern inklusive Gefahrenzulage, wobei die 1. Hälfte bei Antritt desurlaubes, 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 Arbeitnehmern 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 des Patienten in Berührung kommen, erhalten ab 1.6. 2022 eine monatliche Zulage in Höhe von € 131,-.

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 und Angestellten bleiben unverändert aufrecht, wenn sie für den Angestellten günstiger sind als die in diesem Kollektivvertrag festgelegten Bedingungen.

Durch Sondervereinbarungen zwischen Dienstgeber und Angestellten können die in diesem Kollektivvertrag festgelegten Bedingungen nicht verschlechtert werden.

Wien, am 19. 5. 2022

Für die
Österreichische Zahnärztekammer

Der Präsident:
OMR DDr. H. GRUBER

Für den Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft GPA

Die Vorsitzende:
B. TEIBER

Der Bundesgeschäftsführer:
K. DÜRTSCHER

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

Die Vorsitzende:
B. EILETZ

Die Wirtschaftsbereichssekretärin:
C. HÖFERL, BA

Der Wirtschaftsbereichssekretär:
G. GRUNDEL diplômé