KOLLEKTIVVERTRAG

für die Angestellten von Zahnärzten

GÜLTIG AB 1. JUNI 2026
(GEHÄLTER AB 1. JÄNNER 2027)

Inhaltsverzeichnis

		Seite
Kollektivvertrag		
§ 1	Räumlicher und sachlicher Geltungsbereich	4
§ 2	Geltungsdauer	4
§ 3	Anstellungsverhältnis	4
§ 4	Gesetzliche Bestimmungen	4
§ 5	Arbeitszeit	5
§ 5a	4-Tagewoche	5
§ 6	Überstunden	6
§ 6a	Mehrstunden	6
§ 7	Sonn- und Feiertage bzw Nachtdienst	6
§ 8	Zahnärztliche Assistent:innen in Ausbildung	6
§ 9	Zahnärztliche Assistent:in	7
§ 9a	Prophylaxeassistent:innen	7
§ 10	Zahntechniker:innen	7
§ 11	Urlaub	7
§ 12	Vordienstzeiten	8
§ 13	Anspruch bei Dienstverhinderung	8
§ 14	Freizeit bei nachgewiesener Dienstverhinderung	8
§ 15	Kündigung	8
§ 16	Garderobe	9
§ 17	Probezeit	9
§ 18	Entlohnung	9
§ 18a	Freiwillige Mitarbeiterprämie 2026	9
§ 19	Sonderzahlung	10
§ 20	Abfertigung	10
§ 21	Gefahrenzulage	10
§ 22	Weitergeltung bestehender Sondervereinbarungen	10

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 Assistent:innen sowie Auszubildende:r zu diesem Beruf,
b) Prophylaxeassistent:innen
c) Zahntechnikergesellen:innen,
d) Zahntechnikermeister:innen,

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 2026** 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, 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 2024 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 1 h
bis 30 Wochenstunden um 1,5 h
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.

§ 5a 4-Tagewoche

1) Im Rahmen einer Vier-Tage-Woche gemäß § 4 Abs. 8 AZG kann die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu zehn Stunden ausgedehnt werden. Bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfs ist gemäß § 7 Abs 1 AZG unter Einhaltung der gesetzlichen Voraussetzungen eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit einschließlich Überstunden auf maximal zwölf Stunden zulässig.

Für Teilzeitbeschäftigte kommt diese Bestimmung wie folgt zur Anwendung:

- Es wird entsprechend der im individuellen Dienstvertrag vereinbarten Wochenstundenzahl an Tagen mit jeweils vollen 10 Stunden Normalarbeitszeit gearbeitet.
- Verbleiben nach Bildung der Zehnstundenblöcke restliche Wochenstunden, werden diese an einem gesonderten Tag geleistet (Rumpftag).

2) Sollte an einem Tag die maximal mögliche Arbeitszeit von 12 Stunden gearbeitet werden, so entstehen dabei 2 Überstunden. Diese sind mit dem nachfolgend genannten Zuschlag zu vergüten:

- 75 % bei Lage zwischen 6:30 und 19:30 Uhr
- 150 % bei Lage zwischen 19:30 und 6:30 Uhr

Die aufgewerteten Überstunden können in Zeit umgewandelt und gegen die Arbeitszeit eines anderen Tages gegengerechnet werden, ohne gegen die zulässigen Arbeitszeitmöglichkeiten der Vier-Tage-Woche zu verstoßen. Die Gegenrechnung erfolgt (a) sofern ein Rumpftag in der betreffenden Woche besteht gegen diesen, andernfalls (b) gegen einen der übrigen Zehnstundentage.

Die Abgeltung der Überstunden kann wie folgt vereinbart werden:

1. Die aufgewerteten Überstunden werden zur Gänze in Zeit umgewandelt und gemäß der vorstehenden Gegenrechnungsregelung gegengerechnet (Zeitumwandlung inkl. Zuschlag).
2. Die Überstunden werden im Verhältnis 1:1 als Zeitausgleich verbraucht und der Zuschlag wird gesondert monetär abgegolten.
3. Die 2 Überstunden werden zur Gänze monetär ausgezahlt (Grundvergütung zuzüglich Zuschlag).

§ 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 50-prozentigen oder 100-prozentigen 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 Assistent:innen in Ausbildung

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

a) die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht;

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

2. Die Ausbildungszeit zum/zur zahnärztlichen Assistent:in beträgt 3 Jahre und beinhaltet eine praktische und theoretische Ausbildung (Duales System). Falls zahnärztliche Assistent:innen 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:r 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/der auszubildende zahnärztliche Assistent:in neben ihrer praktischen Ausbildung in einem im Anhang 1 angeführten Lehrgang für Zahnärztliche Assistenz, der mit einer positiven Prüfung abzuschließen ist. Die für den Be-

such 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 Assistent:innen in Ausbildung erfolgt mit Monatsende. Fällt der letzte Tag eines Monats auf einen arbeitsfreien Tag, so erfolgt die Auszahlung am Tage vorher. Zahnärztliche Assistent:innen in Ausbildung haben 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 zahnärztliche Assistent:innen in Ausbildung **inkl Gefahrenzulage** betragen:

ab 1. 1. 2027	Euro		
im ersten Ausbildungsjahr	666,–	+ 161,–	**= 827,–**
im zweiten Ausbildungsjahr	990,–	+ 161,–	**= 1.151,–**
im dritten Ausbildungsjahr	1.152,–	+ 161,–	**= 1.313,–**

4. Bei Arbeitgeberkündigung oder einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses gibt es keine Verpflichtung der/des zahnärztlichen Assistent:in 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/r Assistent:in

1. Der/Die zahnärztliche Assistent:in übt ihre Tätigkeit gem § 73 ZÄG aus.

2. Reinigungsarbeiten, welche einem Bedienungspersonal zustehen, gehören nicht zu den Obliegenheiten eines/einer zahnärztlichen Assistent:in.

§ 9a Prophylaxeassistent:innen

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

2. Prophylaxeassistent:innen üben 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 Zahntechniker:innen

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:innen 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 des Urlaubes darf die/der Dienstnehmer:in keine dem Erholungszweck des Urlaubes 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 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. 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/die Angestellte diesem Verlangen nicht nach, so verliert er/sie 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 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 des Angestelltengesetzes. 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 fremdem Zugriff geschützt aufzubewahren.

§ 17 Probezeit

Für neu aufgenommene Angestellte beträgt die Probezeit einen Monat. Für Auszubildende zu zahnärztlichen Assistent:innen 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. 2027

a) Für zahnärztliche Assistent:innen:
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	1.910,– +	161,–	**= 2.071,–**
im 3. und 4. Berufsjahr	1.927,– +	161,–	**= 2.088,–**
im 5. und 6. Berufsjahr	1.945,– +	161,–	**= 2.106,–**
im 7. und 8. Berufsjahr	1.997,– +	161,–	**= 2.158,–**
im 9. und 10. Berufsjahr	2.058,– +	161,–	**= 2.219,–**
im 11. und 12. Berufsjahr	2.109,– +	161,–	**= 2.270,–**
im 13. und 14. Berufsjahr	2.171,– +	161,–	**= 2.332,–**
im 15. und 16. Berufsjahr	2.233,– +	161,–	**= 2.394,–**
im 17. und 18. Berufsjahr	2.293,– +	161,–	**= 2.454,–**
im 19. und 20. Berufsjahr	2.343,– +	161,–	**= 2.504,–**
ab 21. Berufsjahr	2.293,– +	161,–	**= 2.554,–**

b) Für Zahntechnikergesellen:innen:

	Euro		
im 1. und 2. Berufsjahr	1.910,– +	161,–	**= 2.071,–**
im 3. und 4. Berufsjahr	1.927,– +	161,–	**= 2.088,–**
im 5. und 6. Berufsjahr	2.009,– +	161,–	**= 2.170,–**
im 7. und 8. Berufsjahr	2.095,– +	161,–	**= 2.256,–**
im 9. und 10. Berufsjahr	2.188,– +	161,–	**= 2.349,–**
im 11. und 12. Berufsjahr	2.272,– +	161,–	**= 2.433,–**
im 13. und 14. Berufsjahr	2.365,– +	161,–	**= 2.526,–**
im 15. und 16. Berufsjahr	2.459,– +	161,–	**= 2.620,–**
im 17. und 18. Berufsjahr	2.551,– +	161,–	**= 2.712,–**
im 19. und 20. Berufsjahr	2.631,– +	161,–	**= 2.792,–**
ab 21. Berufsjahr	2.711,– +	161,–	**= 2.872,–**

c) Für Zahntechnikermeister:innen:

	Euro		
im 1. Berufsjahr	2.275,– +	**161,–**	= 2.436,–
im 2. und jedem weiteren Berufsjahr	2.466,– +	**161,–**	= 2.627,–

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: 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 Freiwillige Mitarbeiterprämie 2026

Angestellte können eine steuerfreie Prämie in Höhe von maximal € 500,00 als Mitarbeiterprämie im Sinne des § 124b Z 478 lit f EStG 1988 erhalten.
Die Zahlung findet einmalig im Zeitraum Juli bis spätestens 15. 2. 2027 statt und kann allen (oder bestimmten Gruppen) von Beschäftigten gebühren. Die Mitarbeiterprämie darf nicht anstelle von bisher geleisteten Zahlungen oder anstelle einer Erhöhung der laufenden Bezüge geleistet werden.

Bezieher:innenkreise:

a) Die Prämie kommt allen Arbeitnehmer:innen zugute.
b) Die Prämie muss einem überwiegenden Teil der Beschäftigten zugutekommen. Die Gruppenbil-

dung muss nach sachlichen Kriterien erfolgen. Voraussetzung dafür ist, dass diese Gruppenbildung nach objektiven und nachvollziehbaren Gesichtspunkten erfolgt und keine Diskriminierung oder individuelle Belohnung besteht.

§ 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 des Patienten in Berührung kommen, erhalten ab 1. 1. 2027 eine monatliche Zulage in Höhe von € 161,–.

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 10. 9. 2026

Für die Österreichische Zahnärztekammer

Der Präsident:
DDr. M. HÖNLINGER

Für den Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft GPA

Die Vorsitzende:
B. TEIBER, MA

Der Bundesgeschäftsführer:
M. FERRARI

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

Die Vorsitzende:
B. EILETZ

Der Wirtschaftsbereichssekretär:
C. ZEISELBERGER