

KOLLEKTIVVERTRAG

für das ZAHNTECHNIKGEWERBE

vom 1. Dezember 2019

Inhaltsverzeichnis

I. RAHMENRECHT	2
§ 1 KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER	2
§ 2 GELTUNGSBEREICH	2
§ 3 GELTUNGSDAUER.....	2
§ 4 DIENSTZETTEL.....	3
§ 5 ARBEITSZEIT	3
§ 6 FLEXIBLE ARBEITSZEIT - DURCHRECHNUNG.....	3
§ 7 FIKTIVE NORMALARBEITSZEIT BEI DIENSTVERHINDERUNG.....	4
§ 8 TELEARBEIT.....	4
§ 9 SONN- UND FEIERTAGSARBEIT.....	5
§ 10 ENTLOHNUNG	5
§ 11 TEILZEITBESCHÄFTIGUNG, MEHRARBEIT	6
§ 12 ÜBERSTUNDENENTLOHNUNG	6
§ 13 SONDERZAHLUNGEN	6
§ 14 PFLICHTPRAKTIKANTEN, FERIALARBEITNEHMER, VOLONTÄRE.....	7
§ 15 BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT	9
§ 16 URLAUB	9
§ 17 ENTGELT BEI ARBEITSVERHINDERUNG	9
§ 18 AUFLÖSUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISEN.....	9
§ 19 SCHLICHTUNGSKOMMISSION	10
§ 20 GÜNSTIGKEITSKLAUSEL	11
§ 21 VERFALL VON ANSPRÜCHEN	11
§ 22 SCHLUSSBESTIMMUNGEN	11
II. LOHNORDNUNG und GEHALTSSCHEMA.....	12
ARBEITER.....	12
ANGESTELLTE	13
Anhang 1 ERLÄUTERUNGEN UND EINSTUFUNGSBESTIMMUNGEN ZUR LOHNORDNUNG UND DEM GEHALTSHEMA	15
ARBEITER.....	15
ANGESTELLTE	18
Anhang 2 SONDERZAHLUNGEN - BERECHNUNGSBEISPIELE	20

I. RAHMENRECHT

§ 1 KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Gesundheitsberufe, Berufsgruppe Zahntechniker, Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien, und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, younion _ Die Daseinsgewerkschaft, Maria-Theresienstraße 11, 1090 Wien.

§ 2 GELTUNGSBEREICH

1. Räumlich: für das Gebiet der Republik Österreich.
2. Fachlich: für alle Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung der Gesundheitsberufe im Berufszweig Zahntechniker.
3. Persönlich:
 - a. für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiter einschließlich der gewerblichen Lehrlinge;
 - b. für gelernte Zahntechniker, auch wenn sie dem Angestelltengesetz unterliegen;
 - c. für Pflichtpraktikanten, die das Pflichtpraktikum im Rahmen eines Dienstverhältnisses absolvieren (§ 14 Abs 2);
 - d. für Ferialarbeitnehmer (§ 14 Abs 5).

Der Kollektivvertrag gilt nicht:

- a. für Pflichtpraktikanten, die das Pflichtpraktikum nicht im Rahmen eines Dienstverhältnisses absolvieren (§ 14 Abs 4);
 - b. Volontäre (§ 14 Abs 6);
 - c. Angestellte und Lehrlinge, die dem Rahmenkollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung, in Information und Consulting, unterliegen.
4. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen in diesem Kollektivvertrag gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.

§ 3 GELTUNGSDAUER

1. Der Kollektivvertrag tritt am 1. Dezember 2019 in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.
2. Der Kollektivvertrag kann von jedem Vertragspartner unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.
3. Die Bestimmungen der Lohnordnung des Kollektivvertrages können von jedem Vertragspartner unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

4. Beide Kollektivvertragspartner verpflichten sich, unverzüglich nach Kündigung des Kollektivvertrages Verhandlungen über einen neuen Kollektivvertrag aufzunehmen.

§ 4 DIENSTZETTEL

Dem Arbeitnehmer ist unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag (Dienstzettel) im Sinne des § 2 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) auszuhändigen.

§ 5 ARBEITSZEIT

1. Die tägliche Normalarbeitszeit darf 8 Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten, soweit das Arbeitszeitgesetz (AZG) oder dieser Kollektivvertrag nichts Anderes bestimmen. Die wöchentliche Normalarbeitszeit ist nach Möglichkeit auf 5 Tage zu verteilen.
2. Die 40-stündige Wochenarbeitszeit der Jugendlichen kann entsprechend der betrieblichen Arbeitszeiteinteilung gemäß § 11 Abs 2 des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987 (KJBG) auf die einzelnen Werkzeuge der Woche abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs. 1 dieses Gesetzes über die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen aufgeteilt werden.

§ 6 FLEXIBLE ARBEITSZEIT - DURCHRECHNUNG

1. Die Normalarbeitszeit kann durch Betriebsvereinbarung - in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer - innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes bis zu 26 Wochen unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden pro Woche nicht überschreitet.
2. Die Normalarbeitszeit kann während des Durchrechnungszeitraumes in einzelnen Wochen bis auf 48 Stunden pro Woche und 10 Stunden pro Tag ausgedehnt werden, sofern die Mindestarbeitszeit pro Tag 4 Stunden beträgt.
3. Besteht am Ende des Durchrechnungszeitraumes ein offenes Zeitguthaben, so ist dieses mit einem Zuschlag von 50 % abzugelten. Zeitschulden sind nur dann zurückzuzahlen, wenn deren Abbau aus einem vom Arbeitnehmer verschuldeten Umstand unterblieben ist.
4. Besteht im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein offenes Zeitguthaben, so ist dieses ebenfalls mit einem Zuschlag von 50 % abzugelten. Es gebührt jedoch kein Zuschlag, wenn das Arbeitsverhältnis durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder einer vom Arbeitnehmer verschuldeten Entlassung geendet hat.
5. Im Falle der Kündigung durch den Arbeitnehmer gebührt dann kein Zuschlag, wenn innerhalb der Kündigungsfrist ein Gutstundenabbau möglich war.
6. Im Sinne des § 11 Abs 2a KJBG ist bei der Anwendung der Bandbreite eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auch für jugendliche Arbeitnehmer und Lehrlinge unter 18 Jahren zulässig.

Die tägliche Normalarbeitszeit darf höchstens neun Stunden betragen.

§ 7 FIKTIVE NORMALARBEITSZEIT BEI DIENSTVERHINDERUNG

Für den Fall einer gerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst oder eines vom Arbeitgeber zu vertretenden Arbeitsausfalles wird die sich aus der Verteilung der Normalarbeitszeit (Dienstplan) auf die einzelnen Werkzeuge ergebende Arbeitszeit auf das Arbeitszeitkonto angerechnet.

§ 8 TELEARBEIT

1. Soweit nicht dienstliche Interessen entgegenstehen, kann Telearbeit eingeführt werden. Telearbeit ist jene Organisationsform der Arbeit, bei der regelmäßig bestimmte dienstliche Aufgaben in der Wohnung des Arbeitnehmers (Telearbeitsplatz) unter Verwendung der dafür erforderlichen Informations- und Kommunikationstechnologie verrichtet werden.
2. Telearbeit darf nur erfolgen, wenn der betreffende Arbeitnehmer dieser Organisationsform der Arbeit schriftlich zugestimmt und sich verpflichtet hat:
 - a. Die für die Wahrung der Datensicherheit und anderer Geheimhaltungspflichten erforderlichen Vorkehrungen zu treffen.
 - b. Den Vertretern des Arbeitgebers, den Sicherheitsvertrauenspersonen, den Präventivdiensten sowie den zur Kontrolle der Einhaltung der arbeitnehmerschutzrechtlichen Vorschriften zuständigen Organen Zugang zum Telearbeitsplatz zu gewähren, soweit dies
 - zur Durchführung von Aufbau-, Adaptierungs-, Wartungs- und Reparaturarbeiten;
 - zur Kontrolle der Einhaltung der arbeitnehmerschutzrechtlichen Vorschriften;
 - zur Kontrolle der in lit a) genannten Pflichten;
 - zur Entfernung von Einrichtungen und Arbeitsmitteln, die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wurden, erforderlich ist. Für den Zugang zum Telearbeitsplatz außerhalb der betriebsbestimmten Zeit ist das zeitliche Einverständnis mit dem Arbeitnehmer herzustellen.
3. Bei der Telearbeit gliedert sich die Arbeitszeit grundsätzlich in:
 - a. eine betriebliche Arbeitszeit;
 - b. eine außerbetriebliche Arbeitszeit, wobei diese in eine betriebsbestimmte und eine selbstbestimmte Arbeitszeit aufzuteilen ist.
4. Die außerbetriebliche Arbeitszeit ist im Dienstvertrag zu regeln. Sollte keine Regelung getroffen werden, sind höchstens 60 % der Normalarbeitszeit als Telearbeit zu verrichten. Eine abweichende Regelung ist bei Vorliegen betrieblicher Erfordernisse zulässig, wobei die außerbetriebliche Arbeitszeit jedoch mindestens 20 % zu betragen hat. Die soziale Integration des Arbeitnehmers in den Betrieb ist mit geeigneten

Maßnahmen sicherzustellen (Teilnahme an Veranstaltungen, Zugang zu Informationen und Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen).

5. Für die Telearbeit verrichtenden Arbeitnehmer ist ein Telearbeitsdienstplan zu erstellen, der die Dauer und die zeitliche Lagerung der betrieblichen Arbeitszeit und des betriebsbestimmten Teiles der außerbetrieblichen Arbeitszeit sowie das zeitliche Ausmaß der selbstbestimmten Arbeitszeit der außerbetrieblichen Arbeitszeit zu regeln hat.
6. Wird der Telearbeit verrichtende Arbeitnehmer aufgefordert, während seiner außerbetrieblichen Arbeitszeit in den Betrieb zu kommen, wird die Arbeitszeit nicht unterbrochen.
7. Dem Arbeitnehmer sind die zur Verrichtung von Telearbeit erforderliche technische Ausstattung und die dafür notwendigen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen.
8. Die Telearbeit kann vom Arbeitgeber jederzeit ohne Angabe von Gründen unter Einhaltung einer Frist von 1 Monat schriftlich für beendet erklärt werden. In begründeten Fällen, insbesondere bei einem Verstoß gegen die Datensicherheit oder bei Verletzung von Geheimhaltungspflichten durch den Arbeitnehmer, kann die Telearbeit durch den Arbeitgeber mit sofortiger Wirkung für beendet erklärt werden.
9. Der Arbeitnehmer kann die Zustimmung zur Telearbeit jederzeit schriftlich widerrufen; in diesem Fall hat der Arbeitgeber die Telearbeit unter Bedachtnahme auf die Erfordernisse eines geordneten Geschäftsbetriebes und auf die persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers so rasch wie möglich, spätestens aber 6 Monate nach dem Widerruf, für beendet zu erklären.

§ 9 SONN- UND FEIERTAGSARBEIT

1. Bei Sonn- und Feiertagsarbeit sind die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes (ARG) sowie des KJBG anzuwenden.
2. Feiertagsentgelt: Der Arbeitnehmer behält für die infolge eines Feiertages ausgefallene Arbeit seinen Anspruch auf Entgelt.
3. Feiertagsarbeitsentgelt: Der Arbeitnehmer, der während der Feiertagsruhe beschäftigt wird, hat außer dem Feiertagsentgelt Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt, es sei denn, es wird Zeitausgleich vereinbart.

§ 10 ENTLOHNUNG

1. Die kollektivvertraglichen Mindestmonatslöhne bzw. Mindestgrundgehälter werden in der Lohnordnung bzw. dem Gehaltsschema geregelt, die einen integrierten Bestandteil des Kollektivvertrages bilden.
2. Bei Teilzeitbeschäftigten ist der Monatslohn bzw. Monatsgehalt durch 173 zu teilen und dann der so ermittelte Wert mit der vereinbarten Wochenstundenzahl zu multiplizieren. Zur Errechnung des Monatslohns bzw. Monatsgehaltes ist der so ermittelte Wochenlohn bzw. Wochengehalt mit 4,33 zu multiplizieren.
3. Die Auszahlung der Löhne bzw. Gehälter hat monatlich im Nachhinein zu erfolgen. Der Lohn- bzw. Gehaltszahlungszeitraum ist der Kalendermonat. Die Auszahlung des

Überstundenentgelts erfolgt mit der Lohn- bzw. Gehaltsauszahlung für den auf die Überstundenleistung folgenden Monat.

4. Mit jeder Lohn- bzw. Gehaltszahlung ist dem Arbeitnehmer ein Lohnzettel, aus dem der Bruttolohn, allfällige Überstundenentgelte sowie die gesetzlichen Abzüge und allfällige geleistete Akontozahlungen einzeln ersichtlich sind, auszuhändigen.

§ 11 TEILZEITBESCHÄFTIGUNG, MEHRARBEIT

1. Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche Normalarbeitszeit oder eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet. Ausmaß und Lage der Arbeitszeit und ihre Änderung sind zu vereinbaren. Die Änderung des Ausmaßes der regelmäßigen Arbeitszeit bedarf der Schriftform. Eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Tage und Wochen kann im Vorhinein vereinbart werden.
2. Mehrarbeitsstunden gem. § 19d Abs 3 AZG sind nicht zuschlagspflichtig, wenn sie innerhalb von 3 Monaten ab Leistung der jeweiligen Mehrarbeitsstunde durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden oder bei gleitender Arbeitszeit die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt nicht überschritten wird.
3. Endet das Arbeitsverhältnis durch gerechtfertigte Entlassung oder unberechtigten vorzeitigen Austritt, entfällt der Zuschlag für Guthaben an Normalarbeitszeit.

§ 12 ÜBERSTUNDENENTLOHNUNG

1. Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder die Grenzen der zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit oder die tägliche Normalarbeitszeit, die sich auf Grund der Verteilung dieser wöchentlichen Normalarbeitszeit ergibt, überschritten wird.
2. Ebenso ist jede nicht mehr übertragbare Gutstunde am Ende des Durchrechnungszeitraumes gem. § 6 als Überstunde zu vergüten.
3. Der Überstundengrundlohn beträgt 1/173 des Monatslohnes bzw. -gehalts.
4. Für Überstunden in der Zeit von 6:00 Uhr bis 22:00 Uhr gebührt ein Zuschlag von 50 %.
5. Für Überstunden in der Zeit von 22:00 Uhr bis 6:00 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen gebührt ein Zuschlag von 100 %.
6. Überstunden werden entweder bezahlt oder durch Zeitausgleich oder in einer Mischform (z.B. Auszahlung nur des Zuschlages) abgegolten.

§ 13 SONDERZAHLUNGEN

1. Allen Arbeitnehmern gebühren in jedem Kalenderjahr vier Sonderzahlungen jeweils in Höhe eines halben Monatsentgelts oder zwei Sonderzahlungen jeweils in der Höhe eines gesamten Monatsentgelts.
2. Das Monatsentgelt wird berechnet auf Grundlage des Durchschnitts der Monatsentgelte der letzten 3 Kalendermonate vor der jeweiligen Fälligkeit. Wenn zum Zeitpunkt der

Fälligkeit der jeweiligen Sonderzahlung der Arbeitnehmer noch nicht 3 ganze Kalendermonate beschäftigt ist, ist der Durchschnitt der beiden letzten Monatsentgelte vor der Fälligkeit für die Berechnung der Höhe der Sonderzahlungen heranzuziehen.

Wenn zum Zeitpunkt der Fälligkeit der jeweiligen Sonderzahlung der Arbeitnehmer noch nicht 2 ganze Kalendermonate beschäftigt ist, ist unabhängig von der tatsächlichen Dauer der Beschäftigung für die Ermittlung der Höhe der Sonderzahlungen ein ganzes Monatsentgelt als Berechnungsgrundlage heranzuziehen.

3. Diese Sonderzahlungen werden bei vier Auszahlungen mit dem Entgelt für die Monate März, Juni, September und Dezember ausbezahlt. Bei zwei Auszahlungen sind diese Sonderzahlungen spätestens mit dem Entgelt für Juni und November auszubezahlen.
4. Den während des Kalenderjahres ein- oder austretenden Arbeitnehmern gebührt der aliquote Teil der Sonderzahlung entsprechend ihrer im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.
5. Für entgeltfreie Zeiten gebühren keine Sonderzahlungen.
6. Der Anspruch auf Sonderzahlungen entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis des Arbeiters oder das Lehrverhältnis des Lehrlings durch eine berechtigte Entlassung oder einen unberechtigten vorzeitigen Austritt endet.
7. Bei Arbeitnehmern, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich die Sonderzahlung aus dem aliquoten Teil der letzten monatlichen Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil des Arbeitsentgelts zusammen (zeitanteilige Mischberechnung).
8. Kommt es innerhalb des Kalenderjahres im aufrechten Dienstverhältnis zu einer Änderung des vereinbarten Beschäftigungsausmaßes, ist die Höhe der Sonderzahlungen durch eine zeitanteilige Mischberechnung zu ermitteln, sodass die Sonderzahlungen nur aliquot in dem der Vollzeit- und (wechselnder) Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr zustehen. Bereits bezahlte – nach dieser Aliquotierungsbestimmung überhöhte Sonderzahlungen – sind rück zu verrechnen. Sollten die Sonderzahlungen nach dieser Aliquotierungsbestimmung zu niedrig ausbezahlt worden sein, ist der Differenzbetrag gemeinsam mit der letzten Sonderzahlung auszubezahlen.

§ 14 PFLICHTPRAKTIKANTEN, FERIALARBEITNEHMER, VOLONTÄRE

1. Pflichtpraktikanten sind Schüler und Studenten, die auf Grund von schul- bzw. studienrechtlichen Vorschriften (Lehrplan bzw. Studienordnung) während der Ferien in einem Betrieb zwecks Ergänzung ihrer schulischen Ausbildung oder des Studiums vorgeschriebene oder übliche praktische Tätigkeiten im Rahmen eines Pflichtpraktikums verrichten müssen.
2. Ein Pflichtpraktikum wird in Form eines Dienstverhältnisses absolviert, wenn der Pflichtpraktikant im Interesse des Unternehmens überwiegend zu Arbeitsleistungen für betriebliche Zwecke mit Arbeitsverpflichtung eingesetzt wird.

Dies ist dann der Fall, wenn der Pflichtpraktikant im Zuge seines Praktikums zwingend an die betriebliche Arbeitszeit und Weisungen gebunden, sowie organisatorisch im Unternehmen eingegliedert ist. Ein solches Pflichtpraktikum ist nicht durch den Lern- und Ausbildungszweck bestimmt und geprägt, sondern – durch das Interesse des

Betriebsinhabers an Arbeitsleistungen für seinen Betrieb – hauptsächlich an betrieblichen Zwecken und Erfordernissen orientiert.

3. Wird ein Pflichtpraktikum in Form eines Dienstverhältnisses absolviert, so unterliegt der Pflichtpraktikant zur Gänze den kollektivvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen und ist entsprechend seiner tatsächlich zu verrichtenden Tätigkeit einzustufen und zu entlohnen.
4. Wird ein Pflichtpraktikum nicht in Form eines Dienstverhältnisses gem. Abs 2 absolviert, so unterliegt der Pflichtpraktikant nicht den kollektivvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen.

Entsprechend dem Ausbildungszweck beinhalten aber auch diese Pflichtpraktika Arbeitsleistungen, die im Interesse des Pflichtpraktikanten, nämlich sich entsprechend seinen Ausbildungsvorschriften praktische Kenntnisse und Fertigkeiten in einem Unternehmen anzueignen, liegen. Hierbei handelt es sich um eine im Detail vorgeschriebene bzw. in der Praxis übliche Ausbildung in Betrieben, die es den Pflichtpraktikanten ermöglicht, praktische Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben sowie konkrete Erfahrungen im unternehmerischen Alltag zu machen.

Dem Pflichtpraktikanten ist es gestattet, sich zum Zweck seiner Aus- und Weiterbildung im Betrieb zu betätigen und auch Arbeitsleistungen zu erbringen. Ein Dienstverhältnis wird dadurch nicht begründet, weil eine Arbeitsverpflichtung im Sinne eines Arbeitsverhältnisses nicht besteht.

Die im Betrieb erfolgende praktische Ausbildung muss der in der Schule bzw. im Studium gewählten Fachrichtung entsprechen. Eine (persönliche) Arbeitsverpflichtung besteht nicht. Es darf weder eine zwingende Bindung an die betriebliche Arbeitszeit noch eine Weisungsgebundenheit gegeben sein. Der Pflichtpraktikant hat sich in die betriebliche Ordnung einzufügen und unter anderem auch die für den Betrieb geltenden Sicherheitsvorschriften zu befolgen.

Pflichtpraktikanten erhalten, wenn sie ihr Pflichtpraktikum nicht im Rahmen eines Dienstverhältnisses absolvieren, eine Ausbildungsvergütung in Höhe einer Lehrlingsentschädigung im 1. Lehrjahr pro Monat des Pflichtpraktikums.

Eine Praktikumswoche eines Pflichtpraktikanten entspricht der kollektiv vertraglichen Normalarbeitszeit. Bei einem geringeren Ausmaß gebührt der aliquote Teil der Ausbildungsvergütung.

5. Ferialarbeitnehmer sind Personen, die während einer schulischen Ausbildung oder während eines Studiums, ohne aufgrund einer schulrechtlichen oder studienrechtlichen Vorschrift dazu verpflichtet zu sein, während der Sommer- bzw. Semesterferien vorübergehend beschäftigt werden. Sie sind entsprechend ihrer tatsächlich zu verrichtenden Tätigkeit einzustufen und zu entlohnen.
6. Volontäre sind Personen, die zum Zwecke einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung im eigenen Interesse, ohne Arbeitsverpflichtung im Betrieb, kurzfristig tätig werden, wobei ihnen die zeitliche Gestaltung freisteht und sie begründungslos jede Tätigkeit ablehnen können.

§ 15 BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

1. Für alle Ansprüche, die von der ununterbrochenen Dauer eines Arbeitsverhältnisses abhängen, sind die Dienstzeiten zum selben Arbeitgeber, die nicht länger als 90 Tage unterbrochen wurden, zusammenzurechnen.
2. Der Anspruch auf Zusammenrechnung entfällt, wenn das vorhergehende Arbeitsverhältnis durch Arbeitnehmerkündigung, Entlassung oder durch Austritt ohne wichtigen Grund beendet wurde.

§ 16 URLAUB

Für den Urlaub der Arbeitnehmer gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung vom 7. Juli 1976, BGBl. Nr. 390/76, in der jeweils geltenden Fassung.

§ 17 ENTGELT BEI ARBEITSVERHINDERUNG

1. Wegen Krankheit bzw. Arbeitsunfall:
 - a. Bei einer Arbeitsverhinderung von Arbeitern oder Lehrlingen durch Krankheit (Unglücksfall), Arbeitsunfall oder Berufserkrankung gelten das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG), BGBl. Nr. 399/1974, der Generalkollektivvertrag über den Begriff des Entgeltes gemäß § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz vom 2. August 1974 und das BAG, BGBl. Nr. 142/1969, in der jeweils geltenden Fassung.
 - b. Bei einer Arbeitsverhinderung von Angestellten durch Krankheit (Unglücksfall), Arbeitsunfall oder Berufserkrankung gilt das Angestelltengesetz, BGBl. 292/1921 in der geltenden Fassung.

2. Andere Entgeltfälle (§§ 1154 b; § 8 Abs. 3 AngG):

Der Arbeitnehmer hat ferner Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste gehindert wird.

§ 18 AUFLÖSUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN

1. Der erste Monat des Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jedem der Vertragspartner ohne Angaben von Gründen jederzeit gelöst werden.
2. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen und unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer jeweils zum 15. und zum Letzten eines Kalendermonats gelöst werden.

Die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber beträgt bei Arbeitern nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

- bis zum vollendeten 2. Arbeitsjahr 6 Wochen,

- nach dem vollendeten 2. Arbeitsjahr 2 Monate,
- nach dem vollendeten 5. Arbeitsjahr 3 Monate,
- nach dem vollendeten 15. Arbeitsjahr 4 Monate,
- nach dem vollendeten 25. Arbeitsjahr 5 Monate.

3. Mangels einer für ihn günstigeren Vereinbarung kann der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis zum 15. und zum Letzen eines Kalendermonats unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist lösen. Diese Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung bis zu einem halben Jahr ausgedehnt werden; doch darf die vom Arbeitgeber einzuhaltende Kündigungsfrist nicht kürzer sein als die mit dem Arbeitnehmer vereinbarte Kündigungsfrist.
4. Wird ein Arbeitnehmer während einer Arbeitsverhinderung gemäß § 2 EFZG gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Arbeitgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bis zur Ausschöpfung des gesetzlichen Anspruchs bestehen, wenngleich das Arbeitsverhältnis früher endet. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bleibt auch bestehen, wenn das Arbeitsverhältnis während einer Arbeitsverhinderung gemäß § 2 EFZG oder im Hinblick auf eine Arbeitsverhinderung gemäß § 2 EFZG einvernehmlich beendet wird.

Erkrankt ein Arbeitnehmer hingegen während der Kündigungsfrist, so endet der Anspruch - sowie alle Ansprüche aus dem Kollektivvertrag – mit dem letzten Tag der Kündigungsfrist.
5. Bei Kündigung durch den Arbeitgeber ist dem Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist auf sein Verlangen wöchentlich mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben.

§ 19 SCHLICHTUNGSKOMMISSION

Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung der Bestimmungen dieses Kollektivvertrages ist eine Schlichtungskommission zur Entscheidung anzurufen.

Diese Schlichtungskommission ist aus je drei Vertretern der kollektivvertragsschließenden Parteien zusammengesetzt.

Anträge auf Schlichtung sind vom betroffenen Arbeitgeber oder betroffenen Arbeitnehmer eingeschrieben per Post an die Bundesinnung der Gesundheitsberufe in der Wirtschaftskammer Österreich zu richten. Die beiden betroffenen Parteien nominieren jeweils drei Vertreter der kollektivvertragsschließenden Parteien. Es ist sodann Aufgabe der Bundesinnung der Gesundheitsberufe der Wirtschaftskammer Österreich, unter den nominierten Vertretern einen Vorsitzenden zu ernennen, der den Schlichtungstermin koordiniert.

Entscheidungen der Schlichtungsstelle können mehrheitlich getroffen werden, wobei jedem der sechs Vertreter eine Stimme zukommt.

Das Einbringen einer Klage an das zuständige Arbeitsgericht ist erst zulässig, sobald die Entscheidung der Schlichtungskommission vorliegt oder mehr als acht Wochen nach der Anrufung der Schlichtungskommission (Postaufgabedatum) verstrichen sind.

Die Anrufung der Schlichtungskommission hemmt die Verjährung oder den Verfall der jeweiligen kollektivvertraglichen Ansprüche.

§ 20 GÜNSTIGKEITSKLAUSEL

Sämtliche bestehende Begünstigungen, die über die Bestimmungen des Kollektivvertrages hinausgehen, ebenso bestehende höhere Löhne bzw. Gehälter bleiben den in den Betrieben beschäftigten Arbeitnehmern für die Dauer ihres Arbeitsverhältnisses gewahrt.

§ 21 VERFALL VON ANSPRÜCHEN

Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen – soweit zwingende gesetzliche Vorschriften nichts Abweichendes vorsehen – bei sonstigem Verfall innerhalb von 12 Monaten nach Fälligkeit bzw. Bekanntwerden – wenn sie nicht anerkannt werden - schriftlich geltend gemacht werden. Als Fälligkeitstag gilt der Auszahlungstag für jene Lohnperiode, in welcher der Anspruch entstanden ist.

Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.

§ 22 SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages am 01.12.2019 treten alle denselben Inhalt regelnden bisherigen Tarifordnungen und Vereinbarungen außer Kraft.

II. LOHNORDNUNG und GEHALTSSCHEMA

ARBEITER

1. Lohngruppen

Alle Arbeiter und gewerblichen Lehrlinge sind ab 01.12.2019 zwingend in die folgenden Lohngruppen einzustufen.

I. Facharbeiter mit Meisterprüfung

Arbeiter mit Meisterprüfung Zahntechniker, die über hohen Entscheidungsspielraum und Eigenverantwortung verfügen und die mit der selbstständigen Abwicklung von Projekten oder mit der Führung von Mitarbeitern betraut sind.

II. Facharbeiter mit besonderen Qualifikationen

Arbeiter mit mindestens dreijähriger Berufserfahrung, der über eine im zahntechnischen Labor verwertbare Zusatzausbildung verfügt und selbstständig und eigenverantwortlich Kerntätigkeiten des Zahntechnikergewerbes durchführt.

III. Facharbeiter Zahntechniker

- a. Facharbeiter mit Lehrabschlussprüfung im Lehrberuf Zahntechnik.
- b. Arbeiter mit anderen verwertbaren Qualifikationen (z.B. Lehrabschlussprüfung, Fachschule, Matura, Studium, facheinschlägige Weiterbildungen, ...) von Bedeutung für die Tätigkeit im zahntechnischen Labor, der Facharbeiten des Zahntechnikergewerbes durchführt.

IV. Facharbeiter Zahntechnische Fachassistenz und Aufsteiger aus LG V.

- a. Facharbeiter mit Lehrabschlussprüfung im Lehrberuf Zahntechnische Fachassistenz.
- b. Arbeiter aus der LG V. a. mit facheinschlägiger Weiterbildung und mehrjähriger (mindestens 8 Jahre) facheinschlägiger Berufserfahrung.

V. Facharbeiten ohne LAP/angelernete Tätigkeiten/Hilfsarbeiter

- a. Arbeiter, die Facharbeiten des Zahntechnikergewerbes verrichten ohne über eine Lehrabschlussprüfung zu verfügen.
- b. Arbeiter, die überwiegend angelernete berufseinschlägige Tätigkeiten des Zahntechnikergewerbes verrichten.
- c. Arbeiter ohne fachspezifische Ausbildung, die Reinigungsarbeiten oder Hilfsarbeiten, egal welcher Art, verrichten.

2. Lohnschema

Kollektivvertragliche monatliche Mindestlöhne ab 01.12.2019

I.	€ 2.800,00
II.	€ 1.950,00
III.	€ 1.750,00
IV.	€ 1.600,00
V.	€ 1.463,00

Kollektivvertragliche Lehrlingsentschädigungen pro Monat ab 01.12.2019

im Lehrberuf Zahntechniker

im 1. Lehrjahr:	€ 566,30
im 2. Lehrjahr:	€ 710,40
im 3. Lehrjahr:	€ 956,40
im 4. Lehrjahr:	€ 1.126,90

im Lehrberuf Zahntechnische Fachassistenz

im 1. Lehrjahr:	€ 566,30
im 2. Lehrjahr:	€ 710,40
im 3. Lehrjahr:	€ 956,40

3. Zulage für gewerberechtliche Geschäftsführer

Für den Fall, dass ein Arbeiter die Funktion des gewerberechtlichen Geschäftsführers gem. § 39 GewO ausübt, gebührt ihm unabhängig von der Einstufung in die Lohngruppen eine monatliche Zulage in der Höhe von € 1.000,- zuzüglich zum monatlichen Lohn.

4. Zulage für Arbeiten in der Nacht und am Sonntag

Für jede Arbeitsstunde in der Zeit zwischen 22:00 und 6:00 Uhr und an Sonntagen in der Zeit zwischen 0:00 und 24:00 Uhr gebührt eine Zulage von € 2,90 je angefangene Stunde, sofern es sich nicht um Überstunden handelt.

ANGESTELLTE

1. Verwendungsgruppen

Alle gelernten Zahntechniker, die sich im Angestelltenverhältnis befinden, sind ab 01.12.2019 zwingend in die folgenden Verwendungsgruppen einzustufen.

I. Laborleiter

Angestellte, die über die Meisterprüfung Zahntechniker verfügen, überwiegend mit der Führung und Unterweisung von Arbeitnehmern betraut sind und eigenständig und eigenverantwortlich ein zahntechnisches Labor leiten.

II. Meister

Angestellte, die über die Meisterprüfung Zahntechniker verfügen und überwiegend mit der Führung und Unterweisung von Arbeitnehmern betraut sind.

III. weitere Angestellte

Weitere Dienstnehmer, die dem Angestelltengesetz unterliegen, ausgenommen jene, die dem Rahmenkollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung, in Information und Consulting, unterliegen.

2. Gehaltstabelle

Kollektivvertragliche monatliche Mindestgehälter ab 1.1.2020

I.	€ 3.800,00
II.	€ 2.800,00
III.	€ 1.950,00

3. Zulage für gewerberechtliche Geschäftsführer

Für den Fall, dass ein Angestellter die Funktion des gewerberechtlichen Geschäftsführers gem. § 39 GewO ausübt, gebührt ihm bei der Einstufung in die Verwendungsgruppen. II und III. eine monatliche Zulage in der Höhe von € 1.000,- zuzüglich zum monatlichen Gehalt.

4. Zulage für Arbeiten in der Nacht und am Sonntag

Für jede Arbeitsstunde in der Zeit zwischen 22:00 und 6:00 Uhr und an Sonntagen in der Zeit zwischen 0:00 und 24:00 Uhr gebührt eine Zulage von € 2,90 je angefangene Stunde, sofern es sich nicht um Überstunden handelt.

Anhang 1

ERLÄUTERUNGEN UND EINSTUFUNGSBESTIMMUNGEN ZUR LOHNORDNUNG UND DEM GEHALTSHEMA

ARBEITER

Die Lohnordnung für Arbeiter ab 01.12.2019 enthält 5 Lohngruppen.

Die Lohngruppen III. und IV. werden je nach Qualifikation in 2 Untergruppen, die Lohngruppe V. entsprechend der konkreten Tätigkeit in 3 Untergruppen gegliedert.

Die Einstufung in eine Lohngruppe setzt grundsätzlich voraus, dass die der Einstufung entsprechende Tätigkeit auch 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 (LAP, Meisterprüfung, ...) verlangt. In diesem Zusammenhang ist auch die Gleichhaltung von schulischen Ausbildungsabschlüssen mit facheinschlägigen Lehrabschlüssen zu beachten.

Persönliche oder fachliche Qualifikation allein wiederum rechtfertigt aber keine Einstufung in die Lohngruppe I. oder II.

Ein Arbeitnehmer mit Meisterprüfung, der „nur“ als Facharbeiter tatsächlich beschäftigt wird, ist nicht in die Lohngruppe I. „Facharbeiter mit Meisterprüfung“ einzustufen, sondern in die Lohngruppe III.

Es müssen **alle** Tätigkeitsmerkmale der entsprechenden Lohn- bzw. der Untergruppe tatsächlich bei Ausübung der Tätigkeit vorliegen und erfüllt werden.

Lohngruppe I. Facharbeiter mit Meisterprüfung

Das sind einerseits Arbeiter,

- mit der Meisterprüfung Zahntechniker,
- die über hohen Entscheidungsspielraum und Eigenverantwortung verfügen **und**
- die mit der selbstständigen Abwicklung von Projekten betraut sind.

Andererseits sind das Arbeiter,

- mit der Meisterprüfung Zahntechniker,
- die über hohen Entscheidungsspielraum und Eigenverantwortung verfügen **und**
- mit der Führung von Mitarbeitern betraut sind.

Der Arbeiter muss die Meisterprüfung Zahntechniker nachweislich erfolgreich absolviert haben.

Der Meisterprüfung ist für die Einstufung in die LG I. gleichzuhalten, wenn der Arbeiter den individuellen Befähigungsnachweis gem. § 19 GewO bei der Gewerbebehörde erbracht hat, da hierfür die für das Zahntechnikergewerbe erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen nachgewiesen werden mussten.

Weiters wird ein hoher Entscheidungsspielraum und Eigenverantwortung verlangt, d.h. der Arbeiter muss Tätigkeiten anstelle des Chefs oder des Meisters durchführen und es muss eine entsprechende Ergebnisverantwortung vorliegen.

Darüber hinaus muss der Arbeiter entweder mit der selbstständigen Abwicklung von Projekten **oder** mit der Führung von Mitarbeitern betraut sein. Betrauen bedeutet, dass dies Teil seines Aufgabenbereichs ist. Eine ausnahmsweise Ausführung einer dieser Tätigkeiten im Einzelfall reicht nicht aus. Im Gegensatz zum Meister in einem Angestelltenverhältnis, muss der qualifizierte Facharbeiter jedoch überwiegend selbst im Betrieb manuelle Tätigkeiten verrichten.

Lohngruppe II. Facharbeiter mit besonderen Qualifikationen

Das sind Arbeiter

- mit mindestens dreijähriger Berufserfahrung,
- die über eine im zahntechnischen Labor verwertbare Zusatzausbildung verfügen **und**
- selbstständig und eigenverantwortlich Kerntätigkeiten des Zahntechnikergewerbes durchführen.

Die Berufserfahrung muss mindestens drei Jahre betragen.

Es müssen theoretische und praktische Fachkenntnisse vorliegen, die über das bei der Berufsausbildung vermittelte Fachwissen hinausgehen. Dabei kommen Ausbildungen wie die Meisterprüfung, Seminare, Kurse, Zertifizierungen, etc., die absolviert und nachgewiesen wurden, in Frage. Die Ausbildung muss für die Kerntätigkeiten der Zahntechnik einen konkreten Nutzen aufweisen.

Die Tätigkeiten müssen darüber hinaus selbstständig und eigenverantwortlich ausgeführt werden.

Lohngruppe III. Facharbeiter Zahntechniker

Die Lohngruppe III. enthält 2 Untergruppen. Damit ein Arbeiter in die Lohngruppe III. eingestuft wird, muss er die Voraussetzungen von einer der Untergruppen erfüllen.

lit a. Facharbeiter mit Lehrabschlussprüfung im Lehrberuf Zahntechnik.

Abgeschlossene Berufsausbildung im Lehrberuf Zahntechnik (Lehrabschlussprüfung) und damit die Befähigung, alle berufseinschlägigen Arbeiten der Zahntechnik nach Anweisung verantwortungsbewusst zu verrichten.

lit b. Arbeiter mit anderen verwertbaren Qualifikationen (z.B. Fachschule, Matura, Studium, facheinschlägige Weiterbildungen, ...) von Bedeutung für die Tätigkeit im zahntechnischen Labor, der Facharbeiten des Zahntechnikergewerbes durchführt.

Der Arbeiter muss über eine formale Ausbildung, die für Kerntätigkeiten der Zahntechnik einen konkreten Nutzen aufweist, verfügen.

Beispiel: Der Arbeiter hat eine HTL-Matura und hat dadurch umfassende Kenntnisse in der CAD/CAM-Programmierung. Das Labor nutzt CAD/CAM-Technologie für Fräsarbeiten.

Lohngruppe IV. Facharbeiter Zahntechnische Fachassistenz und Aufsteiger aus LG V.

Die Lohngruppe IV. enthält 2 Untergruppen. Damit ein Arbeiter in die Lohngruppe IV. eingestuft wird, muss er die Voraussetzungen von einer der Untergruppen erfüllen.

lit a. Facharbeiter mit Lehrabschlussprüfung im Lehrberuf Zahntechnische Fachassistenz.

Abgeschlossene Berufsausbildung im Lehrberuf Zahntechnische Fachassistenz (Lehrabschlussprüfung) und damit die Befähigung, alle berufseinschlägigen Arbeiten der Zahntechnischen Fachassistenz nach Anweisung verantwortungsbewusst zu verrichten.

lit b. Arbeiter aus LG V a. mit facheinschlägiger Weiterbildung und mehrjähriger (mindestens 8 Jahre) facheinschlägiger Berufserfahrung.

Arbeiter, der in LG V a. eingestuft ist und sich kontinuierlich weiterbildet und Kenntnisse erwirbt die dem Niveau der LAP entsprechen. Der Arbeiter muss den Erwerb der Kenntnisse nachweisen und auch für diese Tätigkeiten eingesetzt werden. Weiters muss der Arbeiter über min. 8 Jahre einschlägige Berufserfahrung verfügen, das entspricht der doppelten Lehrzeit für den Lehrberuf Zahntechniker.

Lohngruppe V. Facharbeiten ohne LAP/angelernte Tätigkeiten/Hilfsarbeiter

Die Lohngruppe V. enthält 3 Untergruppen. Damit ein Arbeiter in Lohngruppe V. eingestuft werden kann, muss er die Voraussetzungen von einer der Untergruppen erfüllen.

lit a. Arbeiter, die Facharbeiten des Zahntechnikergewerbes verrichten ohne über eine Lehrabschlussprüfung zu verfügen.

Arbeiter mit abgeschlossener Lehrzeit in den Lehrberufen Zahntechniker oder Zahntechnische Fachassistenz oder einer gleichwertigen Ausbildung. Die Lehrabschlussprüfung wurde nicht positiv oder gar nicht abgelegt. Facharbeiten des Zahntechnikergewerbes müssen verrichtet werden.

lit b. Arbeiter, die überwiegend angelernte berufseinschlägige Tätigkeiten des Zahntechnikergewerbes verrichten.

Es ist dabei unerheblich, ob eine oder mehrere angelernte berufseinschlägige Tätigkeiten des Zahntechnikergewerbes verrichtet werden.

lit c. Arbeiter ohne fachspezifische Ausbildung, die Reinigungsarbeiten oder Hilfsarbeiten, egal welcher Art, verrichten.

Reinigungskräfte und Hilfsarbeiter.

Zulage für gewerberechtliche Geschäftsführer

Da die Funktion des gewerberechtlichen Geschäftsführers mit hoher Verantwortung und persönlicher Haftung des Arbeiters verbunden ist, gebührt ein Zuschlag in der Höhe von € 1.000,-. Diese Zulage ist unabhängig von der Einstufung, wird jedoch nur in den Facharbeiter-Lohngruppen zum Tragen kommen.

Zulage für Arbeiten in der Nacht und am Sonntag

Für geleistete Normalarbeitszeit in der Nacht (22:00 – 6:00 Uhr) und an Sonntagen (24 Stunden) gebührt eine Zulage in der Höhe von € 2,90 je angefangener Arbeitsstunde.

ANGESTELLTE

Das Gehaltsschema ab 01.12.2019 enthält 3 Verwendungsgruppen mit entsprechenden Merkmalen.

Die Einstufung in eine Verwendungsgruppe setzt voraus, dass die der Einstufung entsprechende Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird und die formelle Qualifikation (Meisterprüfung) erfüllt ist. In diesem Zusammenhang ist auch die Gleichhaltung von schulischen Ausbildungsabschlüssen mit der Meisterprüfung zu beachten.

Die Einstufung hat nach der konkret vereinbarten und tatsächlichen Ausübung der Tätigkeit zu erfolgen. Persönliche oder fachliche Qualifikation allein genügt hier aber nicht.

Verwendungsgruppe I. Laborleiter

Angestellte, die

- über die Meisterprüfung Zahntechniker verfügen,
- überwiegend mit der Führung und Unterweisung von Arbeitnehmern betraut sind **und**
- eigenständig und eigenverantwortlich ein zahntechnisches Labor leiten.

Zusätzlich zur den Voraussetzungen von VwGr. II muss der Meister im Angestelltenverhältnis auch eigenständig und eigenverantwortlich ein zahntechnisches Labor leiten. Der Angestellte muss dafür einen Betrieb, egal ob Hauptbetriebsstätte oder weitere Betriebsstätte, anstatt des Betriebsinhabers organisatorisch und fachlich leiten. Dafür ist ein hohes Maß an Eigenständigkeit und Ergebnisverantwortung notwendig.

Verwendungsgruppe II. Meister

Angestellte, die

- über die Meisterprüfung Zahntechniker verfügen **und**
- überwiegend mit der Führung und Unterweisung von Arbeitnehmern betraut sind.

Für angestellte Meister ist es nicht nur Voraussetzung, dass diese über die Meisterprüfung im Zahntechnikergewerbe verfügen, sondern auch, dass diese überwiegend mit der Führung und Unterweisung von Arbeitnehmern betraut sind. Es ist dafür notwendig, dass sie die diszipliniäre Aufsicht über die Arbeitnehmer haben, die Arbeitseinteilung und die Zuweisung der jeweiligen Tätigkeiten vornehmen sowie die Verantwortung für den Arbeitsablauf haben. Im Gegensatz zum Facharbeiter mit Meisterprüfung müssen beim angestellten Meister die Aufsichts- und Überwachungstätigen einen solchen Umfang erreichen, dass er selbst nicht oder nur noch in geringen zeitlichen Umfang im Betrieb mitarbeitet.

Der Meisterprüfung ist für die Einstufung in die VwGr. II. gleichzuhalten, wenn der Arbeiter den individuellen Befähigungsnachweis gem. § 19 GewO bei der Gewerbebehörde erbracht hat, da hierfür die für das Zahntechnikergewerbe erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen nachgewiesen werden mussten.

Verwendungsgruppe III. weitere Angestellte

Weitere Dienstnehmer, die dem Angestelltengesetz unterliegen, ausgenommen jene, die dem Rahmenkollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung, in Information und Consulting, unterliegen.

§ 2 Abs 2 lit b) des Rahmenkollektivvertrags für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung, in Information und Consulting, sieht vor, dass der Kollektivvertrag nicht für gelernte Zahntechniker gilt. VwGr. III ist ein Auffangtatbestand für weitere Angestellte im zahntechnischen Labor, die über eine Ausbildung im Lehrberuf Zahntechniker oder Zahntechnische Fachassistenz verfügen und Angestelltentätigkeiten verrichten.

Zulage für gewerberechtliche Geschäftsführer

Da die Funktion des gewerberechtlichen Geschäftsführers mit hoher Verantwortung und persönlicher Haftung des Angestellten verbunden ist, gebührt ein Zuschlag in der Höhe von € 1.000,-. Diese Zulage gebührt den Angestellten, die in den Verwendungsgruppen II. und III. eingestuft sind, da bei Laborleitern in der Verwendungsgruppe I. die erhöhte Verantwortung bereits berücksichtigt ist.

Zulage für Arbeiten in der Nacht und am Sonntag

Für geleistete Normalarbeitszeit in der Nacht (22:00 – 6:00 Uhr) und an Sonntagen (24 Stunden) gebührt eine Zulage in der Höhe von € 2,90 je angefangener Arbeitsstunde.

Anhang 2

SONDERZAHLUNGEN - BERECHNUNGSBEISPIELE

§ 13 Abs 1: *Allen Arbeitnehmern gebühren in jedem Kalenderjahr vier Sonderzahlungen jeweils in Höhe eines halben Monatsentgelts oder zwei Sonderzahlungen jeweils in der Höhe eines gesamten Monatsentgelts.*

§ 13 Abs 2 1. Satz: *Das Monatsentgelt wird berechnet auf Grundlage des Durchschnitts der Monatsentgelte* der letzten 3 Kalendermonate vor der jeweiligen Fälligkeit.*

** Bruttoentgelte gemäß der Lohnzettel der jeweiligen Monate*

1) Vereinbart werden 2 Sonderzahlungen spätestens mit dem Entgelt für Juni und November. Berechnung auf Basis der letzten 3 Kalendermonate vor der Fälligkeit.

Beginn des Arbeitsverhältnisses: **1.1.2020**, Vollzeitbeschäftigung, KV-Lohn € 1.750

Monatsentgelt = Monatslohn/Monatsgehalt + Überstunden/Mehrarbeitsstunden + Zulagen

1. Sonderzahlung: Fälligkeit am 30. Juni 2020

Monatsentgelte laut Lohnzetteln: Juni: € 1.850; Mai: € 1.800; April: € 1.900;

Höhe der Sonderzahlung: € 1.850 + € 1.800 + € 1.900 = € 5.550 : 3 = **€ 1.850**

2. Sonderzahlung: Fälligkeit am 30. November 2020

Monatsentgelte laut Lohnzetteln: September: € 1.830; Oktober: € 1.920; November: € 1.750;

Höhe der Sonderzahlung: € 1.830 + € 1.920 + € 1.750 = € 5.500 : 3 = **€ 1.833,33**

2) Vereinbart werden 4 Sonderzahlungen spätestens mit den Entgelten für März, Juni, September und Dezember. Berechnung auf Basis der letzten 3 Kalendermonate vor der Fälligkeit.

Beginn des Arbeitsverhältnisses: **1.1.2020**, Teilzeit mit 20 Std./Woche, KV-Lohn € 875,00

1. Sonderzahlung: Fälligkeit am 31. März 2020

Monatsentgelte laut Lohnzetteln: Jänner: € 875; Februar: € 920; März: € 950;

Höhe der Sonderzahlung: € 875 + € 920 + € 950 = € 2.745 : 3 = **€ 915,00**

2. Sonderzahlung: Fälligkeit am 30. Juni 2020

Monatsentgelte laut Lohnzetteln: Juni: € 900; Mai: € 950; April: € 890;

Höhe der Sonderzahlung: € 900 + € 950 + € 890 = € 2.740 : 3 = **€ 913,33**

3. Sonderzahlung: Fälligkeit am 30. September 2020

Monatsentgelte laut Lohnzetteln: September: € 950; August: € 980; Juli: € 990;

Höhe der Sonderzahlung: € 950 + € 980 + € 990 = € 2.920 : 3 = **€ 973,33**

4. Sonderzahlung: Fälligkeit am 31. Dezember 2020

Monatsentgelte laut Lohnzetteln: Dezember: € 900; November: € 1.000; Oktober: € 920;

Höhe der Sonderzahlung: € 900 + € 1.000 + € 920 = € 2.820 : 3 = **€ 940,00**

- 3) Vereinbart werden 2 Sonderzahlungen spätestens mit dem Entgelt für Juni und November. Berechnung auf Basis der letzten 2 Kalendermonate vor der Fälligkeit im Juni, Berechnung auf Basis der letzten 3 Kalendermonate vor der Fälligkeit im November.**

§ 13 Abs 2 2. Satz: Wenn zum Zeitpunkt der Fälligkeit der jeweiligen Sonderzahlung der Arbeitnehmer noch nicht 3 ganze Kalendermonate beschäftigt ist, ist der Durchschnitt der beiden letzten Monatsentgelte vor der Fälligkeit für die Berechnung der Höhe der Sonderzahlungen heranzuziehen.

§ 13 Abs 4: Den während des Kalenderjahres ein- oder austretenden Arbeitnehmern gebührt der aliquote Teil der Sonderzahlung entsprechend ihrer im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

Beginn des Arbeitsverhältnisses: **15.4.2020**, Vollzeitbeschäftigung, KV-Lohn € 1.750

1. Sonderzahlung: Fälligkeit am 30. Juni 2020

Monatsentgelte laut Lohnzetteln: Juni: € 1.850; Mai: € 1.800; April: € 875;

Durchschnittliches Monatsentgelt der letzten **2 Kalendermonate** vor der Fälligkeit:

Berechnungsgrundlage : € 1.850 + € 1.800 = € 3.650 : 2 = € 1.825

Höhe der Sonderzahlung: € 1.825 : 366* x 261 = **€ 1.301,43**

*2020 ist ein Schaltjahr

2. Sonderzahlung: Fälligkeit am 30. November 2020

Monatsentgelte laut Lohnzetteln: **September:** € 1.830; **Oktober:** € 1.920; **November:** € 1.750;

Durchschnittliches Monatsentgelt der letzten **3 Kalendermonate** vor der Fälligkeit:

Berechnungsgrundlage: € 1.830 + € 1.920 + 1.750 = € 5.500 : 3 = **€ 1.833,33**

Höhe der Sonderzahlung: € 1.833,33 : 366* x 261 = **€ 1.307,37**

- 4) Vereinbart werden 2 Sonderzahlungen spätestens mit dem Entgelt für Juni und November. Berechnung auf Basis eines ganzen Monatsentgelts vor der Fälligkeit im Juni, Berechnung auf Basis der letzten 3 Kalendermonate vor der Fälligkeit im November.**

§ 13 Abs 2 3. Satz: Wenn zum Zeitpunkt der Fälligkeit der jeweiligen Sonderzahlung der Arbeitnehmer noch nicht 2 ganze Kalendermonate beschäftigt ist, ist unabhängig von der tatsächlichen Dauer der Beschäftigung für die Ermittlung der Höhe der Sonderzahlungen ein ganzes Monatsentgelt als Berechnungsgrundlage heranzuziehen.

a) Beginn des Arbeitsverhältnisses: **15.5.2020**, Vollzeitbeschäftigung, KV-Lohn € 1.750

1. Sonderzahlung: Fälligkeit am 30. Juni 2020

Monatsentgelte laut Lohnzetteln: Juni: € 1.850; Mai: € 875;

Berechnungsgrundlage ist ein ganzes Monatsentgelt vor der Fälligkeit: € 1.850

Höhe der Sonderzahlung: € 1.850 : 366 x 231 = **€ 1.167,62**

2. Sonderzahlung: Fälligkeit am 30. November 2020

Monatsentgelte laut Lohnzetteln: September: € 1.830; Oktober: € 1.920; November: € 1.750;

Durchschnittliches Monatsentgelt der letzten **3 Kalendermonate** vor der Fälligkeit:

Berechnungsgrundlage: € 1.830 + € 1.920 + 1.750 = € 5.500 : 3 = € 1.833,33

Höhe der Sonderzahlung: € 1.833,33 : 366 x 231 = **€ 1.157,10**

b) Beginn des Arbeitsverhältnisses: **15.6.2020**, Vollzeitbeschäftigung, KV-Lohn € 1.750

1. Sonderzahlung: Fälligkeit am 30. Juni 2020

Juni: € 875;

Berechnungsgrundlage ist ein ganzes Monatsentgelt vor der Fälligkeit: € 1.750

Höhe der Sonderzahlung: € 1.750 : 366 x 200 = **€ 956,28**

2. Sonderzahlung: Fälligkeit am 30. November 2020

September: € 1.830; Oktober: € 1.920; November: € 1.750;

Berechnungsgrundlage: € 1.830 + € 1.920 + 1.750 = € 5.500 : 3 = € 1.833,33

Höhe der Sonderzahlung: € 1.833,33 : 366 x 200 = **€ 1.001,82**

5) Berechnungsvariante für die Fälle, dass es im aufrechten Dienstverhältnis zu einer oder mehreren Änderungen des ursprünglich vereinbarten Beschäftigungsausmaßes kommt

§ 13 Abs 8: Kommt es innerhalb des Kalenderjahres im aufrechten Dienstverhältnis zu einer Änderung des vereinbarten Beschäftigungsausmaßes, ist die Höhe der Sonderzahlungen durch eine zeitanteilige Mischberechnung zu ermitteln, sodass die Sonderzahlungen nur

aliquot in dem der Vollzeit- und (wechselnder) Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr zustehen. Bereits bezahlte – nach dieser Aliquotierungsbestimmung überhöhte Sonderzahlungen – sind rück zu verrechnen. Sollten die Sonderzahlungen nach dieser Aliquotierungsbestimmung zu niedrig ausbezahlt worden sein, ist der Differenzbetrag gemeinsam mit der letzten Sonderzahlung auszubezahlen.

Wechsel Vollzeit – Teilzeit – Teilzeit: Fälligkeit Juni und Novemberlohn

Beschäftigungsausmaß:

Jänner, Februar, März: 40 Stunden pro Woche
 April, Mai, Juni, Juli: 20 Stunden pro Woche
 August bis Dezember: 30 Stunden pro Woche

Vollzeitbeschäftigung mit 40 Stunden pro Woche: **Monatslohn € 1.750,00**
 Teilzeitbeschäftigung mit 30 Stunden pro Woche: **Monatslohn € 1.314,02**
 Teilzeitbeschäftigung mit 20 Stunden pro Woche: **Monatslohn € 876,01**

Formel für die Berechnung des Teilzeitlohnes: Monatslohn : 173 x Wochenstunden x 4,33

1. Sonderzahlung: Fälligkeit Juni

Monatslöhne: Juni: € 876,01; Mai: € 876,01; April: € 876,01;

Mehrarbeit: Juni: € 50,58; Mai: € 80,92; April: € 60,69;

Höhe der Sonderzahlung: € 926,59 + € 956,93 + € 936,70 = € 2.820,22 : 3 = € 940,07

2. Sonderzahlung: Fälligkeit November

Monatslöhne: November: € 1.314,02; Oktober: € 1.314,02; September: € 1.314,02;

Mehrarbeit: November: € 60,69; Oktober: € 80,92; September: € 70,81;

Höhe der Sonderzahlung: € 1.374,71 + € 1.394,94 + € 1.384,83 = € 4.154,48 : 3 = € 1.384,83

Höhe der Sonderzahlungen für 2020 ohne Mischberechnung beträgt insgesamt:

€ 940,07 + € 1.384,83 = € 2.324,90

Der Kollektivvertrag sieht in diesem Fall eine Mischberechnung der Sonderzahlungen vor.

Mischberechnung der Sonderzahlungen 2020 zum Zeitpunkt der 2. Sonderzahlung:

Durchschnittliches Stundenausmaß 2020 ergibt: **29,16 Stunden/Woche**

DATUM	STUNDEN/ WOCHE	TAGE	BERECHNUNG	DURCHSCHNITT
01.01. – 31.03.	40	91	91 : 366 x 40	9,95
01.04. - 31.07.	20	122	122 : 366 x 20	6,67

01.08. - 31.12.	30	153	$153 : 366 \times 30$	12,54
01.01. - 31.12.		366	Durchschnitt	29,16

Der Monatslohn für die Vollzeitbeschäftigung mit 40 Stunden beträgt € 1.750,00.
 Umgerechnet auf eine durchschnittliche Beschäftigung von 29,16 Stunden ergibt sich daher:
 $\text{€ } 1.750 : 173 \times 29,16 \times 4,33 = \text{€ } 1.277,22$ als durchschnittlicher Monatslohn.

Mehrarbeitsstunden wurden geleistet von Jänner bis November 2020 – Entlohnung dafür:
Jänner: € 80,92; **Februar:** € 60,69; **März:** € 50,58; **April:** € 60,69; **Mai:** € 80,92; **Juni:** € 50,58;
Juli: € 80,92; **August:** 50,58; **September:** € 70,81; **Oktober:** € 80,92; **November:** € 60,69;

Mehrarbeitslohn durchschnittlich von Jänner bis November 2020: **€ 66,21**

Monatsentgelt im Durchschnitt 2020 (Lohn + Mehrarbeit): $\text{€ } 1.277,22 + 66,21 = \text{€ } 1.343,43$
 Beide Sonderzahlungen zusammen für 2020 betragen daher: $1.343,43 \times 2 = \text{€ } 2.686,86$

Die Differenz von € 2.686,86 auf die bisher ermittelten € 2.324,90 beträgt **€ 361,96** und ist mit der 2. Sonderzahlung im November nachzuzahlen.

Wien, am 10. Juli 2019

**Bundesinnung der Gesundheitsberufe,
 Berufszweig Zahntechniker**

KR Richard KOFFU, MSc
 Bundesinnungsmeister
 Gesundheitsberufe und Zahntechniker

Mag. (FH) Dieter JANK
 Bundesinnungsgeschäftsführer

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
 yunion _ Die Daseinsgewerkschaft**

Ing. Christian MEIDLINGER
 Vorsitzender

Angela LUEGER
 Vorsitzender-Stellvertreterin