

Vereinbarungsprotokoll zur Erneuerung des Kollektivvertrages für privat geführte Seniorenwohn- und Pflegeheime

Bozen, den 22.10.2025

SB









Am 22.10.2025 wird das gegenständliche gewerkschaftliche Vereinbarungsprotokoll

zwischen

- dem Verband der Seniorenwohnheime Südtirols, vertreten durch Ladurner Martina, Präsidentin des Verbands der Seniorenwohnheime Südtirols;
- dem Raiffeisenverband Südtirol Gen., vertreten durch Tanner Christian, Vizedirektor des Raiffeisenverbandes Südtirol;

und

- dem ASGB, vertreten durch Pescolderung Horst, Martin Grabmaier und Perkmann Martin;
- dem AGB-CGIL, vertreten durch Verdorfer Daniel;
- dem SGB-CISL, vertreten durch Sufali Rajmond und Von Hartungen Anton
- dem UIL/SGK, vertreten durch Bonetalli Sabina;

zur Erneuerung des normativen und wirtschaftlichen Teils des Kollektivvertrages für privat geführte Seniorenwohn- und Pflegeheime unterzeichnet.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Anmerkung:

Die Bezeichnungen „Mitarbeiter“, „Arbeitnehmer“ usw. sind als geschlechtsneutrale Formulierungen zu verstehen, die sich sowohl auf Männer als auch auf Frauen beziehen und nur der Einfachheit und besseren Lesbarkeit halber verwendet werden.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art. 1

Einmalzahlung (UNA-TANTUM) für den Dreijahreszeitraum 2022-2024

Allen zum 31.07.2025 beschäftigten Arbeitnehmern wird eine Einmalzahlung (Una Tantum) in folgendem Ausmaß gewährt:

Funktionsebene	Betrag - Una Tantum (brutto)
U/1	956,41 €
U/2	1.064,96 €
U/3	1.120,08 €
U/4	1.177,02 €
U/5	1.264,12 €
U/6	1.371,50 €
U/7	1.535,69 €
U/7 TER	1.578,98 €
U/8	1.745,12 €

Die Beträge sind von der Berechnungsgrundlage der Abfertigung ausgeschlossen und haben keine Auswirkung auf andere gesetzliche oder vertragliche direkte oder indirekte Gehaltsleistungen.

Der obengenannte Betrag der Einmalzahlung wird jenen Mitarbeitern in voller Höhe ausbezahlt, welche ein Arbeitsverhältnis für 12 Monate (1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024) in Vollzeit und mit 100% Bezahlung innehatten. Er wird unter Berücksichtigung folgender Parameter reduziert:

- a) Dauer des Arbeitsverhältnisses;
- b) Umfang des Arbeitsverhältnisses (Vollzeit, Teilzeit);
- c) reduzierte Bezahlung infolge von Abwesenheiten, sofern diese eine Reduzierung bzw. Streichung des Gehaltes vorsehen.

Die Arbeitnehmer erhalten diese Beträge anteilmäßig für die tatsächlich gearbeiteten vollen Monate. Ein voller Monat wird bei mindestens 15 Kalendertagen anerkannt.

Im Falle von Abwesenheitszeiten mit herabgesetzter Entlohnung in der jeweiligen Periode, werden die Einmalbeträge im selben Verhältnis der Lohnminderung entrichtet.

Im Falle einer Teilzeitbeschäftigung im oben genannten Zeitraum wird der Betrag im Verhältnis zur Beschäftigungszeit entrichtet. Freistellungen für Mutterschaft/Vaterschaft, Krankheits- und Unfallzeiten sind einer solchen Anwesenheit gleichgestellt.

Art. 2 Gesundheitsfonds

In Abweichung zum Art. 1 „Einschreibung in den ergänzenden Gesundheitsfonds“, Abs. 5 der Ergänzung zum Vereinbarungsprotokoll zur Erneuerung des Kollektivvertrages für privat geführte Alten- und Pflegeheime vom 15.06.2018, abgeändert durch Art. 1 des Vereinbarungsprotokolls vom 10.12.2021, wird der jährliche Beitrag rückwirkend ab 01.01.2025 auf 171,60 € (vorher 139,92 €) angehoben.

Abonnement Südtirol Pass

3. Der Antrag kann nach bestandener Probezeit gestellt werden.

Art. 4

Dieser Kollektivvertrag wird unter Art. 23 mit einem Abs. 7-bis wie folgt ergänzt

In Abweichung zu Absatz 1 beträgt die Wochenarbeitszeit für die Berufsbilder in der Begleitung, Betreuung und Pflege 36 Stunden.

Diese Regelung kommt nur dann zur Anwendung, wenn der Arbeitnehmer die Tätigkeiten in der Begleitung, Betreuung und Pflege tatsächlich ausübt, selbst wenn dies nur teilweise geschieht. Dieser Artikel findet ab 01.01.2026 Anwendung.

Art. 5

Dieser Kollektivvertrag wird mit Art. 23-bis „Zusatzdienste“ wie folgt ergänzt:

7. Vor der Erbringung von Zusatzdiensten ausgeschlossen sind jene Mitarbeiter, die aus von ihnen zu verantwortenden Gründen über einen Zeitraum von 4 aufeinanderfolgenden Monaten einen negativen Saldo von mehr als 10 Stunden monatlich aufweisen. In diesem Fall werden die bereits eventuell für den nächsten Monat geplanten Zusatzdiensten vom direkten Vorgesetzten in Dienste während der normalen Arbeitszeit umgewandelt. Sobald der Saldo

chaft
des
wird
aten

Lepend

250

satz

von
den
Fall
kten
aldo

Branden

2 1-7 Hart 11 Doc 11 11

- wieder positiv ist, wird das betroffene Personal ab dem folgenden Monat wieder für Zusatzdienste zugelassen.
8. Während der Laufzeit dieses Abkommens werden die im Rahmen von Zusatzleistungen geleisteten Stunden mit einem Betrag vergütet, welcher 3% des monatlichen Anfangsgrundgehalts der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene entspricht.
 9. Es wird nur die tatsächlich erbrachte Dienstleistung mit dem oben genannten Tarif abgerechnet. Dienstanforderungen oder Notfälle, die eine Verlängerung des Dienstes erfordern, werden als Überstunden gezählt.
 10. Die Vergütung für tatsächlich erbrachte Zusatzleistungen wird von der Verwaltung innerhalb des zweiten Monats nach deren Erbringung ausgezahlt.
 11. Falls ein Mitarbeiter, dem ein Zusatzdienst zugewiesen wurde, aus irgendeinem Grund abwesend ist, erhält sein Ersatz nur dann die für die Zusatzdienste vorgesehene Vergütung, wenn er sich selbst bereit erklärt hat, Zusatzdienste zu erbringen.

Art. 6

In der Fußnote 1 des Art. 22 wird folgendes hinzugefügt:

- Dies gilt unter Vorbehalt der in Art. 34 Abs. 4 enthaltenen Definition von Überstunden und den Höchstgrenzen laut Art. 31 Abs. 1.

Art. 22 Abs. 2 letzter Punkt wird wie folgt ersetzt:

Nicht ausgeglichene Mehr- und Überstunden werden mit dem Überstundenaufschlag von 50% im Juli des Folgejahres ausbezahlt, sofern der Abbau aufgrund betrieblicher Anforderungen nicht erfolgt ist. Der Überstundenaufschlag beträgt 60%, falls es sich um Teilzeitbedienstete handelt, die den Berufsbildern gemäß Art. 23 Abs. 7-bis oder den Berufsbildern der Hauswirtschaft (allgemeine Dienste) angehören.

Art. 7

Dieser Kollektivvertrag wird unter Art. 32 „Entgelt für Feiertagsarbeit und für Überstunden“ wie folgt ergänzt:

3. Die Bediensteten, die den Berufsbildern gemäß Art. 23 Abs. 7-bis oder den Berufsbildern der Hauswirtschaft (allgemeine Dienste) angehören, erhalten eine erhöhte Überstundenentlohnung, die im Abs. 4 definiert wird:

4. Der Stundensatz für die Vergütung von Überstunden laut Abs. 3 ergibt sich, indem das monatliche Gehalt durch 160 bei einer 38-Stunden-Woche bzw. durch 152 bei einer 36-Stunden-Woche geteilt wird. Der Betrag wird für Bedienstete in Vollzeit um 50% und für Bedienstete in Teilzeit um 60% erhöht.

Art. 8

Art. 74-bis „Aufgabenzulage für die Leistung programmierter Zusatzstunden“ (eingeführt mit Art. 3 des Vereinbarungsprotokolls vom 26.10.2022) dieses Kollektivvertrags wird mit Wirkung ab 01.01.2026 aufgehoben.



Art. 9

Dieser Kollektivvertrag wird mit Art. 23-ter „Weiterbildung außerhalb der normalen Arbeitszeit“ wie folgt ergänzt:

Art. 23-ter

Fortbildung außerhalb der regulären Arbeitszeit – Teilnahme der Bediensteten an verpflichtenden Fortbildungen (ECM/ECS) und Erwerb der vom Gesundheitsministerium vorgesehenen Fortbildungspunkte

1. Bedienstete, die zum Erwerb von Fortbildungspunkten (ECM/ECS) verpflichtet sind, können wählen, ob ihnen die dafür notwendigen Fortbildungsveranstaltungen als reguläre Arbeitszeit anerkannt oder als Arbeitsleistung außerhalb der regulären Arbeitszeit vergütet wird.
2. Die Fortbildungsstunden, die außerhalb der regulären Arbeitszeit geleistet werden – ausgenommen die Fahrtzeiten, die als reguläre Arbeitszeit gelten –, werden mit einem pauschalen Stundensatz vergütet, der im nachfolgenden Absatz 4 geregelt ist.
3. Die Fortbildungsstunden außerhalb der regulären Arbeitszeit, wie in dieser Regelung beschrieben, fallen unter die Bestimmungen von Artikel 1 Absatz 2 Buchstabe a) des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 66/2003 und gelten daher als Arbeitszeit.
4. Der pauschale Stundensatz für Fortbildung außerhalb der regulären Arbeitszeit wird gemäß Artikel 23-bis Abs. 8 (bzw. Art. 5 Abs. 8 des vorliegenden Vereinbarungsprotokolls) dieses Vertrags festgelegt und gilt sowohl für Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigte. Die Verwaltung erkennt die Stundenvergütung für Fortbildung nur bei Vorlage einer ordnungsgemäßen Teilnahmebescheinigung an und sofern die Inhalte der Fortbildung in fachlichem Zusammenhang mit der Tätigkeit in der Einrichtung stehen.
5. Das individuelle Jahresmaximum für Fortbildung außerhalb der regulären Arbeitszeit beträgt 50 Stunden.
6. Dem Bediensteten steht zudem die Erstattung der Kosten für Teilnahmegebühren, Fahrt, Verpflegung und Unterkunft zu.

Art. 10

Der Art. 71 Abs. 1 dieses Kollektivvertrags wird wie folgt ersetzt:

1. Für den Bereitschaftsdienst wird eine Stundenvergütung im Ausmaß von 7,00€ zuerkannt;

Art. 11

Turnusplan

Der Art. 23 dieses Kollektivvertrags wird wie folgt ergänzt:

11. Der Dienstplan wird für den Folgemonat erstellt und den betroffenen Beschäftigten im Turnusdienst mindestens 10 Tage vor Beginn des jeweiligen Monats zur Verfügung gestellt.

Art. 12

Der Art. 33 dieses Kollektivvertrags wird wie folgt ersetzt:

Art. 33 Zulage für Schicht- oder Nachtarbeit



1. Die Vergütung pro geleisteter Stunde Schichtdienst wie folgt definiert:

- a) 1,00 € pro geleistete Stunde in der Zeit von 7.00 Uhr bis 20.00 Uhr an Werktagen, vorausgesetzt, dass ein Schichtdienst von mindestens 12 Stunden eingerichtet ist;
- b) 2,00 € pro geleistete Stunde in der Zeit von 7.00 Uhr bis 20.00 Uhr an Werktagen, vorausgesetzt, dass ein Schichtdienst von mindestens 24 Stunden eingerichtet ist;
- c) 3,00 € pro geleistete Stunde im Falle von unterbrochenen Schichten; als unterbrochene Schichten gelten die programmierten Schichten, die durch eine Arbeitspause von mindestens 2 Stunden unterbrochen sind.
- d) 7,00 € pro geleistete Stunde in der Zeit von 20.00 Uhr bis 7.00 Uhr an Werktagen;
- e) 7,00 € pro geleistete Stunde von 7.00 Uhr bis 20.00 Uhr an Sonn- und Feiertagen;
- f) 12,00 € pro geleistete Stunde in der Zeit von 20.00 Uhr bis 7.00 Uhr an Sonn- und Feiertagen.

2. Der Dienst an Feiertagen oder während der Nachtstunden (20.00 bis 7.00 Uhr) außerhalb der Schichtarbeit gibt Anrecht auf eine Vergütung auf eine Erhöhung des Stundenlohnes um 30 %.

3. Die verschiedenen Zulagen für Schichtdienst können nicht miteinander kumuliert werden. Es findet jeweils der höchste Aufschlag Anwendung.

4. Dieser Artikel findet ab 01.12.2025 Anwendung.

Art. 13

Aufgabenzulage

Der Art. 74 Aufgabenzulage des Kollektivvertrages für privat geführte Alten- und Pflegeheime wird durch folgenden vollinhaltlich ersetzt:

Die Aufgabenzulage wird für die Ausübung von Aufgaben mit entsprechend höherer Verantwortung oder höheren Risiken oder höherer Arbeitsbelastung, die durch das Gehalt der jeweiligen Funktionsebene nicht ausreichend abgedeckt sind, gewährt.

Die Aufgabenzulage darf das Höchstausmaß von 45 Prozent des Anfangsgrundgehaltes der jeweiligen Funktionsebene nicht überschreiten.

a) Aufgabenzulage von 5%

- Erzieher
- Sozialpädagoge
- Sozialassistent
- Hausmeister mit Instandhaltungsfunktionen
- Fahrer für Personentransporte
- Logopäde, Physiotherapeut, Ergotherapeut, Masseur/Heilmasseur,
- Fahrer für Personentransporte

b) Aufgabenzulage von 10%

- Sozialbetreuer in der Tagesbetreuung
- Fachkraft für soziale Dienste
- Behindertenbetreuer in der Tagesbetreuung im Behindertensektor

c) Aufgabenzulage von 13% bis 20%

- -Qualifiziertes Reinigungspersonal/Heimgehilfe, falls er nicht ausschließlich Reinigungsaufgaben ausübt;



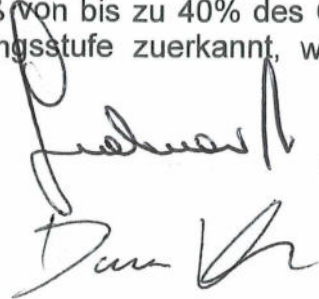
- Sozialhilfekraft in den teilstationären Diensten und anderen Diensten
 - Freizeitgestalter/Tagesbegleiter
- d) Aufgabenzulage von 15%:
- Sozialbetreuer in den teilstationären Diensten und anderen Diensten
- e) Aufgabenzulage von 16%:
- Pflegehelfer in den teilstationären Diensten und anderen Diensten.
- f) Aufgabenzulage von 20%:
- Pflegehelfer im ambulanten Betreuungsdienst und in den Tagespflegeheimen für Senioren;
- g) Aufgabenzulage von 22%:
- Behindertenbetreuer im ambulanten Betreuungsdienst und in den Tagespflegeheimen für Senioren;
 - Sozialbetreuer im ambulanten Betreuungsdienst und in den Tagespflegeheimen für Senioren;
 - Altenpfleger und Familienhelfer im ambulanten Betreuungsdienst und in den Tagespflegeheimen für Senioren;
 - Sozialhilfekraft in den Seniorenwohnheimen und in den Wohneinrichtungen des Dienstes für Menschen mit Behinderung;
- h) Aufgabenzulage von 25%:
- Pflegehelfer in den Seniorenwohnheimen und in den Wohneinrichtungen des Dienstes für Menschen mit Behinderung;
- i) Aufgabenzulage von 27%:
- Altenpfleger und Familienhelfer in den Seniorenwohnheimen und in den Wohneinrichtungen des Dienstes für Menschen mit Behinderung;
 - Behindertenbetreuer in den Seniorenwohnheimen und in den Wohneinrichtungen des Dienstes für Menschen mit Behinderung;
 - Sozialbetreuer* in den Seniorenwohnheimen und in den Wohneinrichtungen des Dienstes für Menschen mit Behinderung;
 - Einfacher Krankenpfleger;
- j) Aufgabenzulage von 28%:
- Berufskrankenpfleger;

*Sozialbetreuern, welche über die Zusatzausbildung laut D.L.H. Nr. 42/2009, Art. 6 i.g.F. in Gesundheitsversorgung verfügen sowie die damit verbundenen Aufgaben ausüben, steht eine zusätzliche Aufgabenzulage im Ausmaß von 3% zu.

Den Köchen wird eine Aufgabenzulage im Höchstausmaß von bis zu 40% des Grundgehaltes der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe zuerkannt, wobei folgende Kriterien zu berücksichtigen sind:

- die Komplexität der Strukturen
- die Anzahl der Essen





Reinhold Seifert

- die Anzahl und Komplexität der Menus
- die Anzahl der Mitarbeiter

Zusätzlich wird den Köchen für Koordinierungsaufgaben eine Koordinierungszulage im Höchstausmaß von bis zu 20% zuerkannt, wobei von der Anzahl der zu koordinierenden Personen laut Art. 75, Abs. 1 abgesehen wird.

Die Abänderungen sind ab 01.01.2025 wirksam.

Art. 14

Der Art. 20 Abs. 2 „Probezeit“ wird wie folgt ersetzt:

2. Für die Dauer der Probezeit wird auf die geltende gesetzliche Regelung verwiesen.

Art. 15

Der Art. 13 „Gewerkschaftsversammlung“ wird wie folgt ersetzt:

1. Die Mitarbeiter haben das Recht, sich an ihrem jeweiligen Arbeitsplatz oder anderswo auch außerhalb der Arbeitszeit zu versammeln. Sie können sich bei vollem Lohnausgleich auch während der Arbeitszeit für höchstens 10 Stunden im Jahr versammeln, sofern dies mit einer Vorankündigung von 48 Stunden erfolgt. Innerhalb der oben genannten Bedingungen können sich die Arbeitnehmer auch außerhalb der Arbeitszeit am Arbeitsplatz versammeln. In diesem Fall muss die Teilnahme schriftlich bestätigt werden, damit sie vergütet wird.

Art. 16

Der Art. 14 „Gewerkschaftliche Freistellungen“ wird wie folgt ersetzt:

Die gewerkschaftlichen Freistellungen werden grundsätzlich durch das Gesetz Nr. 300/1970 geregelt. Mitarbeiter, die im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen eine Leitungsfunktion innerhalb einer Gewerkschaft wahrnehmen (componenti di comitati direttivi delle organizzazioni sindacali nazionali, regionali o provinciali di categoria) haben Anspruch auf die bezahlte Freistellung laut Art. 30 obiger Bestimmung mit einem Höchstausmaß von 8 Tagen im Jahr. Die diesbezüglichen Ernennungen zum anspruchsberechtigten leitenden Gewerkschaftsfunktionär werden von der jeweiligen Gewerkschaftsorganisation dem Arbeitgeber mittels PEC bekannt gegeben. Freistellungen sind in der Regel 7 Kalendertage vorher bekanntzugeben.

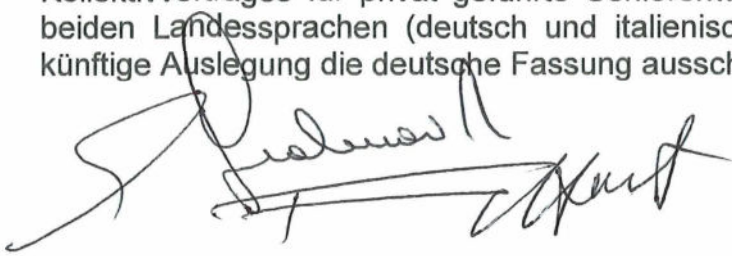
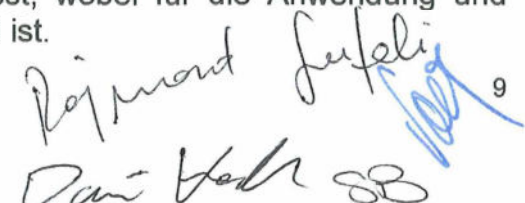
Art. 17

Dauer und Gültigkeit

Für die künftige Erneuerung des Kollektivvertrags wird auf den Art. 2 Abs. 1 und 2 des geltenden Kollektivvertrages verwiesen.

Das gegenständliche Vereinbarungsprotokoll findet ausschließlich für die Mitarbeiter der privat geführten Seniorenwohn- und Pflegeheime Anwendung. Für alle anderen Anwendungsbereiche bzw. Dienste werden im Sinne des Art. 8 „**Sachbereiche der Abkommen auf betriebsinterner Ebene**“ dezentrale Abkommen zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite abgeschlossen.

Das gegenständliche Vereinbarungsprotokoll wird als erster Teilvertrag zur Erneuerung des Kollektivvertrages für privat geführte Seniorenwohn- und Pflegeheime abgeschlossen und in beiden Landessprachen (deutsch und italienisch) abgefasst, wobei für die Anwendung und künftige Auslegung die deutsche Fassung ausschlaggebend ist.

   9

Die Artikel 7, 9 und 10 finden mit Wirkung ab 01.11.2025 Anwendung.

Für die Arbeitgeberseite

.....
Verband der Seniorenheime Südtirols

.....
Raiffeisenverband Südtirol Gen.

Für die Gewerkschaften

.....
ASGB

.....
SGB-CISL

.....
UIL-SGK

.....
AGB-CGIL