



Protokoll Sitzung Fachgruppe Personal

MS-TEAMS

19.02.2026

Anwesend:

Petra Forti – ÖBPB Stiftung Griesfeld, Neumarkt
Benjamin Egger – Verband der Seniorenwohnheime Südtirols (VdS)
Paul Möltner – ÖBPB-Altenheimstiftung Heinrich von Rottenburg, Kaltern
Werner Müller – Konsortium Wohn- und Pflegeheime Mittleres Pustertal, Bruneck
Roswitha Rinner – ÖBPB Martinsheim, Malles

Entschuldigt:

Elisa Grazi – Seniorenwohnheim Leifers
Roland Reinalter – Peter Paul Schrott Stiftung ÖBPB

	Thema / Fragestellung	Vorgeschlagen von:
1	36h-Woche - Urlaub Urlaubsguthaben aus dem Jahr 2025 wird 1:1 aufs Jahr 2026 übertragen, wenn dieser in Tagen geführt wird. Wenn dieser hingegen in Stunden verwaltet wird, müssen die Stunden im Verhältnis zur 36-Stunden-Woche reduziert werden. Bsp.: 38 Stunden Resturlaub eines Vollzeitmitarbeiters (5 Tage) werden mit 36 Stunden (5 Tage) aufs Jahr 2026 übertragen, da der Mitarbeiter für diese 36 Stunden genau 1 Woche in Urlaub gehen kann, was 5 Arbeitstagen entspricht. Frage: Wenn dieser Mitarbeiter zum 31.12.2025 gekündigt hat und er die Vergütung für nicht genossene Ferien im Jänner ausbezahlt bekommt, wie muss ich vorgehen? Für mich wäre es stimmig, ihm anstelle der 38 Stunden „nur“ die reduzierten 36 Stunden zu vergüten, da ab Jänner 2026 ja ein erhöhter Stundensatz zur Anwendung kommt; der ursprüngliche Monatsteiler von 160 wird auf 152 reduziert. Oder müsste man trotz Liquidierung im Jänner einen Stundensatz anwenden, welcher noch mit dem Koeffizienten 160 ermittelt wurde	Möltner



	(siehe dazu auch im Art. 4 – Überstundenentlohnung, des BAK vom 09.09.2025)?	
	<p>Für den konkreten Fall des Mitarbeiters, der am 31.12.2025 kündigt, wird für die Auszahlung des Urlaubs der Monatsteiler 160 verwendet, da der Urlaub ausschließlich im „alten System“ erworben wurde. Achtung: hier braucht es ggf. eine (manuelle) Anpassung des Lohnprogramms, da dieses standardmäßig mit dem neuen Monatsteiler 152 (36-Stunden-Woche) rechnet.</p> <p>Ansonsten gilt grundsätzlich: Resturlaube werden übertragen (Tage sind Tage) – wenn die Verwaltung in Stunden erfolgt, dann Umrechnung (Anzahl der Urlaubsstunden/38*36) – dann kann mit 7,2h gerechnet werden.</p>	
2	<p>36h Woche – Überstundenvergütung</p> <p>Überstundenvergütung: Die Entlohnung der Überstunden ist im Art. 4 des BAK vom 09.09.2025 geregelt. Die Bestimmungen dieses Artikels gelten für die ab 01.10.2025 abgeleisteten Überstunden – gleichzeitig ist in diesem Artikel auch die Rede vom Koeffizienten 160 und 152 je nachdem ob ein Mitarbeiter die 38- oder 36-Stunden-Woche hat. Frage: Kommt es bei der Vergütung von Überstunden also darauf an, zu welchem Zeitpunkt diese entstanden sind, unabhängig davon, wann sie vergütet werden? Überstunden vor dem 01.10.2025 werden laut bisherigen Bestimmungen des BÜKV Art. 90 mit 25%, 50% oder 55%, je nachdem um welche Überstunden es sich handelt. Zur Ermittlung der normalen Stundenvergütung wird <u>dabei der zum Zeitpunkt der Auszahlung gültige Monatslohn durch den Koeffizienten 160 geteilt</u>. Bei den Überstunden, welche zwischen dem 01.10.2025 und 31.12.2025 entstanden sind und eventuell im Jahr 2026 vergütet werden, hat man lt. BAK vom 09.09.2025 auf eine Erhöhung der normalen Stundenvergütung um 50% Anrecht, welche zum Zeitpunkt der Auszahlung gültig ist. <u>Auch hier kommt der Koeffizient 160 zur Anwendung</u>. Für Überstunden ab 2026 gilt auch die Erhöhung der normalen Stundenvergütung um 50%, <u>jedoch wird die Stundenvergütung mit dem Koeffizienten 152 ermittelt</u>. Fürs Verwaltungspersonal bleibt nach wie vor die Überstundenvergütung laut BÜKV Art. 90 aufrecht.</p>	Möltner
	Die ideale Herangehensweise wäre jene, die Überstunden exakt nach dem Zeitpunkt der Ableistung zu behandeln (es gibt drei relevante	



	<p>Stichdaten: a) vor dem 01.10.2025 mit den „alten“ Bestimmungen und 38h-Woche, b) zwischen 01.10.2025 und 31.12.2025 mit den „neuen“ Bestimmungen und 38h-Woche und c) nach dem 31.12.2025 mit den neuen Bestimmungen und der 36h-Woche). Für alle bis zum 31.12.2025 abgeleisteten Stunden kommt der Monatsteiler 160 zur Anwendung. Außerdem müssen nun alle Überstunden bzw. Stunden an Zusatzarbeit erfasst werden – diese dürfen bei Teilzeitmitarbeitern die Höchstanzahl von max. 120h/Jahr nicht überschreiten (unabhängig davon, ob ein Teil davon ausgeglichen wird oder nicht). Hilfreich kann auch sein das betroffene Personal 2x pro Jahr zu fragen, ob es die Stunden ausgleichen (beim Zeitpunkt entscheidet der Arbeitgeber mit!) oder ausgezahlt haben möchte. Für die Berechnung der Überstundenvergütung nimmt man grundsätzlich das letzte Gehalt als Referenzpunkt. Im Falle einer Vorrückung im Zeitraum zwischen Ableistung und Auszahlung ergibt sich eine Sondersituation. Hier wäre korrekterweise wieder der Zeitpunkt der Ableistung der Stunden heranzuziehen (und die damals geltende Vorrückung).</p>	
3	<p>36h Woche – Zusatzarbeit bei Teilzeitmitarbeitern Zusatzarbeit bei Teilzeitmitarbeitern gilt laut BAK vom 09.09.2025 für geleistete Zusatzarbeit ab dem 01.10.2025 und <u>gibt Anrecht auf eine Vergütung mit Zuschlag von 60%</u>, wenn die Stunden nicht ausgeglichen werden. Frage: Muss auch hier bei einer eventuellen Vergütung geschaut werden, in welchem Zeitraum diese entstanden sind und dementsprechend den Koeffizienten 160 (Stunden bis zum 31.12.2025 aufbrauchen oder 152 zur Berechnung der normalen Stundenvergütung anwenden</p>	Möltner
	<p>Siehe vorherige Frage: Ja, es gilt den Zeitraum der Ableistung zu berücksichtigen.</p>	
4	<p>Beanspruchung Elternzeit Mitarbeiter (Hausmeister), mit 28 Wochenstunden arbeitet seit dem 01.01.26 wie folgt: Montag : 4 h Dienstag 7 h Mittwoch 4 h</p>	Forti



	<p>Donnerstag 7 h Freitag 6 h Der Mitarbeiter beansprucht ab dem 01.01.26 eine Elternzeit von 9 Stunden und zwar nimmt er am Dienstag 3 Stunden Elternzeit Freitag den ganzen Tag (6 Stunden)</p> <p>Meine Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Wie wird die zustehende Elternzeit von Stunden und Tagen in Monaten umgewandelt. Bzw. wie viele Stunden oder Tage stehen einem Bediensteten mit 8 Monaten Elternzeit mit 28 Wochenstunden zu?• Werden die Samstage und Sonntage auch als Elternzeit gerechnet?• Der 06.01.26 war ein Dienstag. Rechnet man in diesem Fall die 3 Stunden als Elternzeit? <p>Wie geht man bei dem Ersatz für den Mitarbeiter vor- Siehe auch Abrechnung Mutterschaftsfond.</p>	
	<p>Die Umrechnung kann wie folgt gemacht werden: Die Mitarbeiterin arbeitet im Schnitt 5,6h d.h. 5h 36 min = 1 Tag; Umwandlung 1 Monat = 30 Tage (168h) = x8= 240 Tage = 1344h bzw. 9h Elternzeit x 52 Wochen = 468h Elternzeit/Kalenderjahr Samstage und Sonntage bzw. Wochenenden werden nur dann als Elternzeit gezählt, wenn Freitag davor und Montag danach Elternzeit genommen wird.</p> <p>Der 06.01.2026 (heuer Dienstag - Feiertag) wird grundsätzlich nicht als Elternzeit gezählt, da arbeitsfreier Tag/Feiertag. Die Abrechnung über den Mutterschaftsfonds kann dann erfolgen, wenn ein anderer Mitarbeiter die Stunden (wegen des Mitarbeiters in Elternzeit) aufstockt oder ein Mitarbeiter als Ersatz eingestellt wird. In diesem Fall können die Stunden (9h pro Woche) abgerechnet werden.</p>	
5	<p>Zusatzarbeit bei Teilzeitmitarbeitern Der BAK vom 09.09.2025 regelt im Art. 5 die Zusatzarbeit bei Teilzeitarbeitsverhältnis. Unter c) steht, dass jene Stunden an</p>	Möltner



	<p>Zusatzarbeit, welche zum 31.12. verbleiben entweder als Ausgleichsruhezeit abgegolten oder mit einem Zuschlag von 60% ausgezahlt werden können und dies innerhalb der folgenden zwei Jahre und in Absprache mit dem Vorgesetzten.</p> <p>Frage: Bleiben diese Stunden folglich als fixe „Zahl“ auf dem Stundenzettel stehen und dürfen nur in Absprache mit dem Mitarbeiter entweder ausgeglichen oder ausbezahlt werden?</p>	
	<p>Ja richtig. Die Stunden bleiben auf dem Stundenzettel stehen und dürfen nur in Absprache mit dem Mitarbeiter entweder ausgeglichen oder ausbezahlt werden. Es wird empfohlen, zuerst die „alten“ Stunden „aufzubrechen“.</p>	
6	<p>Nebentätigkeit – Beteiligung an KG/GmbH</p> <p>Eine Mitarbeiterin (30 Stunden wöchentlich in der Pflege) ist mit 3% an der Firma (Tischlerei) ihres Bruders beteiligt und erklärt in der Steuererklärung dafür 861,00 Euro.</p> <p>Frage: Ist das rechtlich in Ordnung und muss sie da einen Antrag an das SWH machen oder etwas erklären?</p>	Rinner
	<p>Sowohl ein Gutachten des RA Manenti als auch andere Quellen ergeben, dass eine Beteiligung bei einer GmbH ohne „potere di gestione“, also ohne aktive Rolle bzw. Organfunktion mit dem öffentlichen Dienst vereinbar und nicht genehmigungspflichtig ist. Die Funzione Pubblica hat mit Rundschreiben Nr. 6/97 klargestellt, dass „die Beteiligung als bloßer Gesellschafter (mit beschränkter Haftung) den Bediensteten von der Pflicht zur Beantragung einer Genehmigung befreit“.</p> <p>Eine Beteiligung bei Personengesellschaften ist nicht erlaubt, da sich hier die evtl. Insolvenz der Gesellschaft auf die Gesellschafter ausdehnt. Ausnahme: Kommanditist (socio accomandante) in einer KG – dieser haftet nur für das eingebrachte Kapital.</p>	
8	<p>Stellenbesetzung – Berücksichtigung der Proporzregelung</p> <p>Der Proporz für die Stellenbesetzung wird laut Kategorien bestimmt. Wird dieser in VZÄ-Stellen berechnet und wie werden die Rundungen berücksichtigt?</p>	Müller
	<p>Die Anwesenden sind sich einig immer die letzte Sprachgruppenerhebung heranzuziehen. Es ist Praxis, die Summe der Stellen (VZÄ) zu verwenden – keine Unterscheidung zwischen 38h und 36h. Auf Kommastellen runden (z.B. 3,8 = 3 Vollzeit und 1 MA zu 80%).</p>	



9	PPEU - Anlage 5 "Mediationsvereinbarung" BAK 02.07.2015: Wird die Grenze von 28 Wochenstunden für die verhältnismäßige Reduzierung der PPEU in Anwendung der Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 36 Stunden beibehalten? Kommt diese auch bei Arbeitsverhältnissen mit weniger als 50% zum Tragen?	VdS
	Bis zu einer gegenteiligen Regelung/Interpretation durch die Sozialpartner hält man an den 28 Wochenstunden fest – die Grenze wird nicht verhältnismäßig reduziert.	
10	AboFix365 für die Führungskräfte. Steht es den Direktoren der SWH auch zu, auch wenn es nicht im Führungsvertrag geregelt ist?	Müller
	Ja – Art. 1 Abs. 2 BÜKV vom 12.02.2008 besagt, dass grundsätzlich die Bestimmungen des BÜKV Anwendung auf alle Bediensteten finden – inklusive Führungskräfte. Zudem wurde es dem VdS von der Verhandlungsagentur bestätigt.	
11	Die Voraussetzungen für die Pflichtanstellung von Invaliden beinhaltet auch den Besitz des Zweisprachigkeitsnachweises. Ist dies korrekt?	Müller
	Für die SWH öffentlichen Rechts gilt Art. 22-bis des DPR Nr. 12/L: die Bescheinigung wird durch eine spezifische Bescheinigung über die erworbene Sprachkompetenz ersetzt. Bescheinigung wird nach Bestehen einer differenzierten Prüfung, die im Sinne des Art.3 des Dekrets des Präsidenten der Republik vom 26. Juli 1976. Nr. 752 i.d.g.F. abgenommen wird, von dem für die Zwei- und Dreisprachigkeitsprüfungen zuständigen Landesamt ausgestellt.	
12	Elternzeit – Berücksichtigung bei der Berechnung der Leistungsprämie (öffentliche SWH): Wie wird die in Stunden/Tagen genommene Elternzeit bei der Zuerkennung der Leistungsprämie bewertet/berechnet?	Forti
	Auszug aus dem TU GVD 151/2001 Art. 34 Abs. 5. <i>I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.</i>	



	<p>Fixer Teil – Art. 50 Abs. 2 BAK: Der fixe Teil der Leistungsprämie laut vorhergehendem Absatz steht dem im Laufe des Bezugsjahres im Dienst stehenden Personal zu, sofern sich die Dienstzeit über nicht weniger als 180 bezahlte Tage erstreckt.</p> <p>JA; der Zeitraum der Elternzeit wird nicht bei der Erfassung der 180 Tage berücksichtigt.</p> <p>Variabler Teil – Art. 50 Abs. 8 BAK: im Verhältnis zum jeweiligen Arbeitsausmaß und ausschließlich für die tatsächlich geleistete Dienstzeit inklusive des ordentlichen Urlaubs sowie der Abwesenheiten wegen Krankheit, Unfall und wegen Gewerkschaftsurlaub bis zu jeweils 30 Kalendertagen sowie unter Berücksichtigung der folgenden Kriterien zuerkannt, unter der Bedingung, dass auf jeden Fall eine Bewertung der effektiv geleisteten Dienstzeit möglich ist...</p> <p>NEIN. Die Tage werden abgezogen und die Stunden in Tage umgerechnet.</p>	
13	<p>36h Woche – proportionale Reduzierung bei Teilzeitmitarbeitern Eine MA hat vor dem 01.01.26 28 Wochenstunden gearbeitet. Sie hat sich mit der neuen Regelung für die 26 Wochenstunden entschieden. Bei den Gehältern im Jänner hat sie dann für die 26 Wochenstunden den Gehalt bekommen. Nun sagt sie, dass ihr laut Gewerkschaft die selben Bezüge wie mit den 28 Wochenstunden zustehen. Wie soll ich mich verhalten?</p>	VdS
	<p>Gemäß Anwendungsprotokoll vom 23/09/2025 ist der Sachverhalt wie folgt geregelt: Die Reduzierung für die Mitarbeiterin würde sich auf 26,5263158 Stunden belaufen – ohne Auf- oder Abrundungen. Nur wenn die Mitarbeiterin die 73,68% (entsprechen 28h in der 38h Woche bzw. 26,5263158h in der 36h Woche) aufrechterhält, erhält sie das gleiche Gehalt wie vorher.</p>	
14	<p>Wartestand f. Personal mit Kindern – Müssen für den Vater die 3 nicht übertragbaren Monate Elternzeit bei der Summe EZ + Wartestand. abgezogen werden, wenn die Mutter die ganzen 32 Monate in Anspruch nehmen will, oder erhält der Vater diese 3 Monate</p>	Müller



	<p>zusätzlich zu den 32 Monaten, welche die Mutter beansprucht? (Die Elternzeit und der Wartestand für Personal mit Kindern dürfen insgesamt für die Eltern und je Kind nicht mehr als 32 Monate überschreiten)</p>																									
	<p>Die vollen 32 Monate stehen nur dann einem Elternteil zu, wenn der andere Elternteil keine Elternzeit beansprucht. Deshalb wird den Eltern empfohlen, gemeinsam zu planen wie viel Elternzeit sie bis zum 14. Lebensjahr beanspruchen möchten. So kann auch das entsprechende Ausmaß des Wartestandes berechnet werden. Art. 50 „Wartestand für Personal mit Kindern“ des BÜKV 2008 spricht nämlich nur von einem Höchstausmaß von zwei Jahren.</p> <p>Beispiel für die Kombination von Elternzeit (EZ) und Wartestand:</p> <table border="1"><thead><tr><th>Häufung Wartestand BÜKV 2008)</th><th>EZ (Art. 51)</th><th>+ Geplante Elternzeit beider Eltern</th><th>Maximal möglicher Wartestand</th></tr></thead><tbody><tr><td>32 Monate</td><td></td><td>11 Monate</td><td>21 Monate</td></tr><tr><td>32 Monate</td><td></td><td>10 Monate</td><td>22 Monate</td></tr><tr><td>32 Monate</td><td></td><td>9 Monate</td><td>23 Monate</td></tr><tr><td>32 Monate</td><td></td><td>8 Monate</td><td>24 Monate</td></tr><tr><td>32 Monate</td><td></td><td>8,5 Monate</td><td>23,5 Monate</td></tr></tbody></table> <p>Problematisch kann die Angelegenheit sicherlich werden, wenn die Eltern sich nicht einigen und der „andere Elternteil“ auf seine laut Staatsbestimmungen reservierten Monate der Elternzeit beharrt. (Antwort nach Rücksprache mit Personalabt. Land)</p>	Häufung Wartestand BÜKV 2008)	EZ (Art. 51)	+ Geplante Elternzeit beider Eltern	Maximal möglicher Wartestand	32 Monate		11 Monate	21 Monate	32 Monate		10 Monate	22 Monate	32 Monate		9 Monate	23 Monate	32 Monate		8 Monate	24 Monate	32 Monate		8,5 Monate	23,5 Monate	
Häufung Wartestand BÜKV 2008)	EZ (Art. 51)	+ Geplante Elternzeit beider Eltern	Maximal möglicher Wartestand																							
32 Monate		11 Monate	21 Monate																							
32 Monate		10 Monate	22 Monate																							
32 Monate		9 Monate	23 Monate																							
32 Monate		8 Monate	24 Monate																							
32 Monate		8,5 Monate	23,5 Monate																							
15	<p>Zusätzlicher Monat Elternzeit</p> <p>In der Mitteilung vom 30.12.2024 der Abt. Personal der Aut. Prov. BZ (siehe Anlage bzw. Screenshot) steht, dass den Bediensteten, die sich zum 01.01.2025 im Wartestand oder Elternzeit befinden, der zusätzliche Monat auf Antrag gewährt wird. Frage: Steht den Bediensteten, welche zum 01.01.2025 im Dienst oder in Freistellung aus Erziehungsgründen waren dieser zusätzl. Monat nicht zu?</p>	Müller																								



Für die **Freistellung aus Erziehungsgründen** kommt kein zusätzlicher Monat in Frage. Den zusätzlichen Monat gibt es nur bei der Häufung von EZ und Wartestand für Kinder.

Für den Wartestand für Personal mit Kindern: Eltern, die am Stichtag 31.12.2024 bereits das Gesamtausmaß von 31 Monaten ausgeschöpft hatten, haben keinen Anspruch mehr auf den zusätzlichen Monat.

Ein einfaches Beispiel:
Eltern haben insgesamt 8 Monate Elternzeit und zusätzlich 23 Monate Wartestand für Personal mit Kindern vollständig in **einem Abschnitt vor dem 31.12.2024** beansprucht. Auch wenn der Wartestand nur in einem einzigen Abschnitt in Anspruch genommen wurde, können sie **keinen zweiten Abschnitt** mit einem zusätzlichen Monat beantragen, da sie das damalige Höchstausmaß von 31 Monaten bereits vor bzw. am 31.12.2024 vollständig ausgeschöpft hatten.

Hat hingegen jemand am 01.01.2025 noch einen laufenden Wartestand, kann das zusätzliche Monat beantragt werden und dem laufenden Abschnitt angehängt werden. Der Grund ist einfach: Wenn der Wartestand am 01.01.2025 noch aufrecht ist, bedeutet das automatisch, dass am 31.12.2024 das Gesamtausmaß von 31 Monaten noch nicht ausgeschöpft war.

(Antwort nach Rücksprache mit Personalabt. Land)

Für das Protokoll
Benjamin Egger