

## **Einvernehmensprotokoll**

Am **17. Dezember 2024** wird am Sitz des Raiffeisenverbandes Südtirol

**zwischen**

- dem **Raiffeisenverband Südtirol Gen.**, vertreten durch den bevollmächtigten Verbandsobmann Herrn Herbert Von Leon in Vertretung des Raiffeisenverbandes Südtirol, der Raiffeisen Landesbank Südtirol AG, der 39 Raiffeisenkassen und aller Unternehmen, die in den Anwendungsbereich der vorliegenden Vereinbarung fallen, sowie durch die Verhandlungsdelegation, im Beisein des Herrn Christian Tanner, Vizedirektor im Raiffeisenverband Südtirol

**und**

- der **Delegation der FABI** für die Verhandlung für den Vertrag der Führungskräfte „dirigenti“ vertreten durch Herrn Josef Niederstätter,
- der **Autonomen Bankgewerkschaft FABI**, mit Sitz in 39100 Bozen, Gerbergasse 24, vertreten durch den Landessekretär Herrn Ulrich Untersulzner;

**vorausgeschickt, dass**

- der Landesergänzungsvertrag der Führungskräfte/dirigenti im RIPS-Verbund (vormals Raiffeisen-Geldorganisation) vom 7. Dezember 2012, der mit 31. Dezember 2013 fällig war, weiterhin Anwendung gefunden hat;
- die Vertragsparteien diesen Vertrag am 24. Juni 2024 bis zum 30. September 2024 und am 30. September 2024 ein weiteres Mal bis zum 30. November 2024 verlängert haben;
- die Vertragsparteien nun die Erneuerung in wesentlichen Teilen beschlossen haben, sich aber vorbehalten, bis zum 28. Februar 2025 einen vollständigen und integrierten Text zu verfassen und zu unterzeichnen.

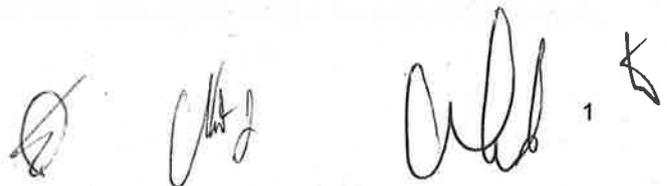
**folgendes vereinbart:**

### **Art. 1 - Einheitstext**

Innerhalb 28. Februar 2025 wird ein vollständiger und integrierter Vertragstext verfasst und unterzeichnet. Ab 1. Jänner 2025 gelten die in diesem Vertrag vereinbarten Maßnahmen, sofern keine anderen spezifischen Fälligkeiten angegeben wurden. Somit bleiben alle bisherigen Bestimmungen infolge des Landesergänzungsvertrages vom 7. Dezember 2012 bis zum 31. Dezember 2024 aufrecht. Im vollständigen und integrierten Text werden auch sämtliche Normen und Rechtsquellen auf ihre Gültigkeit überprüft und angepasst, sofern die geregelten Sachverhalte vertragsrelevant sind.

### **Art. 2 - Gehaltstabellen**

Mit Wirksamkeit 1. Jänner 2025 wird der Art. 10 des Landeskollektivvertrags der Führungskräfte im RIPS-Verbund vom 7. Dezember 2012 wie folgt ersetzt:



## ART. 10 – GEHALTSTABELLEN

Die Gehälter der Führungskräfte/dirigenti werden je nach Größenordnung der Raiffeisenkassen festgelegt, bei der sie beschäftigt sind. Zur Festlegung der Größenordnung der einzelnen Raiffeisenkassen wird ab 1. Jänner 2025 als Kriterium das durchschnittliche Kundengeschäftsvolumen im Zeitraum 2021 bis 2023 herangezogen. Dabei werden die Daten aus der offiziellen vom Raiffeisenverband Südtirol erstellten Jahresstatistik der Südtiroler Raiffeisenkassen entnommen. Dieses Kriterium gilt für die Dauer der Gültigkeit des wirtschaftlichen Teils des vorliegenden Abkommens. Die Verhandlungen zur Erneuerung des ökonomischen Teils betreffen somit den Zeitraum ab 1. Jänner 2027, wobei die Festlegung der Größenordnung der einzelnen Raiffeisenkassen in der Folge in einem Beobachtungszeitraum von zwei Jahren stattfindet.

Die Raiffeisenkassen werden zum Zwecke der Festlegung der tabellarischen Gehälter ab 1. Jänner 2025 in vier verschiedene Größenklassen unterteilt, und zwar gemäß nachstehenden Bandbreiten:

- Klasse 1: Kundengeschäftsvolumen von mehr als 1.000.000.000 €
- Klasse 2: Kundengeschäftsvolumen von mehr als 600.000.000 bis 1.000.000.000 €
- Klasse 3: Kundengeschäftsvolumen von mehr als 250.000.000 bis 600.000.000 €
- Klasse 4: Kundengeschäftsvolumen von bis zu 250.000.000 €

Die ermittelten Klassen gelten bis zum 31. Dezember 2026.

Für diese Klassen werden ab 1. Jänner 2025 nachstehende Jahresbruttogehälter festgelegt:

<b>Klasse</b>	<b>Direktor</b>	<b>Vizedirektor*</b>	<b>Führungskraft</b>
1	190.000 €**	134.500 €**	105.000 €
2	170.000 €**	120.500 €**	95.000 €
3	148.000 €**	105.100 €**	//
4	131.000 €**	93.200 €**	//

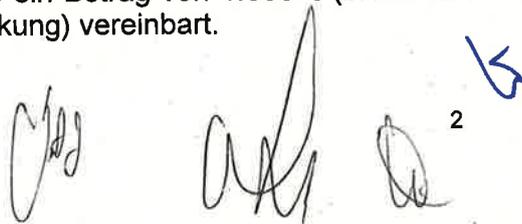
\* das tabellarische Gehalt der Vize-Geschäftsführer entspricht 70 Prozent des tabellarischen Jahresbruttogehalts des Geschäftsführers in der jeweiligen Klasse;

\*\* das angeführte Jahresbruttogehalt enthält einen Pauschalbetrag von 5.000 € für die Teilnahme an Sitzungen außerhalb der normalen Arbeitszeit. Dieses Entgelt wird somit ab Betrachtungszeitraum Jahr 2025 nicht mehr eigens ausbezahlt.

Etwaige Gehaltserhöhungen für die Führungskraft aufgrund obiger tabellarischer Gehälter, werden jeweils um 10% des jeweiligen Bruttojahresgehaltes jährlich angepasst, bis der Gegenwert der etwaigen Differenz zwischen derzeitigem Gehalt und neuem tabellarischen Gehalt gedeckt ist. Die Anpassung an die neuen tabellarischen Werte erfolgt innerhalb Februar 2025, mit Wirksamkeit ab 1. Jänner 2025.

Für Führungskräfte von Nicht-Raiffeisenkassen, welche keinen Direktionsauftrag innehaben, aber in den Definitionsbereich einer Führungskraft fallen, wird ein Jahresgehalt von 91.000 € brutto (Jahresgehalt ohne Dienstalter und Ergebnisprämie) vereinbart.

Für die Dienstaltersvorrückungen wird ab 1. Jänner 2025 ein Betrag von 1.600 € (brutto für jede anreifende oder bereits angereifte Dienstaltersvorrückung) vereinbart.



Die Höchstanzahl der Dienstaltersvorrückungen im Sinne des Art. 16 N.A.K.V. wird für alle Führungskräfte/dirigenti mit 8 festgelegt.

Die Differenz zwischen tabellarischem Gehalt (lt. N.A.K.V.) und obigen Werten wird als "Zulage ex Abkommen 17.12.2024" ausgewiesen. Hinsichtlich der tabellarischen Gehaltsstruktur wird auf das Kapitel III (trattamento economico) des gesamtstaatlichen Kollektivvertrags vom 30. November 2023 verwiesen.

### Protokollvermerk

Die obigen Werte gelten unbeschadet der Ergebnisprämien und Dienstalterszulagen. Anstelle der Außendienstzulage laut Art. 17 des Landeskollektivvertrags vom 7. Dezember 2012 bleibt die Abrechnung nach belegbaren Spesen (rimborso a piè di lista).

### Art. 3 - Ergebnisprämie

Mit Wirksamkeit 1. Jänner 2025 wird der Art. 11 des Landeskollektivvertrags vom 7. Dezember 2012 wie folgt ersetzt:

### ART. 11 – ERGEBNISPRÄMIE

A) Mit Führungskräften/dirigenti können Ergebnisprämien vereinbart werden, die an das Erreichen betriebsbezogener Ziele gebunden sind. Sofern dies erfolgt, werden an Führungskräfte/dirigenti Ergebnisprämien ausbezahlt, welche analog den Kriterien des Landeskollektivvertrags für die Mitarbeiter im RIPS-Verbund vom 15.01.2024 entsprechen, wobei als Basis die Prämie eines Mitarbeiters der Einstufung 4.2. (= Basis 100) herangezogen wird. Die Führungskraft erhält entsprechend einen Wert mit dem Parameter 201,60. Die zum Zeitpunkt der Unterzeichnung dieser Vereinbarung gültigen individuellen besseren Vereinbarungen bleiben aufrecht.

Für Führungskräfte mit Direktionsauftrag (Geschäftsführer) werden ab dem 1. Jänner 2025, also mit der Ergebnisprämie 2025 (auszahlbar 2026), aufgrund der neuen Entlohnungskriterien in der Größenklasse, folgende Parameter zur Anwendung gebracht:

<i>Klasse</i>	<i>Geschäftsführer</i>
1	315,00
2	288,75
3	246,75
4	215,25

B) Auf individueller Basis können laut Art. 18 des gesamtstaatlichen Kollektivvertrags zwischen Arbeitgeber und -nehmer auch andere Vereinbarungen auf individueller Basis getroffen werden, welche die oben genannten kollektivvertraglichen Ergebnisprämien ganz oder teilweise ersetzen. In jedem Fall sind diese Prämien gemäß den Richtlinien der jeweils von der Vollversammlung genehmigten Anreiz- und Vergütungsrichtlinie sowie den Vorgaben des Rundschreibens Nr. 285/2013 der Banca D'Italia und der weiteren aufsichtsrechtlichen Bestimmungen zu regeln.



**Protokollvermerk:** Die Vertragsparteien bestätigen, dass die Ergebnisprämie des Jahres 2024, zahlbar im Jahre 2025, nach Maßgabe und Kriterien des bis zum 31. Dezember 2024 gültigen Landesergänzungsvertrages erfolgt.

#### **Art. 4 – Schlichtung und Schiedsgericht**

Mit Wirksamkeit 1. Jänner 2025 wird der Art. 6 des Landeskollektivvertrags vom 7. Dezember 2012 durch den Art. 65 NAKV mit nachstehender Ergänzung ersetzt:

Bei der Bewertung der Beweggründe, die zum Streitfall führen, wird dem besonderen Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Führungskraft Rechnung getragen. Im Falle eines Einvernehmens hinsichtlich der Vertragsauflösung oder bei Bestätigung der Entlassung durch das Schiedsgericht wird dasselbe, außer im Falle der bestätigten Vertragsauflösung wegen gerechtfertigtem Grund (*giusta causa*) laut Art. 2119 ZGB bei unbefristeten Arbeitsverträgen, eine Abstandssumme (*indennità suppletiva*) festlegen, die sich wie folgt zusammensetzt:

aus einem unterschiedlich gestaffelten Wert, und zwar:

- einem Minimum in Höhe von 7 Monatsgehältern zusätzlich zu der der Führungskraft zustehenden Kündigungsfrist;
- einem Maximum in Höhe von 22 Monatsgehältern zusätzlich zu der der Führungskraft zustehenden Kündigungsfrist.

Je nach Lebensalter des Betroffenen wird die Abfindung um folgende Anzahl an Monatsgehältern erhöht:

- Lebensalter zwischen 48 und 50 - 4 Monatsgehälter
- Lebensalter zwischen 50 und 55 - 5 Monatsgehälter
- Lebensalter zwischen 55 und 60 - 6 Monatsgehälter
- Lebensalter von mehr als 60 Jahren - 7 Monatsgehälter

**Protokollvermerk:** Die Abstandssummen und Entschädigungen anhand des Lebensalters gelten unabhängig von etwaigen Kündigungsfristen laut Art. 60 NAKV, welche entgeltmäßig dazu zu zählen sind.

Die von der Vollversammlung gemäß aufsichtsrechtlichen Anweisungen genehmigte Anreiz- und Vergütungsrichtlinie bezüglich Abfindungs- und Vertragsendeentschädigung ist in jedem Fall zu beachten:

Das Schiedsgericht wird im Schiedsspruch auch den Charakter und die Definition der Abstandssumme festlegen. Die Abfindungssumme ist nicht geschuldet bei Ableben sowie in jenen Fällen, in denen die entlassene Führungskraft die Voraussetzungen laut geltenden Bestimmungen für die Altersrente besitzt. Die Abfindungssumme wird für die Abfertigungsberechnung sowie für die Berechnung anderer vertraglicher oder gesetzlicher Elemente nicht berücksichtigt. Bei der Bestimmung der Monatsgehälter werden die fixen Bestandteile der Entlohnung laut Rundschreiben der Banca D'Italia Nr. 285/2013 berücksichtigt.

**Empfehlung der Vertragspartner:** Die Vertragspartner sind sich einig, dass die Thematik um die Auflösbarkeit der Arbeitsverträge mit der notwendigen Bedachtsamkeit und Behutsamkeit handzuhaben ist, und, dass einseitige willkürliche Entscheidungen zu vermeiden sind. In jeder



arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung gilt es, stets das jeweilige persönliche und berufliche Ansehen aller Beteiligten zu wahren.

## **Art. 5 – AUS- UND WEITERBILDUNGSPFLICHT**

### **Aus- und Weiterbildung (neuer Artikel)**

In Umsetzung des Art. 8 des LEGV für die Führungskräfte/dirigenti sowie des Art. 12 des NAKV wird ab 1. Jänner 2025 das Berufsverzeichnis lt. Art. 4 des LEGV abgeschafft. Die Führungskräfte/dirigenti werden ab 1. Jänner 2025 neben ihrer berufsspezifischen Ausbildung und dem Besuch von verpflichtenden Ausbildungen, welche zu ihrem Berufsbild bzw. ihrer Funktion gehören, zusätzlich ein technisch-identitätsbildendes genossenschaftsspezifisches Fortbildungspaket von 20 Stunden in einem 2-Jahres-Zeitraum über folgende Sachverhalte und Themen besuchen:

- spezifischer rechtlicher Rahmen des Genossenschaftsbankenwesens;
- die gegenseitigen Ziele sowie die nachhaltige und inklusive Entwicklung als Wettbewerbsfaktoren;
- der Beitrag der Genossenschaftsbanken zur sozialen Integration und zur Verringerung der Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern und zwischen den Generationen in den Regionen, in denen sie tätig sind;
- weitere identitätsbildende genossenschaftliche Aspekte;
- nationale Tarifverhandlung des Genossenschaftsbankenwesens;
- Genossenschaftsrevision;
- die Geschichte, die wissenschaftliche Literatur und die statistischen Elemente des Genossenschaftsbankenwesens.

Für Führungskräfte/dirigenti die nicht aus dem RIPS-Verbund übernommen werden, hat diese Ausbildung im Ausmaß von 20 Stunden gänzlich im ersten Jahr der Anstellung zu erfolgen. Den Nachweis über die erfolgten Aus- und Weiterbildungen wird vom jeweiligen Arbeitgeber an den Fachbereich Aus- und Weiterbildung im Raiffeisenverband übermittelt und von diesem in einem Bildungscurriculum festgehalten. Die Überprüfung der Erfüllung obgenannter Auflagen erfolgt durch den Überwachungsrat des jeweiligen dem RIPS-Verbund angehörigen Unternehmens und durch andere innerbetrieblich beauftragte Kontrollinstanzen.

Zumindest einmal im Jahr werden diese Überwachungsinstanzen dem Verwaltungsrat Bericht erstatten. Etwaige Erfahrungen, gleichwertige Vorkenntnisse oder bereits besuchte Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen können vom Verwaltungsrat bewertet und für die Aus- und Weiterbildungspflicht angerechnet werden. Zusätzliche Ausbildungsinitiativen können zwischen Unternehmen und interessierten Führungskräften/dirigenti vereinbart werden. Diesbezüglich wird ausdrücklich auf den Art. 12 des NAKV verwiesen.

## **Art. 6 Einzahlungen an den Wechselseitigen Krankenbeistand Raiffeisen (WKR)**

Ab 1. Jänner 2025 werden die Führungskräfte/dirigenti anstelle des bisherigen zu ihren Lasten gehenden Beitrages an den WKR eine Zahlung zu ihren Lasten im Ausmaß von 0,13 Prozent ihres beitragspflichtigen Einkommens aus dem jeweiligen Vorjahr bis zum Erreichen folgender Höchstwerte leisten:

- Direktor/Direktorin 176,00 € im Jahr
- Führungskraft/dirigente 120,00 € im Jahr



Im ersten Jahr der Anstellung bzw. Beauftragung erfolgt die Berechnung auf die arbeitsvertraglich vereinbarte Jahresbruttoentlohnung.

Die Vertragsparteien werden dem WKR einvernehmlich vereinbarte zusätzliche Leistungen für die Führungskräfte/dirigenti vorschlagen.

#### **Art. 7 – ABGESCHAFFTE NORMEN**

Folgende Artikel der kollektivvertraglichen Vereinbarung auf Landesebene für die Führungskräfte (dirigenti) vom 7. Dezember 2012 werden ab 1. Jänner 2025 abgeschafft:

- Artikel 4 - Berufsalbum für Führungskräfte und angehende Führungskräfte
- Artikel 12 - Teilnahme an Sitzungen des Verwaltungs- und Aufsichtsrates
- Artikel 17 - Außendienst Regelung

#### **Art. 8 GÜLTIGKEIT UND DAUER**

Mit Wirksamkeit 1. Jänner 2025 wird der Art. 19 des Landeskollektivvertrags vom 7. Dezember 2012 wie folgt ersetzt:

#### **Art. 19 Gültigkeit und Dauer**

Der vorliegende Landesergänzungsvertrag ist wirksam für alle im Anwendungsbereich definierten Mitarbeiter und hat eine Gültigkeit bis zum 31. Dezember 2026 für den wirtschaftlichen Teil, sowie bis zum 31. Dezember 2028 für den normativen Teil und sofern nicht in einzelnen Klauseln oder Artikeln anders lautende Fälligkeiten angegeben sind.

Raiffeisenverband Südtirol



---



Delegation der FABI für die Verhandlung für den Vertrag der Führungskräfte „dirigenti“



---

Autonome Bankgewerkschaft FABI



---