

Forderungen 2026

LANDESERGÄNZUNGSVERTRAG

Für die Erneuerung des territorialen Zusatzvertrages im
Raiffeisensektor der Hilfsangestellten, Angestellten und
leitenden Angestellten



September 2026

Präambel

Im Juli 2024 wurde der gesamtstaatliche Kollektivvertrag erneuert und hat dabei wichtige Änderungen mit sich gebracht. Auch verschiedene neue Gesetze haben die Rahmenbedingungen verändert. In mehreren Bereichen ist es deshalb notwendig, neue gewerkschaftliche Abkommen zu treffen, um diese Neuerungen umzusetzen.

Der nationale Kollektivvertrag sieht ausdrücklich Themenbereiche vor, die der lokalen Verhandlungsebene vorbehalten sind (*materie demandate*) – etwa Ergebnisprämie, Essensgutscheine, Einstufungen, Berufsbilder oder Lehrlingswesen. Darüber hinaus gibt es weitere Themen, die aufgrund der **besonderen Gegebenheiten in Südtirol** einer eigenen Regelung bedürfen.

Südtirol unterscheidet sich in vielen Punkten vom übrigen Staatsgebiet: Die wirtschaftliche Entwicklung verläuft anders und in einem anderen Tempo. Zudem führt die Umsetzung des RIPS-Verbundes automatisch zu abweichenden Bedürfnissen im Verhältnis zu den nationalen Bankengruppen des Sektors.

Auch die Arbeitsmarktsituation in Südtirol – und ganz besonders in unserem Sektor – unterscheidet sich deutlich von jener in den übrigen Regionen Italiens. In Südtirol **herrscht Vollbeschäftigung**, und der Wettbewerb um die besten Mitarbeiter hat längst begonnen.

Gleichzeitig ist die Kaufkraft der Gehälter in der Provinz Bozen aufgrund des deutlich höheren Preisniveaus geringer als anderswo: Laut aktuellen Studien liegt das Preisniveau in Südtirol **rund 20 % über** dem der übrigen italienischen Regionen. Die Reallöhne – also die Kaufkraft der Gehälter – **entwickeln sich weiterhin rückläufig**.

Dem steht gegenüber, dass die **Ertragslage im RIPS-Verbund ausgezeichnet ist** und die Aussichten weiterhin positiv sind. Gerade in einem genossenschaftlichen Umfeld darf diese negative Entwicklung der Kaufkraft nicht unbeantwortet bleiben.

Hinzu kommt, dass die **durchschnittlichen Personalkosten im RIPS-Verbund deutlich niedriger** sind als bei vergleichbaren Banken des ABI-Sektors, insbesondere auf lokaler Ebene. Das bedeutet: Die Raiffeisenkassen erwirtschaften eine **höhere Produktivität und höhere Gewinne**, zahlen ihren Mitarbeitern im Verhältnis dazu aber **weniger**.

Darüber hinaus sind die Mitarbeiter der Raiffeisenkassen generell **niedriger eingestuft** als ihre Kollegen bei anderen Banken. Seit der Abschaffung der automatischen Karrierevorrückungen versäumen es viele Raiffeisenkassen noch immer, ihre Mitarbeiter aufgabengerecht einzustufen. Inzwischen haben sich zudem neue Berufsbilder entwickelt, für die eine angemessene Mindesteinstufung vorgesehen werden muss.



Die bevorstehenden Neuerungen innerhalb der Gruppe stellen zusätzliche Anforderungen an die Mitarbeiter und bringen neue, oft unerwartete Herausforderungen mit sich. Auch die zunehmende Digitalisierung schafft spürbare Unsicherheit.

Aus all diesen Gründen gewinnen **territoriale Zusatzverträge zunehmend an Bedeutung**: einerseits um die normativen Regelungen an die lokalen Bedürfnisse anzupassen, andererseits um die Einkommen der Mitarbeiter – die sich sonst ausschließlich nach den nationalen Gehaltstabellen richten – auch auf lokaler Ebene gerechter und attraktiver zu gestalten.

Unsere Forderungen umfassen deshalb **dringend notwendige wirtschaftliche Korrekturen und Anpassungen**, um auch jungen, fähigen Mitarbeitern einen attraktiven Arbeitsplatz bieten zu können.

Mit den vorgeschlagenen Neuerungen und einer angemessenen wirtschaftlichen Anpassung im Landesergänzungsvertrag sollen Motivation und Einsatzbereitschaft der Mitarbeiter gestärkt werden. **Fähige, gut ausgebildete Mitarbeiter müssen im RIPS-Verbund gehalten werden**, damit dieser die aktuellen und künftigen Herausforderungen besser meistert als der Wettbewerb. Ebenso wichtig ist es, für neue Generationen attraktiv zu bleiben. Die Mitarbeiter müssen **wieder an der äußerst positiven Entwicklung des Sektors teilhaben**.

September 2026

September 2026



Territoriales Lohnelement

Auf Grund der weiterhin bestehenden Differenz der Preisentwicklung (Inflation) zwischen Südtirol und Italien erwarten wir eine Anpassung der bestehenden Raiffeisenzulage in der Höhe der bestehenden und zu erwartenden Differenz bis 2028.

In der Zwischenzeit sollte ein Vorschuss auf die Forderung der nationalen Gehaltsverhandlung von 518 Euro monatlich für die Einstufung 3.4 gegeben werden. Die Inflation ist bereits spürbar angekommen und die Verhandlungen in Rom werden sich noch eine Weile hinziehen. Wir erwarten eine einstweilige Erhöhung von 300 €.

Pensionsfonds

- Einzahlungen: Vollständige Übernahme nationaler Beitragserhöhungen durch den Arbeitgeber, ohne zusätzliche Belastung der Beschäftigten.

	NAKV 11.06.2022	Forderung Bozen
	01.10.2022	01.10.2026
Mitarbeiter vor 2001	2,10%	2,10%
	4,60%	5,10%
	6,70%	7,20%
Mitarbeiter nach 2001	2,10%	2,10%
	5,50%	6,00%
	7,60%	8,10%

- Performance: Überprüfung und Verbesserung der Anlagestrategie zur Steigerung der Wertentwicklung des Fonds.
- Genaue und automatisierte Berechnung und Mitteilung an die Mitglieder ihrer effektiven Rendite (Rückvergütung Spesen muss berücksichtigt sein!)

Welfare

- Elternzeit: Aufstockung der Bezüge während der Elternzeit auf 100% des Gehalts. 3 Monate sind derzeit bereits mit 80% vergütet. Dieses aufstocken und für den gleichen Elternteil auch weitere 3 Monate.
- Kinderbetreuung: Kita-Zuschuss von 350 €/Monat; Kindergarten-Zuschuss von 100 €/Monat.
- LTC (Pflegeversicherung): Öffnung eines neuen Anmeldezeitfensters für den Beitritt.
- Kinderkrankheit: Bezahlte Freistellung bei Erkrankung des Kindes bis zum vollendeten 3. Lebensjahr im Umfang von 5 Tagen/Jahr, auf Stundenbasis nutzbar.



- Todesfallversicherung: Absicherung bei Ableben infolge Krankheit.

Ente bilaterale / Bilaterale Körperschaft

- Wir wollen eine territoriale bilaterale Körperschaft, um die eingezahlten Beträge verwalten und Nutzen zu können. Auf nationaler Ebene gibt es kein wirkliches Interesse. Es können spezifische territoriale Notwendigkeiten und Interessen berücksichtigt werden.
 - Einrichtung eines Solidaritätskontos zur Unterstützung von Beschäftigten in wirtschaftlichen oder sozialen Notlagen.

Essensgutschein

- Erhöhung des Werts auf 10 € (kleines Ticket) – 14 € (großes Ticket).
- Prüfung einer zusätzlichen Pendlerzulage über den Welfare-Topf.
- Abkehr vom starren Sodexo-System zugunsten flexiblerer, arbeitnehmerfreundlicherer Lösungen.

Berufsbilder

- Einführung klarer Karriereplanungspfade mit transparenten Aufstiegskriterien. Dabei müssen die verschiedenen neuen Ausbildungen, Verantwortlichkeiten, etc. bewertet werden.

Zulagen

- Zulage Geschäftsstellenleiter: Seit 20 Jahren unverändert – Forderung nach substanzieller Anpassung an die aktuelle Verantwortung und Kaufkraft.

Einstufung	jährliche Geschäftsstellenleiterzulage laut N.A.K.V.	jährliche Zulage laut LEGV	jährliche Zulage laut LEGV neu	Jahresbruttosumme	Jahresbruttosumme neu
4.4. (ex FU1)	€ 3.008,40	1.636,13	€ 2.094,25	€ 4.644,53	€ 5.102,65
4.4. (ex FU2)	€ 3.008,40	1.203,36	€ 1.540,30	€ 4.211,76	€ 4.548,70
4.3.	€ 2.594,40	1.060,94	€ 1.358,00	€ 3.655,34	€ 3.952,40
4.1./4.2. 3.1./3.2./3.3./3.4.	€ 2.594,40	756,98	€ 968,93	€ 3.351,38	€ 3.563,33

FABI-Bozen

Landessekretariat-Raiffeisen

Michael Caumo-Martin Selva-Ulrich Untersulzner

