

Gewerkschaftliches Einvernehmensprotokoll

zwischen

- a) dem **Raiffeisenverband Südtirol Genossenschaft** mit Sitz in 39100 Bozen, Raiffeisenstraße 2, vertreten durch Herrn Herbert Von Leon in seiner Eigenschaft als rechtlicher Vertreter, im Beisein des Vizedirektors Herrn Christian Tanner

und

- b) **den Fachgewerkschaften**

- **FABI** – Autonome Bankgewerkschaft Bozen, vertreten durch die Landessekretäre Herrn Ulrich Untersulzner, Herrn Michael Caumo und Herrn Oskar Mair.
- **ASGB-Banken**, Autonome Südtiroler Gewerkschaftsbund, vertreten durch den Landessekretär Herrn Kevin Gruber;
- **SGB/UILCA**, vertreten durch Herrn Marco Di Renzo;
- **Fisac Cgil Alto Adige**, vertreten durch Herrn Romano Vincentini;
- **First Cisl Alto Adige**, vertreten durch Herrn Leopoldo Cardillo.

Angesichts des epidemiologischen Notstandes, der sich durch COVID-19 ergeben hat und aufgrund der Folgen, die sich durch die gesetzlichen Maßnahmen im Zusammenhang mit der Eindämmung der Ansteckungsgefahr auf die Beschäftigungslage ergeben können, beschließen die Vertragsparteien wie folgt:

1. Die Vertragsparteien bestätigen das gewerkschaftliche Einvernehmensprotokoll vom 24.03.2020 und unterstreichen dessen Bedeutung bei der Bekämpfung der Ausbreitung des COVID-19.

Die Vertragsparteien messen dem Schutz und der Gesundheit der Mitarbeiter, Mitglieder und Kunden obersten Stellenwert zu. Es erweist sich in diesem Zusammenhang als sinnvoll und notwendig, mit Mitarbeitern, welche selbst Risikogruppen angehören oder besondere außergewöhnliche familiäre Bedürfnisse haben, zusätzliche individuelle Möglichkeiten und Lösungen zu vereinbaren.

Das genannte Protokoll vom 24.03.2020 stellt einen wesentlichen und integrierenden Bestandteil dieser Vereinbarung dar.

2. Um eine weitgehende Handlungsfähigkeit in jenen Unternehmen zu bewahren, die den Kollektivvertrag der Raiffeisen Geldorganisation zur Anwendung bringen, vereinbaren die Vertragsparteien für die Dauer der Ausnahmesituation aufgrund der COVID-19 Infektionsgefahr wie folgt:
 - a) Wo immer möglich, und auch die technischen Voraussetzungen bei Hardware, Software und Infrastruktur dafür geschaffen werden können und dies sich auch als sinnvoll erweist, ist die Arbeitsleistung in Form von Telearbeit oder smart working zu gewährleisten.
Hierfür ist es auch zulässig, dass Mitarbeiter nicht vom Arbeitgeber bereitgestellte Anlagen verwenden, wenn dies datenschutzrechtlich, datensicherheitsmäßig und

technisch, entsprechend den normativen Auflagen, umgesetzt werden kann. Zudem werden die Mitarbeiter dafür Sorge zu tragen, dass die räumlichen Verhältnisse und arbeitssicherheitsmäßigen Bestimmungen eingehalten werden.

Für die Zeit, in der Telearbeit oder smart working geleistet wird, ist die Regelung bzgl. Essenstickets außer Kraft gesetzt. Für Mitarbeiter, welche nach wie vor ihren Dienst am Arbeitsplatz in den Räumlichkeiten des Unternehmens versehen, wird der Gegenwert der zustehenden Essenstickets über den Gehaltsstreifen verrechnet.

- b) Mitarbeiter werden bei einer nicht mehr ausreichenden Beschäftigungslage gemäß eingangs erwähntem Einvernehmensprotokoll den angereiften offenen Zeitausgleich bzw. den Anspruch auf die Freistellungen für abgeschaffte Feiertage sowie den jeweils angereiften, aber noch nicht genossenen Urlaubsanspruch genießen, wobei ein Urlaubsguthaben für das Jahr 2020 von wenigstens 15 Tagen, in Anlehnung zu den Bestimmungen laut Art. 52 NAKV, erhalten bleibt. Sollte der Ausnahmezustand auch die zweite Jahreshälfte andauern, werden die Vertragsparteien diese Regelung der sich ergebenden Situation im Einvernehmen anpassen.

- c) Wann immer möglich, sind die jährlichen Aus- und Weiterbildungsstunden laut Art. 63 Buchstabe a) in Form von Online-Schulungen abzuwickeln. Evtl. Projekte gemäß Art. 6 LEGV sind für die Zeit der gegenständlichen Ausnahmesituation diesbezüglich außer Kraft gesetzt.

Kann die Stundenanzahl an genannten Aus- und Weiterbildungsstunden nicht gewährt werden, ist die Restanzahl jedenfalls im Laufe des Jahres 2020 zu leisten oder in Freistunden umzuwandeln.

Das Creditpointsystem laut Abkommen vom 07.12.2012 und ff. findet für das Jahr 2020 keine Anwendung.

- d) Sollte sich die Tätigkeit in bestimmten Bereichen beträchtlich verringern, so können die Mitarbeiter abwechselnd eingesetzt werden und die jeweiligen Abwesenheiten werden nach den Bestimmungen der Buchstaben b) und c) behandelt.

Um eine Auslastung der Mitarbeiter bestmöglichst zu gewährleisten, können diese zudem zu Tätigkeiten herangezogen werden, die nicht in ihren eigentlichen Aufgabenbereich fallen, sofern diese mit den Bestimmungen des Art. 2103 ZGB und des Art 97 N.A.K.V. (für die mittleren Führungskräfte) im Einklang stehen.

- e) Sollte es dennoch nicht möglich sein die Beschäftigungslage ganz oder teilweise aufrecht zu halten, können die entsprechenden Arbeitsstunden pro Mitarbeiter verringert werden, worüber die dieses Abkommen unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen im Vorfeld informiert werden. Innerhalb von drei Arbeitstagen ab Erhalt der Information können diese Gewerkschaftsorganisationen Verhandlungen verlangen, die auf zweiter Ebene geführt werden und innerhalb von 10 Tagen ab der ersten Aussprache abzuschließen sind. In der Folge kann die vertraglich vereinbarte Arbeitszeitreduzierung zur Anwendung gelangen.

Die diesbezüglich nicht geleisteten Stunden werden zu gleichen Teilen vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer abgedeckt; die Arbeitszeitverkürzung kann dabei nicht mehr als 18,75 Stunden pro normaler Arbeitswoche und insgesamt 56,25 Stunden betragen. Sollten während der Arbeitswoche zusätzliche freie Arbeitstage gegeben sein, wird die Arbeitszeitreduzierung pro Woche im Verhältnis angepasst. Die Mitarbeiter können die nicht gearbeiteten Stunden mittels ganz oder teilweisen Urlaubsanspruch, Freistunden oder zu leistender Mehrarbeit innerhalb von 18 Monaten nach Beendigung der Krise mit Zeiteinheiten nicht weniger als einer halben Stunde einbringen. Für Mitarbeiter mit Teilzeitvertrag wird im gegenständlichen Sinne die Arbeitszeitverkürzung im Verhältnis zur arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit angewandt.

- f) Bei entsprechenden Voraussetzungen können die Vertragsparteien auf betrieblicher Ebene auch entsprechende Vereinbarungen treffen, um die sog. Ordentlichen

Leistungen (assegno ordinario per la causale „contratto di solidarietà“ des Einkommenssicherungsfonds zu beanspruchen.

- g) Mitarbeiter können innerhalb eines Monats nach Beendigung der Krise, Abwesenheiten aus Urlaubsgründen oder aus anderen Freistellungsbegründungen in andere Begründungen rückwirkend umwandeln, falls dies vom Arbeitnehmer beantragt wird, und sofern es keiner vertraglichen und/oder gesetzlichen Bestimmung widerspricht.
- h) Eltern mit Kindern zwischen 12 und 16 Jahren wird es ermöglicht, den laut Gesetzesdekret Nr. 17 vom 18.03.2020 vorgesehenen erweiterten Elternurlaub zu beanspruchen, wobei die wirtschaftliche Behandlung jener entspricht, wie sie laut Art. 23 Abs. 1 vorgesehen ist.

Bozen, den

für den Raiffeisenverband Südtirol

.....

für die Gewerkschaftsorganisationen

FABI

.....

ASGB-BANKEN

.....

SGK/UII – UII C.A.

.....

Fisac Cgil Alto Adige

.....

First Cisl Alto Adige

.....