



# Neuerungen Nationaler Kollektivvertrag 2022

Liebe Kollegen,

die Erneuerung des Nationalen Kollektivvertrages für die Mitarbeiter im Raiffeisensektor, welche am 11. Juni 2022 unterzeichnet wurde, beinhaltet einige für euch relevante Verbesserungen, welche in diesem Dokument kurz zusammengefasst sind:

## **1. Gültigkeit des Vertrages:**

Der Vertrag ist bis zum 31.12.2022 gültig. Die Neuerungen werden mit dem 1. August 2022 wirksam, außer im Text sind andere Termine genannt.

## **2. Disziplinarische Beanstandungen:**

Mitarbeiter, welche eine disziplinarische Beanstandung erhalten haben, haben nun zusätzlich das Recht Einsicht in jene Dokumente zu nehmen, welche sich auf den Sachverhalt beziehen und Gegenstand der Beanstandung sind. Die Beantragung muss schriftlich erfolgen und ist den Rechtsvorschriften der „Privacy“ unterworfen. Die Frist um Stellungnahme wird demnach unterbrochen und läuft ab Rückmeldung seitens des Betriebes an den Mitarbeiter weiter.

## **3. F.O.C.C.**

Diese bilaterale Einrichtung hat sich im Rahmen des „Fonds zur Förderung guter und stabiler Beschäftigung“ neue Aufgaben gegeben:

- Verbesserung der Ausbildungsmöglichkeiten, um den Bedürfnissen und Besonderheiten der Kategorie gerecht zu werden;
- Förderung der Qualität der Beschäftigung;
- Unterstützung von Maßnahmen zur Chancengleichheit, Eingliederung und Antidiskriminierung;
- Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten, Zertifizierung von Arbeitsverträgen und Ordnungsmäßigkeit der Beitragszahlungen;
- Entwicklung im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz;

## **4. Nationale Kommission für Berufsprofile und Einstufungen**

Diese Kommission wurde ins Leben gerufen, um das System der Personaleinstufung und der neuen Berufsprofile zu erheben, aktualisieren, anzupassen und zu erneuern. Dies, um den Stellenwert der Mitarbeiter durch ihre persönliche und berufliche Entwicklung zu steigern.



## **5. Nationale paritätische Kommission für die Auswirkungen der neuen Technologien/Digitalisierung**

Dieses nationale Gremium beleuchtet die Phasen der Veränderung im Berufsleben durch neue Technologien und die Digitalisierung und erarbeitet Lösungen, welche zur Ermittlung neuer Aufgaben und Berufsbilder und die damit zusammenhängenden Einstufungen beitragen.

## **6. Aus- und Weiterbildung**

Die ständige Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter muss qualifiziert und qualifizierend sein, denn sie stellt ein wesentliches Instrument für die Entwicklung beruflicher und technischer Kompetenzen dar.

- Das Ausbildungsangebot welches im Art. 63 des NAKV verankert ist, wird von 50 auf 60 Stunden pro Jahr erhöht. Dabei werden sie den zwei „Ausbildungspaketen“ anteilmäßig zugewiesen;
- Die Aus- und Weiterbildung darf nur teilweise im Selbststudium und/oder Fernunterricht erfolgen;
- Schulung zu spezifischen Themen der Raiffeisengruppe;
- Förderung von Ausbildungsprogrammen, die auf die Weitergabe von Wissen zwischen den Generationen abzielen;
- Vorkehrungen für die berufliche Fortbildung bei längerer Abwesenheit des Mitarbeiters;

## **7. Part-Time**

- Recht auf Part Time für Mitarbeiter mit beeinträchtigten Kindern gemäß Art. 3, Absatz 3, Ges. 104/1992. Auf Antrag des Mitarbeiters wird das Teilzeitarbeitsverhältnis wieder in ein Vollzeitarbeitsverhältnis umgewandelt;
- Die Betriebe sind verpflichtet, Anträgen auf Teilzeitarbeit bis zu einer Höchstgrenze von 1 Einheit für je 20 Beschäftigte stattzugeben (RGO hat dieses Verhältnis schon tiefer);
- Teilzeit vorrangig für Mitarbeiter mit onkologischen Pathologien, chronisch degenerative Erkrankungen, bei Pflege von schwerkranken Familienmitgliedern und Lebenspartner oder Behinderte, Betreuung von Kindern unter drei Jahren, bei Fällen von Belästigung und geschlechtsspezifischer Gewalt, Studiengründe; Mindestdauer des Teilzeitvertrages 12 Monate
- Vorrang bei Verlängerung der Teilzeit auf 24 Monate für Mitarbeiter von Kindern unter 3 Jahren welche die gesamte Elternzeit genossen haben;

## **8. Bezahlte Freistellungen**

- Die bezahlten Freistellungen von 3 Tagen laut Art. 4 Gesetz 53/2000 werden nun auch bei Krankenhausaufenthalt eines Kindes oder des Ehegatten, Lebensgefährten sowie eines Elternteils gewährt;
- Für die häusliche Betreuung von Kindern mit Lernschwierigkeiten (ärztlich bescheinigt) sind 5 bezahlte Tage Freistellung eingeführt worden, welche mit einer Vorankündigungszeit von



mindestens 10 Tagen auch stundenweise während des Schuljahres genossen werden können;

### **9. Flexible Arbeitszeiten**

- Mitarbeitern mit onkologischen Erkrankungen, schweren chronischen degenerativen Erkrankungen, welche sich lebensrettenden Therapien unterziehen, wird eine Flexibilität bei den Arbeitszeiten oder eine reduzierte tägliche Arbeitszeit ermöglicht, welche innerhalb von 1 Monat nachzuholen ist;
- Möglichkeit der Reduzierung der Mittagspause für Mitarbeiter mit Kindern bis zum 3. Lebensjahr (auf betriebliche Erfordernisse abzustimmen);

### **10. Familienbeihilfen für Mitarbeiter mit einem behinderten Kind**

Die Beihilfen wurden auf 1.500.- Euro für jedes behinderte, zu Lasten lebende Familienmitglied erhöht. (in der RGO betragen die Beihilfen schon 3.000.- Euro)

### **11. Mobiles Arbeiten (lavoro agile)**

Folgende Regeln wurden zum Thema Smart Working eingeführt:

- Auf freiwilliger Basis mit individueller Vereinbarung;
- Begrenzt auf 10 Tage pro Monat, vorbehaltlich anderer Regelungen im Landesergänzungsvertrag;
- Keine Auswirkungen in Bezug auf Vorschriften, Rechte und Pflichten;
- Zugewiesener Arbeitsort sowie tägliche und wöchentliche Arbeitszeit bleiben unverändert;
- Vorrang für komplexe elterliche und familiäre Bedürfnisse, gebrechliche und behinderte Menschen;
- Technologische/ IT-Ausrüstung wird vom Arbeitgeber gestellt;
- Einhaltung der Gesundheits- sowie Sicherheitsvorschriften;
- Anerkennung der Gewerkschaftsrechte;
- Keine Benachteiligung in Bezug auf berufliche Entwicklung und Fortbildungsmaßnahmen;
- Recht auf Unterbrechung der Verbindung (disconnessione);
- Anerkennung der Essensgutscheine;

### **12. Unterbrechung der Verbindung (disconnessione)**

Der Mitarbeiter hat das Recht außerhalb seiner normalen Arbeitszeit die „Verbindung“ zum Informationsfluss zu unterbrechen.

Die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten müssen respektiert werden.

Die Informationen und Kommunikationen des Arbeitgebers müssen ausschließlich und synthetisch über die Kanäle des Betriebes an die Mitarbeiter erfolgen.

### **13. Wirtschaftlicher Teil**

Die im ABI-Sektor gewährte Gehaltserhöhung wird auch in unserem Sektor angewendet.



Dabei handelt es sich um eine durchschnittliche Erhöhung von 190.- Euro monatlich berechnet auf die Einstufung 3.4 welche den anderen Einstufungen angepasst wird.

Ab dem 1. August wird der Grundgehalt (3.4) um 150.- Euro erhöht, ab dem 1. Oktober kommen weitere 40 Euro dazu.

Für die RGO ist zu berücksichtigen, dass die erste Tranche der Erhöhung durch die Raiffeisenprämie laut LEGV vom 27.11.2020 kompensiert wird.

#### **14. Erhöhung des Beitrages WKR**

- 0,35 % zu Lasten des Arbeitgebers rückwirkend ab 1. Mai 2022;
- 0,15% zu Lasten des Arbeitnehmers ab 1. Oktober 2022;

#### **15. Erhöhung des Beitrages an den Pensionsfonds**

- 0,20% für jeden Arbeitnehmer eingestellt vor dem 31.12.2000 zu Lasten Arbeitgeber – **Wirksamkeit rückwirkend ab 01. Mai 2022;**
- 0,30% für jeden Arbeitnehmer eingestellt nach dem 31.12.2000 zu Lasten Arbeitgeber – **Wirksamkeit rückwirkend ab 01. Mai 2022;**
- 0,10% zu Lasten des Arbeitnehmers **ab 1. Oktober 2022;**

#### **16. Wert der betrieblichen Produktivität**

Die Ergebnisprämie ändert ihren Namen und wird nun als „Wert der Betriebsproduktivität“ bezeichnet. Die bei uns gültige Regelung bleibt unverändert.

Bozen, den 07.07.2022

**FABI-Autonome Bankengewerkschaft**  
Landessekretariat Bozen