

# PLATTFORM LANDESERGÄNZUNGSVERTRAG

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



## ALLGEMEINE ÜBERLEGUNGEN ZUR FORDERUNGSPLATTFORM FÜR DIE ERNEUERUNG DES LANDESERGÄNZUNGSVERTRAGES IM RAIFFEISENSEKTOR DER AUTONOMEN PROVINZ BOZEN

Der Landesergänzungsvertrag für die Mitarbeiter im Raiffeisensektor Südtirols, unterzeichnet am 7. Dezember 2010, ist seit dem **31.12.2012 verfallen**.

In der Zwischenzeit wurde der gesamtstaatliche Kollektivvertrag erneuert, der in wichtigen Bereichen Änderungen mit sich gebracht hat. Auch verschiedene neue Gesetze haben die Rahmenbedingungen verändert. In einigen Bereichen ist es daher notwendig, für deren Umsetzung, neue gewerkschaftliche Abkommen zu machen.

Zusätzlich zu den Themen, welche vom gesamtstaatlichen Kollektivvertrag ausdrücklich für die lokale Verhandlungsebene vorgesehen sind (materie demandate), wie z.B.: Ergebnisprämie, Essensgutscheine, Einstufungen, Berufsbilder oder Lehrlingswesen, gibt es auch andere Themen, die auf Grund der unterschiedlichen Gegebenheiten in Südtirol einer besonderen Regelung bedürfen.

Südtirol ist in vielen Dingen anders.

Es ist eine Tatsache, dass die Situation auf dem Arbeitsmarkt in Südtirol im Allgemeinen, gerade aber auch in unserem Sektor, eine ganz andere ist als in den übrigen Regionen Italiens. In Südtirol herrscht Vollbeschäftigung.

Die **Kaufkraft** der Gehälter in der Provinz Bozen ist durch die gravierenden Unterschiede im Preisniveau **weitaus geringer** als in anderen Regionen. Laut neuesten Studien liegt das Preisniveau in Südtirol 20% höher als in den anderen Regionen Italiens. Die Kaufkraft ist vor allem in den letzten Jahren sehr stark gesunken (laut AFI-Barometer Preisniveau im Jahr 2006 Index 100 und im Jahr 2017 Index 119). In anderen Regionen ist im selben Zeitraum die Kaufkraft von 100 auf 85 gestiegen. Trotz dieser unterschiedlichen Lebenshaltungskosten sind die Lohn tabellen italienweit immer noch einheitlich.

Während im übrigen Italien der Bankensektor durch die Krise stark gebeutelt wurde, präsentierte der Raiffeisenverband Südtirol bei seiner diesjährigen Vollversammlung besonders das Geldgeschäft als hochsolide und ertragreich. Ungeachtet der schwierigen Situation in Italien konnte Generaldirektor Paul Gasser von einem **Emporschnellen** des **Reingewinnes** aller Raiffeisenkassen im Jahresvergleich um rund **52 Prozent** auf knapp 105 Millionen Euro berichten. Alle in Südtirol tätigen Lokal-Banken kommen zusammen auf 143,6 Millionen Euro Gewinn. **Die Raiffeisen-Geldorganisation erreichte somit allein rund 73 Prozent der Gewinne**. Ein stolzes Ergebnis – ohne Zweifel – welches die Raiffeisenkassen im Vergleich mit den übrigen Banken aber auch mit den BCC in Italien erzielen konnten.



Dabei sind die durchschnittlichen Personalkosten im Raiffeisensektor um einiges niedriger als in den vergleichbaren Banken des ABI-Sektors, besonders auf lokaler Ebene. Daraus ergibt sich, dass in den Raiffeisenkassen die **Produktivität höher** (→ höhere Gewinne) aber die **Gehälter** (→ Personalkosten/Mitarbeiter) **niedriger** sind.

Dazu kommt, dass die Mitarbeiter der Raiffeisenkassen generell niedriger eingestuft sind als ihre Kollegen in den anderen Banken. Seit der Abschaffung der automatischen Karrierevorrückungen wird es in vielen Raiffeisenkassen leider immer noch versäumt, Mitarbeiter aufgabengerecht einzustufen. Inzwischen haben sich neue Berufsbilder entwickelt, für die eine entsprechende Mindesteinstufung vorgesehen werden muss.

Ständiger Begleiter der Mitarbeiter in der RGO sind permanenter Verkaufsdruck, sowie fortlaufende Anpassungen an Gesetzesvorschriften. Hohe persönliche Verantwortung bei der Umsetzung und übertriebene Zielvorgaben erzeugen einen enormen persönlichen Druck. Für diese zunehmend anspruchsvolle und risikoreiche Tätigkeit der Mitarbeiter ist eine kontinuierliche Fortbildung, aber auch eine der Belastung und dem Aufgabenbereich entsprechende Entlohnung, unumgänglich.

Durch die bevorstehenden Neuerungen in der Gruppe sind die Mitarbeiter derzeit zusätzlich gefordert und gehen unerwarteten Anforderungen entgegen. Auch die immer stärker um sich greifende Digitalisierung schafft große Unsicherheit.

Aus diesen Gründen werden territoriale Zusatzverträge immer wichtiger. Einerseits um die normativen Regelungen den lokalen Bedürfnissen anzupassen, andererseits um die Einkommen der Mitarbeiter, die sich sonst nur nach den nationalen Gehaltstabellen richten, auch auf lokaler Ebene gerechter und attraktiver zu gestalten.

Unsere Plattform beinhaltet deshalb absolut notwendige wirtschaftliche Korrekturen bzw. Anpassungen, um auch jungen, fähigen Mitarbeitern einen attraktiven Arbeitsplatz anbieten zu können.

Mit den entsprechenden Neuerungen und einer angemessenen wirtschaftlichen Anpassung im Landesergänzungsvertrag sollen Motivation und Einsatzbereitschaft der Mitarbeiter gefördert werden. Fähige, gut ausgebildete Mitarbeiter müssen in der RGO gehalten werden, um die aktuellen und in nächster Zukunft anstehenden Herausforderungen besser als die Mitbewerber meistern zu können. Zudem ist es wichtig attraktiv für neue Generationen zu bleiben. Mitarbeiter müssen wieder an der sehr positiven Entwicklung des Sektors teilhaben.

November 2018



## **Anwendungsbereich („area contrattuale“)**

Der Anwendungsbereich muss klar definiert bleiben.

Aufbauend auf den bestehenden Nationalen Kollektivvertrag oder seinem Nachfolgevertrag muss dieser Vertrag für die Arbeitsverhältnisse der Hilfsangestellten, Angestellten und leitenden Angestellten von allen Unternehmen der Raiffeisengruppe, allen Raiffeisenbanken ohne Gruppenzugehörigkeit, dem Raiffeisenverband Südtirol Gen. und allen verbundenen Unternehmen der vorher genannten angewandt werden.

## **Territoriales Lohnelement**

Auf Grund der in den Vorbemerkungen gemachten Aussagen fordern wir für alle Hilfsangestellten, Angestellten und leitenden Angestellten (im folgenden Mitarbeiter genannt) ein zusätzliches Lohnelement einzuführen.

## **Ergebnisprämie**

Allen Mitarbeitern steht eine Ergebnisprämie zu.

Auf Grund der gesetzlichen Änderungen und der zu erwartenden Gruppenbildung muss diese neu definiert werden. Bei gleichem Zielerreichungsgrad in verschiedenen Unternehmen muss die Prämie auf derselben Basis berechnet werden.

Wir wollen weiterhin betriebsbezogene Projekte fördern.

## **Berufsbilder und Organisationsmodelle**

Die Einstufungskriterien müssen an die neuen Organisationsmodelle und Berufsbilder angepasst werden. Auch für Nicht-Banken müssen Regelungen vorgesehen werden.

Automatische Vorrückungen (Karrieren) sind sinnvoll und wieder einzuführen.

## **Bildung einer Bilateralen Körperschaft**

Durch die Gründung einer Bilateralen Körperschaft werden wir die Voraussetzungen schaffen Themen wie Personalabbau, Altersteilzeit etc. auf lokaler Ebene zu diskutieren und zu lösen.

## **Mobilität**

Die bestehende Regelung vom November 2017 muss überprüft und nach den notwendigen Verbesserungen in den Vertrag aufgenommen werden.

## **Anpassungen des bestehenden Vertrages**

Der bestehende Vertrag ist den neuen Anforderungen anzupassen. Verschiedene Teile müssen neu formuliert und neue eingefügt werden andere bedürfen einer neuen



Formulierung bzw. klaren Interpretation. Im Nachfolgenden die wichtigsten Themenbereiche:

**A) Informationen an die Gewerkschaften**

**B) Anpassung an veränderte gesetzliche Grundlagen/Abkommen**

- I. Lehrlinge
- II. Halbfteiertage
- III. Bewegungsinterne Arbeitsbörse
- IV. Verarbeitung und Weitergabe personenbezogener Daten

**C) Mitarbeiterbeurteilung**

**D) Arbeitszeit - Regelungen**

- I. Arbeitszeitskonto
- II. Gleitzeit
- III. Bewertung der Mehrarbeitsleistung der leitenden Angestellten (4. Berufsebene, 3. und 4. Gehaltsstufe)
- IV. Repräsentationsaufgaben
- V. Kaffeepause

**E) Freistellungen**

- I. Bezahlte Freistellungen
- II. Unbezahlte Freistellungen

**F) Arbeitsvertrag**

- I. Teilzeitverträge
- II. Arbeitsverträge auf Zeit

**G) Benutzung eigenes Fahrzeug für Dienstfahrten**

**H) Familienbeihilfen für Mitarbeiter mit einem behindertem Kind**

**I) Versicherungen**

- I. Bleibende Invalidität durch Unfall
- II. Bleibende Invalidität durch Krankheit
- III. Strafrechtsschutz
- IV. Vermögenshaftpflichtversicherung

**J) Zusatzvorsorge**



## **K) Sonstige wirtschaftliche Zuwendungen**

- I. Essensgutscheine
- II. Wirtschaftliche Behandlung beim Besuch von Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen
- III. Treueprämie
- IV. Filialleiterzulage
- V. Studienbeihilfen

