

Im Sinne des Art. 28 des geltenden N.A.K.V. vom 9. Jänner 2019 für die Mitarbeiter der Raiffeisen-Geldorganisation wird

**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, bestehend aus Herrn Hanspeter Felder, Philipp Oberrauch, Karl Ladurner, Ferdinand Rainer, Georg Mutschlechner, im Beisein des Herrn Christian Tanner, Vizedirektor und Leiter des Bereichs Personal & Arbeitsrecht im Raiffeisenverband Südtirol

**und**

- den **Bankgewerkschaften:**
  - der Autonomen Bankgewerkschaft **FABI**, mit Sitz in 39100 Bozen, Gerbergasse 24, vertreten durch die Landessekretäre Herrn Ulrich Untersulzner, Herrn Oskar Mair und Herrn Michael Caumo
  - **ASGB-Banken**, Autonome Südtiroler Gewerkschaftsbund, mit Sitz in 39100 Bozen, Bindergasse 30, vertreten durch Herrn Kevin Gruber
  - **SBG/UIILCA**, mit Sitz in 39100 Bozen, Ada-Buffolini-Straße 4, vertreten durch Herrn Marco Di Renzo
  - **Fisac Cgil Alto Adige**, vertreten durch Herrn Romano Vincentini
  - **First Cisl Alto Adige**, vertreten durch Herrn Leopoldo Cardillo

**am 27. November 2020 folgende gewerkschaftliche Vereinbarung getroffen:**



## Inhaltsverzeichnis

Artikel 1 - Änderung zum Art. 41 – STRAFRECHTSSCHUTZVERSICHERUNG .....	3
Artikel 2 – Änderung zum Art. 40 - UNFALL- UND KRANKENVERSICHERUNGSPOLIZZE .....	3
Artikel 3 - Neuer Art. 42-bis - GESUNDHEITSVORSORGE.....	3
Artikel 4 - Änderung zum Kapitel XIII – VARIABLE ENTLOHNUNG .....	3
Artikel 5 - Änderung zum Art. 43 - ESSENSGUTSCHEINE .....	3
Artikel 6 - Neuer Artikel 17-bis – ARBEITSZEITKONTO DER SOLIDARITÄT .....	4
Artikel 7 - Änderungen zum Kapitel II – AUFNAHME, Art. 3 – AUFNAHME NEUER MITARBEITER.....	6
Artikel 8 – Neuer Artikel 11bis - KARRIEREPLANUNG .....	6
Artikel 9 - Änderung zum Art. 5 – LEHRLINGE – AUSZUBILDENDE ZUR BANKKAUFFRAU/ZUM BANKKAUFMANN .....	7
Artikel 10 - Änderung zum Art. 45 – WIRTSCHAFTLICHE BEHANDLUNG BEIM BESUCH VON AUS- UND WEITERBILDUNGSVERANSTALTUNGEN.....	7
Artikel 11 - Änderung zum Art. 26 – BEZAHLTE FREISTELLUNGEN .....	8
Artikel 12 - Änderung zum Art. 27 – UNBEZAHLTE FREISTELLUNG / WARTESTÄNDE .....	8
Artikel 13 – Änderung des Artikels 24 TEILZEITARBEITSVERTRÄGE .....	9
Artikel 14 - Neuer Art. 24bis - ALTERSTEILZEIT .....	9
Artikel 15 – Kapitel VII WIRTSCHAFTLICHER TEIL - Neuer Art. 47bis - RAIFFEISENPRÄMIE.....	9
Artikel 16 - Neuer Art. 16bis - ARBEITSZEIT UND SCHALTERÖFFNUNGSZEITEN.....	10
Artikel 17 – Neuer Art. 53bis - EINHEITSTEXT.....	10
Artikel 18 – Neuer Art. 53ter - ALLGEMEINE REGELN ZUM VERTRAG.....	10
Artikel 19 – Änderung zum Art. 54 - GÜLTIGKEIT UND DAUER .....	10

Die obgenannten Änderungen und Ergänzungen beziehen sich auf den Landesergänzungsvertrag für die Mitarbeiter der Raiffeisen-Geldorganisation vom 07. Dezember 2010.

g b 2 LP  
h

## **Artikel 1 - Änderung zum Art. 41 – STRAFRECHTSSCHUTZVERSICHERUNG**

*Der Artikel 41 – Strafrechtsschutzversicherung wird wie folgt ersetzt:*

Mit Wirksamkeit 1. Jänner 2021 werden die Arbeitgeber für alle Mitarbeiter eine Strafrechtsschutzversicherung abschließen, die mindestens die Leistungsstandards laut Anlage 11 erfüllt.

Die Anlage 11 wird durch die Anlage 1 zu diesem Abkommen ersetzt.

## **Artikel 2 – Änderung zum Art. 40 - UNFALL- UND KRANKENVERSICHERUNGSPOLIZZE**

*Der Art. 40 wird wie folgt ergänzt:*

Laut Art. 71 des N.A.K.V. sind die Begünstigten der Unfallversicherung gegen bleibende Invalidität mit Ableben entweder der Arbeitnehmer selbst bzw. bei seinem Ableben die mit ihm in häuslicher Gemeinschaft zu Lasten lebenden Angehörigen oder andernfalls die Erben.

Die Vertragsparteien streben eine Anpassung dieser Regelung an die herrschenden gesellschaftlichen Verhältnisse an und werden diesbezüglich unter Berücksichtigung der gesamtstaatlichen Vorgaben den Sachverhalt innerhalb 31. Januar 2021 einer rechtlichen Prüfung unterziehen.

## **Artikel 3 - Neuer Art. 42-bis - GESUNDHEITSVORSORGE**

Der mit gewerkschaftlicher Vereinbarung vom 26. Oktober 2004 vom Arbeitgeber für jeden Mitarbeiter zu entrichtende festgelegte Beitrag von jährlich 540,00 € wird mit Wirksamkeit 1. Jänner 2021 auf jährlich 650,00 € angehoben.

## **Artikel 4 - Änderung zum Kapitel XIII – VARIABLE ENTLOHNUNG**

*Die Artikel 52 – ERGEBNISPRÄMIE – EINTEILUNG DER RAIFFEISENKASSEN – AUSMASS DER ERGEBNISPRÄMIE, Artikel 52-bis – ERGEBNISPRÄMIE – ZUTEILUNG DER ERGEBNISPRÄMIE AN DIE MITARBEITER, Artikel 52-ter BETRIEBSBEZOGENE PROJEKTE ZUR ERGEBNISPRÄMIE, Artikel 52-quarter – ERGEBNISPRÄMIE – NICHTRAIFFEISENKASSEN UND ANWENDUNGSKRITERIEN und Artikel 52-quinquies – VERSCHIEBUNG DER AUSZAHLUNG DER ERGEBNISPRÄMIE werden gelöscht und durch den Artikel 52 – ERGEBNISPRÄMIE wie folgt ersetzt:*

**Art. 52 – ERGEBNISPRÄMIE**

Die Ergebnisprämie laut N.A.K.V. vom 9. Jänner 2019 Anhang F wird auf zweiter Verhandlungsebene laut Anlage 2 zu diesem Vertrag geregelt.

*Die Anlage 14 Ergebnisprämie, Anlage 15 Durchschnittswerte 2009, Auszahlung 2010 und Anlage 16 Abkommen vom 16. April 2007 werden gelöscht.*

## **Artikel 5 - Änderung zum Art. 43 - ESSENSGUTSCHEINE**

Die Werte der Essensgutscheine sowie die vorgesehenen Ersatzleistungen werden mit Wirksamkeit 1. Jänner 2021 wie folgt angehoben:

Essensgutscheine für Pendler laut Buchstabe a): 10,00 €

 3

Andere Essensgutscheine oder Ersatzleistungen für alle übrigen Mitarbeiter laut Buchstabe b): 6,00 € bzw. 1.275,00 € für die vorgesehene Ersatzleistung

Die Beträge für die Essensgutscheine laut Buchstabe b) und der eventuellen Ersatzleistung an den jeweiligen Zusatzrentenfonds für Mitarbeiter mit einem Teilzeitarbeitsvertrag werden im Sinne des gewerkschaftlichen Abkommens vom 2. Oktober 2017 im folgenden Ausmaß angepasst:

<b>Prozentsatz Teilzeitarbeitsvertrag</b>	<b>Betrag des einzelnen Essensgutscheins</b>	<b>Einzahlung Zusatzrentenfonds</b>
bis 50%	3,30 €	675,00 €
von 51-75%	4,70 €	945,00 €
über 75%	6,00 €	1.275,00 €

Die Übergangsregelung laut Art. 43 wird gestrichen.

#### **Artikel 6 - Neuer Artikel 17-bis – ARBEITSZEITKONTO DER SOLIDARITÄT**

Mit Wirksamkeit 1. Jänner 2021 wird auf Unternehmensebene ein zusätzliches Arbeitszeitkonto der Solidarität eingeführt, das sich an den Grundsätzen des gesamtstaatlichen Abkommens vom 16. April 2019 orientiert.

Nutznieser dieses Arbeitszeitkontos sind Mitarbeiter, welche ihren Anspruch auf bezahlte Freistellungen oder auf Urlaub gänzlich aufgebraucht haben und selbst dem Arbeitszeitkonto der Solidarität Zeit zur Verfügung gestellt haben.

Die Nutzung des Arbeitszeitkontos ist für folgende Mitarbeiterkategorien möglich:

- a) Mitarbeiter, die krankheitsbedingt durchgehend abwesend sind und deren verbleibende Arbeitsplatzerhaltungszeit weniger als 30 Tage beträgt;
- b) Mitarbeiter, die selbst anspruchsberechtigt auf die Freistellungen im Sinne von Art. 33 Abs. 6 des Gesetzes Nr. 104/92 sind;
- c) Mitarbeiter, die anspruchsberechtigt auf die Freistellungen im Sinne von Art. 33 Abs. 3 des Gesetzes Nr. 104/92 für die Betreuung der eigenen Kinder und/oder des Ehepartners und/oder des meldeamtlichen Lebenspartners (*more uxorio*) sind;
- d) Mitarbeiter, die im Falle einer schweren Krankheit laut Art. 4. Abs. 1 des Gesetzes Nr. 53/2000 den Ehepartner, einen Verwandten bis zum 2. Verwandtschaftsgrad, den meldeamtlichen Lebenspartner (*more uxorio*) oder einen Verschwägerten innerhalb des 1. Grades betreuen;
- e) Mitarbeiter, die aufgrund besonderer Bedürfnisse von Kindern bis zum 25. Lebensjahr einen Freistellungsbedarf haben (beispielsweise im Falle von Drogensucht, Alkoholproblemen, Essstörungen, Problemen im Zusammenhang mit Mobbing, mit gesetzlich definierten Bildungsbedürfnissen (*bisogni educativi speciali*) oder gesetzlich definierten Lernschwächen (*disturbi specifici all'apprendimento*));
- f) Mitarbeiter, die aufgrund von Unfällen, Schäden oder erheblichen Schwierigkeiten, die von schwerwiegenden Naturkatastrophen (beispielsweise Erdbeben, Überschwemmungen) verursacht wurden und wovon der Mitarbeiter, dessen Ehepartner, Kinder, Verwandte bis zum 2. Verwandtschaftsgrad oder dessen meldeamtlicher Lebenspartner (*more uxorio*) direkt betroffen sind;

g k Q 4

- g) Mitarbeiter, die Freiwilligentätigkeit im sozialen/zivilen Umfeld oder für die Umwelt ausüben;
- h) Mitarbeiter, die sich an Not- und Rettungsdiensten laut V.P.R. Nr. 194/2001 beteiligen und die Freistellungen laut Art. 9 Abs. 1 bereits zur Gänze aufgebraucht haben.

Mitarbeiter, die nicht in genannte Kategorien fallen, aber dennoch nachgewiesene schwerwiegende Gründe und/oder Notfälle aufweisen, können zudem für die Inanspruchnahme der Freistellungen des Arbeitszeitkontos der Solidarität berücksichtigt werden.

Das Arbeitszeitkonto der Solidarität kann im folgenden Ausmaß genutzt werden:

1. 30 (dreißig) Tage für Gründe laut Punkt a);
2. 20 (zwanzig) Tage für Gründe laut den Punkten e) und f);
3. 10 (zehn) Tage im Jahr für alle übrigen Gründe.

Zudem können bis zu 50 Prozent der im Arbeitszeitkonto der Solidarität befindlichen Stunden für die Dauer und Wirksamkeit des Arbeitszeitkontos für die Betreuung von einem Kind bis zu 14 Jahren bei Erkrankung an COVID-19 oder bei behördlich verfügbarem Fernunterricht, bei Freistellungen von der Schulpflicht/vom Kindergartenbesuch bzw. Tagesmutterdienst/Kindertagesstätte oder bei Schließung der entsprechenden Einrichtungen verwendet werden.

In der Verwaltung der gegenständlich bezahlten Freistellung wird Sorge getragen, dass eine möglichst ausgeglichene Nutzung aller bedürftigen Mitarbeiter erfolgt.

Um das Arbeitszeitkonto der Solidarität zu beanspruchen, werden die Mitarbeiter den Antrag laut Anlage 3 stellen. Innerhalb von fünf Tagen erhalten die Mitarbeiter Bescheid, ob und inwieweit ihrem Antrag stattgegeben wird. Die Anträge werden in chronologischer Reihenfolge und entsprechend der Verfügbarkeit behandelt.

Die Nutzung dieses Zeitkontos kann stunden-, halbtags- oder tagesweise erfolgen.

Den Mitarbeitern, welche das Arbeitszeitkonto der Solidarität beanspruchen, wird absolute Vertraulichkeit zugesichert.

Die Mitarbeiter der unterschiedlichen Berufsebenen und die leitenden Angestellten (Quadri) können sich an die Füllung des Arbeitszeitkontos der Solidarität beteiligen, durch die Verwendung ihrer folgenden, individuellen, verfügbaren Ansprüche, die nach Rangfolge aufgelistet sind, vorbehaltlich ausdrücklicher abweichender Präzisierungen des Mitarbeiters:

- a) Freistellungen im Sinne von Art. 118 N.A.K.V.;
- b) Guthaben laut individuellem Zeitkonto (Art. 127 N.A.K.V. – Berufsebenen);
- c) Freistellungen für abgeschaffte Feiertage, die angereift, aber nicht genutzt wurden (Art. 53 N.A.K.V.);
- d) Urlaube, mit Vorrang jener Ansprüche, die in den vergangenen Jahren angereift und noch nicht genutzt wurden bzw. für das laufende Jahr auf die zusätzlich zu dem gesetzlich vorgeschriebenen Mindesturlaub angereiften Ansprüche.

Führungskräfte können sich an das Arbeitszeitkonto der Solidarität durch die Verwendung ihrer individuellen Ansprüche beteiligen. Diese sind nachstehend nach Rangfolge aufgelistet, vorbehaltlich ausdrücklicher anderslautender Erklärungen des Mitarbeiters:

- a) Freistellungen für abgeschaffte Feiertage, die angereift, aber nicht genutzt wurden;
- b) Urlaube, mit Vorrang jener Ansprüche, die in den vergangenen Jahren angereift und noch nicht genutzt wurden bzw. für das laufende Jahr auf die zusätzlich zu dem gesetzlich vorgeschriebenen Mindesturlaub angereiften Ansprüche.

Dies erfolgt vollkommen freiwillig mittels Formblattes gemäß Anlage 4.

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a smaller one in the middle, and another on the right, with the number 5 written below them.

Die Arbeitgeber können ebenfalls bezahlte Zeiten zur Nutzung in das Arbeitszeitkonto der Solidarität einbringen.

Einmalig für den Start des Arbeitszeitkontos der Solidarität stellen die Arbeitgeber drei Stunden für jeden Mitarbeiter zur Verfügung.

Die Vertragsparteien werden sich innerhalb 31. Dezember 2021 treffen, um die Erkenntnisse aus der Anwendung vorliegender Bestimmung gemeinsam zu evaluieren.

Die lokale Beobachtungsstelle wird die Anwendung und Nutzung dieses Arbeitszeitkontos erheben und analysieren.

Sollte es bei der Anwendung dieses Instrumentes zu Klärungsbedarf oder zu unterschiedlichen Betrachtungsweisen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber kommen, wird die entsprechende Angelegenheit auf Landesebene zwischen der gewerkschaftlichen Vertretung des Arbeitnehmers und dem Raiffeisenverband Südtirol diskutiert, mit dem Ziel einer einvernehmlichen Lösung.

Alternativ hierzu kann der Art. 15 N.A.K.V. zur Anwendung gebracht werden.

Die Gültigkeit und Dauer des Arbeitszeitkontos für die Solidarität, wird durch den gesamtstaatlichen Kollektivvertrag bestimmt.

#### **Artikel 7 - Änderungen zum Kapitel II – AUFNAHME, Art. 3 – AUFNAHME NEUER MITARBEITER**

*Der Artikel 3 Absatz 2 wird wie folgt abgeändert:*

„Entsprechend sind für neu zu besetzende Stellen diesbezügliche Profile zu erarbeiten, welche die Anforderungen an die Stelle nach den Kriterien laut Anlage 2 (laut LEGV vom 7.12.2010 - Anforderungsprofil) analysieren.

Die Einstufung des Mitarbeiters, außer jener des Hilfspersonals und des Reinigungspersonals, erfolgt mit der Einstufung in die 3. Berufsebene, 1. Gehaltsstufe.

Bei neu zu besetzenden Stellen werden diese auch dem bereits beschäftigten Personal mittels schriftlicher Kundmachung oder einer anderen geeigneten Art der Bekanntmachung zur Kenntnis gebracht. Alle Interessierten können Einsicht in die entsprechenden Anforderungsprofile und Aufgabenbeschreibungen nehmen und sich für die zu besetzende Stelle bewerben.“

*Der vorletzte Absatz des Artikels 3 „Mitarbeiter, die mit Eingliederungsverträgen eingestellt werden, wird zusätzlich zum Arbeitsvertrag .....“ wird gestrichen.*

*Es verbleibt der letzte Satz:*

„Für die Besonderheiten im Bereich der Lehrverhältnisse wird auf den Art. 5 verwiesen.“

#### **Artikel 8 – Neuer Artikel 11bis - KARRIEREPLANUNG**

Die Vertragsparteien sind sich bewusst, dass es sinnvoll ist, sich künftig auch als insgesamt attraktive Arbeitgeber darzustellen und sich im Arbeitsmarkt positiv hervorzuheben; diesbezüglich erweist es sich als notwendig, ein entsprechendes Konzept auszuarbeiten, um die Effizienz der Personalbeschaffung (Recruiting) und des Personalmanagements dauerhaft zu steigern und die Unternehmen der Raiffeisen-Geldorganisation sowie all jene Unternehmen, die vorliegenden Kollektivvertrag anwenden, als attraktive Arbeitgeber zu etablieren (Employer Branding).

Neben Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterbindung soll dabei auch das Thema Karriereplanung behandelt werden. Diesbezüglich sollen neben vertikalen auch horizontale Karrieremöglichkeiten aufgezeigt werden. Durch eine aufgabenbezogene Entlohnung, welche auch zeitweilige Funktionen- und Verantwortungsübernahme berücksichtigt, soll eine gerechtere wirtschaftliche Behandlung der Mitarbeiter ermöglicht werden.

9 10 11 6



Um dieses Ziel zu erreichen, wird eine paritätisch besetzte Arbeitsgruppe innerhalb November 2020 eingesetzt, die wiederum ihrerseits innerhalb Februar 2021 den Vertragsparteien entsprechende Vorschläge unterbreitet.

### **Artikel 9 - Änderung zum Art. 5 – LEHRLINGE – AUSZUBILDENDE ZUR BANKKAUFFRAU/ZUM BANKKAUFMANN**

*Der Artikel 5 wird wie folgt ersetzt:*

Die Vertragspartner verweisen im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Auszubildenden/Lehrlingen auf den Umstand, wonach der Sachbereich in Südtirol durch ein eigenes Lehrlingsgesetz geregelt ist, der eine Anwendung von staatlichen (gesetzesvertretendes Dekret Nr. 81 vom 15. Juni 2015) und kollektivvertraglichen Bestimmungen nicht ermöglicht.

Die berufsqualifizierende Lehre zur Bankkauffrau/zum Bankkaufmann wird gemäß Gewerkschaftsabkommen über die berufsspezialisierende Lehre vom 10. August 2018 (siehe Anlage 5), das als vollinhaltlich in den gegenständlichen Vertrag aufgenommen gilt, geregelt.

Außerdem gilt nachstehende Regelung:

Die Auszubildenden werden im Sinne des Art. 30 des N.A.K.V. für die ersten 18 Monate eine Stufe unter der vorgesehenen Zieleinstufung eingestuft. Nach Ablauf dieser 18 Monate erhält der Auszubildende zusätzlich eine Nettozulage, bemessen auf die vorgesehene Zieleinstufung.

Nach Bestehen der Abschlussprüfung bzw. nach Ablauf der Lehrzeit werden die Auszubildenden weiterhin in die 3. Berufsebene, 1. Gehaltsstufe bzw. in die 2. Gehaltsstufe, falls sie über einen Universitätsabschluss verfügen (Bachelorstudien, so genannte „lauree brevi“, inbegriffen), eingestuft.

Nach einem weiteren Beschäftigungsjahr nach der Qualifizierung als Bankkauffrau/-mann haben die Mitarbeiter Anrecht auf die Einstufung in die 3. Berufsebene, 2. Gehaltsstufe.

Die Ausbildung erfolgt demnach gemäß der laut Dekret Nr. 19049 vom 11. Oktober 2018 des zuständigen Landesrates beschlossenen Bildungsordnung (Anlage 6), welche die Beschreibung des Berufsbildes, die Zugangsvoraussetzungen, die Lehrzeit, den betrieblichen Ausbildungsrahmen, das Ausmaß des theoretisch-praktischen Unterrichts, den Lehrplan und das Qualifizierungsverfahren umfasst.

*Die Anlagen 5, 6 und 7 werden durch die Anlagen 5 und 6 zu diesem Abkommen ersetzt.*

### **Artikel 10 - Änderung zum Art. 45 – WIRTSCHAFTLICHE BEHANDLUNG BEIM BESUCH VON AUS- UND WEITERBILDUNGSVERANSTALTUNGEN**

*Der Punkt 3 wird wie folgt ersetzt:*

Der Besuch der formalen Ausbildung erfolgt während der Standardarbeitszeit. Die Außendienstregelung der restlichen Mitarbeiter kommt auch für die Auszubildenden dieser Kategorie zur Anwendung.

gok 7 M

## Artikel 11 - Änderung zum Art. 26 – BEZAHLTE FREISTELLUNGEN

Der Art. 26 wird mit nachstehendem Protokollvermerk ergänzt:

### Protokollvermerk:

Sofern durch die Bestimmungen zum Ausnahmezustand "COVID-19" den Erziehungsberechtigten keinerlei anderweitige Möglichkeit geboten wird, einem Kind bis zu 14 Jahren bei Erkrankung durch das Virus oder bei behördlich verfügbarem Fernunterricht, bei Freistellungen von der Schulpflicht/vom Kindergartenbesuch bzw. Tagesmutterdienst/Kindertagesstätte oder bei Schließung der entsprechenden Einrichtungen beizustehen, kann der Erziehungsberechtigte ab dem fünften Tag der Abwesenheit eine bezahlte Freistellung für die Dauer von bis zu fünf Tagen, und jedenfalls nicht länger als die Verfügung oder die Krankschreibung dies vorsieht, beanspruchen. Dies gilt immer dann, wenn anderweitige Maßnahmen in diesem Zusammenhang, die den Beistand des Kindes ermöglichen, von keinem Erziehungsberechtigten beansprucht werden können.

## Artikel 12 - Änderung zum Art. 27 – UNBEZAHLTE FREISTELLUNG / WARTESTÄNDE

Der Art. 27 wird im Absatz 5 nach dem Wortlaut „...wird der genannte Wartestand bis zum 30. Lebensmonat des Kindes gewährt.“ wie folgt ergänzt:

Im Falle einer erneuten Schwangerschaft kann obiger Wartestand von der Mitarbeiterin vorzeitig beendet werden. Die Beendigung muss zwei volle Wochen vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs erfolgen und die Zeitspanne bis zum Antritt der erneuten Mutterschaft kann auch mittels angereiften Urlaubs/Zeitausgleichs/Freistunden überbrückt werden. Der Antrag um die Beendigung hat mindestens zwei Monate vor der voraussichtlichen Geburt zu erfolgen.

Mitarbeiter, die als Ersatz der Mutter befristet aufgenommen wurden, können ihr Arbeitsverhältnis auf Zeit für die Dauer bis zum Ende der erneuten Mutterschaft unter Berücksichtigung der normativen Regelungen fortsetzen.

Kündigt die Mutter im Zuge der erneuten Mutterschaft, bevor das Kind ein Jahr alt ist, beträgt die auszuzahlende Kündigungsfrist laut Art. 84 des N.A.K.V. einen Monat. Dies trifft auch auf jene Fälle zu, bei denen der Vater anstelle der Mutter die obligatorische Abwesenheit gemäß Art. 28 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 151/2001 antritt.

### Protokollvermerk:

Die Vertragsparteien bestätigen, dass die Abänderung des Art. 84 N.A.K.V. alleinig in dem Fall gilt, wenn eine Mutter/ ein Vater eine vorzeitige Beendigung des unbezahlten Wartestandes aufgrund einer erneuten Schwangerschaft in Anspruch genommen hat und das Arbeitsverhältnis innerhalb des 1. Lebensjahres des Kindes beendet.

Im Absatz 6 werden folgende Sätze gelöscht:

Anstelle des abwesenden Erziehungsberechtigten kann ein Ersatz auf Zeit eingestellt werden. Dieser unbezahlte Wartestand für Erziehungsberechtigte kann grundsätzlich nur ununterbrochen und für ein Kind in Anspruch genommen werden.

Im Absatz 6 wird der Wortlaut „Ein zweiter Wartestand von ebenfalls zwölf Monaten“ durch folgenden Wortlaut ersetzt: „Zusätzliche Wartestände von ebenfalls zwölf Monate“.

g d k 8



Der Art. 27 wird mit folgenden Protokollvermerk ergänzt:

**Protokollvermerk:**

Die unterzeichnenden Parteien sehen die freiwillige beitragsmäßige Absicherung der Mitarbeiter während der unbezahlten Freistellungen/Wartestände in Zusammenhang mit Mutterschaft, Elternzeit- und Pflegezeit als nützlich und sinnvoll an. Aus diesem Grund informieren und unterstützen die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite die betroffenen Mitarbeiter bestmöglich, um sie zum Nachkauf von Beitragszeiten zu sensibilisieren.

**Artikel 13 – Änderung des Artikels 24 TEILZEITARBEITSVERTRÄGE**

Nach dem Absatz 5 mit dem Wortlaut „...und werden zwischen Arbeitgeber und -nehmer vereinbart.“ werden nachstehende Absätze eingefügt:

Außerdem können Mitarbeiterinnen nach Beendigung der Mutterschaft sowie Elternzeit, die unmittelbar nach der Mutterschaft beansprucht wird, um einen befristeten Teilzeitarbeitsvertrag ansuchen. Dieser wird für die Dauer von bis zu 24 Monaten gewährt, sofern die Vertragsparteien nicht nachvollziehbare und objektive Gründe anführen, wieso der Teilzeitarbeitsvertrag kürzer abgeschlossen wird.

Die Teilzeitarbeitsverträge mit befristeter Regelung verlängern sich nach der Fälligkeit stillschweigend jeweils um ein weiteres Jahr, außer eine der Parteien kündigt mit einer Vorankündigung von einem Monat an, zum vereinbarten Fälligkeitsdatum den Teilzeitarbeitsvertrag nicht mehr weiterführen zu wollen.

**Übergangsregelung:**

Für die zum Zeitpunkt der Unterschrift des vorliegenden Abkommens bestehenden befristeten Teilzeitarbeitsverträge tritt vorhergehende Regelung ab der nächsten Vertragsverlängerung in Kraft.

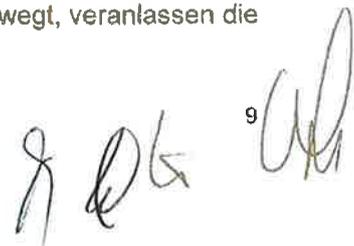
Zudem können Teilzeitarbeitsverträge abgeschlossen werden, die eine Arbeitsplatzteilung vorsehen (d.h. zwei Mitarbeiter teilen sich die Arbeitszeit einer Vollzeiteinheit), die einen gegenseitigen Ersatz von programmierten Abwesenheiten (z.B. Urlaub und für höchstens 10 Tage bei im Vorhinein festgelegte Abwesenheiten durch Krankheit oder unbezahlte/bezahlte Wartestände mit einer Vorankündigung von mindestens 10 Tagen) beinhalten. Die Entlohnung für die in den verschiedenen Perioden vorgesehenen Mehrarbeitsleistungen werden gleichmäßig auf die Monate aufgeteilt, vorbehaltlich einer Endabrechnung zu Jahresende.

**Artikel 14 - Neuer Art. 24bis - ALTERSTEILZEIT**

Die Verhandlungspartner sehen für Mitarbeiter, die sich nahe am Rentenantrittsalter befinden, den Bedarf, entsprechende Arbeitszeitmodelle (z.B. Altersteilzeit, Langzeitarbeitskonto usw.) anzuwenden. Die Vertragsparteien werden daher anhand der Entwicklungen zur Erneuerung des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages Maßnahmen ausfindig machen, um diese Zielsetzung zu erreichen.

**Artikel 15 – Kapitel VII WIRTSCHAFTLICHER TEIL - Neuer Art. 47bis -  
RAIFFEISENPRÄMIE**

Die besonderen, organisatorischen und wirtschaftlichen Rahmenumstände, welche die Raiffeisen-Geldorganisation seit dem Jahr 2019 begleiten, sowie das besondere sprachliche und kulturelle Umfeld, in denen sich die Raiffeisen-Geldorganisation bewegt, veranlassen die Sozialpartner, eine "Raiffeisenprämie" vorzusehen.

8 DG 9 

Diese wird ab dem 1. November 2020 im Ausmaß von 1.040,00 € brutto auf Jahresbasis für die Einstufung 3. Berufsebene, 4. Gehaltsstufe vorgesehen und wird für die restlichen Einstufungen nach den Kriterien des N.A.K.V. parametrisiert.

Mit Wirkung 1. April 2021 wird die obengenannte Prämie um 910,00 € Euro brutto im Jahr erhöht.

Die Auszahlung erfolgt in Zwölfelanteilen monatlich mit dem ordentlichen Gehalt anteilmäßig nach geleisteter Arbeit- und Beschäftigungszeit. Für alle weiteren Kriterien gelten jene für die ordentliche Entlohnung.

Die erste Prämientranche wird im Falle der tabellarischen Anpassungen laut N.A.K.V. bis zum Gegenwert kompensiert, um eine Kostenrelation und -kohärenz im Sektor herzustellen.

Die Vertragsparteien werden innerhalb 30. Juni 2022 die laufende wirtschaftliche Entwicklung der Raiffeisen-Geldorganisation einer gemeinsamen Betrachtung unterziehen und eine Anpassung der Prämienbehandlung bewerten.

### **Artikel 16 - Neuer Art. 16bis - ARBEITSZEIT UND SCHALTERÖFFNUNGSZEITEN**

Die Vertragsparteien werden bezüglich der Schalteröffnungszeiten und damit zusammenhängende Arbeitszeiten jeweils die lokalen Anforderungen des Marktes bzw. die Regelungen von Mitbewerbern im Gebiet zu diesem Thema berücksichtigen und die entsprechenden Vereinbarungen treffen, um die Raiffeisenkassen keinen Wettbewerbsnachteilen auszusetzen.

### **Artikel 17 – Neuer Art. 53bis - EINHEITSTEXT**

Sämtliche gewerkschaftliche Abkommen, welche durch die vorliegende Vereinbarung zum Teil abgeschafft, abgeändert bzw. ergänzt werden, sind innerhalb April 2021 zu einem einzigen Text zusammenzufassen. Der einheitliche Text wird in der Folge von den Vertragsparteien im Einvernehmen verabschiedet.

### **Artikel 18 – Neuer Art. 53ter - ALLGEMEINE REGELN ZUM VERTRAG**

Die Bezeichnung „Mitarbeiter“ ist als geschlechtsneutrale Formulierung zu verstehen, die sich sowohl auf Männer als auch auf Frauen bezieht und nur der Einfachheit und besseren Lesbarkeit halber verwendet wird.

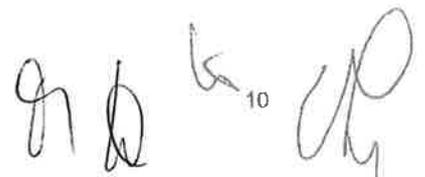
### **Artikel 19 – Änderung zum Art. 54 - GÜLTIGKEIT UND DAUER**

*Der Artikel 54 wird wie folgt ersetzt:*

Der vorliegende Landesergänzungsvertrag ist wirksam für alle im Anwendungsbereich definierten Mitarbeiter und hat eine Gültigkeit bis zum 31. Dezember 2024 (sofern nicht in einzelnen Klauseln oder Artikeln anders lautende Fälligkeiten angegeben sind) bzw. bis zu jenem Datum, an dem eine der Vertragsseiten die Vereinbarung mit einer viermonatigen Vorankündigungsfrist aufkündigt.

#### **Anlagen:**

- Anlage 1: Strafrechtsschutzversicherung
- Anlage 2: Ergebnisprämie
- Anlage 3: Antrag Arbeitszeitkonto der Solidarität
- Anlage 4: Abtretung Arbeitszeitkonto der Solidarität
- Anlage 5: Abkommen über Bankkaufmann/-frau
- Anlage 6: Bildungsordnung



Bozen, den 27. November 2020

Für die Arbeitgeberseite:  
Raiffeisenverband Südtirol

  
.....  


Für die Arbeitnehmerseite:  
FABI

  
.....  


ASGB-Banken

.....

SBG/UIECA

.....

Fisac Cgil Alto Adige

.....

First Cisl Alto Adige

.....

9 15<sup>11</sup> 





**Leistungsstandards zur Strafrechtsschutzversicherung der Mitarbeiter der Raiffeisen Geldorganisation**

<b>Versicherungssparte</b>	Strafrechtsschutzversicherung für die Mitarbeiter der Raiffeisen Geldorganisation
<b>Deckungssumme</b>	€ 50.000,- pro Schadenfall und ohne Limitierung pro Versicherungsjahr
<b>Versicherte Leistungen</b>	<p>Zu den Leistungen dieser Versicherung gehört der gerichtliche Rechtsbeistand zum Schutz der Rechte der versicherten Personen im Rahmen der gesamten Tätigkeit im Auftrag der Raiffeisenkasse.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kosten eines Rechtsanwaltes;</li> <li>- Kosten eines vom Amts wegen bestellten Gutachters/Sachverständigen und/oder des Parteisachverständigen;</li> <li>- Gerichtskosten;</li> <li>- Kosten für Nachforschungen über Personen, Eigentumsverhältnisse, über den Hergang und die Umstände eines Versicherungsfalls;</li> <li>- Kosten für die Beweissuche zu Verteidigungszwecken;</li> <li>- Kosten für das Verfassen von Anzeigen, Klagen und Anträgen an das Gericht;</li> </ul>
<b>Versicherungsschutz</b>	<p>Der Strafrechtsschutz umfasst:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Strafrechtsschutz</li> <li>- Strafrechtsschutz bei Vorsatztaten</li> <li>- Widerspruch gegen Verwaltungsstrafen</li> </ul>

Bozen, den 21.10.2020

Entwickelt von:



COMPAGNIA DI ASSICURAZIONI E RIASSICURAZIONI - MOVIMENTO COOPERATIVO

Vertrieben von:



*[Handwritten signatures and initials]*

Assimoco AG - Timmerstraße und Generalstr. 1-3 70181 Stuttgart (Bad) - Central Point - Ed. Haus B - Via Giovanni Spadolini, 7 - Tel. +3907-269621 - Telefax +3907-26920166 - www.assimoco.it - PEC: assimoco@assimoco.it - einget. Stammkapital € 101.870.685,00  
 Eintrag im Handelsregister (Mitarbeiter-Monopol-Bank und Sparkasse) 01550780583 - Firmenregister Nr. 105821 - USt-IdNr. 11259020151\* - Genehmigung zur Ausübung des Versicherungsgeschäfts gem. Erlaß des Min. für Arbeit u. Handlung  
 Handelskammer vom 11.06.1973, Amtsblatt der Rep. Italien Nr. 195 vom 18.07.1973  
 Mitglied des IFASS-Überwachungsvereins unter Nr. 1.00091 - Assicoco Gruppe (IFASS-Regulierungsstelle 051)  
 Obergesellschaft der Assimoco Gruppe  
 \*USt-IdNr. zur Rechnungsstellung: 1051932063 (Konzern)

## Ergebnisprämie

### 1. Regelung der Ergebnisprämie

Die Vertragsparteien sind sich einig, dass aufgrund der geänderten normativen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen die bisherige Regelung über die Berechnung und Auszahlung der Ergebnisprämie zu überarbeiten ist. Die Vertragsparteien bestätigen, dass nachstehende Regelung der Ergebnisprämie den Anforderungen laut Art. 1 Abs. 182, 186, 187, 188, 189, 190 und 191 des Gesetzes Nr. 208 vom 28.12.2015 und Dekret des Arbeitsministeriums vom 25.03.2016 für die Anwendung der Ersatzsteuer anstelle der progressiven Einkommensbesteuerung entspricht.

Sollte das jeweilige Unternehmen im Bezugsjahr ein negatives Bilanzergebnis aufweisen, kommt keine Ergebnisprämie zur Auszahlung.

Die neue Ergebnisprämie setzt zum einen auf bewegungsstrategische Ziele, bezogen auf die Erreichung definierter Kennzahlen aufbauend auf dem Scoring Modell des Raiffeisen IPS Genossenschaft (RIPS), und zum anderen auf betriebsintern definierte Ziele.

Die vorliegende Regelung gilt für die Hilfsangestellten, Angestellten und leitenden Angestellten der Raiffeisen-Geldorganisation, wobei für die Führungskräfte auf die entsprechende kollektivvertragliche Vereinbarung auf Landesebene vom 22.11.2012 und nachfolgende Änderungen verwiesen wird.

### 2. Kriterien für bewegungsstrategische Ziele

Auf Landesebene werden für die Raiffeisenkassen Ziele ausgewählt, die aus dem Scoring-Modell des RIPS stammen, und zwar in den nachstehenden Bereichen:

- 1) Eigenmittel
- 2) Kreditqualität
- 3) Rentabilität/Wirtschaftlichkeit

Nachstehend die Ziele und Indikatoren, wie in der Anlage A beschrieben, im Detail mit Gewichtung und Zielerreichungsgrad:

#### 1) Eigenmittel (Gewichtung 40%)

a) Common equity tier 1 ratio (CET1-ratio) (Gewichtung: 50%)

Indikator	Gewichtung	von(>)	bis (<=)	Ziel-Erreichung
Total Capital ratio (TCR)	50%		> 15,50%	100,00%
		13,00%	15,50%	50,00%
		< 13,00%		0,00%

b) Free capital ratio (Gewichtung: 50%)

Indikator	Gewichtung	von (>)	bis (<=)	Ziel-Erreichung
Free Capital Ratio	50%	> 32,00%		100,00 %
		22,00%	32,00%	50,00%
		< 22,00%		0,00%

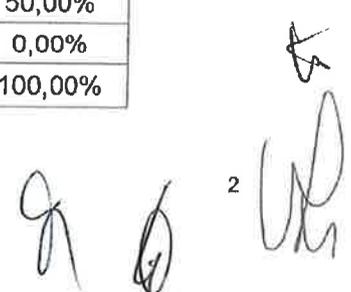
2) Kreditqualität (Gewichtung: 30%)

- a) Delta NPL im Vergleich zum Vorjahr bzgl. zahlungsfähige Kunden bei der fristgerechten Rückzahlung des Kredits (clientela in bonis)
- b) NPL ratio
- c) NPL Coverage ratio
- d) Texas ratio

Indikator	Gewichtung	von (>)	bis (<=)	Ziel-Erreichung
Delta NPL% di default rispetto al periodo precedente in termini di crediti vs. clienti in bonis	25%	< -2,00%		100,00%
		-2,00%	0%	50,00%
		> 0%		0,00%
NPL ratio	37,5%	< 3,50%		100,00%
		3,50%	8,00%	50,00%
		> 8,00%		0,00%
NPL Coverage ratio	25,00%	> 55,00%		100,00%
		45,00%	55,00%	50,00%
		< 45,00%		0,00%
Texas ratio	12,5%	< 30,00%		100,00%
		30,00%	50,00%	50,00%
		> 50%		0,00%

3) Rentabilität/Wirtschaftlichkeit (Gewichtung: 30%)

Indikator	von (>)	bis (<=)	Ziel-Erreichung
Recurring Earning / Risk Requirement	> 10,00%		100,00%
	5,00%	10,00%	50,00%
	< 5,00%		0,00%
Recurring earning ratio (RER)	> 0,52%		100,00%
	0,17%	0,52%	50,00%
	< 0,17%		0,00%
Cost Income Ratio (CIR)	<= 55,00%		100,00%


  
 2

Indikator	von (>)	bis (<=)	Ziel- Erreichung
	>55,00		0,00%

#### **Berechnung Zielerreichungsgrad**

Die vorher genannten Indikatoren werden für das jeweilige Geschäftsjahr bewertet, wobei die Daten von RIPS dem Raiffeisenverband Südtirol und den Sozialpartnern zur Verfügung gestellt werden.

Auf das Gesamtergebnis der Zielerreichung pro Raiffeisenkasse kommt eine Aufwertung (Bonus) zur Anwendung, sofern beim Indikator „texas ratio“ und beim Kreditvolumen der Vergleich zwischen dem aktuellen Geschäftsjahr und dem Durchschnitt der zwei, unmittelbar vorhergehenden Geschäftsjahre eine Verbesserung ergibt. Die Aufwertung beträgt 10 Prozent, sofern beide Kennzahlen eine Verbesserung ergeben, bzw. 5 Prozent, sofern sich nur eine Kennzahl verbessert hat.

### **3. Ziele auf Betriebsebene**

Die Unternehmen legen zusätzlich den Verhandlungspartnern auf Landesebene innerhalb des Monats Februar eines jeden Jahres ein betriebsbezogenes Projekt mit entsprechenden ausformulierten Zielen vor. Die Verhandlungspartner werden innerhalb eines Monats nach Abgabe der entsprechenden Unterlagen diese hinsichtlich der kollektivvertraglichen Konformität überprüfen. Die Zielvorgaben müssen quantitativer und qualitativer Natur sein und zwecks Erfolgsmessung aussagestark, realistisch, objektiv, nachvollziehbar und messbar sein. Nachstehend eine Aufstellung der möglichen Ziele:

Ziele	Gewichtung
Bereinigter Rohertrag	
Provisionserträge laut Bilanzposten ....	
Provisionserträge im Versicherungsbereich	
Sachkosten	
Indirekte Einlagen	
Cross-Selling	
Andere Ziele	
<b>Summe</b>	<b>100</b>

Sollte innerhalb der vorher genannten Termine vom Unternehmen kein Projekt vorgelegt werden, wird die Ergebnisprämie ausschließlich nach den Kriterien laut Punkt 2 (bewegungsstrategische Kriterien) berechnet. Der Prozentsatz der Ausschüttung gemäß Punkt 4 wird in diesem Fall um 10 Prozent erhöht.

### **4. Berechnung und Bewertung des Prämientopfes**

Die Berechnung der Ergebnisprämie erfolgt auf der Basis des RLG (risultato lordo di gestione) laut Anhang A der gewerkschaftlichen Vereinbarung vom 21.05.2019.

Der somit ermittelte Prämientopf wird zu 60 Prozent den Zielen auf Betriebsebene und zu 40 Prozent den bewegungsstrategischen Zielen zugeordnet.

Bei einem Zielerreichungsgrad von 100 Prozent beträgt die Ausschüttung 5 Prozent, berechnet auf den RLG (risultato lordo di gestione). Bei einem davon abweichenden Zielerreichungsgrad werden die 5 Prozent ins Verhältnis des Zielerreichungsgrades gebracht.

Die Vertragsparteien können die Zielerreichung und deren Ausprägung gemeinsam überprüfen, wobei die Unternehmen die hierfür erforderliche Dokumentation und Information zur Verfügung stellen.

### 5. Berechnung der Einzelprämie

Die Einzelprämie wird berechnet, indem der ermittelte wie oben beschriebene Prämientopf durch die gesamte Anzahl der Punkte, gemäß nachstehender Übersicht, der anspruchsberechtigten Mitarbeiter pro Einstufung dividiert und mit der jeweiligen Punktezahl der Einstufung des Mitarbeiters multipliziert wird.

Einstufung	Parameter
4. Berufsebene – 4. Gehaltsstufe	232,50
4. Berufsebene – 3. Gehaltsstufe	196,80
4. Berufsebene – 2. Gehaltsstufe	175,70
4. Berufsebene – 1. Gehaltsstufe	165,20
3. Berufsebene – 4. Gehaltsstufe	144,75
3. Berufsebene – 3. Gehaltsstufe	134,55
3. Berufsebene – 2. Gehaltsstufe	127,00
3. Berufsebene – 1. Gehaltsstufe	120,00
2. Berufsebene – 2. Gehaltsstufe	113,00
2. Berufsebene – 1. Gehaltsstufe	107,00
1. Berufsebene – 1. Gehaltsstufe	100,00

Bei Mitarbeitern mit Teilzeitarbeitsvertrag wird die Ergebnisprämie im Ausmaß des durchschnittlichen Prozentsatzes des Teilzeitarbeitsvertrages im Bezugsjahr berechnet.

Die Unternehmen können in Abweichung zu den Kriterien der Einstufung auch Entlohnungskriterien festlegen.

### 6. Mindest- und Höchstbetrag der Ergebnisprämie

#### 6.1 Mindestbetrag

Der Mindestbetrag der Ergebnisprämie beträgt 350,00 € brutto pro Mitarbeiter. Der Mindestbetrag kommt nicht zur Anwendung, sollte im Bezugsjahr ein negatives Bilanzergebnis vorliegen.

#### 6.2 Höchstbetrag

Der Betrag der Bruttoprämie übersteigt nicht das Zweieinhalbfache der monatlichen Bruttoentlohnung der jeweiligen Mitarbeiter.

### 7. Anspruchsberechtigte Personen und Abwesenheiten

Anspruchsberechtigt sind alle Mitarbeiter, die im Auszahlungsmonat in einem Arbeitsverhältnis stehen und im Vorjahr eine Arbeitsleistung erbracht haben. Die Ergebnisprämie steht bei bestandener Probezeit zu.

Anspruchsberechtigt sind weiters Mitarbeiter, die im Vorjahr oder bis zum Monat der Auszahlung die vorzeitige Rente, die Altersrente, eine Vorpensionierung (pre-pensionamento)

laut den Bestimmungen des Einkommenssicherungsfonds (fondo di solidarietà) oder eine Rente laut der sog. „Quote 100“ beansprucht haben. Sollten sich weitere normative Möglichkeiten ergeben den Ruhestand anzutreten, werden die Vertragsparteien bewerten, ob diese in die vorliegende Auflistung aufgenommen werden. Die Ergebnisprämie wird in diesen Fällen anteilmäßig (Zwölfelanteile der im Vorjahr gearbeiteten Monate) ausbezahlt.

Sollte der Mitarbeiter im Jahr aufgenommen worden sein, auf das sich die Prämie bezieht, wird die Prämie anteilmäßig für die Monate der Beschäftigung berechnet, wobei bei einer Beschäftigung von mehr als 15 Kalendertagen im Monat der volle Monat angerechnet wird.

Bei Abwesenheiten, die Anspruch auf Entlohnung geben, wird die Ergebnisprämie voll angerechnet.

Bei Krankenständen, mit Ausnahme jener mit einer Dauer von mehr als drei Monaten, wird die Ergebnisprämie proportional reduziert. Bei unbezahlten Abwesenheiten wird die Prämie proportional gekürzt.

#### **8. Regelung für die Auszahlung**

Die Auszahlung der Ergebnisprämie erfolgt einmalig im Folgejahr im auf die Bilanzgenehmigung folgenden Monat.

Die vorliegende Ergebnisprämie ersetzt bis zu ihrem Gegenwert alle betrieblichen Prämienregelungen, die die gleiche Natur oder Ausrichtung verfolgen.

#### **9. Abfertigung**

Der Betrag der Ergebnisprämie hat keine Auswirkungen auf die Berechnung der Abfertigung (TFR).

#### **10. Ergebnisprämie für Nicht-Raiffeisenkassen**

Die Nicht-Raiffeisenkassen werden ein eigenes betriebsbezogenes Projekt einreichen, welches den territorialen Sozialpartnern zur Genehmigung vorgelegt werden muss.

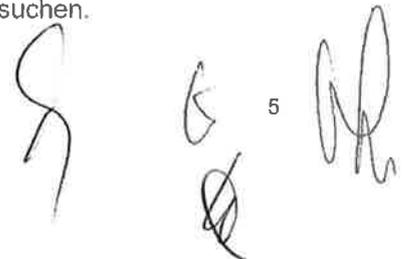
#### **11. Welfare**

Die Mitarbeiter können einen Teil oder den gesamten Betrag der Prämie in Dienstleistungen (welfare) umwandeln und/oder dem Zusatzrentenfonds zuführen. Diese Möglichkeit kommt ausschließlich für jene Mitarbeiter zur Anwendung, für welche die Regelung der Ersatzsteuer im Sinne des Gesetzes Nr. 208/2015 zum Tragen kommt.

Als Welfare-Dienstleistungen stehen aufgrund des experimentellen Charakters die in der Anlage B befindlichen Leistungen zur Verfügung, wobei dieselben durch die Vertragsparteien ersetzt werden können.

Hierzu wird eine paritätisch besetzte Arbeitsgruppe innerhalb Dezember 2020 eingesetzt, die wiederum ihrerseits innerhalb Februar 2021 den Vertragsparteien entsprechende Vorschläge für neue Welfare-Leistungen unterbreitet. Bei der Bewertung der Welfare-Leistungen werden die Vertragsparteien den Kostenvorteil für die Arbeitgeber Rechnung tragen.

Der Betrag, welcher für die Nutzung von Welfare-Dienstleistungen umgewandelt, jedoch nicht innerhalb November des laufenden Jahres ausgegeben bzw. überwiesen wurde, wird dem Rentenzusatzfonds zugeführt, sofern die betroffenen Mitarbeiter nicht ausdrücklich um Auszahlung des Restbetrages als Prämie innerhalb 20. November ansuchen.

 5

Die Mitarbeiter haben nach Bekanntgabe ihrer persönlichen Prämie innerhalb von 4 Wochen die Entscheidung zu treffen, welchen Anteil der Ergebnisprämie sie bis zum einkommenssteuerlich begünstigten Höchstbetrag Welfare-Dienstleistungen und/oder dem Zusatzrentenfonds zuführen möchten. Die Mitarbeiter, die keine Umwandlung der Prämie beantragen, jene, die ihre Entscheidung nicht rechtzeitig treffen oder nicht in den Anwendungsbereich der Steuerbegünstigungen fallen, erhalten ihre Prämie im laut Punkt 8 vorgesehenen Monat ausbezahlt.

## **12. Abschlussbestimmungen**

Die Vertragspartner behalten sich vor, bei Eintreten außergewöhnlicher und/oder unvorhergesehener Ereignisse/Umstände, die sich maßgeblich auf die Berechnung des RLG (risultato lordo di gestione) auswirken, unter Einbeziehung der betroffenen Unternehmen, die Berechnungsfaktoren zu korrigieren.

Im Falle von Fusionen oder anderen Gesellschaftsgeschäften finden für die Prämie des Geschäftsjahres vor dem Gesellschaftsereignis die Berechnungen, Aufteilungs- und Auszahlungskriterien nach Herkunftsbetrieben Anwendung.

Die Vertragsparteien werden nach der ersten Prämienzahlung die Auswirkungen der vorliegenden Vereinbarung bewerten und gegebenenfalls erforderliche Anpassungen vornehmen.

### **Anlagen:**

Anlage A – Beschreibung Indikatoren

Anlage B – Welfareplan

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a circled 'A' and a signature with the number '6' below it.

**Begriffsdefinitionen**

**1) Harte Kernkapitalquote (CET 1 Ratio)**

Dieser Indikator stellt die Quote des harten Kernkapitals an der gewichteten Risikotätigkeit der Bank dar. Je höher dieser Wert, desto erfolgreicher bzw. umsichtiger (z.B. durch das Eingehen von Risiken, die geringer gewichtet werden) hat die Bank in der Vergangenheit gearbeitet. Dies sind beste Voraussetzungen für die Zukunft (beste Bewertung bei Ergebnis > 15,50%).

**2) Anteil der freien Eigenmittel (FCR – Free Capital Ratio)**

Der Indikator zeigt den Anteil der Eigenmittel, die über die aufsichtsrechtlichen Vorgaben hinaus gehen. Je höher dieser Wert, desto besser für die Stabilität der Bank (beste Bewertung bei Ergebnis > 32,00%).

**3) Notleidende Kredite netto (NPL Ratio - netto)**

Der Wert gibt die notleidenden Kredite (non performing Loans, NPL) verglichen mit den Kundenforderungen wieder- es werden jeweils die Nettowerte für die Berechnung herangezogen. Ein niedriger Wert spricht für die Qualität des Kreditportfolios der Bank (beste Bewertung bei Ergebnis < 3,50%).

**4) Veränderung der NPL auf Jahresbasis bemessen an den vertraglich bedienten Kredite zum Vorjahresstichtag (jeweils die Bruttowerte)**

Hier wird der Vorjahreswert mit dem aktuellen Wert verglichen (für die Ermittlung des Zählers). Ein negativer Wert weist auf eine Verbesserung hin (beste Bewertung bei Ergebnis < -2,00%).

**5) Deckungsgrad der notleidenden Kredite (NPL Coverage Ratio)**

Dies ist der Anteil der Wertberichtigungen an den notleidenden Krediten. Ein höherer Wert ist wünschenswert, um für eventuelle Kreditausfälle gewappnet zu sein. Außerdem ist es wichtig, die Kennzahl in Kombination mit den nominalen Werten zu sehen (beste Bewertung bei Ergebnis: > 55,00%).

**6) Texas Ratio**

Auch dieser Indikator beschreibt die Fähigkeit der Bank Kreditausfälle abzufedern. Es werden die NPL brutto als Anteil der diesbezüglichen Rückstellungen (Wertberichtigungen) samt dem Eigenkapital laut Bilanz errechnet. Ein niedrigerer Wert spricht entweder für relativ niedere Bruttobeträge der NPL im Verhältnis zu der Eigenkapitalausstattung oder für NPL mit einem hohen Deckungsgrad – siehe Kennzahl 6 (beste Bewertung bei Ergebnis < 30,00%).

**7) Recurring Earning / Risk Requirement (RE/RR)**

Dieser Indikator drückt die Ertragskraft (definierte Posten aus der Gewinn- und Verlustrechnung) bemessen am individuellen aufsichtsrechtlichen Eigenmittelbedarf für die Abdeckung der Risiken der Bank aus (beste Bewertung bei Ergebnis > 10,00%).

**8) Recurring Earning Ratio (RER)**

Dieser Indikator misst die Rentabilität (definierte Posten aus der Gewinn- und Verlustrechnung) der Bank als Anteil an der Bilanzsumme (beste Bewertung bei Ergebnis > 0,52%).

**9) Cost Income Ratio (CIR)**

Dieser Parameter vergleicht definierte Betriebsaufwendungen der Bank mit definierten Betriebserträgen. Ein niedriger Wert bedeutet, dass die Bank entweder relativ geringe Kosten

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including a circled '9', a '9', a '6', a '7', and a signature.

aufweist bzw. relativ hohe Erträge erwirtschaftet oder dass eine Kombination beider genannter Sachverhalte zutrifft (beste Bewertung bei Ergebnis  $\leq 55,00\%$ ).

**10) Mindestliquiditätsquote (LCR)**

Dieser Wert beschreibt den Liquiditätsvorschuss der Bank. Der Wert sollte jedenfalls 100% übersteigen. Diese Kennzahl findet für die Errechnung der Ergebnisprämie keine Verwendung.

**11) Strukturelle Liquiditätsquote (NSFR)**

Der Indikator beschreibt das Verhältnis zwischen der stabilen Refinanzierung und den weniger liquiden Aktiva. Ein höherer Wert zeigt die Stabilität der Bank. Diese Kennzahl findet für die Errechnung der Ergebnisprämie keine Verwendung.



Nutznieser der Leistungen	Arten der Leistungen	Beschreibung	Details	Preis	Gegenwert Ergebnisprämie	Anbieter
Mitarbeiter	Einzahlung in den Zusatzrentenfonds	Übergang einer Quote der Ergebnisprämie in den Zusatzrentenfonds	die Einzahlung der Quote erfolgt entweder mit der Einzahlung des Zusatzrentenfonds für den Auszahlungsmonat der Ergebnisprämie oder für den Monat Dezember, wo vorgesehen.		100 € an den Zusatzrentenfonds entspricht 87,72 € Ergebnisprämie	Zielfonds des Mitarbeiters
<b>Gesundheitsleistungen:</b>						
Familienangehörige	Familienpaket	Leistungen im Bereich öffentliche und private fachärztliche Untersuchungen, Zahnheilkunde, Krankenhausaufenthalt, Kuren, Augenheilkunde, Prothesen, Schwangerschaft und Mutterschaft	siehe Anlage	120,00 € pro Familienmitglied (max. 360,00 €)	105,28 € pro Familienmitglied (max. 315,79 €)	Mutual Help
Kinder	Zahnspange für Kinder	Kieferorthopädische Behandlung mit fixer abnehmbarer oder funktioneller Spange mittels verträglich gebundenen Zahnarzen (siehe Anlage)		1.650,00 € (750,00 € bei Nachspange)	1.447,37 € (657,90 € bei Nachspange)	Mutual Help
Mitarbeiter	Check-up Medical Center Quellenhof	Medical check-up bis 45 Jahre	Ausführliche Anamnese und körperliche Untersuchung mit Visus der Haut, Gefäßstatus und beim Mann Untersuchung der Prostata, Bestimmung der Körperzusammensetzung mittels BIA, Laboruntersuchungen (Risiko-Labor, Hamalanalyse), Stuhlanalyse auf okultes Blut und Tumormarker, EKG und Blutdruckmessung, Rücken - Check, Erstellen der Risikokalkulation (Arteriosklerose und Diabetes-Risiko), Abschlussgespräch, schriftlicher Arztbericht	570,00 € (1 Tag) inkl. Nutzung des Wellnessangebots (day spa)	500,00 € (1 Tag) inkl. Nutzung des Wellnessangebots (day spa)	Mutual Help
Mitarbeiter	Check-up Medical Center Quellenhof	Medical check-up ab 45 Jahren	Ausführliche Anamnese und körperliche Untersuchung mit Visus der Haut, Gefäßstatus und bei HM auch mit Untersuchung der Prostata, Bestimmung des biologischen Lebensalters (Bio Age®), Körperzusammensetzung mittels BIA, Laboruntersuchungen mit Basis-Hormonstatus, EKG 970,00 € (2 Tage) inkl. Nutzung des Wellnessangebots (day spa)	970,00 € (2 Tage) inkl. Nutzung des Wellnessangebots (day spa)	850,88 € (2 Tage) inkl. Nutzung des Wellnessangebots (day spa)	Mutual Help
Mitarbeiter	Check-up Broxama	Paket 1	Visus, EKG, Labor (groß), ASI Messung, Ultraschalluntersuchungen Halschlagadern, Schilddrüse und Bauch, Lungenuntersuchung (Spirometrie) oder Ultraschalluntersuchung des Herzens	400,00 €	350,88 €	Mutual Help
Mitarbeiter	Check-up Broxama	Paket 2	wie Paket 1 zusätzlich Kaskum Score CT des Herzens zur Bestimmung des Herzinfarkt-Risikos	643,00 €	584,04 €	Mutual Help

**Ansuchen zur Nutzung der Leistungen des  
Arbeitszeitkontos der Solidarität**

An die Personalabteilung der

.....

.....

.....

Der/die Unterfertigte ....., geboren am ..... in  
....., Provinz (...), wohnhaft in ....., Provinz  
(...), Mitarbeiter der ....., ersucht vom Arbeitszeitkonto der Solidarität  
laut Abkommen vom ..... um die Nutzung von .....  
Tagen/Stunden im Zeitraum von ..... bis .....

und erklärt in diesem Zusammenhang sich in der nachstehend angeführten Situation zu  
befinden

	Mitarbeiter, die krankheitsbedingt durchgehend abwesend sind und dessen verbleibende Arbeitsplatzerhaltungszeit weniger als 30 Tage beträgt.
	Mitarbeiter, die selbst anspruchsberechtigt auf die Freistellungen im Sinne von Art. 33 Abs. 6 des Gesetzes Nr. 104/92 für die eigene Betreuung sind.
	Mitarbeiter, die anspruchsberechtigt auf die Freistellungen im Sinne von Art. 33 Abs. 3 des Gesetzes Nr. 104/92 für die Betreuung der eigenen Kinder und/oder des Ehepartners und/oder des meldeamtlichen Lebenspartners (more uxorio) sind.
	Mitarbeiter, die im Falle einer schweren Krankheit laut Art. 4. Abs. 1 des Gesetzes Nr. 53/2000 den Ehepartner, einen Verwandten bis zum 2. Verwandtschaftsgrad, den meldeamtlichen Lebenspartner (more uxorio) oder einen Verschwägerten innerhalb des 1. Grades betreuen.
	Mitarbeiter, die aufgrund besonderer Bedürfnisse der Kinder bis zum 25. Lebensjahr eines Freistellungsbedarfs haben (beispielsweise im Falle einer Drogensucht, Alkoholproblemen, Bulimie/Magersucht, Probleme im Zusammenhang mit Mobbing, mit gesetzlich definierten Bildungsbedürfnissen (bisogni educativi speciali) oder gesetzlich definierte Lernschwächen (disturbi specifici all'apprendimento).









	Mitarbeiter, die aufgrund von Unfällen, Schäden oder erheblichen Schwierigkeiten, die von schwerwiegenden Naturkatastrophen (beispielsweise Erdbeben, Überschwemmungen) verursacht wurden und wovon der Mitarbeiter, dessen Ehepartner, Kinder, Verwandte bis zum 2. Verwandtschaftsgrad oder dessen amtlicher Lebenspartner (more uxorio) direkt betroffen sind.
	Mitarbeiter, die Freiwilligentätigkeit im sozialen/zivilen Umfeld oder für die Umwelt ausüben.
	Mitarbeiter, die sich an Not- und Rettungsdiensten laut V.P.R. Nr. 194/2001 beteiligen und die Freistellungen laut Art. 9 Abs. 1 bereits zur Gänze aufgebraucht haben.
	Mitarbeiter, die nicht in genannte Kategorien fallen, aber dennoch nachgewiesene schwerwiegende Gründe und/oder Notfälle aufweisen, können zudem für die Inanspruchnahme der Freistellungen des Arbeitszeitkontos der Solidarität berücksichtigt werden.
	Mitarbeiter, für die Betreuung von einem Kind bis zu 14 Jahren bei Erkrankung durch das Covid-19-Virus oder bei behördlich verfügbarem Fernunterricht, bei Freistellungen von der Schulpflicht/vom Kindergartenbesuch bzw. Tagesmutterdienst/Kindertagesstätte oder bei Schließung der entsprechenden Einrichtungen.

***Ich stimme der Verarbeitung meiner personenbezogenen Daten wie in obgenannter Informationsmitteilung gem. Art. 13 der Datenschutz-Grundverordnung (Verordnung UE 2016/679) zu.***

....., am .....

Unterschrift .....






**Erklärung zur Abtretung von Urlaub und/oder Freistunden an das  
„Arbeitszeitkonto der Solidarität“**

Der/die Unterfertigte ....., geboren am ..... in  
....., Provinz (...), wohnhaft in ....., Provinz  
(...), Mitarbeiter der ....., mit Arbeitsvertrag vom  
..... und Einstufung .....

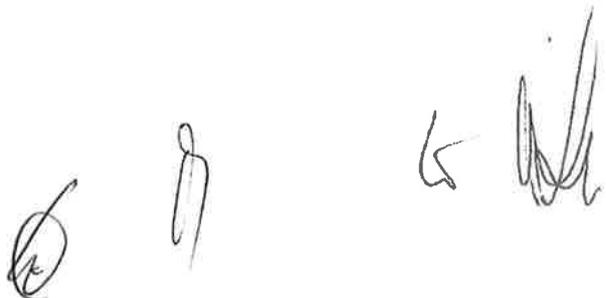
erklärt mit vorliegendem Schreiben seine Absicht für das Jahr ..... dem Arbeitszeitkonto  
der Solidarität im Sinne ..... Urlaub oder Freistunden abtreten zu  
wollen:

Art	Anzahl
Urlaubstage	
Freistunden	
Arbeitszeitkonto	
Freistunden ex Art. 118	
Freistunden Arbeitszeitkonto der Solidarität	

***Ich stimme der Verarbeitung meiner personenbezogenen Daten wie in obgenannter  
Informationsmitteilung gem. Art. 13 der Datenschutz-Grundverordnung (Verordnung  
UE 2016/679) zu.***

....., am .....

Unterschrift .....



## GEWERKSCHAFTSABKOMMEN ÜBER DIE BERUFSSPEZIALISIERENDE LEHRE

Am heutigen 10. August 2018 wird am Sitz des Raiffeisenverbandes Südtirol in Bozen, Raiffeisenstraße 2,

zwischen

- dem **Raiffeisenverband Südtirol Gen.**, vertreten durch den Generaldirektor Paul Gasser, auch für die 41 Raiffeisenkassen, die Raiffeisen Landesbank Südtirol AG und alle weiteren Unternehmen, die den Vertrag für die Beschäftigten der Raiffeisenkassen anwenden, im Beisein des Herrn Christian Tanner,
- der **Südtiroler Sparkasse AG**, vertreten durch den Generaldirektor Dr. Nicola Calabrò und im Beisein des Verantwortlichen Direktion Operations Sergio Lonoce sowie der Leiterin der Abteilung Personal Dr. Sonia Albano,
- der **Südtiroler Volksbank AG**, vertreten durch die Direktorin Human Resources Tatiana Coviello

und

den Gewerkschaften:

- **ASGB – Autonomer Südtiroler Gewerkschaftsbund**, vertreten durch Herrn Alexander Wurzer,
- **FABI – Autonome Bankengewerkschaft Südtirol**, vertreten durch den koordinierenden Sekretär, Herrn Salvatore Lauria,
- **FIRST SGB-CISL**, vertreten durch Herrn Leopoldo Cardillo,
- **FISAC KVG/CGIL-AGB**, vertreten durch den Landessekretär Frau Cinzia Turello,
- **UILCA-SBG UIL-SGK**, vertreten durch Herrn Marco Di Renzo,

nachfolgendes Abkommen unterzeichnet:

Die Vertragsparteien schicken Folgendes voraus:

- Die Parteien nehmen die Regelungen für die Lehrlingsausbildung laut gesamtstaatlichen Kollektivverträgen (21.12.2012 für die Raiffeisenkassen und 13.03.2015 für die restlichen Kreditinstitute,) im Sinne des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 81 vom 15. Juni 2015 in geltender Fassung zur Kenntnis. Die berufsspezialisierende Lehre wird somit als Arbeitsvertrag mit Bildungsinhalt geregelt;
- Die Parteien nehmen weiters die Sonderregelung der Ordnung der Lehrlingsausbildung in der Autonomen Provinz Bozen zur Kenntnis und gedenken, unter Berücksichtigung des Landesgesetzes Nr. 12 vom 04.07.2012 die nationalen Vertragsbestimmungen auf die territorial gültigen abzustimmen;
- Die Parteien erkennen ihre Zuständigkeit laut Art. 42 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 81/15 an;
- Die Parteien erkennen die neue Bildungsordnung der berufsspezialisierenden Lehre laut Art. 20, Landesgesetz Nr. 12/2012, welches dem vorliegenden Abkommen beigelegt wird und einen wesentlichen Teil desselben bildet, als Bezugsrahmen für die Ausbildung an;





- Die Parteien nehmen die verschiedenen Ausbildungsmöglichkeiten laut Art. 19 und 20, Landesgesetz Nr. 12/2012, zur Kenntnis; so ist eine Ausbildung zur Vermittlung technischer und spezifischer Kompetenzen auf der Grundlage der interkonföderalen Abkommen und/oder der Kollektivverträge, wie auch eine Ausbildung auf der Grundlage eines gemeinsamen Ausbildungsplans der Parteien, die so genannte duale Lehrlingsausbildung, möglich;
- Aufgrund der positiven Erfahrungen, die bisher mit der dualen Lehrausbildung gemacht wurden, bevorzugen die Parteien dieses System;
- Das Gewerkschaftsabkommen vom 18.03.2014 wird durch das gegenständliche Abkommen vollinhaltlich ersetzt.

**Dies alles vorausgeschickt, vereinbaren die Vertragsparteien:**

#### 1. Bedingungen

Die Bedingungen bilden einen wesentlichen Teil des vorliegenden Abkommens.

#### 2. Dauer der Lehrlingsausbildung

Die Höchstdauer der Lehrlingsausbildung beträgt gemäß den Kollektivverträgen und Art. 19 Abs. 2, Landesgesetz Nr. 12 vom 04.07.2012, insgesamt 36 Monate, wobei Universitätsabgängern (Bachelorstudien, so genannte „lauree brevi“, inbegriffen) ein Bildungsguthaben von 12 Monaten zuerkannt wird.

#### 3. Einstufung und Entlohnung

Die berufsspezialisierende Lehre soll eine professionelle Qualifikation vermitteln, die den vertraglichen Berufsprofilen der 3. Berufsebene entsprechen.

Zur Umsetzung der geltenden Kollektivverträge und im Sinne der Schaffung neuer, stabiler Arbeitsplätze ist es nach den Kriterien der Nachhaltigkeit erlaubt, mit Vertrag für eine berufsspezialisierende Lehrlingsausbildung eingestellte Mitarbeiter in die 3. Berufsebene, 1. Gehaltsstufe laut dem jeweilig vom sektorenspezifischen Kollektivvertrag vorgesehenen Einstiegsgehalt über die gesamte Dauer der Lehrlingsausbildung einzustellen.

In diesem Fall entrichtet der Arbeitgeber über den genannten Zeitraum für die Mitarbeiter zusätzliche Beiträge für den Zusatzrentenfonds, wie in den sektorenspezifischen Verträgen und den jeweils gültigen Betriebsabkommen vorgesehen.

Nach dem Bestehen der Abschlussprüfung bzw. nach Ablauf der Lehrzeit wird der Auszubildende mit Beginn des darauffolgenden Monats in die 3. Berufsebene, 1. Gehaltsstufe (falls er/sie über ein Oberschuldiplom verfügt) oder in die 2. Gehaltsstufe (falls er/sie über einen Universitätsabschluss verfügt; Bachelorstudien, so genannte „lauree brevi“, inbegriffen) eingestuft.

Die Auszubildenden kommen in jedem Fall in den Genuss der im Betrieb vorgesehenen Prämien und anderer damit zusammenhängenden Zulagen. Hierbei gelten die Berechnungen und Kriterien gemäß den jeweils gültigen Betriebsabkommen.

#### 4. Merkmale

Das Lehrlingsverhältnis kann entweder ein Vollzeit- oder ein Teilzeitarbeitsverhältnis sein. In letzterem Falle sind zur Erfüllung der Ausbildungsvoraussetzungen mindestens 25 Wochenstunden vorgesehen.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

**5. Probezeit**

Bei der Einstellung ist eine Probezeit von bis zu 3 Monaten zulässig.

**6. Dienstalter**

Falls nach Abschluss der Lehrzeit keine der Parteien von ihrem Rücktrittsrecht laut Art. 41 Abs. 4 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 81/15, Gebrauch macht, wird das Arbeitsverhältnis als ordentliches, abhängiges und unbefristetes Arbeitsverhältnis fortgeführt. Die Lehrzeit wird zur Gänze für die Berechnung des Dienstalters herangezogen und zur Hälfte für die Berechnung der Dienstalterszulagen und der automatischen Erhöhungen.

**7. Krankheit und Unfälle**

Nach bestandener Probezeit erhält das Kreditinstitut bei Abwesenheit aufgrund von Krankheit oder festgestellten Unfällen den Arbeitsplatz und die Entlohnung des als Auszubildenden eingestellten Mitarbeiters über einen Zeitraum von insgesamt 6 Monaten aufrecht.

Im Falle besonders schwerer Krankheiten werden die entsprechenden Bestimmungen des zutreffenden Kollektivvertrags angewandt.

**8. Kündigungsfrist**

Falls das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Lehrzeit vom Arbeitgeber laut Art. 2118 ZGB aufgelöst wird, steht dem Mitarbeiter eine Kündigungsfrist im Ausmaß eines Monats zu, die durch eine entsprechende Ersatzzahlung vergütet wird.

Auszubildende, deren Arbeitsverhältnis mit dem Ende der Lehrzeit aufgelöst wird, erhalten nach den geltenden Bestimmungen in jedem Fall die Möglichkeit, ihre theoretische und praktische Ausbildung abzuschließen und zur Abschlussprüfung anzutreten, um die Qualifikation als Bankkaufmann/Bankkauffrau zu erlangen.

Für den Zeitraum zwischen dem Ende der Lehrzeit und der Abschlussprüfung können die Parteien auch einen befristeten Arbeitsvertrag abschließen, der nicht unter die gesetzlich oder kollektivvertraglich vorgesehene quantitative Beschäftigungslimitierung von befristeten Arbeitsverträge fällt.

**9. Ausbildung**

Alle Auszubildende mit Oberschul- oder Universitätsabschluss erhalten eine Ausbildung laut Punkt 2 sowie das vorgesehene Bildungsguthaben.

Aufteilung der Stunden für die formale Ausbildung:

Kursdauer	Studienprofil der Auszubildenden
300 Stunden	Auszubildende im Besitz eines Oberschulabschlusses
300 Stunden (die Auszubildenden können vom Besuch des Kurses bis zu maximal 80 Stunden freigestellt werden)	Auszubildende im Besitz eines Hochschulabschlusses in wirtschaftlichen Fachrichtungen
300 Stunden (die Auszubildenden können vom Besuch des Kurses bis zu maximal 40 Stunden freigestellt werden)	Auszubildende im Besitz eines Hochschulabschlusses in nicht wirtschaftlichen Fachrichtungen
300 Stunden (die Auszubildenden können vom Besuch des Kurses bis zu maximal 120 Stunden freigestellt werden)	Auszubildende im Besitz eines Hochschulabschlusses in wirtschaftlichen Fachrichtungen, die ebenfalls im Besitz eines Studientitels einer weiterführenden Hochschule sind, der mit den im Kurs behandelten Themen übereinstimmt (oder nicht übereinstimmt)
300 Stunden (die Auszubildenden können vom	Auszubildende im Besitz eines

*[Handwritten signatures and initials are present around the table, including a large signature on the left and several smaller ones on the right and bottom.]*

Besuch des Kurses bis zu maximal 80 Stunden freigestellt werden)	Hochschulabschlusses in nicht wirtschaftlichen Fachrichtungen, die ebenfalls im Besitz eines Studientitels einer weiterführenden Hochschule sind, der mit den im Kurs behandelten Themen übereinstimmt)
300 Stunden (die Auszubildenden können vom Besuch des Kurses bis zu maximal 40 Stunden freigestellt werden)	Auszubildende im Besitz eines Hochschulabschlusses in nicht wirtschaftlichen Fachrichtungen, die ebenfalls im Besitz eines Studientitels einer weiterführenden Hochschule sind, der nicht mit den im Kurs behandelten Themen übereinstimmt)

Die Ausbildung laut Bildungsordnung der berufsspezialisierenden Lehre kann auch die im Rahmen des Abkommens der Staat-Regionen-Konferenz genehmigten Ausbildungspflichten betreffend die Sicherheit am Arbeitsplatz erfüllen.

Die Aufteilung der Stunden für die formale Ausbildung laut vorliegendem Abkommen gilt für den erst möglichen Kurs für Bankkaufmann/Bankkauffrau im Herbst 2018 und darauffolgenden Jahrgänge.

#### 10. Tutoren

Gemäß Art. 41 Abs. 5, Buchstabe c) des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 81/15, bedarf es zur Vermittlung der Ausbildung innerhalb des Betriebes eigener, entsprechend ausgebildeter Tutoren mit angemessenen Kompetenzen laut Landesgesetz Nr. 12/2012.

#### 11. Bildungsnachweis

Der Arbeitgeber, bei welchem die Ausbildung absolviert wird, nimmt die Eintragung und Bestätigung der abgeschlossenen Ausbildung der Auszubildenden im Bildungsnachweis vor. Er stellt nach den geltenden Bestimmungen ein Abschlusszeugnis aus, mit dem die erworbene Qualifikation bestätigt wird.

#### 12. Information an die Gewerkschaftsorganisationen und Gewerkschaftsrechte

Die einzelnen Betriebe selbst oder über ihre Vereinigungen/Verbände werden den Landessekretariaten und den entsprechenden betrieblichen Gewerkschaftsvertretern (wo vorhanden), deren jeweiligen Gewerkschaftsorganisationen, welche das vorliegende Abkommen unterzeichnet haben, jährlich zusammenfassende Informationen zu folgenden Punkten liefern:

- Anzahl der eingestellten Auszubildenden;
- Bildungslaufbahn (Bildungsordnung);
- Anzahl der bestätigten Auszubildenden.

Die Gewerkschaftsorganisationen können Sitzungen einberufen, um etwaige Probleme und/oder Streitfälle betreffend die Ausbildung zu klären.

Die Gewerkschaftsorganisationen, welche das vorliegende Abkommen unterzeichnet haben, können im Rahmen der Bestimmungen zur Privacy, weiters

- auf Anfrage Einsicht in den Bildungsnachweis der absolvierten Kurse der Auszubildenden nehmen;
- Sitzungen auf Betriebs-/Gebietsebene einberufen, um die Lehrausbildung in den Betrieben zu besprechen.

Es sind zudem spezifische Sitzungen mit einer Gesamtdauer von maximal 6 Stunden pro Jahr vorgesehen, die von einer oder mehreren

*[Handwritten signatures and initials are present in the bottom right area of the page, including a large signature on the right and several initials at the bottom.]*

Gewerkschaftsorganisationen einberufen werden können (im Falle einer Teilnahme mehrerer Gewerkschaften gemeinsam abzuhalten). Besagte Sitzungen finden laut den Vorgaben des Kollektivvertrags im Laufe der Ausbildungskurse statt. Auf Antrag einer jeglichen Gewerkschaftsorganisation werden alle übrigen Gewerkschaftsorganisationen zur Sitzung einberufen.

### 13. Paritätische Kommission

Die Parteien richten innerhalb von 3 Monaten nach Unterschrift dieses Abkommens eine paritätische Kommission ein, die sich aus den dieses Abkommen unterzeichnenden Vertragsparteien zusammensetzt und die einzelnen Bildungslaufbahnen der Auszubildenden überwacht, um die Einhaltung des vorliegenden Abkommens zu gewährleisten. In diesem Sinne beruft die paritätische Kommission mindestens einmal jährlich eine Sitzung ein, wobei, falls notwendig, zur Einholung der erforderlichen Informationen auch der Betrieb und/oder der Auszubildende eingeladen werden können.

Sollten sich Zweifel oder Streitfälle bezüglich der Auslegung des vorliegenden Abkommens ergeben, so wird der Vorsitzende der paritätischen Organisation aus Eigeninitiative oder auf Antrag einer der Vertragsparteien umgehend alle Parteien einberufen, um gemeinsam eine Interpretation auszuarbeiten. Sobald eine Vereinbarung getroffen wurde, werden die Ergebnisse protokolliert und von den Vertragsparteien unterzeichnet. Sie werden damit für alle Empfänger des vorliegenden Vertrags bindend. Für die Dauer des vorliegenden Abkommens werden sämtliche Sekretariatsarbeiten vom Raiffeisenverband Südtirol übernommen.

### 14. Dauer des Abkommens

Das vorliegende Abkommen, welches sich in der Autonomen Provinz Bozen anwendet, hat eine Dauer von 4 Jahren ab der Unterzeichnung und wird stillschweigend erneuert, sofern kein Rücktritt innerhalb von 6 Monaten vor dem Verfall eingeht. Die Parteien werden innerhalb von 12 Monaten zusammentreffen, um den Anwendungsstatus und etwaige normative Anpassungen zu besprechen.

Gelesen und zur Kenntnisnahme unterzeichnet:

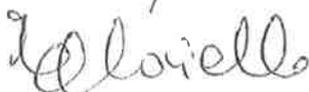
Raiffeisenverband Südtirol Gen.



Südtiroler Sparkasse AG



Südtiroler Volksbank AG



ASGB – Autonomer Südtiroler  
Gewerkschaftsbund

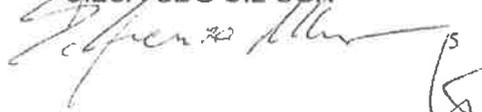


FABI – Autonome  
Bankengewerkschaft Südtirol

FIRST SGB-CISLB

FISAC KVG/CGIL-AGB

UILCA-SBG UIL-SGK





# Bankkaufmann/ Bankkauffrau

Dekret Nr. 19049 vom 11.10.2018

## Bildungsordnung für die berufsspezialisierende Lehre

1. Beschreibung des Berufsbilds	Seite 1
2. Lehrdauer	Seite 3
3. Betrieblicher Ausbildungsrahmenplan	Seite 3
4. Formale Ausbildung	Seite 4
5. Qualifizierungsverfahren	Seite 10

A handwritten signature in the bottom left corner of the page.

Handwritten initials or a signature in the bottom right corner of the page.



## 1. Beschreibung des Berufsbilds

### Der Bankkaufmann/die Bankkauffrau

- verrichtet professionell die verschiedenen Bankdienstleistungen und weiß, wie/er sie mit den Kunden umzugehen hat;
- trägt vorwiegend zur Akquise von Privatkunden bei;
- beschäftigt sich gemäß den zivil- und aufsichtsrechtlichen Bestimmungen mit Kontoführung, Rechnungswesen, Zahlungsverkehr, Sparprodukten, Kreditgeschäften, Versicherungsgeschäft und anderen Banknebengeschäften.

### Kompetenzprofil

#### Verhalten

Er/sie

- wirkt verantwortungsbewusst und ist sich der Tatsache bewusst, dass sich seine/ihre Entscheidungen mittel- bis langfristig auf die gesamte Betriebsstruktur auswirken;
- ist teamfähig und kann selbstständig arbeiten;
- tritt kundenorientiert auf und bietet passende Lösungen gemäß den geltenden gesetzlichen Bestimmungen;
- kann privates und betriebliches Handeln am rechtlichen Bezugsrahmen ausrichten;
- behandelt Informationen vertraulich.

#### Allgemeiner Bereich

Er/sie

- kennt die Grundsätze des Ethikkodex, des Verhaltenskodex und des Disziplinarsystems, die vom Zugehörigkeitsbetrieb umgesetzt werden;
- kennt den Aufbau des italienischen Bankensystems, dessen historische Entwicklung und Besonderheiten;
- kann mit gängigen Office-Programmen und professionell mit der im Ausbildungsbetrieb eingesetzten Bankensoftware umgehen;
- kann sich in seiner/ihrer Muttersprache (Deutsch/Italienisch) und in der Zweitsprache fachbezogen ausdrücken.

#### Betriebswirtschaftlicher und kredittechnischer Bereich

Er/sie

- kennt die Grundzüge des betrieblichen Rechnungswesens;
- kennt die Instrumente, um verstehen zu können, ob Bilanzdaten der Wahrheit entsprechen;
- ist in der Lage, die Kreditwürdigkeit von Privatkunden zu analysieren;
- weiß, wie der Schuldendienstdeckungsgrad berechnet wird;
- kennt die Vor- und Nachteile der wichtigsten technischen Finanzierungsformen (Darlehen/Leasing).

#### Finanztechnischer Bereich

Er/sie

- kennt die Grundlagen der technischen Analysen;
- kennt die Grundlagen der Finanzmathematik und der Risikoindikatoren;
- kennt die allgemeinen Kriterien zur Anwendung von Risikoprofilen;
- kennt die Grundlagen des Asset-Managements;
- kann die allgemeine Wirtschaftspolitik und deren Auswirkungen einschätzen und Schlussfolgerungen ziehen, die für die eigene berufliche Tätigkeit nützlich sind.

**Bankdienstleistungen**

Er/sie

- kann Inlands- und Auslandsgeschäfte grundsätzlich abwickeln;
- kennt die Merkmale von gängigen Bankprodukten und deren jeweilige Angebote des Ausbildungsbetriebs.

**Rechtsbereich**

Er/sie

- kennt die Regeln und Vorschriften in Bezug auf Transparenz und Geldwäschebekämpfung;
- kennt die Regeln und Vorschriften in Sachen Datenschutz sowie Bank- und Amtsgeheimnis;
- kennt die Grundzüge des Wechsel- und Scheckrechts;
- kennt die Grundzüge des Vertragsrechts;
- kennt die Grundzüge des Arbeitsrechts und der kollektivvertraglichen Bestimmungen im Bankensektor;
- kennt die Bestimmungen betreffend den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz sowie bankspezifische Angelegenheiten (z. B. Verhalten bei Überfällen usw.);
- kennt die Vorschriften und Verpflichtungen im Rahmen des Verbraucherschutzes.

**Kommunikation/Vertrieb/Marketing**

Er/sie

- ist in der Lage, Finanzprodukte und -instrumente anzubieten;
- kann Privat- und Firmenkunden hinsichtlich der im Ausbildungsbetrieb angebotenen Produkte und Leistungen beraten und betreuen;
- kann sich in seiner/ihrer Muttersprache (Deutsch/Italienisch) und in der Zweitsprache fachbezogen ausdrücken;
- ist an den kulturellen Aspekten und Gewohnheiten der anderen Sprachgruppe interessiert und schätzt diese;
- ist für emotionale Reaktionen der anderen Sprachgruppe empfänglich und weiß, wie er/sie sich entsprechend zu verhalten hat, um die Beziehungen positiv zu pflegen;
- vermag, sein Verhalten auf den unterschiedlichen sozialen und kulturellen Hintergrund von Personen abzustimmen;
- hat keine Probleme, von einem Kulturbereich zum anderen zu wechseln, denn er/sie kennt die verschiedenen Nuancen der sozialen Verhaltensregeln und wendet diese an;
- betrachtet die lokale Realität als Möglichkeit, um Kommunikations- und Berufskompetenzen auf hohem Niveau zu erlangen.



## 2. Lehrdauer

Die Ausbildungszeit beträgt 36 Monate (bzw. 24 Monate für Auszubildende mit Hochschulabschluss oder weiterführendem Hochschulabschluss).

## 3. Betrieblicher Ausbildungsrahmenplan

### Berufsbezogene Themen und Sachgebiete, welche die Auszubildenden während der Lehrzeit weiterentwickeln

- Italienisches Bankensystem und historische Entwicklung in der jüngeren Vergangenheit
- Die wichtigsten Arbeitsabläufe im Rahmen des Investmentsektors
- Die wichtigsten Arbeitsabläufe im Rahmen des Kreditgeschäfts und der Beratung bei Verbraucherkrediten in den Segmenten Retail und Corporate Banking
- Merkmale von gängigen Bankprodukten und des Leistungsangebots des Ausbildungsbetriebs
- Grundlagen der Beratung von Privat- und Firmenkunden hinsichtlich der im Ausbildungsbetrieb angebotenen Produkte und Leistungen
- Grundlagen der Abwicklung von Finanzierungs- und Darlehensgeschäften sowohl für Privat- als auch für Firmenkunden
- Zahlungssystem des Ausbildungsbetriebs
- Interne und externe Kommunikation
- Interne Beziehungen, Arbeitsorganisation und Zeitmanagement (effizienter Umgang mit den eigenen Ressourcen)
- Kommunikation mit den Kunden
- Nutzung von Vorlagen zur Implementierung von vom Ausbildungsbetrieb vorgeschlagenen Marketingstrategien
- Professionelle Beziehungen zu den Kunden in beiden Sprachen, angemessener Umgang mit den verschiedenen Kundentypen
- Rechtsgrundlagen (Privatrecht, Bankenrecht usw.)
- Die wichtigsten Auslandsgeschäfte
- Grundzüge des Steuerwesens, insbesondere bezogen auf Bankprodukte
- Wirtschaftspolitik und deren Auswirkungen auf die berufliche Tätigkeit von Bankkaufleuten
- Anbieten von Geld- und Vermögensanlagen und besonderen Finanzinstrumenten
- Merkmale, Risiken und Grundlagen der den Kunden angebotenen oder empfohlenen Investitionsprodukte
- Grundlagen des Portfoliomanagements
- Gesetzliche Bestimmungen in Bezug auf Marktmissbrauch und Geldwäschebekämpfung
- Betriebswirtschaftslehre
- Rechnungswesen
- Grundlagen der Bilanzanalyse
- Grundlagen der Unternehmensbewertung und der Ermittlung der Kreditwürdigkeit
- Normative und rechtliche Grundlagen zu Grundbuch und Grundstücks- und Gebäudekataster betreffend die Banktätigkeit
- Versicherungsprodukte und Modalitäten in Bezug auf deren Vermittlung



#### 4. Formale Ausbildung

##### 4.1 Projektabwicklung in Modulen, Dauer des Ausbildungsplans und Frequenzregeln für Auszubildende mit Ober- bzw. Hochschulabschluss

###### 4.1.1 Projektabwicklung in Modulen

Modul 1: Arbeitsrecht, Ausbildung und Grundbegriffe zu Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz

Modul 2: Kommunikations- und Beratungsmethoden und -techniken

Modul 3: Bankgeschäfte – Internal Exam

Modul 4: Zahlungs- und Überweisungsverkehr im Inland – Internal Exam

Modul 5: Betriebsfinanz für Privatkunden – Internal Exam

Modul 6: Finanz der Märkte und Portfoliomanagement für Privatkunden – EIP Certification (Preliminary Exam)

Modul 7: Versicherungsprodukte – IVASS Certification

Modul 8: Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung.

###### 4.1.2 Dauer des Ausbildungsplans

Die Ausbildung erfolgt in insgesamt 8 Unterrichtsmodulen und weist eine Dauer von 300 Stunden auf. Sämtliche vorgesehene Gesamtstunden sind im Rahmen der Ausbildung mit Anwesenheit im Klassenzimmer zu absolvieren. Etwaige Ausbildungsergänzungen, die mit anderen Modalitäten absolviert werden (online, Selbstausbildung usw.), werden nicht zu den Gesamtstunden (300) gerechnet, sind jedoch obligatorisch.

###### 4.1.3 Frequenzregeln für Auszubildende mit Oberschulabschluss und Auszubildende mit Hochschulabschluss

Kursdauer	Studienprofil der Auszubildenden
300 Stunden	Auszubildende im Besitz eines Oberschulabschlusses
300 Stunden (die Auszubildenden können vom Besuch des Kurses bis zu maximal 80 Stunden freigestellt werden)	Auszubildende im Besitz eines Hochschulabschlusses in wirtschaftlichen Fachrichtungen
300 Stunden (die Auszubildenden können vom Besuch des Kurses bis zu maximal 40 Stunden freigestellt werden)	Auszubildende im Besitz eines Hochschulabschlusses in nicht wirtschaftlichen Fachrichtungen
300 Stunden (die Auszubildenden können vom Besuch des Kurses bis zu maximal 120 Stunden freigestellt werden)	Auszubildende im Besitz eines Hochschulabschlusses in wirtschaftlichen Fachrichtungen, die ebenfalls im Besitz eines Studientitels einer weiterführenden Hochschule sind, der mit den im Kurs behandelten Themen übereinstimmt (oder nicht übereinstimmt)



300 Stunden (die Auszubildenden können vom Besuch des Kurses bis zu maximal 80 Stunden freigestellt werden)	Auszubildende im Besitz eines Hochschulabschlusses in nicht wirtschaftlichen Fachrichtungen, die ebenfalls im Besitz eines Studientitels einer weiterführenden Hochschule sind, der mit den im Kurs behandelten Themen übereinstimmt
300 Stunden (die Auszubildenden können vom Besuch des Kurses bis zu maximal 40 Stunden freigestellt werden)	Auszubildende im Besitz eines Hochschulabschlusses in nicht wirtschaftlichen Fachrichtungen, die ebenfalls im Besitz eines Studientitels einer weiterführenden Hochschule sind, der nicht mit den im Kurs behandelten Themen übereinstimmt

Die Bewertung der Kompetenzen der Auszubildenden mit Hochschulabschluss erfolgt nach Ermessen der einzelnen Arbeitgeber, die daher die Ausbildungsinhalte wählen können, deren Besuch für den/die betreffende/n Auszubildende/n überflüssig wäre.

Nach Erhalt des Unterrichtsprogramms müssen die Arbeitgeber schriftlich und in jedem Fall vor Kursbeginn mitteilen, an welchen Ausbildungsinhalten ihre Auszubildenden mit Hochschulabschluss nicht teilnehmen werden.

Zur Zulassung zur Lehrabschlussprüfung müssen alle Kursteilnehmer(innen), egal, ob sie einen Hochschulabschluss besitzen oder nicht und ungeachtet der besuchten Stunden und Unterrichtsthemen die im Rahmen der Ausbildung vorgesehenen betriebsinternen Prüfungen ablegen und die externen Zertifizierungen erlangen (siehe Abschn. 5.1 dieses Dokuments). Das erfolgreiche Bestehen aller während der Ausbildung vorgesehenen Prüfungen ist eine unverzichtbare Voraussetzung für die Zulassung zur Lehrabschlussprüfung.

5



## 4.2 Beschreibung der einzelnen Module

<b>Modul 1: Arbeitsrecht, Ausbildung und Grundbegriffe zu Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz</b>	
Dauer	12 Stunden Auf der Grundlage von Bedürfnissen in Bezug auf die Aktualisierung und aktuelle Gestaltung des Unterrichtsprogramms des Kurses kann dieses Modul mit einer variablen Stundenzahl von mindestens 4 bis maximal 16 Stunden veranstaltet werden.
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Den Auszubildenden die eigenen Rechte und Pflichten als Arbeitnehmer bewusst machen – Arbeitsrecht und Ausbildung.</li> <li>➤ Die Auszubildenden über die mit dem Arbeitsplatz und dem Aufgabenbereich verbundenen Risiken sowie mögliche Gesundheitsschäden und die entsprechenden Sicherheitsmaßnahmen informieren – Weiterbildung für Arbeitnehmer(innen) über Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz.</li> </ul>
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Arbeitsrecht und Ausbildung</li> <li>➤ Informationen für Arbeitnehmer zu Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz (Bank-/Versicherungswesen – Bez. Art. 37 GvD 81/2008 und Staat-Regionen-Abkommen vom 21.12.2011)</li> </ul>

<b>Modul 2: Kommunikations- und Beratungsmethoden und -techniken</b>	
Dauer	36 Stunden Auf der Grundlage von Bedürfnissen in Bezug auf die Aktualisierung und aktuelle Gestaltung des Unterrichtsprogramms des Kurses kann dieses Modul mit einer variablen Stundenzahl von mindestens 32 bis maximal 48 Stunden veranstaltet werden.
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Die Auszubildenden setzen sich mit Kommunikations- und Konfliktmustern in einem Arbeitsteam auseinander.</li> <li>➤ Die Auszubildenden lernen, fach- und branchenspezifische Inhalte professionell zu präsentieren.</li> <li>➤ Die Auszubildenden werden sich bezüglich des effizienten Umfangs mit den eigenen Ressourcen bewusst.</li> <li>➤ Die Auszubildenden unterhalten angemessen Beziehungen zu Kunden in beiden Landessprachen.</li> <li>➤ Die Auszubildenden kennen die wesentlichen Faktoren der Wirtschaft Südtirols.</li> </ul>
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Südtirols Wirtschaft</li> <li>➤ Sprach- und Interkulturalitätstest</li> <li>➤ Kommunikation und Beziehung mit/zum Kunden</li> </ul>

<b>Modul 3: Bankgeschäfte – Internal Exam</b>	
Dauer	68 Stunden Auf der Grundlage von Bedürfnissen in Bezug auf die Aktualisierung und die aktuelle Gestaltung des Unterrichtsprogramms des Kurses kann dieses Modul mit einer variablen Stundenzahl von mindestens 60 bis maximal 80 Stunden veranstaltet werden.
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Den Auszubildenden Grundbegriffe zum italienischen Bankensystem und der historischen Entwicklung in der jüngeren Vergangenheit vermitteln.</li> <li>➤ Den Auszubildenden Grundbegriffe in Bezug auf die wichtigsten</li> </ul>



	<p>Arbeitsabläufe in den Bereichen Investment und Private Banking vermitteln.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Den Auszubildenden Grundbegriffe in Bezug auf die wichtigsten Arbeitsabläufe im Rahmen des Kreditgeschäfts und der Beratung bei Verbraucherkrediten in den Segmenten Retail und Corporate Banking vermitteln.</li> </ul>
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Das Banksystem entwickelt sich weiter – Vertrauen der Kunden</li> <li>➤ Finanzinstrumente/kundenspezifische direkte Einlagensammlung</li> <li>➤ Anlegerschutz/Anlagetrends</li> <li>➤ Finanzinstrumente – Vermögensverwaltung – der Kunde wird zum Anleger</li> <li>➤ Rentenfonds</li> <li>➤ Rechtsvorschriften in Bezug auf Geldwäschebekämpfung und Wucher</li> <li>➤ Bestimmungen über die Banktransparenz</li> <li>➤ Datenschutzbestimmungen</li> <li>➤ Problematiken in Verbindung mit dem Familienrecht</li> <li>➤ Verbraucherkredit – Theorie und Praxis</li> <li>➤ Verbraucherkredit – Ausarbeitung, Präsentation und Kommentieren von Fällen</li> <li>➤ Wohnungsdarlehen – Theorie und Praxis</li> <li>➤ Wohnungsdarlehen – Ausarbeitung, Präsentation und Kommentieren von Fällen</li> <li>➤ Finanzierungsquellen für Unternehmen, Bank- und Alternativprodukte</li> <li>➤ <i>Check your competencies &amp; Final Exam</i></li> </ul>

#### Modul 4: Zahlungs- und Überweisungsverkehr im Inland – Internal Exam

Dauer	<p>20 Stunden</p> <p>Auf der Grundlage von Bedürfnissen in Bezug auf die Aktualisierung und die aktuelle Gestaltung des Unterrichtsprogramms des Kurses kann dieses Modul mit einer variablen Stundenzahl von mindestens 16 bis maximal 24 Stunden veranstaltet werden.</p>
Ziele	Den Auszubildenden fachliche Kenntnisse zur professionellen Nutzung der wichtigsten Zahlungssysteme vermitteln.
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Zahlungs- und Überweisungsverkehr im Inland</li> <li>➤ Inkassosysteme</li> <li>➤ Grenzüberschreitende Zahlungen</li> <li>➤ Scheck</li> <li>➤ Bankkarten.</li> </ul>

#### Modul 5: Betriebsfinanz für Privatkunden – Internal Exam

Dauer	<p>44 Stunden</p> <p>Auf der Grundlage von Bedürfnissen in Bezug auf die Aktualisierung und die aktuelle Gestaltung des Unterrichtsprogramms des Kurses kann dieses Modul mit einer variablen Stundenzahl von mindestens 40 bis maximal 80 Stunden veranstaltet werden.</p>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Die Auszubildenden vertiefen ihre Kenntnisse in Betriebswirtschaft und lernen, diese auf den Bankensektor anzuwenden.</li> <li>➤ Die Auszubildenden lernen, den Jahresabschluss eines Unternehmens zu analysieren und dessen Kreditwürdigkeit zu bewerten.</li> <li>➤ Die Auszubildenden lernen, in mittel- bis langfristiger Sicht bewusst und verantwortungsvoll zu handeln.</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Die Auszubildenden eignen sich die wichtigsten Kenntnisse an, um ein auf Vertrauen basierendes wirksames Beratungsverhältnis zum Kunden einzugehen.</li> <li>➤ Die Auszubildenden kennen die rechtlichen Auswirkungen in Bezug auf die Beziehungen zum Kunden und die Verantwortungen, die auf der Interaktion mit diesem beruhen.</li> <li>➤ Die Auszubildenden eignen sich Grundbegriffe der Immobilienfinanz sowie normative und rechtliche Grundlagen zu Grundbuch und Grundstücks- und Gebäudekataster betreffend die Banktätigkeit an.</li> </ul>
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Grundlagen der Finanzmathematik und IT-Instrumente für Finanzanwendungen</li> <li>➤ Bilanzgrundlagen</li> <li>➤ Umgliederung der Bilanz</li> <li>➤ Kapitalflussrechnung</li> <li>➤ Kreditwürdigkeit von KMUs, Freiberuflern und Privatpersonen bewerten</li> <li>➤ Bewertung von Immobilieninvestitionen</li> <li>➤ Grundstücks- und Gebäudekataster</li> <li>➤ Grundbuch</li> <li>➤ Vom Baseler Abkommen zur MiFID</li> <li>➤ <i>Check your competencies</i> &amp; Final Exam</li> </ul>

**Modul 6: Finanz der Märkte und Portfoliomanagement für Privatkunden – EIP Certification (Preliminary Exam)**

Dauer	<p>80 Stunden</p> <p>Auf der Grundlage von Bedürfnissen in Bezug auf die Aktualisierung und die aktuelle Gestaltung des Unterrichtsprogramms des Kurses kann dieses Modul mit einer variablen Stundenzahl von mindestens 80 bis maximal 96 Stunden veranstaltet werden.</p>
Ziele	<p>Das Unterrichtsmodul Nr. 6 dient dazu, die Auszubildenden auf die EIP-Zertifizierungsprüfung vorzubereiten, und dazu, diesen die folgenden fachlichen Kenntnisse und Kompetenzen zu vermitteln:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Merkmale, Risiken und Grundlagen der den Kunden angebotenen oder empfohlenen Investitionsprodukte verstehen.</li> <li>➤ Gesamtbetrag der vom Kunden in Bezug auf das angebotene oder empfohlene Investitionsprodukt aufgewandten Kosten und Aufwendungen verstehen.</li> <li>➤ Die Funktionsweise der Finanzmärkte und deren Einfluss auf den Wert und den Preis der den Kunden angebotenen oder empfohlenen Investitionsprodukte verstehen.</li> <li>➤ Die Auswirkungen der Wirtschaftsdaten und Ereignisse auf staatlicher, regionaler oder globaler Ebene auf die Märkte und den Wert der den Kunden angebotenen oder empfohlenen Investitionsprodukte verstehen.</li> <li>➤ Den Unterschied zwischen früheren Renditen und zukünftigen Rendite-Szenarien sowie die Grenzen der Prognoseanalyse verstehen.</li> <li>➤ Die Problematiken in Verbindung mit Marktmissbrauch und Geldwäschebekämpfung verstehen.</li> <li>➤ Die Daten in Bezug auf die Art der den Kunden angebotenen oder empfohlenen Investitionsprodukte bewerten.</li> <li>➤ Die spezifischen Marktstrukturen für die Art der den Kunden angebotenen oder empfohlenen Investitionsprodukte kennen.</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Sich Grundkenntnisse in Bezug auf die für die Art der den Kunden angebotenen oder empfohlenen Investitionsprodukte geltenden Bewertungsgrundsätze aneignen.</li> <li>➤ Die Grundlagen des Portfoliomanagements einschließlich der Auswirkungen der Diversifizierung unterschiedlicher Investitionslösungen verstehen.</li> </ul>
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Makroökonomisches Szenario</li> <li>➤ Finanzmärkte</li> <li>➤ Investitionsprodukte</li> <li>➤ Bewertung der Kundenbedürfnisse</li> <li>➤ Aufbau und Auswahl des Portfolios auf der Grundlage der Kundenbedürfnisse</li> <li>➤ Investitionsprodukte zu Versicherungs- und Rentenzwecken</li> <li>➤ Regulierung und ethische Grundsätze</li> <li>➤ <i>Check your competencies &amp; EIP Certification (Preliminary Exam)</i></li> </ul> <p>Das Preliminary Exam bei Kursende gilt als Zwischenprüfung (und ist einem Internal Exam gleichgestellt). Die Anmeldung zur Zertifizierung erfolgt nach Ermessen des Ausbildungsbetriebs für jede(n) einzelne(n) Auszubildende(n).</p>

<b>Modul 7: Versicherungsprodukte – IVASS Certification</b>	
Dauer	32 Stunden (+ 28 ergänzende Online-Ausbildungsstunden; die 28 Online-Stunden sind nicht in den 300 Stunden der Gesamtdauer des Kurses enthalten, jedoch obligatorisch)
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Die Auszubildenden zertifizieren sich für die Vermittlung von Versicherungsprodukten.</li> </ul> <p>Gemäß der IVASS-Bestimmung Nr. 6 vom 2.12.2014 werden die 32 Ausbildungsstunden im Klassenzimmer durch 28 Online-Ausbildungsstunden ergänzt.</p> <p>Nach Absolvierung der 60 Ausbildungsstunden legen die Auszubildenden die <b>Prüfung ab, um in Teil E des RUI eingetragene Versicherungsmakler zu werden.</b></p>
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Versicherungsvertrag</li> <li>➤ Bestimmungen der Versicherungsvermittlung</li> <li>➤ Personenversicherung</li> <li>➤ Unfälle und Krankheit</li> <li>➤ Lebensversicherung und ergänzende Vorsorge</li> <li>➤ Vermögensversicherung</li> <li>➤ Brand und Diebstahl</li> <li>➤ Haftpflicht</li> <li>➤ Analyse des Versicherungsbedarfs von Familien und Kleinstunternehmen</li> <li>➤ Vertriebstechniken</li> <li>➤ Ergänzende Online-Ausbildung</li> <li>➤ <i>Check your competencies &amp; IVASS Certification</i></li> </ul>

*Handwritten signature*

*Handwritten signature* 9 *Handwritten signature*



<b>Modul 8: Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung.</b>	
Dauer	8 Stunden Auf der Grundlage von Bedürfnissen in Bezug auf die Aktualisierung und die aktuelle Gestaltung des Unterrichtsprogramms des Kurses kann dieses Modul mit einer variablen Stundenzahl von mindestens 4 bis maximal 12 Stunden veranstaltet werden.
Ziele	Den Auszubildenden Kenntnisse über den dualen Ausbildungsplan und insbesondere das Prüfungsprogramm vermitteln.
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Ein wirksames Gespräch führen</li><li>➤ Zuhören und mit Einwänden und Ablehnung umgehen können</li><li>➤ Mit den eigenen Gefühlen und denen anderer umgehen</li><li>➤ Aufbau einer Präsentation: Zusammenfassung, Dauer und Struktur</li><li>➤ Präsentation eines neuen Produkts/einer neuen Dienstleistung</li><li>➤ Unterstützung bei der Ausarbeitung und Präsentation des für die Prüfung gewählten Themas (Planung der Facharbeit und Kolloquium mit der Prüfungskommission)</li><li>➤ Erstellen des formalen Rahmens der Facharbeit</li><li>➤ Simulation des Prüfungskolloquiums</li></ul>

7 G<sup>10</sup>



## 5. Qualifizierungsverfahren

### 5.1 Dokumentation der einzelnen Module, der betriebsinternen Prüfungen und der externen Zertifizierungen

Bei allen Unterrichtsmodulen sind Bewertungen der von den Teilnehmer(inne)n angeeigneten Kompetenzen vorgesehen.

Bei den Unterrichtsmodulen 3, 4 und 5 sind interne Prüfungen mit einer Benotung der Leistungen der Teilnehmer(innen) mit einer Punktzahl von 4 bis 10 vorgesehen. Um die internen Prüfungen zu bestehen, müssen die Auszubildenden ein ausreichendes Ergebnis erzielen (mindestens Note 6). Die Prüfungen und die Abwicklungsmethoden der internen Prüfungen sowie deren Bewertungsmodalitäten liegen im Ermessen der Leitung der zuständigen Berufsfachschule.

Bei den Unterrichtsmodulen 6 und 7 sind externe Zertifizierungen vorgesehen – EIP Certification (Preliminary Exam) und IVASS Certification.

Das Bestehen der externen Prüfungen wird in diesem Fall von externen Stellen gemäß den von diesen vorgesehenen Bewertungsskalen zertifiziert.

### 5.2 Zulassung zur Lehrabschlussprüfung

Der/die Auszubildende wird zur Lehrabschlussprüfung laut der allgemeinen Prüfungsordnung (Dekret der Landesrätin Nr. 1379 vom 26.5.2009), wenn er/sie die folgenden Voraussetzungen erfüllt:

- Er/sie war mindestens 85 % der Unterrichtszeit in den einzelnen Modulen anwesend und weist die Teilnahme nach (bei Auszubildenden mit Hochschulabschluss werden die 85 % der Gesamtstunden an den effektiv mit den Arbeitgebern vor Kursbeginn vereinbarten Gesamtstunden berechnet).
- Er/sie hat die für Modul 3, 4 und 5 des Kurses vorgesehenen internen Prüfungen bestanden.
- Er/sie hat die nach Abschluss der Module 6 und 7 vorgesehenen externen Zertifizierungen bestanden (bei der EIP Certification ist das Bestehen des Preliminary Exam ausreichend).
- Er/sie hat seine Ausbildungszeit beendet (3 Jahre bei Auszubildenden mit Oberschulabschluss, 2 Jahre bei Auszubildenden mit Hochschulabschluss).

### 5.3 Lehrabschlussprüfung

Die Lehrabschlussprüfung findet mündlich statt.

Der/die Kandidat(in) ist verpflichtet, der Prüfungskommission die Ergebnisse einer schriftlichen Arbeit (**Facharbeit**) zu präsentieren.

Die **Facharbeit** wird vom/von der Auszubildenden verfasst und muss auch einen Kommentar/eine Bewertung seitens des Ausbilders/der Ausbilderin, welche/r die Ausbildung des/der Auszubildenden während der Arbeitspraxis betreut hat, enthalten.

Die **Facharbeit** sowie deren Kommentar seitens des Ausbilders/der Ausbilderin muss der Prüfungskommission in dreifacher Ausfertigung 2 Wochen vor dem für die Lehrabschlussprüfung festgelegten Datum übermittelt werden.

Das Thema der **Facharbeit** kann vom Arbeitgeber, bei welchem der/die Auszubildende die Lehrzeit absolviert, frei gewählt werden. Dabei ist einzig und allein zu beachten, dass sie mit dem jeweiligen Ausbildungsberufsprofil übereinstimmen muss.

Bei der **Lehrabschlussprüfung** präsentiert der/die Kandidat(in) das in der **Facharbeit** entwickelte Thema in beiden Landessprachen (Dauer zirka 10 Minuten). Anschließend befragt die Kommission den Kandidaten/die Kandidatin sowohl zu den Inhalten der **Facharbeit** als auch zu anderen Unterrichtsthemen, die während der gesamten Ausbildungszeit behandelt wurden. Für diesen Teil der Prüfung kann der/die Kandidat(in) die Prüfungssprache frei wählen.

  
11



#### 5.4 Kommission für die Lehrabschlussprüfung

Die Prüfungskommission setzt sich zusammen aus:

1. einem Direktor/einer Direktorin oder einer Lehrkraft einer Berufsschule oder einer Fachoberschule oder einem anerkannten Experten/einer anerkannten Expertin mit mehrjähriger Erfahrung im Ausbildungsbereich als Vorsitzende/m;
2. zwei als Sachverständige anerkannten Fachkräften mit mehrjähriger Berufserfahrung;
3. einem Referenten/einer Referentin des formalen Ausbildungsteils.

Die Prüfungskommissionen werden vom Direktor/der Direktorin der Landesdirektion deutschsprachige Berufsbildung bestellt.

Die Bestellung des Kommissionsmitglieds laut Punkt (1) erfolgt auf Vorschlag des Direktors/der Direktorin der betreffenden Berufsschule. Dies gilt auch für die Bestellung des Referenten/der Referentin des formalen Ausbildungsteils gemäß Punkt (3).

Die Sachverständigen gemäß Punkt (2) werden dagegen auf Vorschlag der repräsentativsten Organisationen des Bankensektors in Südtirol bestellt. Dieser Vorschlag für die Bestellung ist der Landesdirektion deutschsprachige Berufsbildung innerhalb von 30 Tagen nach der entsprechenden Aufforderung zu übermitteln. Bei Nichteinhaltung dieser Frist erfolgt die Ernennung ohne Berücksichtigung des Vorschlagsrechts. Für jedes Mitglied der Kommission ist ein Ersatzmitglied zu ernennen. Alle Kommissionsmitglieder bleiben bis zu fünf Jahre im Amt und können bestätigt werden.