

LANDESERGÄNZUNGSVERTRAG

für die Mitarbeiter des RIPS-Verbundes
(Hilfsangestellte, Angestellte und leitende Angestellte)
vom 17.11.2023

Einheitstext laut Art. 53-bis LEGV

Im Sinne des Art. 29 des geltenden N.A.K.V. vom 9. Juni 2022 für die Mitarbeiter des RIPS-Verbundes 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 im Raiffeisenverband Südtirol

und

den unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages vom 9. Juni 2022:

– Autonome Bankgewerkschaft **FABI**, mit Sitz in 39100 Bozen, Gerbergasse 24, vertreten durch die Landessekretäre Herrn Ulrich Untersulzner, Herrn Oskar Mair und Herrn Michael Caumo

– ~~**SBG/UILCA**, mit Sitz in 39100 Bozen, Ada-Buffulini-Straße 4, vertreten durch Herrn Marco Di Renzo~~

– ~~**Fisac Cgil Alto Adige**, vertreten durch Frau Nicoletta Mascaro~~

– ~~**First Cisl Alto Adige**, vertreten durch Herrn Leopoldo Cardillo~~

sowie

- dem Autonomen Südtiroler Gewerkschaftsbund **ASGB-Banken**, mit Sitz in 39100 Bozen, Bindergasse 30, vertreten durch Herrn Roland Lösch

wird am 15. Januar 2024 folgende gewerkschaftliche Vereinbarung getroffen:

Inhaltsverzeichnis

ALLGEMEINER TEIL	6
Kapitel I - EINLEITUNG	7
VORSPANN	7
ART. 1 – ANWENDUNGSBEREICH	7
ART. 2 – INFORMATIONEN AN DIE GEWERKSCHAFTSORGANISATIONEN	7
NORMATIVER TEIL.....	9
Kapitel II - AUFNAHME	10
ART. 3 - AUFNAHME NEUER MITARBEITER.....	10
ART. 4 – GEWERKSCHAFTLICHE INFORMATION BEI NEUAUFNAHMEN	10
Kapitel III – AUS- UND WEITERBILDUNG	11
ART. 5 - LEHRLINGE – AUSZUBILDENDE ZUR BANKKAUFFRAU/ZUM BANKKAUFMANN	11
ART. 6 - AUS- UND WEITERBILDUNG.....	11
ART. 7 – AUSMASS DER WEITERBILDUNGSMASSNAHMEN	13
ART. 8 - AUSBILDUNGSVERANTWORTLICHE	14
ART. 9 – BEURTEILUNG VON AUS- UND WEITERBILDUNGSMASSNAHMEN	14
Kapitel IV ORGANISATION, EINSTUFUNGEN, MITARBEITERBEURTEILUNG.....	15
ART. 10 – ORGANISATIONSMODELLE	15
ART. 11 – EINSTUFUNGSKRITERIEN	15
ART. 11-bis – KARRIEREPLANUNG.....	16
ART. 12 – MITARBEITERBEURTEILUNG	17
ART. 13 – WAHRNEHMUNG VON HÖHEREN AUFGABEN	18
Kapitel V - KOMMISSION UND BEOBACHTUNGSSTELLEN.....	19
ART. 14 – PARITÄTISCHE KOMMISSION FÜR CHANCENGLEICHHEIT	19
ART. 15 – LOKALE BEOBACHTUNGSSTELLE	19
Kapitel VI - ARBEITSZEIT - FREISTUNDEN – MEHRSTUNDEN	20
ART. 16 – ARBEITSZEIT	20
ART. 16-bis - ARBEITSZEIT UND SCHALTERÖFFNUNGSZEITEN	20
ART. 17 – ARBEITSZEITVERKÜRZUNG - FREISTUNDEN	20
ART. 17-bis – ARBEITSZEITKONTO DER SOLIDARITÄT	20
ART. 18 – FREISTUNDEN	22
ART. 19 – MEHRSTUNDEN FÜR MITARBEITER DER 1. BIS 3. BERUFSEBENE	22
ART. 20 – ARBEITSZEITREGELUNG FÜR LEITENDE ANGESTELLTE (4. BERUFSEBENE, 1. BIS 4. GEHALTSSTUFE)	23
ART. 21 – BEWERTUNG DER MEHRARBEITSLEISTUNG DER LEITENDEN ANGESTELLTEN	24
ART. 22 – URLAUBSÜBERTRAG	24
ART. 23 – HALBFEIERTAGE	25
Kapitel VII - TEILZEIT – BEFRISTETE ARBEITSVERTRÄGE.....	25

ART. 24 – TEILZEIT	25
ART. 24-bis - ALTERSTEILZEIT	28
ART. 25 – ARBEITSVERTRÄGE AUF ZEIT.....	28
Kapitel VIII – FREISTELLUNGEN	29
VORSPANN	29
ART. 26 – BEZAHLTE FREISTELLUNGEN	29
ART. 27 – UNBEZAHLTE FREISTELLUNGEN / WARTESTÄNDE	30
ART. 28 – FREISTELLUNGEN FÜR FREIWILLIGE HELFER VON ZIVILSCHUTZEINRICHTUNGEN.....	31
Kapitel IX - ANDERE UNTERSTÜTZUNGSMASSNAHMEN	32
ART. 29 – BENUTZUNG DES EIGENEN FAHRZEUGES.....	32
ART. 30 - FAMILIENBEIHILFEN FÜR MITARBEITER MIT EINEM BEHINDERTEN KIND	32
Kapitel X - SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ.....	33
ART. 31 – SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ.....	33
ART. 32 – SCHUTZ DER GESUNDHEIT IM ARBEITSBEREICH	34
ART. 33 – RAUCHEN	35
ART. 34 – SCHUTZ UND WÜRDE DER PERSON.....	35
ART. 35 – VERARBEITUNG UND WEITERGABE PERSONENBEZOGENER DATEN	35
ART. 35-bis – AUDIOVISUELLE MASSMAHMEN ZUM ZWECHE DER SICHERHEIT	36
Kapitel XI – ALLGEMEINES	36
ART. 36 – ELEKTRONISCHE GEWERKSCHAFTSTAFEL	36
ART. 37 – BEWEGUNGSINTERNE ARBEITSBÖRSE	37
ART. 38 – UMGANG MIT IT UND DATENSCHUTZ.....	37
ART. 39 – ENTSENDUNG VON MITARBEITERN IM FALLE VON NOTSITUATIONEN	37
ART. 39-bis – BEWEGUNGSINTERNE MOBILITÄT	38
WIRTSCHAFTLICHER TEIL	39
Kapitel XII – WIRTSCHAFTLICHER TEIL	40
ART. 40 – UNFALL- UND KRANKENVERSICHERUNGSPOLIZZE	40
ART. 41 – STRAFRECHTSSCHUTZVERSICHERUNG	40
ART. 42 – PFLEGESICHERUNG	40
ART. 42-bis – GESUNDHEITSVORSORGE	40
ART. 43 – ESSENSGUTSCHEINE	41
ART. 44 – ZUSATZVORSORGE.....	43
ART. 45 – WIRTSCHAFTLICHE BEHANDLUNG BEIM BESUCH VON AUS- UND WEITERBILDUNGSVERANSTALTUNGEN	43
ART. 46 – ZULAGE EX ABKOMMEN VOM 28. SEPTEMBER 1994.....	44
ART. 47 – TREUEPRÄMIE	44
ART. 47-bis – RAIFFEISENZULAGE.....	44

ART. 48 – ZULAGE AN GESCHÄFTSSTELLENLEITER.....	45
ART. 49 – DARLEHEN AN MITARBEITER.....	45
ART. 50 – DIENSTALTERSZUSCHLÄGE FÜR MITARBEITER DER ERSTEN DREI BERUFSEBENEN.....	46
ART. 51 – STUDIENBEIHILFEN	46
Kapitel XIII – VARIABLE ENTLOHNUNG.....	46
Art. 52 – BETRIEBLICHER PRODUKTIVITÄTSWERT	46
Kapitel XIV – ABSCHLUSSBESTIMMUNGEN	47
ART. 53 – PARITÄTISCHE KOMMISSION ZUR AUSLEGUNG DES LANDESERGÄNZUNGSVERTRAGES	47
ART. 53-bis - EINHEITSTEXT.....	47
ART. 54 – GÜLTIGKEIT UND DAUER.....	47

Anlagen:

Anlage 1 - Art. 4 – Gewerkschaftliche Information bei Neuaufnahmen

Anlage 2 - Art. 3 – Aufnahme neuer Mitarbeiter - Anforderungsprofil

Anlage 3 - Art. 31 – Sicherheit am Arbeitsplatz - Informationen zur Risikobewertung

Anlage 4 - Art. 25 – Arbeitsverträge auf Zeit - Vereinbarung über Ferialverträge

Anlage 5 - Art. 5 - Auszubildende zur Bankkauffrau/zum Bankkaufmann - Gewerkschaftsabkommen über die berufsspezialisierende Lehre (ex Art. 9, LEGV 27.11.2020)

Anlage 6 - Art. 5 - Auszubildende zur Bankkauffrau/zum Bankkaufmann - Bildungsordnung für die berufsspezialisierende Lehre (ex Art. 9, LEGV 27.11.2020)

Anlage 7 - Art. 44 – Zusatzvorsorge - Gewerkschaftliche Vereinbarung vom 19.02.2007

Anlage 8 - Art. 44 – Zusatzvorsorge - Gewerkschaftliche Vereinbarung vom 16.04.2007

Anlage 9 - Art. 40 – Unfall- Krankenversicherungspolizze Leistungsstandards zur Krankenversicherung – Dauernden Invalidität der Mitarbeiter der Raiffeisen Geldorganisation - Unfall

Anlage 10 – Art. 40 – Unfall- und Krankenversicherungspolizze Leistungsstandards zur Krankenversicherung – Dauernden Invalidität der Mitarbeiter der Raiffeisen Geldorganisation - Krankheit

Anlage 11 – Art. 41 – Strafrechtsschutzversicherung - Leistungsstandards zur Strafrechtsschutzversicherung der Mitarbeiter der Raiffeisen Geldorganisation (ex Art. 1, LEGV 27.11.2020)

Anlage 12 – Art. 38 - Allgemeine Anleitungen/Anweisungen und Verhaltensregeln in Umgang mit Internet und elektronischer Post, sofern keine anderslautende betriebsinterne Regelung vorliegt

Anlage 13 – Art. 45 - Wirtschaftliche Behandlung beim Besuch von Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen laut Art. 45

Anlage 14– Art. 52 - betrieblicher Produktivitätswert – (ex. Art. 2, LEGV 27.11.2020)

Anlage 15 – Art. 17-bis - Arbeitszeitkonto der Solidarität –Ansuchen zur Nutzung der Leistungen des Arbeitszeitkontos der Solidarität (ex. Anlage 3 - Art. 4, LEGV 27.11.2020)

Anlage 16– Art. 17-bis - Arbeitszeitkonto der Solidarität - Erklärung zur Abtretung von Urlaub und/oder Freistunden an das „Arbeitszeitkonto der Solidarität“ (ex. Anlage 4 - Art. 4, LEGV 27.11.2020)

Anlage 17 – Art. 35-bis – Vereinbarung Videoüberwachung und Vorlagen

Als wesentlich anzusehende Anmerkung:

Es wird präzisiert, dass das im folgenden Text verwendete Wort „Mitarbeiter“ als vollkommen geschlechtsneutral zu verstehen ist, und somit auch für Mitarbeiterinnen gilt.

ALLGEMEINER TEIL

Kapitel I - EINLEITUNG

VORSPANN

Nach Einsichtnahme in den Art. 8 des geltenden gesamtstaatlichen Kollektivvertrages für die Mitarbeiter der Raiffeisenkassen sind die Vertragsparteien der Auffassung, den Landesergänzungsvertrag für alle Einrichtungen, die den gesamtstaatlichen Kollektivvertrag für die Beschäftigten der Genossenschaftsbanken (contratto collettivo nazionale per le banche del credito cooperativo) anzuwenden und alle weiteren bisherigen diesbezüglichen Vereinbarungen, durch den vorliegenden Vertrag unter Beachtung der Bestimmungen laut Art. 29 N.A.K.V. vollinhaltlich zu ersetzen, die somit ihre Gültigkeit vollends verlieren.

ART. 1 – ANWENDUNGSBEREICH

Das vorliegende Abkommen von Seite 1 bis Seite 47 wendet sich für die im Vorspann erwähnten Einrichtungen, sofern nicht durch spezifische Hinweise anders bestimmt, auf alle Arbeitsverhältnisse der Hilfsangestellten (ausiliari), Angestellten (impiegati) und leitenden Angestellten (quadri direttivi) an. Er wendet sich auch auf alle Unternehmen an, die von Raiffeisenkassen mehrheitlich beteiligt werden, sofern sie Tätigkeiten ausüben, wie sie Bank- bzw. Kredit- und Finanzdienstleister erbringen, oder Tätigkeiten ausüben, wie sie laut Art. 3 bzw. Art. 4 des N.A.K.V. definiert sind, wobei für letztere im Rahmen der gesamtstaatlichen Bestimmungen Sonderregelungen vereinbart werden können. Ausgenommen bleiben die Führungskräfte (dirigenti), die einer gesonderten Regelung unterworfen sind.

ART. 2 – INFORMATIONEN AN DIE GEWERKSCHAFTSORGANISATIONEN

Die Vertragsparteien sind sich einig, dass zum Zwecke einer gelebten Sozialpartnerschaft ein ständiger Austausch an Informationen stattfinden muss. Nur dadurch können Konflikte arbeits- und sozialrechtlicher Natur vermieden werden. Im Sinne der Bestimmungen laut Art. 16 N.A.K.V. wird demnach der Raiffeisenverband Südtirol im Namen aller betroffenen Mitgliedsbetriebe den Gewerkschaftsorganisationen, die diesen Vertrag unterzeichnet haben, die nachfolgenden Informationen auch in digitaler Form zukommen lassen. Die entsprechende kollektivvertragliche Verpflichtung gilt somit als erfüllt, vorbehaltlich spezifischer An- und Nachfragen der berechtigten Gewerkschaftsorganisationen bezüglich Einstufungen im Überblick, neu aufgenommener Mitarbeiter, ausbezahlter Entlohnungssummen usw. laut Art. 16 N.A.K.V.

a) allgemeine Informationen

Der Raiffeisenverband Südtirol wird die Gewerkschaftsorganisationen über die Einführung von neuen Arbeitsformen, die nicht bereits kollektivvertraglich oder gesetzlich geregelt sind, informieren. Zu diesem Zweck werden die diesen Vertrag anwendenden Unternehmen, welche neue Organisations- und Arbeitsformen einführen, dieselben dem Raiffeisenverband Südtirol rechtzeitig unterbreiten.

b) Überstunden

Auf Anfrage oder semestral erhalten die Gewerkschaftsorganisationen Informationen über die monatlich von den Mitarbeitern geleisteten Mehr- und Überstunden mit Angabe der Anzahl der betroffenen Mitarbeiter pro Unternehmen.

c) Urlaubsstand

Auf Anfrage oder einmal jährlich wird der Raiffeisenverband Südtirol den Gewerkschaftsorganisationen den Urlaubsstand der Mitarbeiter getrennt nach Unternehmen zur Kenntnis bringen.

d) Teilzeitverträge

Ebenfalls einmal jährlich oder auf Anfrage wird den Gewerkschaftsorganisationen die Anzahl der Teilzeitverträge bzw. die verschiedenen Vertragsformen (horizontal, vertikal oder andere) in den einzelnen diesen Vertrag anwendenden Unternehmen mitgeteilt.

- e) Übertragung von Unternehmen oder Unternehmenszweigen der Raiffeisenkassen, des Raiffeisenverbandes Südtirol oder der Raiffeisen Landesbank Südtirol AG laut Art. 2112 ZGB.
Im Falle einer Übertragung von Unternehmen oder Unternehmenszweigen laut Art. 2112 ZGB werden die gewerkschaftlichen Konsultationen entsprechend den gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen (Art. 22 des N.A.K.V.) eingeleitet.
- f) Zusätzliche im Art. 16 NAKV vorgesehene Informationen.

NORMATIVER TEIL

Kapitel II - AUFNAHME

ART. 3 - AUFNAHME NEUER MITARBEITER

Die Vertragspartner sind sich einig, dass es einen Bedarf an Mitarbeitern mit hoher Qualifikation gibt, die durch schulische Ausbildung und/oder Berufserfahrung erworben wird.

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 Helpersonals 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.

Die Arbeitgeber werden bei der Besetzung neuer Stellen interne Bewerbungen mit besonderem Augenmerk auf die erworbene Ausbildung und Berufserfahrung bzw. erhobenen Potenziale mitberücksichtigen.

Jedem neu aufgenommenen Mitarbeiter ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag auszuhändigen, der zumindest sämtliche Informationen über Vertragspartner, Vertragsart, Vertragsdauer, Probezeit, Verantwortung, Einstufung, Entlohnung und anwendbare Bestimmungen laut GvD Nr. 152 vom 26. Mai 1997 über allgemeine Informationen zum Arbeitsverhältnis beinhaltet. Auf Antrag des Mitarbeiters wird diesem die entsprechende Anmeldeurkunde beim Arbeitsservice in Kopie ausgehändigt (Mod. Unilav). Mit Unterzeichnung des Arbeitsvertrages erklärt der Mitarbeiter sich mit Form und Inhalt desselben als ausdrücklich einverstanden.

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

ART. 4 – GEWERKSCHAFTLICHE INFORMATION BEI NEUAUFNAHMEN

Nachdem die laut Art. 7 N.A.K.V. vom 20. Februar 1997 geregelten Ausschreibungen und Eignungsprüfungen für neue Mitarbeiter nicht mehr vorgesehen sind, soll zum Zwecke der allgemeinen Information und Übersicht über die Einhaltung der kollektivvertraglichen Auflagen und Bedingungen eine gewerkschaftliche Information erfolgen. Zu diesem Zweck wird das in der Anlage 1 befindliche Formblatt „Aufnahmemitteilung“ bei jeder Neuaufnahme innerhalb von 30 Tagen an die lokale Beobachtungsstelle laut Art. 15 gesandt. Umwandlungen oder andere Änderungen von Arbeitsverhältnissen sind davon nicht betroffen.

Kapitel III – AUS- UND WEITERBILDUNG

ART. 5 - LEHRLINGE – AUSZUBILDENDE ZUR BANKKAUFFRAU/ZUM BANKKAUFMANN

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.

ART. 6 - AUS- UND WEITERBILDUNG

Die Vertragspartner bestätigen und unterstreichen die Wichtigkeit von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Aufrechterhaltung und Verbesserung der Qualifikation der Mitarbeiter.

Die Raiffeisenkassen, der Raiffeisenverband Südtirol, die Raiffeisen Landesbank Südtirol AG und alle Unternehmen, die in den Anwendungsbereich dieses Vertrages fallen, werden demnach eine verstärkte Aufmerksamkeit auf Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen des Personals legen. Sie werden ihre schriftlich festgelegten Bildungsgrundsätze den Mitarbeitern zur Kenntnis bringen und, auch in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Aus- und Weiterbildung im Raiffeisenverband Südtirol, Bildungskonzepte erarbeiten, die Bildungsziele, Personenkreise/Zielgruppen, Bildungsmöglichkeiten, Bildungsbedarf und entsprechende Kostenaufwendungen beinhalten. Diese Bildungskonzepte sind den innerbetrieblichen Gewerkschaftsvertretungen (Betriebsräten) oder in Ermangelung derselben über den Raiffeisenverband Südtirol den diesen Vertrag unterzeichnenden lokalen Gewerkschaftsorganisationen zur Kenntnis zu bringen und haben zu gewährleisten, dass die vorgesehenen Mindestausbildungsfristen laut Art. 63 N.A.K.V. eingehalten werden.

Grundsätzlich sind die laut Art. 63 N.A.K.V. vorgesehenen Ausbildungsstunden jeweils im Laufe des Jahres zu leisten. In begründeten Ausnahmefällen oder bei Restrukturierungsmaßnahmen in Betrieben, bei Ausgliederungen, bei tiefgreifenden gesetzlichen Neuerungen, umfassenden organisatorischen Maßnahmen oder technologischen Innovationen oder bei Erweiterungen von Produkt- bzw. Dienstleistungsangebot können die Arbeitgeber ein Projekt ausarbeiten, mit dem die insgesamt anfallenden Ausbildungsstunden umverteilt werden. Aus dem vorgelegten Projekt muss die genaue Zuteilung der umverteilten Ausbildungsstunden hervorgehen.

Das Projekt darf von den ansonsten zwingenden Vorgaben des N.A.K.V. abweichend, eine Dauer von drei Jahren nicht übersteigen und muss den diesen Vertrag unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen über den Raiffeisenverband Südtirol im Voraus zur Kenntnis gebracht werden.

Die genannten Gewerkschaftsorganisationen können innerhalb von fünf Tagen nach Kenntnisnahme die gewerkschaftlichen Konsultationen einleiten, welche innerhalb von 15 Tagen abzuschließen sind und auf ein Einvernehmen abzielen. Das Projekt kann nur nach Ablauf obiger Fristen umgesetzt werden.

Die Projekte sind im Detail auch der Mitarbeiterschaft in geeigneter Form im Voraus bekanntzugeben (Mitarbeiterbesprechung, Kommunikations- bzw. Collaboration-Plattformen, Schriftform u.ä.).

Lehrlinge laut Art. 5 sind von den einzelnen Ausbildungsprojekten laut Art. 63 N.A.K.V. befreit, da für sie eine eigene formale Ausbildung verpflichtend vorgesehen ist.

Als Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen gelten all jene Veranstaltungen, die mit entsprechender, eigener Tagesordnung einberufen werden; des Weiteren:

- innerbetriebliche Bildungsmaßnahmen, wie interne Seminare und Kurse, Workshops, Vorträge für Mitarbeiter mit Referenten, E-learning, gezielte Lernpartnerschaften;
- außerbetriebliche Bildungsmaßnahmen, wie Seminare, Kurse, Schulbesuche im Auftrage des Arbeitgebers, E-learning, Teilnahme an Workshops, Vorträge mit Referenten, gezielte Lernpartnerschaften;
- überbetriebliche Bildungsmaßnahmen.

Ausdrücklich von obigen Definitionen ausgenommen sind normal übliche Einarbeitungszeiten bei der Übernahme neuer oder anderer Aufgaben, da diese naturgemäß mit einer Änderung von Aufgabenbereichen verbunden sind, sollte dies nicht auf ein gezieltes „training on the job“ zurückzuführen sein. Des Weiteren ausgenommen sind Mitarbeiterbesprechungen mit reinem Informationscharakter oder andere reine Informations- und Kunden- bzw. Werbeveranstaltungen, da keine Unterweisung¹ stattfindet.

Die Vertragspartner sind sich darüber einig, dass der Erwerb neuer Fertigkeiten und Kenntnisse beim jeweiligen Arbeitgeber zur Qualifikation des Mitarbeiters beitragen kann. Den Mitarbeitern soll demnach in Einklang mit der reibungslosen Abwicklung der Arbeitsabläufe ermöglicht werden, durch systematischen Arbeitsplatzwechsel Stellen vorübergehend zu übernehmen und kennenzulernen (job-rotation). Vor allem bei Einarbeitungs- und Anlernprogrammen ist dies zu berücksichtigen.

Mitarbeitern, die erstmals unbefristet eine Arbeitsstelle antreten und nicht als Banklehrlinge beschäftigt werden, haben die Möglichkeit, eine vom Raiffeisenverband Südtirol angebotene und durchgeführte Grundausbildung innerhalb von 24 Monaten zu besuchen. Hinsichtlich der Lehrlingsausbildung wird auf den Art. 5 verwiesen.

Die Arbeitgeber übernehmen die Verpflichtung, jedem neu eingestellten Mitarbeiter eine zeitlich angemessene, gezielte und fachbezogene Einarbeitung zu ermöglichen.

Dabei soll im Vorhinein festgelegt werden, welche Kenntnisse und Fertigkeiten der neue Mitarbeiter sich in welcher Zeit aneignen soll, wer für die Einarbeitung jeweils verantwortlich ist und somit dessen Ansprechpartner darstellt und welche sonstigen Maßnahmen im Rahmen der Einarbeitung ergriffen werden sollen.

Im Anschluss an die Grundausbildung bzw. Lehrlingsausbildung wird ihnen eine zusätzliche Fachausbildung angeboten, wobei ein besonderes Augenmerk auf jene Sachgebiete gelegt wird, in denen der Mitarbeiter eingesetzt wird.

¹ Als Unterweisung wird die methodische Vermittlung der zur Erfüllung einer Arbeitsaufgabe notwendigen Fertigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen verstanden.

Die Raiffeisenkassen, der Raiffeisenverband Südtirol und die Raiffeisen Landesbank Südtirol AG und deren Hilfsstrukturen laut Art. 1 werden jeweils bis innerhalb April eines jeden Jahres ein grundsätzliches Weiterbildungsprogramm erstellen und den Mitarbeitern zur Kenntnis bringen, wobei die Mitarbeiter ihrerseits ihre Vorstellungen und Vorschläge über sinnvolle, fachbezogene oder persönlichkeitsbildende Aus- und Weiterbildung äußern können, die auf die Erreichung der gesteckten Arbeitsziele ausgerichtet sind.

Die Mitarbeiter des Raiffeisenverbandes Südtirol und der Raiffeisen Landesbank Südtirols AG werden durch spezifisch fachbezogene Aus- und Weiterbildung geschult.

Im Raiffeisenverband Südtirol, Fachbereich Aus- und Weiterbildung liegen sämtliche Kursunterlagen auf und stehen, nach terminlicher Vereinbarung mit dem zuständigen Sekretariat, interessierten Mitarbeitern zur Verfügung.

Für Arbeitnehmer, die wegen Erziehungsurlaub, Krankheit oder eines Unfalles längere Zeit vom Dienst abwesend waren, wird der Besuch von Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht, durch welche die fachliche Eingliederung in den Arbeitsplatz gefördert wird. Dasselbe gilt für Mitarbeiter, die nach längerer Unterbrechung wiederum ins Berufsleben zurückkehren.

Die Raiffeisenkassen, der Raiffeisenverband Südtirol und die Raiffeisen Landesbank Südtirol AG sowie alle Arbeitgeber, welche den vorliegenden Vertrag zur Anwendung bringen, werden ihre Mitarbeiter durch eine gezielte und strukturierte Personalentwicklung begleiten. Dabei umfassen die zu treffenden Maßnahmen alle entsprechenden Initiativen, durch die Fähigkeiten und Potenziale der Mitarbeiter identifiziert, entwickelt und gefördert werden, um eine nachhaltige Unternehmensentwicklung sicherzustellen und den Bedürfnissen der Mitarbeiter entgegenzukommen. Entsprechend sollen betriebliche Konzepte erarbeitet werden, die die Rahmenbedingungen schaffen, damit die Mitarbeiter den ständig wachsenden Anforderungen gerecht werden können und für die Unternehmen das Ziel einer Qualitätssteigerung, der Mitarbeitermotivation und einer Organisationsanpassung erreicht wird. Außerdem soll dadurch die Attraktivität der Arbeitsplätze gesteigert werden, um leichter Ressourcen anwerben zu können.

Die berufliche Karriere der Mitarbeiter soll durch das Erschließen erkennbarer Aufstiegsmöglichkeiten gefördert werden, dabei sollen Aufgabenwechsel, Vermittlung und Zusatzqualifikation sowie die Förderung von Nachwuchskräften die Grundlage bilden.

ART. 7 – AUSMASS DER WEITERBILDUNGSMASSNAHMEN

Bezugnehmend auf die Grundsatzaussage laut Art. 6, wonach die laut Art. 63 N.A.K.V. vorgesehenen Ausbildungsstunden im Laufe des Jahres abzuleisten sind bzw. in den laut Art. 6 Abs. 3 definierten Fällen auf einen mehrjährigen Zeitraum übertragen werden können, haben die Mitarbeiter der ersten drei Berufsebenen bezahlte Aus- und Weiterbildungsstunden während der Arbeitszeit zu absolvieren. Desgleichen können ebenso Aus- und Weiterbildungsstunden absolviert werden, die laut N.A.K.V. auch unbezahlt sein können und außerhalb der Arbeitszeit stattfinden dürfen. Mitberücksichtigt werden im genannten Zeitraum auch jene bezahlten Ausbildungsstunden laut Art. 63 Buchstabe b) des N.A.K.V. In jedem Fall sind genannte bezahlte und unbezahlte Stunden untrennbar miteinander verbunden, und zwar insofern, als dass keine unbezahlten Stunden verlangt werden können, ohne nicht auch im Verhältnis bezahlte Stunden anzubieten, die stets vorrangig zu betrachten sind.

Für Ausbildungsmaßnahmen, die eine Aufwendung in einer bestimmten Höhe für den Arbeitgeber bedeuten (Richtwert wenigstens 3.500,00 €), können mit den Mitarbeitern zusätzliche Weiterbildungsabmachungen mit Rückzahlungsklauseln vereinbart werden, und zwar unter Beachtung nachfolgender Anhaltspunkte:

- Die Aufwendung bezieht sich auf die Teilnahmegebühr und kann mehrere Ausbildungszyklen im Laufe von drei Jahren umfassen. Die entsprechenden Verträge sind schriftlich abzufassen und dürfen sich nicht auf Ausbildungsmaßnahmen beziehen, deren Besuch zur Ausübung der Arbeitstätigkeit verpflichtend ist.

- Die in den Verträgen zu vereinbarende Mindestverbleibdauer überschreitet grundsätzlich unter Berücksichtigung der jeweiligen Verhältnismäßigkeit nach Treue und Glauben laut Art. 1337 ZGB die Dauer von vier Jahren nicht.
- Die Rückzahlung erfolgt stets im Verhältnis zur nicht beachteten Mindestverbleibdauer.

Die laut Art. 63 N.A.K.V. vorgesehenen Ausbildungspakete werden von Teilzeitkräften gleichermaßen genutzt wie dies im Anhang E des N.A.K.V., Art. 9, vorgesehen ist. Etwaige Ausbildungsstunden außerhalb der Teilzeit werden gesondert als Normalentlohnung abgegolten. Werden Teilzeitkräfte dazu angehalten, an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen außerhalb ihrer Arbeitszeit teilzunehmen, wird ihnen dies mit einer Vorankündigung von 15 Tagen mitgeteilt.

Mitarbeiter mit Arbeitsverträgen auf Zeit von weniger als zwölf, aber von mindestens acht Monaten Dauer, werden die Ausbildungsstunden anteilmäßig genießen.

Die Ausbildungspakete laut Art. 63 N.A.K.V. gelten für Mitarbeiter der 1. und 2. Berufsebene nur insofern, als dass für diese Mitarbeiter angemessene fachspezifische Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten anzubieten sind.

Den diesen Vertrag unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen wird ermöglicht, im Zuge der Grundausbildung laut Art. 63 N.A.K.V. Kurzreferate von insgesamt zwei Stunden anzubieten.

Deren Einbindung im Bereich der Lehrlingsausbildung ist im Gewerkschaftsabkommen vom 10. August 2018 geregelt.

ART. 8 - AUSBILDUNGSVERANTWORTLICHE

Jede Raiffeisenkasse, der Raiffeisenverband Südtirol und die Raiffeisen Landesbank Südtirol AG ernennen einen Ausbildungsverantwortlichen. Dieser koordiniert und organisiert die Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen im Auftrage der Geschäftsleitung. Der Ausbildungsverantwortliche ist Bezugsperson für die Direktion, die Vorgesetzten und die Mitarbeiter in allen Fragen betreffend Aus- und Weiterbildung, er unterstützt die Vorgesetzten, stellt methodische Hilfen zur Verfügung, schlägt Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung vor und erarbeitet spezifische Konzepte in diesem Bereich.

Der Ausbildungsverantwortliche soll dafür Sorge tragen, dass eine weitgehende Übereinstimmung zwischen vorhandenen Fähigkeiten der Mitarbeiter und den Anforderungen der einzelnen Arbeitsplätze sichergestellt wird. Der Ausbildungsverantwortliche berät die Geschäftsleitung bei der regelmäßigen Mitarbeiterbeurteilung im Hinblick auf die abgeleiteten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und versucht, durch die Erhebung von Stärken und Schwächen der einzelnen Mitarbeiter gezielte Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen vorzuschlagen. Er arbeitet mit den jeweiligen Vorgesetzten der Mitarbeiter in allen Fragen der Weiterbildung zusammen und empfiehlt entsprechende Förderungsmaßnahmen. Die Ausbildungsverantwortlichen sind in die Projekte für Personalentwicklung einzubeziehen.

ART. 9 – BEURTEILUNG VON AUS- UND WEITERBILDUNGSMASSNAHMEN

Die Verhandlungspartner sind der Auffassung, dass Aus- und Weiterbildung einen bedeutenden Stellenwert in einem Arbeitsverhältnis einnimmt. Die Bereitschaft des Mitarbeiters hierzu sowie die erfolgreiche Abwicklung sollen demnach die Beurteilung eines Mitarbeiters laut Art. 12 wesentlich mitbestimmen.

Die Arbeitgeber werden demnach bei der Beurteilung der Mitarbeiter dem erfolgreichen Ausbildungsweg Rechnung tragen und dies bei der individuellen Karriereentwicklung der Mitarbeiter berücksichtigen. Bei dieser Mitarbeiterbeurteilung sind stets Vorgesetzte und Ausbildungsverantwortliche miteinzubeziehen.

Besuchen die Mitarbeiter Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen, sind zu diesem Zwecke Referentenbeurteilungen über die Teilnehmer einzuholen.

Bei gleichen Voraussetzungen bildet eine positive Beurteilung der absolvierten Aus- und Weiterbildung bzw. das bestätigte Erreichen von vorgegebenen Lernzielen neben der Leistungsbeurteilung stets Vorzugskriterium für die Karriereentwicklung.

Kapitel IV ORGANISATION, EINSTUFUNGEN, MITARBEITERBEURTEILUNG

ART. 10 – ORGANISATIONSMODELLE

Nachdem laut N.A.K.V. vom 7. Dezember 2000 die Abfassung und Genehmigung der Stellenpläne abgeschafft wurde, werden die Raiffeisenkassen und andere in den Anwendungsbereich dieses Kollektivvertrages fallende Unternehmen ein jeweils gültiges Organisationsmodell mit kurzer Beschreibung bei der lokalen Beobachtungsstelle laut Art. 15 hinterlegen, damit das Organisationsmodell auf seine kollektivvertragliche Konformität hin untersucht werden kann.

Aufgrund der ständigen Entwicklung im Kreditsektor und der stetig neuen Erfordernisse einigen sich die Vertragspartner, dass Einstufungen für neue Berufsbilder jederzeit vereinbart werden können.

Die vom Raiffeisenverband Südtirol oder von anderen Stellen benützten Kriterien zur Organisationsberatung und Erstellung der Organigramme in den Raiffeisenkassen müssen mit allen geltenden gesetzlichen, kollektivvertraglichen und arbeitsrechtlichen Bestimmungen im Einklang stehen und werden auf entsprechende Anfrage hin den diesen Vertrag unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen zur Kenntnis gebracht.

ART. 11 – EINSTUFUNGSKRITERIEN

Hinsichtlich der vorzunehmenden Einstufungen und Einstufungskriterien wird im Grundsatz auf den Art. 96, den Art. 106 N.A.K.V. sowie auf das Abkommen vom 29. Juli 2009 verwiesen, wobei folgende zusätzliche Mindesteinstufungen gelten:

- a) Mitarbeiter, die aufgrund einer ausdrücklichen Ernennung die Vizedirektion inne haben, sind, sofern sie nicht als Führungskraft/dirigente laut N.A.K.V. vom 30. November 2023 oder laut Landesergänzungsvertrag vom 7. Dezember 2012 geführt werden, als Mitarbeiter der 4. Berufsebene, 4. Gehaltsstufe zu führen.
- b) Mitarbeiter, die im Sinne des Art. 96 N.A.K.V. mit absolvierter für die jeweilige Stelle als angemessen definierter Aus- und Weiterbildung mit Professionalität entsprechend selbständig und mit weitreichender Entscheidungsvollmacht ihre Aufgabe wahrnehmen, sind in die 4. Berufsebene, 1. Gehaltsstufe einzustufen. Hierzu gehören beispielsweise:
 - Leiter von Geschäftsstellen mit insgesamt fünf vollbeschäftigten Angestellten;
 - Leiter der Kreditabteilung, sofern er nicht in den vertraglichen Definitionsbereich der 3. Gehaltsstufe fällt, ausschließlich dieser Tätigkeit zugeordnet ist und mit weitreichender Vollmacht und entsprechend eigenständig die Abwicklung des Kreditaktes vornimmt, Bewertungen über die Kreditwürdigkeit abgibt und Entscheidungsvorschläge für die Kreditvergaben erarbeitet. Ist die Struktur zudem mit mehreren Mitarbeitern besetzt, erfolgt die Einstufung in die 4. Berufsebene, 2. Gehaltsstufe;
 - Leiter der Buchhaltung, sofern er nicht in den Definitionsbereich der 4. Berufsebene, 3. Gehaltsstufe fällt und die mit dem Rechnungswesen verbundenen Aufgaben wie Bilanzvorschau, Bilanzabschluss, Liquiditätskontrolle, Rentabilitätsberechnung, Meldewesen abwickelt und seine Tätigkeit mit weitreichender Vollmacht und entsprechender Selbständigkeit ausführt;

- Leiter der Wertpapierabteilung, sofern er nicht in den Definitionsbereich der 4. Berufsebene, 3. Gehaltsstufe fällt und die Wertpapiergeschäfte mit Kunden abwickelt, den Wertpapierbestand kontinuierlich mitverwaltet und sowohl Kunden als auch Mitarbeiter über das entsprechende Marktgeschehen unterrichtet sowie seine Tätigkeit mit weitreichender Vollmacht und entsprechend selbständig abwickelt;
- qualifizierte Kundenberater, die aufgrund ihres Arbeitseinsatzes und der diesbezüglich notwendigen Flexibilität der Arbeitszeit der 4. Berufsebene zuzuordnen sind sowie mit einer laut Vorstand beschlossenen Entscheidungsvollmacht, die sich von den den anderen Mitarbeitern überlassenen Kompetenzen unterscheidet, innerhalb der vorgegebenen Richtlinien selbständig Kundensegmente beraten; koordinieren und leiten sie mehrere Mitarbeiter, sind sie der 4. Berufsebene, 2. Gehaltsstufe zuzuordnen;
- Leiter der Versicherungsabteilung, der zuständig ist für die fachliche Unterweisung aller anderen betroffenen Mitarbeiter der Raiffeisenkasse sowie seine Tätigkeit mit weitreichender Vollmacht und zudem mit Selbständigkeit abwickelt oder falls er als Agent eingetragen ist und als solcher im Auftrag der Raiffeisenkasse seine Tätigkeit ausübt. In allen anderen Fällen des Leiters der Versicherungsabteilung (zum Unterschied zu den Sachbearbeitern) ist die Einstufung in die 3. Berufsebene, 4. Gehaltsstufe vorgesehen.

Zwecks Einstufung als Geschäftsstellenleiter laut Art. 110 und 95 N.A.K.V. sind Mitarbeiter zu berücksichtigen, die folgende Voraussetzungen erfüllen:

- a) Geschäftsstellenleiter leiten und steuern eine Niederlassung im Rahmen der internen Richtlinien, betreuen und akquirieren Kunden, um ein bestmögliches Ergebnis sowie das Erreichen der geschäftspolitischen Ziele der Geschäftsstelle sicherzustellen;
- b) Sie führen und leiten in Stellvertretung der Direktion oder einer ihr untergeordneten Stelle Mitarbeiter, welche ihnen hierarchisch unterstellt sind.
- c) Sie koordinieren die quantitativen und qualitativen Personalressourcen in der Geschäftsstelle;
- d) Sie haben Kompetenzen im Bereich der Überziehungen, geben ein erstes Gutachten zur Kreditwürdigkeit, repräsentieren die Raiffeisenkasse im Auftrage der Geschäftsleitung im Einzugsgebiet der Raiffeisenkasse;
- e) Sie analysieren Kundenwünsche und geben diese an die zuständigen Stellen weiter;
- f) Sie beraten die Kunden im Sinne der Geschäftspolitik der Raiffeisenkasse und bedarfsgerecht unter Einhaltung der festgelegten Kompetenzen;
- g) Sie erfüllen alle anderen an sie im Rahmen eines Anforderungsprofils gestellten Aufgaben.

Jene Mitarbeiter, welche die obengenannten Voraussetzungen erfüllen, haben Anspruch auf die Zulage laut Art. 48.

Protokollvermerk 1:

Um in die Definition als Geschäftsstellenleiter zu fallen, muss der Mitarbeiter die oben genannten Aufgaben kontinuierlich und vorwiegend erfüllen. In Zweifelsfällen entscheidet hierüber die paritätische Kommission laut Art. 53.

ART. 11-bis – 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.

Um dieses Ziel zu erreichen, wird eine paritätisch besetzte Arbeitsgruppe innerhalb Dezember 2023 eingesetzt, die wiederum ihrerseits innerhalb Juli 2024 den Vertragsparteien entsprechende Vorschläge unterbreitet. Die Arbeitsgruppe wird auch beauftragt, Vorschläge für die Ausarbeitung eines Berufsverzeichnisses in Analogie zu jenem der Führungskräfte gemäß Art. 4 des LEGVs für Führungskräfte der Raiffeisenkassen vom 7. Dezember 2012 auszuarbeiten.

ART. 12 – MITARBEITERBEURTEILUNG

Durch die Mitarbeiterbeurteilung wird ein Ist-Qualifikationsprofil eines Mitarbeiters mit dem Soll-Anforderungsprofil einer Stelle verglichen und eine möglichst objektive Einschätzung hinsichtlich seiner Stärken und Schwächen in Bezug auf das gegebene Soll-Profil vorgenommen.

Durch die Mitarbeiterbeurteilung soll den Mitarbeitern regelmäßig eine offizielle, formelle Rückmeldung, zu der von ihnen im Beurteilungszeitraum erbrachten Leistungen gegeben werden.

Der jährlichen Mitarbeiterbeurteilung hat ein Mitarbeitergespräch voranzugehen, um

- erbrachte Leistungen zu besprechen;
- Ursachenforschung bei ungenügenden Leistungen zu betreiben und Aktionspläne zur Verbesserung der Arbeitsergebnisse zu definieren;
- Weiterbildungsbedarf für gegebene und zukünftige Aufgaben herauszufinden und entsprechende Maßnahmen zu beschließen;
- Stärken, Potenziale und Schwächen der Mitarbeiter zu erkennen und zu besprechen;
- qualitative und/oder quantitative individuelle Ziele festzulegen.

Arbeitgeber, welche die systematische Mitarbeiterbeurteilung laut Art. 66 N.A.K.V. als Instrument der Personalführung einsetzen, sind angehalten:

- Anforderungsprofile zu erstellen;
- Stellen- und Funktionenbeschreibungen auszuarbeiten.

Die obengenannten Unterlagen sind den Mitarbeitern schriftlich zur Kenntnis zu bringen.

Die Mitarbeiterbeurteilung hat ebenfalls schriftlich zu erfolgen, wobei die Mitarbeiter Anspruch darauf haben, dass ihnen die Leistungsbeurteilung sowie die Möglichkeiten zu ihrer beruflichen Entwicklung im Unternehmen erörtert werden. Laut Art. 66 und 67 N.A.K.V. sind die innerbetrieblichen Gewerkschaftsorganisationen oder die diesen Vertrag unterzeichnenden Landesgewerkschaften über die Regeln der Mitarbeiterbeurteilung vor deren Anwendung zu informieren und auf deren Wunsch hin innerhalb von 30 Tagen nach Information zu diskutieren. Die Arbeitnehmervertreter sind berechtigt, schriftliche Anregungen oder Einwände zu formulieren. Sollte innerhalb von 15 Tagen keine einvernehmliche Lösung gefunden werden, kann die betriebliche Regelung Anwendung finden.

Protokollvermerk:

Die Gewerkschaftsorganisationen legen Wert auf die Feststellung, dass grundsätzlich ein Einvernehmen bei Kriterien der Mitarbeiterbeurteilung erstrebenswert ist, damit von der Belegschaft das Beurteilungssystem mitgetragen wird.

Des Weiteren sollen die Mitarbeiter die Möglichkeit haben, schriftlich zu ihrer Beurteilung Stellung zu beziehen.

Der Raiffeisenverband Südtirol wird den Arbeitgebern die erforderlichen Vorschläge und Arbeitshilfen zur Verfügung stellen, um die Mitarbeiterbeurteilung im Sinne der kollektivvertraglichen Bestimmungen durchführen zu können.

ART. 13 – WAHRNEHMUNG VON HÖHEREN AUFGABEN

Wird ein Angestellter seitens der Direktion oder des zuständigen Vorgesetzten ausdrücklich dazu angehalten, den höheren Aufgabenbereich eines abwesenden Mitarbeiters wahrzunehmen, steht ihm für diesen Zeitraum zusätzlich zu den üblichen Gehaltsbezügen die Entlohnungsdifferenz zwischen seiner Gehaltsstufe und jener zu, die laut Bestimmungen des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages und dieses Landesergänzungsvertrages für den Abwesenden vorgesehen ist. Diese Regelung findet auch dann Anwendung, sollten Stellvertretungen in der Betriebsorganisation definiert und dies den betroffenen Mitarbeitern schriftlich mitgeteilt worden sein. Der Mitarbeiter kann hinsichtlich der Berufung zu höheren Aufgaben auch eine schriftliche Bestätigung verlangen. Bei der Bewertung höherer Aufgaben sind folgende Punkte ausschlaggebend:

- effektive Wahrnehmung der dem höheren Aufgabenbereich zuzuordnenden Arbeiten oder effektive Übernahme des entsprechenden Verantwortungsbereiches;
- Übernahme und Umsetzung von Entscheidungs- und Handlungskompetenzen, die dem höheren Verantwortungsbereich zuzuordnen sind;
- Übernahme der fachlichen und hierarchischen Verantwortung des übergeordneten Aufgaben- und Verantwortungsbereichs, wobei sich die hierarchische Funktion auf die dem jeweiligen Bereich zuzuordnenden Mitarbeiter bezieht.

Sollten Vize-Geschäftsstellenleiter formell ernannt worden sein, so wird diesen, sofern sie nicht nur die Vertretung des Geschäftsstellenleiters bei Abwesenheit wahrnehmen, sondern ständig und überwiegend definierte Aufgaben laut Art. 11 in enger Zusammenarbeit mit dem Geschäftsstellenleiter wahrnehmen, eine Funktionszulage gewährt, die der Hälfte der Zulage laut Art. 48 entspricht, sollte der Funktion nicht schon anderweitig einstuftungsmäßig oder wirtschaftlich Rechnung getragen worden sein. Die Zulage ist untrennbar mit der Ausübung der Aufgabe im obigen Sinne verbunden und erlischt, sofern die Funktion nicht mehr wahrgenommen wird. Ein Anspruch auf Einstufung ist nicht vorgesehen.

Die Verwendung zu höheren Aufgaben wird, abgesehen von der Sonderregelung laut Protokollvermerke zum Art. 11, nach Ablauf von drei Monaten endgültig, wenn sie nicht als Ersatz eines abwesenden Mitarbeiters erfolgt, der Anspruch auf Beibehaltung der Arbeitsstelle hat. Dabei ist die Regelung laut Protokollvermerke zu berücksichtigen. Auch gilt laut Art. 6 des Gesetzes Nr. 190/1985 und – was den spezifischen Aspekt anbelangt – in Abweichung des Art. 2103 ZGB die definitive Zuweisung des höheren Aufgaben- und Verantwortungsbereichs bei der Berufsgruppe der leitenden Angestellten (4. Berufsebene), sobald der Mitarbeiter den Bereich für fünf Monate vollinhaltlich wahrgenommen hat und nicht, falls Mitarbeiter mit Anrecht auf Arbeitsplatzhaltung ersetzt wurden.

Protokollvermerk:

Bei der Bewertung von höheren Aufgabenbereichen laut vorliegender Bestimmung gilt es den Grundsätzen laut Art. 106 N.A.K.V. und laut Art. 97 N.A.K.V. über die Vertretbarkeit (fungibilità) innerhalb der jeweiligen Berufsebenen Rechnung zu tragen.

Im Hinblick auf die vom Betrieb angestrebte beliebige Einsetzbarkeit der Mitarbeiter und im Hinblick auf den Erwerb umfassender Kenntnisse sowie auf einen verstärkten Austausch (fungibilità - ex Art. 97 Abs. 2 des N.A.K.V.) zwischen den verschiedenen Aufgaben- und Verantwortungsbereichen kann – vorbehaltlich der normativen Einschränkungen – für die leitenden Angestellten eine volle Austauschbarkeit (fungibilità) innerhalb der Kategorie vorgesehen werden.

Kapitel V - KOMMISSION UND BEOBACHTUNGSSTELLEN

ART. 14 – PARITÄTISCHE KOMMISSION FÜR CHANCENGLEICHHEIT

Die Vertragsparteien werden die paritätische Kommission zur Behandlung der Chancengleichheit der weiblichen Angestellten erneuern. Diese Kommission besteht aus drei Vertretern der Arbeitgeberseite und drei Vertretern der diesen Vertrag unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen.

ART. 15 – LOKALE BEOBACHTUNGSSTELLE

Die Vertragspartner errichten mit Unterzeichnung dieser Vereinbarung eine lokale Beobachtungsstelle laut Art. 13 N.A.K.V., die sich aus drei Vertretern der Arbeitgeberseite und drei Vertretern der Arbeitnehmerseite aus dem Sektor (RIPS-Verbundes, RVS, RIS Kons.mbH. und Konverto) zusammensetzt.

Die lokale Beobachtungsstelle wird folgende Aufgaben wahrnehmen:

- Sammeln und statistische Auswertung der Informationen, welche ihr laut Art. 3 dieses Vertrages zugeleitet werden;
- Beobachtung der Entwicklung von Teilzeitverträgen und Weitergabe von Empfehlungen zur Förderung von Teilzeitbeschäftigung an die Vertragspartner;
- Beobachtung der Personalkostenentwicklung auf im Sektor und auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt;
- Beobachtung der Arbeitsmarktlage auf im Sektor und auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt;
- Aufarbeitung der erhobenen Daten;
- Beobachtung der Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen im Sektor in enger Zusammenarbeit mit der Kommission für Chancengleichheit laut Art. 14;
- Beobachtung der Einhaltung der Sicherheitsstandards und der Bestimmungen über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in enger Zusammenarbeit mit dem paritätischen Komitee laut Art. 53;
- Beobachtung der getroffenen Bildungsmaßnahmen laut Art. 6 und 7;
- Beobachtung des europäischen Arbeitsmarktes und der entsprechenden Arbeitsmarktpolitik;
- Unterstützung von Kontakten mit schulischen und universitären Einrichtungen;
- Anzahl der Mitarbeiter die sich in Telearbeit oder in agilen Beschäftigungsformen befinden.

Die Mitglieder der lokalen Beobachtungsstelle werden sich mindestens dreimal im Jahr treffen. Die lokale Beobachtungsstelle kann zur Wahrnehmung obiger Aufgaben die entsprechenden Informationen schriftlich auch in digitaler Form einfordern.

Protokollvermerk:

Die Arbeitnehmervertreter werden aus den verschiedenen Gewerkschaftsorganisationen designiert oder gewählt, die diesen Vertrag nach ihrem Vertretungsgewicht unterzeichnen.

Kapitel VI - ARBEITSZEIT - FREISTUNDEN – MEHRSTUNDEN

ART. 16 – ARBEITSZEIT

Im Sinne des gewerkschaftlichen Einigungsprotokolls vom 4. Mai 2001 teilen jene Raiffeisenkassen, deren Arbeitszeit geringfügig von der Normalarbeitszeit laut Kollektivvertrag abweicht und die hierzu mehr Mitarbeiter im sog. „nastro extra standard“ einsetzen als laut N.A.K.V. vorgesehen, dies den Vertragspartnern dieses Landesergänzungsvertrages schriftlich mit.

Protokollvermerk:

Die Gewerkschaftsorganisationen legen Wert auf die Feststellung, dass der Kollektivvertrag in seinen Grundsätzen in jedem Fall gewahrt werden muss.

Als geringfügige Abweichung kann beispielsweise eine Arbeitszeitverlegung im Ausmaß von bis zu zehn Minuten angesehen werden.

ART. 16-bis - ARBEITSZEIT UND SCHALTERÖFFNUNGSZEITEN

Die Vertragsparteien werden bezüglich der Arbeits- und Schalteröffnungszeiten jeweils die lokalen und ortsüblichen Anforderungen des Marktes bzw. die Regelungen von Mitbewerbern im Tätigkeitsgebiet zu diesen Themen berücksichtigen und die entsprechende Vereinbarung treffen, um Wettbewerbsnachteile für die Raiffeisenkassen zu vermeiden.

Die Vertragsparteien befürworten die Entwicklungen zwecks Arbeitszeitverteilung auf 4,5 Tage (unter Beibehaltung der Wochenarbeitszeit von grundsätzlich 37,5 Wochenstunden sowie der allgemeinen Regelung zu den Essensgutscheinen lt. Art. 43 LEGV, so dass der Anspruch auf die entsprechenden Essensgutscheine auch am Tag mit verkürzter Arbeitszeit erhalten bleibt) auch im Zusammenhang mit Abkommen in Abweichung zu Art. 119, Abs. 1, Punkt 2 des NAKVs.

ART. 17 – ARBEITSZEITVERKÜRZUNG - FREISTUNDEN

Die Vertragspartner haben die laut N.A.K.V. vorgesehene Regelung des Arbeitszeitkontos analysiert und sehen in einer entsprechenden Anwendung operative Schwierigkeiten.

Entsprechend den Vereinbarungen des gewerkschaftlichen Protokolls vom 4. Mai 2001 wird daher folgende Regelung vorgesehen, sofern keine individuelle Vereinbarung laut Art. 19 getroffen wird:

Von der vorgesehenen Arbeitszeitverkürzung ~~im Ausmaß von jährlich 23 Stunden~~ werden bei der Führung des Arbeitszeitkontos ~~25~~ 45 Stunden als Freistunden genossen, und zwar zusammen mit der Arbeitszeitverkürzung (ex Art. 48 N.A.K.V. vom 20. Februar 1997).

Diese Regelung gilt für die ersten drei Berufsebenen.

ART. 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) 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 15 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 16.

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 30. Juni 2024 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.

ART. 18 – FREISTUNDEN

Die Freistunden laut Art. 17 sind grundsätzlich innerhalb des Jahres zu genießen, in dem sie anreifen. Ist dies wegen betrieblicher Belange und Notwendigkeiten nicht möglich, werden sie jeweils innerhalb des Monats Jänner des Folgejahres vergütet.

Die Freistunden können stundenweise, halbtags, ganztags oder tageweise beantragt und genossen werden. Die Art der Beantragung entspricht dabei den jeweiligen Modalitäten des Urlaubsantrages.

ART. 19 – MEHRSTUNDEN FÜR MITARBEITER DER 1. BIS 3. BERUFSEBENE

Bis zu 50 in einem Jahr von den Mitarbeitern der 1. bis 3. Berufsebene geleistete Mehrstunden

fließen grundsätzlich in das Arbeitszeitkonto ein und werden nach den jeweiligen Gepflogenheiten des Zeitausgleichs innerhalb des Jahres genossen.

Die laut Art. 17 als vorgesehenen Stunden sind dem individuellen Arbeitszeitkonto mit Jahresanfang oder anteilmäßig bei Dienstantritt gutzuschreiben.

Ist es nicht möglich, für die Mitarbeiter der ersten drei Berufsebenen die vorgesehenen Mehrstunden innerhalb Jahresende auszugleichen, so werden diese abgegolten oder, sofern sich die Möglichkeit eines Zeitausgleichs abzeichnet, auf das Folgejahr übertragen. Dennoch nicht ausgeglichene Mehrstunden werden laut den kollektivvertraglichen Vorgaben bewertet und mit dem Junigehalt ausbezahlt.

Ebenso ist es möglich, in Abweichung zu obiger Regelung aufgrund einer individuellen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei besonderen Umständen, welche die Anwendung des rollenden Zeitausgleichs im Arbeitszeitkonto nicht oder nur erschwert erlauben, die geleisteten Mehr- und Überstunden mit den laut Art. 128 N.A.K.V. vorgesehenen Aufschlägen auszuzahlen oder ein gemischtes System anzuwenden.

Mehrarbeitsleistungen seitens von Mitarbeitern der 1. bis 3. Berufsebene, die an Sonn- und Feiertagen oder an sonstigen arbeitsfreien Tagen geleistet werden oder im Sinne der kollektivvertraglichen Bestimmungen als Nachtarbeitsstunden zu betrachten sind, werden grundsätzlich nicht auf das Arbeitszeitkonto übertragen, sondern laut Art. 128 N.A.K.V. mit den vorgesehenen Aufschlägen ausbezahlt.

ART. 20 – ARBEITSZEITREGELUNG FÜR LEITENDE ANGESTELLTE (4. BERUFSEBENE, 1. BIS 4. GEHALTSSTUFE)

Die Arbeitszeit der leitenden Angestellten hat sich, obwohl grundsätzlich dieselbe wie für Mitarbeiter der 1. bis 3. Berufsebene, den betrieblichen Erfordernissen anzupassen.

Sollten dennoch maßgebliche Mehrarbeitsleistungen erbracht werden, sind diese durch eine vom Arbeitgeber festgelegte angemessene wirtschaftliche Zuwendung abzugelten.

Zum Zwecke der Erfassung der Mehrarbeit können die im Unternehmen üblichen Prozeduren verwendet werden, oder diese geleisteten Tätigkeiten werden von den Mitarbeitern mit Angabe der Beweggründe und des Ausmaßes mitgeteilt.

Ausdrücklich wird festgehalten, dass die obige Elastizität der Arbeitszeit im Sinne des Art. 98 N.A.K.V. auch Abwesenheiten während der normalen täglichen Arbeitszeit zulässt.

Die eventuellen Mehrarbeitsleistungen und Abwesenheiten werden nicht im mathematischen Sinne verrechnet, sondern unter Berücksichtigung eventueller Arbeitsanforderungen, so dass in jedem Fall aber die Sollarbeitsleistung im Jahr erfüllt wird.

Die Angestellten mit definierten Leitungsfunktionen teilen dabei eigenverantwortlich ihre Abwesenheiten im Voraus mit und organisieren im Rahmen ihrer Befugnisse die Arbeitsabläufe während ihrer Abwesenheit reibungslos. Alle anderen Mitarbeiter halten sich an die jeweilig im Betrieb geltenden Regelungen über die Arbeitszeit für leitende Mitarbeiter (quadri direttivi).

Protokollvermerk 1:

Abwesenheiten, welche mit geleisteter Mehrarbeit begründet, werden können tag-, halbtags- bzw. stundenweise genossen werden.

Protokollvermerk 2:

Als leitende Angestellte mit definierten Führungs- und Leitungsfunktionen gelten Mitarbeiter

der 4. Berufsebene, die aufgrund ihrer spezifischen schriftlichen Beauftragung die Führungsverantwortung für Mitarbeiter innehaben und/oder des weiteren mit entsprechenden Entscheidungs- und Handlungsbefugnissen bezüglich Einflussnahme auf die Abläufe in den ihnen anvertrauten Arbeitsbereichen oder mit entsprechend definierter Selbständigkeit bei der Ausführung ihrer Arbeit ausgestattet sind.

Hinsichtlich der Bewertung der Mehrarbeitsleistungen zum Zwecke der Zuerkennung einer wirtschaftlichen Zuwendung wird auf den Art. 21 verwiesen.

ART. 21 – BEWERTUNG DER MEHRARBEITSLEISTUNG DER LEITENDEN ANGESTELLTEN

Für die normale an und für sich bereits mit der Entlohnung abgegoltene Teilnahme an Besprechungen außerhalb der den betreffenden Arbeitsplatz geltenden Arbeitszeit beschließt der Verwaltungsrat die Auszahlung einer jährlichen Vergütung in der Höhe von mindestens € 1.500,00 bei zumindest monatlich stattfindenden Sitzungen, für wöchentliche anberaumte Sitzungen wird ein Entgelt von höchstens € 3.500,00 vorgesehen.

Ein zeitlicher Ausgleich ist hierfür nicht vorgesehen. Für die Tätigkeit an arbeitsfreien Tagen oder an Sonn- bzw. Feiertagen erhält der Arbeitnehmer einen Ausgleichstag oder die der tatsächlichen Arbeitsleistung entsprechende Ausgleichszeit. Wenn dies nicht möglich ist, wird die tatsächliche Arbeitszeit im Normalausmaß entlohnt.

Für die Wahrnehmung von Repräsentationsaufgaben kann der Arbeitgeber eine pauschale Abgeltung vorsehen, und zwar mindestens

- € 40,00 für einen Abend
- € 65,00 für einen halben ansonsten arbeitsfreien Tag, Sonn- oder Feiertag

Für Repräsentationsaufgaben während der normalen Arbeitszeit ist keine Vergütung vorgesehen.

Grundsätzlich werden zur Bewertung der „maßgeblichen Mehrarbeit“ qualitative Kriterien, Vorzüge und Fähigkeiten (Führungsqualitäten, zwischenmenschliche Kompetenz, erwünschte Persönlichkeitsmerkmale und Verhaltensweisen, andere geistige, kommunikative, organisatorische oder kreative Fähigkeiten) herangezogen. Zudem können beispielhaft angeführt werden:

- erfolgreich abgeschlossene Projektleitung oder –mitarbeit;
- besondere Einzelleistungen;
- außerordentlicher Arbeitseinsatz und zeitliche Verfügbarkeit.

ART. 22 – URLAUBSÜBERTRAG

Die Vertragspartner schicken voraus, dass der Jahresurlaub grundsätzlich in dem Jahr zu genießen ist, in dem er anreift, und verweisen in diesem Zusammenhang auf die Regelung laut Art. 52 N.A.K.V.

Ein Urlaubsübertrag ist nur für den Teil möglich, der nicht im Sinne der Gesetzesverordnung Nr. 66/2003 als unverzichtbarer Anspruch des Mitarbeiters zu genießen ist. Demnach haben die Mitarbeiter Anrecht auf einen zu genießenden bezahlten Jahresurlaub von mindestens vier Wochen, die, außer bei Austritt oder Ableben des Mitarbeiters, nicht entlohnt werden dürfen. Bei zeitlich befristeten Arbeitsverträgen von weniger als einem Jahr Dauer ist die Abgeltung des Mindesturlaubes ohne Einschränkung möglich.

Ist es nicht möglich, die Vorgaben des Art. 52 N.A.K.V. zu erfüllen bzw. den laut Gesetz vorgesehenen Jahresurlaub von mindestens vier Wochen zu genießen, sind in jedem Fall auf Antrag des Mitarbeiters zwei ununterbrochene Wochen in dem Jahr zu gewähren, in dem er anreift, die zwei weiteren Wochen des gesetzlichen vorgesehenen Pflichturlaubes müssen

innerhalb von 18 Monaten nach dem Jahr, in dem er angereift ist, genossen werden.

ART. 23 – HALBFEIERTAGE

An Halbfieertagen gilt laut Art. 126 N.A.K.V. eine Arbeitszeit von 5 Stunden für die Mitarbeiter der 2. und 3. Berufsebene und von 5 Stunden, 30 Minuten für jene der 1. Berufsebene. Für Teilzeitkräfte gilt die Bestimmung laut Anhang E, Art. 10 N.A.K.V.

Gemäß den Bestimmungen des Art. 122—N.A.K.V., 8. Abs., können die Schalter an Halbfieertagen bis zu 4,5 Stunden für den Publikumsverkehr geöffnet bleiben.

Kapitel VII - TEILZEIT – BEFRISTETE ARBEITSVERTRÄGE

ART. 24 – TEILZEIT

Die Vertragspartner sehen die verschiedenen Möglichkeiten für eine Teilzeitbeschäftigung als geeignetes Mittel, betriebliche Bedürfnisse und familiäre und persönliche Anliegen von Mitarbeitern zusammenzuführen. Teilzeit als Beschäftigungsform wird somit als Instrument zur Unternehmens- und Personalführung bestätigt.

Bei der Besetzung von Teilzeitstellen ist dem Ansuchen von bereits beschäftigten Mitarbeitern nach den im N.A.K.V. festgelegten Kriterien der Vorrang vor eventuellen Neueinstellungen in Teilzeit einzuräumen. Auch ist im Rahmen des laut N.A.K.V. vorgesehenen Höchstprozentsatzes von 20% der Vollzeitbeschäftigten dem Antrag von Mitarbeitern, um Umwandlung von Voll- in Teilzeit der Vorrang zu geben.

Im Sinne des Art. 8, Abs. 3, des gesetzesvertretenden Dekretes Nr. 81/2015 haben Mitarbeiter, die an onkologischen Erkrankungen leiden, Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung zu den vom Gesetz definierten Bedingungen.

Im Sinne des Art. 8, Abs. 4 und 5, des gesetzesvertretenden Dekretes Nr. 81/2015 ist bei Umwandlung von Vollzeitverträgen in Teilzeitverträge folgenden Mitarbeitern ein Vorrang einzuräumen:

- Mitarbeiter, die sich um an onkologisch erkrankte Ehepartner, Kinder oder Eltern kümmern und diese pflegen;
- Mitarbeiter, die sich um gänzlich arbeitsunfähige Personen, wie laut Art. 3 Abs.3 des Gesetzes Nr. 104/92 definiert, kümmern und diese pflegen, falls diese in häuslicher Gemeinschaft leben;
- Mitarbeiter mit in häuslicher Gemeinschaft lebenden Kindern bis zu 13 Jahren (wobei der Betreuung von Kindern bis zu drei Jahren eine Priorität einzuräumen ist) oder mit in häuslicher Gemeinschaft lebenden arbeitsunfähigen Kindern

Des Weiteren gelten bei den schriftlich eingereichten Ansuchen folgende Vorzugskriterien:

- bei Krankheit des Mitarbeiters im Zusammenhang mit seiner beruflichen Eingliederung;
- bei Eingliederung von ehemaligen Mitarbeitern oder von Mitarbeitern, die sich längere Zeit im Wartestand befanden, mit Ausnahme jener Mitarbeiter, die einen unbezahlten Wartestand laut Art. 27, Abs. 5 beanspruchen;
- bei Ablegen eines Studiums oder eine Aus- und Weiterbildung, die im beruflichen Zusammenhang zu sehen ist.

Das Recht auf Part-Time haben Mitarbeiter mit in häuslicher Gemeinschaft lebenden Kindern, welche eine Einstufung laut Ges. 104 Art. 3 Abs. 3 haben. Auf ihren Antrag hin wird der Teilzeitvertrag wieder in einen Vollzeitvertrag umgewandelt.

Teilzeitverträge werden nach Möglichkeit für die Dauer von mindestens 12 Monaten gewährt, sollte der Grund zur Anfrage bei der Kinderbetreuung oder für Studienzwecke liegen. Abweichungen sind aufgrund betrieblicher Erfordernisse jedoch möglich und werden zwischen Arbeitgeber und –nehmer vereinbart.

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.

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.

Unabhängig von den gesetzlich vorgesehenen Möglichkeiten ist es zulässig, vertraglich festzulegen, dass die Mitarbeiter den ihnen übertragenen Aufgabenbereich auch in einvernehmlich vereinbarten Bandbreiten bewältigen können, innerhalb derer eine freie Zeiteinteilung möglich ist. Arbeitszeit und Bandbreite sollen jeweils im Verhältnis von nicht mehr als 1:2,5 stehen.

Die Vertragspartner des Teilzeitvertrages können einvernehmlich den Teilzeitvertrag bis zu vier Kalendermonate aussetzen, ohne dass dies den ursprünglichen Vertrag beeinträchtigt oder dies als Umwandlung des Vertrages gilt. Das Mindestausmaß der zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit beträgt im Sinne der Bestimmungen laut N.A.K.V. bei einem horizontalen Teilzeitvertrag 15 Stunden, das Höchstausmaß 32,50 Arbeitsstunden. Bei einem vertikalen Teilzeitvertrag hingegen hat sich die Arbeitsleistung zwischen 90 und 200 Tagen zu bewegen. Bei gemischten Verträgen bewegt sich die horizontale Leistung zwischen 15 und 32,50 Arbeitsstunden, die vertikale darf 150 Arbeitstage im Jahr nicht überschreiten. Sonder- und Ausnahmefälle, die Abweichungen zur Regelung über das Höchst- und Mindestausmaß von Teilzeitverträgen bewirken, können zwischen Mitarbeiter und Arbeitgeber einvernehmlich vereinbart werden.

Mitarbeiter mit Teilzeitvertrag können anlässlich von besonderen Umständen, wie beispielsweise

- bei Jahres-/Semesterabschlüssen;
- bei der Einführung von neuen Produkten, Dienstleistungen oder anderen vorübergehenden Markterfordernissen, denen sich mit dem normalen Mitarbeiterstand nicht begegnen lässt
- beim Abfassen von steuer- und beitragsrechtlichen, behördlichen oder aufsichtsrechtlichen Erklärungen, welche an eine außerordentliche amtliche Fälligkeit gebunden sind;
- bei größeren Ausfällen von EDV-Systemen oder elektronischen Anlagen;
- bei Notwendigkeit, Mitarbeiter zu ersetzen, die unplanmäßig längerfristig abwesend sind (sofern möglich, ist hier eine zehntägige Vorankündigung einzuhalten);

zu Mehrarbeit bis zu 50 Stunden im Jahr herangezogen werden, wobei die zwei Stunden pro Tag nicht überschritten werden dürfen. Mehrstunden, welche das jährliche Ausmaß überschreiten, werden mit einem Aufschlag von 50% entlohnt und dürfen das gesetzliche Ausmaß nicht überschreiten.

Von den obengenannten Beschränkungen ausgenommen ist die Teilnahme an Gewerkschaftsversammlungen oder an Weiterbildungsveranstaltungen, die nicht während der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit stattfinden können.

Den Teilzeitmitarbeitern wird es ermöglicht, im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber eine flexible Arbeitszeit bzw. Gleitzeit nach den innerbetrieblichen Regeln zu beanspruchen.

Ist die Teilzeit auf weniger als fünf Wochentage verteilt, werden die jährlichen zustehenden Urlaubstage und Freistunden für Vollzeitkräfte durch fünf dividiert und mit der Anzahl der effektiv zu arbeitenden Tage pro Woche multipliziert, um den diesbezüglichen Anspruch zu errechnen.

An Halbfeiertagen wird die Arbeit von Teilzeitkräften im gleichen Verhältnis gekürzt, wie dies laut Art. 126 N.A.K.V. für Vollzeitkräfte vorgesehen ist.

Bei Teilzeitverträgen ist es möglich, bei nachgewiesenen technischen, organisatorischen Beweggründen oder aus Gründen der Organisation der Arbeitsabläufe sog. „elastische Vertragsklauseln“ laut Art. 6, Abs. 4, 5 und 6 des gesetzestretenden Dekretes Nr. 81/2015 zur Anwendung zu bringen.

Eine Anhebung der Arbeitszeit durch die Anwendung elastischer Klauseln kann bis zum Höchstausmaß von 40% vorgenommen werden, und zwar unabhängig von anderen vorgesehenen Beschränkungen.

Die in diesem Zusammenhang in Abweichung zur ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit dauerhaft erbrachte veränderte Arbeitsleistung wird mit einem Aufschlag von 10% und 40% (10 + 30%) bei zusätzlicher Ausdehnung der Arbeitszeiten entlohnt.

Die obengenannten Vertragsklauseln sind in jedem Fall schriftlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren. Wurden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer anderslautende Vereinbarungen getroffen, kann die diesbezügliche Zustimmung des Mitarbeiters auch mit der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages gegeben werden. Auf Wunsch des Mitarbeiters kann sich dieser bei der Abfassung individueller Vertragsklauseln auch von einer Gewerkschaftsorganisation seines Vertrauens beistehen lassen. Die Weigerung zur Unterzeichnung von flexiblen oder elastischen Klauseln durch den Mitarbeiter stellt keinen berechtigten Grund laut Art. 2118 ZGB zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses oder zu einer Diskriminierung im Sinne des Gesetzes und in welcher Form auch immer, dar.

Die Anwendung obiger Vertragsklauseln hat mit einer Vorankündigung von 10 Arbeitstagen zu erfolgen, sollte zwischen Arbeitgeber und –nehmer keine anderslautende Frist vereinbart worden sein.

Bei Teilzeitverträgen, in denen die „elastischen“ Klauseln nicht vorgesehen sind, wird die vereinbarte Arbeitszeit alljährlich zwischen Arbeitgeber und –nehmer überprüft und gegebenenfalls einvernehmlich angepasst.

Sollte sich keine Arbeitszeitgestaltung finden lassen, werden die diesen Vertrag unterzeichnenden Verhandlungspartner einen Lösungsvorschlag erarbeiten bzw. Fristen festlegen, innerhalb der die obengenannten Klauseln im individuellen Teilzeitvertrag Anwendung finden.

Die Anwendung flexibler und elastischer Klauseln ist nur zulässig, falls das Unternehmen ein Verhältnis Vollzeit/Teilzeit 12:1 (ausgenommen Reinigungspersonal) unterhält.

Die Vertragsparteien erklären sich dazu bereit, im Falle von gesetzlichen Veränderungen dieselben gemeinsam zu analysieren und im Bedarfsfalle die notwendigen Verhandlungen aufzunehmen. Die vorliegende Vereinbarung wird auch bei Inkrafttreten anderslautender gesamtstaatlicher Bestimmungen einer gemeinsamen Überprüfung durch die Vertragsparteien unterzogen.

Protokollvermerk:

Die lokale Beobachtungsstelle laut Art. 15 dieser Vereinbarung wird die Entwicklung der Teilzeitverträge genauestens verfolgen und den Vertragspartnern eine Empfehlung aussprechen, wie Teilzeitbeschäftigung weiter gefördert werden kann.

Die obengenannten Möglichkeiten zur Anwendung elastischer Klauseln werden von den Vertragspartnern als Anreiz verstanden, die Beschäftigung von Teilzeitkräften zu fördern.

ART. 24-bis - ALTERSTEILZEIT

Die Verhandlungspartner sehen für Mitarbeiter, die sich nahe am Rentenantrittsalter befinden, den Bedarf, entsprechende Arbeits(zeit)modelle (z.B. Altersteilzeit, Langzeitarbeitskonto usw.) anzuwenden. Die Vertragsparteien werden daher geeignete Maßnahmen ausfindig machen, um diese Zielsetzung zu erreichen. Hierfür wird eine paritätisch besetzte Arbeitsgruppe innerhalb Dezember 2023 eingesetzt, die wiederum ihrerseits innerhalb August 2024 den Vertragsparteien entsprechende Vorschläge unterbreitet.

ART. 25 – ARBEITSVERTRÄGE AUF ZEIT

Die Vertragspartner nehmen die Regelung des gesetzesvertretenden Dekretes Nr. 81/2015 zur Kenntnis und sind sich dahingehend einig, dass verantwortungsbewusst mit der befristeten Beschäftigung von Mitarbeitern umgegangen werden muss.

Arbeitsverträge auf Zeit laut Art. 31 N.A.K.V. können bis zu 20% der jeweils zum 31. Dezember des Vorjahres mit unbefristetem Arbeitsvertrag beschäftigten Mitarbeiter (mit einer Mindestanzahl von zwei Personen) abgeschlossen werden.

An die Mitarbeiter mit Arbeitsverträgen auf Zeit von mehr als 12 Monaten Dauer ergeht 45 Kalendertage vor Ablauf der Befristung Mitteilung über eine eventuelle Verlängerung des Arbeitsverhältnisses. Die Mitteilung soll ermöglichen, dass sich die betroffenen Mitarbeiter gegebenenfalls rechtzeitig nach Beschäftigungsalternativen umsehen können, und hat keine weiteren Auswirkungen.

Ferialverträge, die laut gewerkschaftlichem Abkommen vom 21. März 1997 - Anhang 4 sowie laut Artt. 19, 21, 23, Abs. 2, Buchstabe c des gesetzesvertretenden Dekretes Nr. 81/2015 abgeschlossen werden, sind als saisonale Verträge definiert.

Protokollvermerk:

Hinsichtlich der Regelung für die Zusatzvorsorge für die Mitarbeiter mit befristetem Arbeitsvertrag wird auf die Anlage 4 verwiesen.

Kapitel VIII – FREISTELLUNGEN

VORSPANN

Die Vertragsparteien sind sich bewusst, einerseits den lebenszyklusorientierten Bedürfnissen der Mitarbeiter, deren Bedarf an Vereinbarkeit zwischen Arbeit, Familie und Freizeit Rechnung zu tragen, und andererseits die vermehrte Notwendigkeit seitens der Unternehmen nach erhöhter Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeit und Einsatz der Mitarbeiter besser berücksichtigen zu müssen. Es wird vereinbart, dass die Vertragsparteien auf Vorschlag einer der Vertragsunterzeichnenden Organisationen zu diesem Thema Verhandlungen aufnehmen werden.

ART. 26 – BEZAHLTE FREISTELLUNGEN

Im Falle des Ablebens

- a) des Ehepartners, auch falls dieser gesetzlich getrennt oder geschieden ist,
- b) des Lebensgefährten *more uxorio*, falls die Lebensgemeinschaft amtlich bestätigt ist,
- c) von Verwandten 1. und 2. Grades,
- d) von Verschwägerten 1. und 2. Grades,

werden die laut Art. 4 des Gesetzes Nr. 53 vom 8. März 2000 vorgesehenen bezahlten Freistellungen von insgesamt drei Arbeitstagen gewährt. Im Falle des Ablebens des nicht geschiedenen oder getrennten Ehepartners, des Lebensgefährten laut Buchstabe b) bzw. von leiblichen anvertrauten oder adoptierten Kindern wird eine zusätzliche bezahlte Freistellung von zwei Tagen gewährt. Diese 3 Tage bezahlter Freistellung stehen den Mitarbeitern auch bei Krankenhausaufenthalt des Kindes, des Ehepartner, zusammenlebenden Lebenspartners (*more uxorio*) sowie der Eltern zu.

Die Freistellungen sind innerhalb von 15 Tagen nach Eintreten des Ereignisses zu genießen. Die Freistellungen gelten pro Todesfall. Im Falle des Todes eines ungeborenen Kindes finden die gesetzlichen Bestimmungen Anwendung.

Eine bezahlte Freistellung laut Art. 54 N.A.K.V. wird für die unbedingt notwendige Zeit für die Begleitung von Verwandten 1. Grades und Ehegatten/Lebensgefährten gewährt, die stark sehbehindert oder in ihrer motorischen Fähigkeit dermaßen eingeschränkt sind, so dass eine Begleitperson unerlässlich ist. Sollten Freistellungen im Sinne dieses Absatzes öfter als fünfmal im Jahr erfolgen, so sind diese zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gesondert und einvernehmlich zu vereinbaren.

Für die Niederkunft der Ehegattin oder der Lebensgefährtin wird dem Vater eine bezahlte Freistellung gewährt, und zwar für den Tag der Geburt oder den darauffolgenden Arbeitstag und den Tag der Entlassung aus dem Krankenhaus oder aus der Klinik.

Im Sinne des Gesetzes Nr. 170/2007 Art. 6 und der darin vorgesehenen Flexibilität der Arbeitszeit, stehen den Mitarbeitern mit Kindern, welche eine nachgewiesene Lernschwäche haben, eine bezahlte Freistellung in Ausmaß von 5 Tagen zu (auch stundenweise beanspruchbar). Diese können mit einer Vorankündigung von 10 Tagen genossen werden.

Laut Art. 54 N.A.K.V. werden verschriebene fachärztliche Visiten oder verschriebene bzw. unbedingt notwendige bescheinigte ärztliche Behandlungen den Abwesenheiten durch Krankheit gleichgesetzt und behandelt. Dies gilt jedoch nur für die absolut notwendige und nachgewiesene Zeit der Untersuchungen und der An- und Abfahrtszeiten. Der Nachweis des Arztbesuches erfolgt mittels schriftlicher vom Arzt ausgestellter Bestätigung. Die An- und Abfahrtszeiten werden nach den Kriterien der Angemessenheit zwischen Arbeitgeber und -nehmer festgelegt. Erfolgt die entsprechende fachärztliche Behandlung nicht im Einzugsgebiet der entsprechenden und für den Mitarbeiter zuständigen Sanitätseinheit, wird die Zeit, welche die obengenannte eigentliche Zeit der Untersuchung überschreitet, mit den Freistunden laut

Art. 17 verrechnet. Ausgenommen hiervon sind von der Sanitätseinheit angewiesene Untersuchungen. Empfohlene oder nicht verschriebene therapeutische Behandlungen sind mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren.

Mitarbeiter, die sich aus freier Wahl Behandlungen unterziehen, unterliegen den Bestimmungen laut Art. 54 N.A.K.V., so dass der Arbeitgeber bezahlte Freistellungen gewähren kann.

Beantragt ein Mitarbeiter Teile seines Jahresurlaubes zur Verwendung als Beistand bei chirurgischen Eingriffen von Verwandten 1. Grades bzw. des Ehegatten bzw. des amtlich aufscheinenden Lebensgefährten oder für den Beistand beim Arztbesuch eines Kindes bis zum 8. Lebensjahr, wird ihm dieser gewährt, falls dies mit den betrieblichen Erfordernissen in Einklang gebracht werden kann und sofern laut Gesetz keine Freistellung vorgesehen ist.

ART. 27 – UNBEZAHLTE FREISTELLUNGEN / WARTESTÄNDE

Im Sinne des Art. 54 N.A.K.V. können Mitarbeiter aus persönlichen Gründen oder familiärer Motive einen unbezahlten Wartestand bis zu einem Jahr beantragen, falls sie ein effektives Dienstalter von mehr als fünf Jahren aufweisen und die Wartestände mit den betrieblichen Notwendigkeiten vereinbar sind. Die notwendigen Unterlagen sind dem Ansuchen beizulegen. Die Freistellung kann in bis zu zwei Perioden genossen werden.

Laut Art. 5 des Gesetzes Nr. 53/2000 haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, zwecks Abschluss der Pflichtschule, Abschluss einer Oberschule, eines universitären Lehrganges oder des Abschlusses einer Hochschule für die Dauer bis zu elf Monaten laut Gesetz bzw. zwölf Monaten laut Landesergänzungsvertrag einen unbezahlten Wartestand zu beantragen.

Für die Dauer bis zu zwölf Monaten besteht die Möglichkeit, an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, die nicht vom Arbeitgeber finanziert oder veranstaltet, aber mit einem Diplom/Zertifikat abgeschlossen werden.

Die unbezahlten Wartestände, vereinbar mit den betrieblichen Erfordernissen, können auch in unterbrochenen Zeiträumen genossen werden, müssen aber jedenfalls mit einer Vorankündigung von 60 Tagen erfolgen und können nur von Mitarbeitern mit einem effektiven Dienstalter von mindestens fünf Jahren beansprucht werden.

Die gesetzlich vorgesehenen Möglichkeiten zur Freistellung für Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen beeinträchtigen die Freistellungen laut Art. 68 N.A.K.V. und laut Art. 10 des Gesetzes Nr. 300 vom 20. Mai 1970 nicht, lediglich die vertraglich vorgesehenen unbezahlten Wartestände werden aufgerechnet, sofern sich diese auf dieselben Zeiträume beziehen.

Erziehungsberechtigte haben nach Ablauf des Eltern- und Erziehungsurlaubes (ex fakultativer und obligatorischer Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub) die Möglichkeit, in einen einmaligen ununterbrochenen und unbezahlten Wartestand bis zum dritten Lebensjahr des Kindes zu treten, wenn sie innerhalb des sechsten Monats nach der Geburt des Kindes schriftlich darum ansuchen. Wird der Erziehungsurlaub im Sinne der Gesetzesverordnung 151/2001 nicht unmittelbar nach dem Elternurlaub oder bis zum dritten Lebensjahr des Kindes genossen, sondern innerhalb des achten Lebensjahres des Kindes, wird der genannte Wartestand bis zum 30. Lebensmonat des Kindes gewährt.

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.

Der Erziehungsberechtigte kann sich aber auch für einen Wartestand entscheiden, der sich auf zwölf Monate innerhalb des dritten Lebensjahres des Kindes beschränkt. Zusätzliche Wartestände von ebenfalls zwölf Monate können bei der Geburt eines weiteren Kindes genossen werden, wenn innerhalb der ersten sechs Lebensmonate des weiteren Kindes ein entsprechender Antrag gestellt wird und der Zeitpunkt der Freistellung innerhalb des dritten Lebensjahres des weiteren Kindes definiert wird.

Wird die Arbeit durch den Erziehungsberechtigten nach dem unbezahlten Wartestand nicht wieder aufgenommen, ist an den Arbeitgeber eine entsprechende Mitteilung wenigstens 45 Kalendertage vor Ablauf des Wartestandes zu richten.

Bei ärztlich nachgewiesener Krankheit des Kindes kann laut Art. 47 der Gesetzesverordnung Nr. 151 vom 26. März 2001 von einem Elternteil ein unbezahlter Wartestand beantragt werden, und zwar bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Für Eltern von Kindern zwischen dem dritten und achten Lebensjahr beschränkt sich die Freistellung auf bis zu fünf Kalendertage im Jahr.

Dem Antrag um Freistellung ist das ärztliche Attest beizulegen, aus dem die Notwendigkeit zur Anwesenheit des Erziehungsberechtigten hervorgeht. Außerdem ist durch eine Eigenerklärung des anderen Elternteiles zu bescheinigen, dass dieser die Freistellung nicht beansprucht.

Bei nachgewiesenen schwerwiegenden familiären Gründen sind laut Gesetz Nr. 104 vom 5. Februar 1992 und laut Art. 4 des Gesetzes Nr. 53 vom 8. März 2000 besondere Freistellungen vorgesehen, auf die an dieser Stelle verwiesen wird.

Bei der Beanspruchung unbezahlter Wartestände wird das Arbeitsverhältnis arbeitsrechtlich in der Schwebe gehalten, so dass keinerlei Ansprüche anreifen, die nicht mittels Gesetz, laut N.A.K.V. oder in diesem Vertrag ausdrücklich vorgesehen sind.

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.

ART. 28 – FREISTELLUNGEN FÜR FREIWILLIGE HELFER VON ZIVILSCHUTZEINRICHTUNGEN

Mitarbeitern, die als freiwillige Helfer bei Einrichtungen des Zivilschutzes, der freiwilligen Feuerwehr, des Weißen Kreuzes oder Roten Kreuzes, des Bergrettungsdienstes, des

Höhlenrettungsdienstes aufscheinen, wird im Rahmen der spezifischen gesetzlichen Regelungen auf gesamtstaatlicher und regionaler Ebene die Teilnahme an Einsätzen ermöglicht.

Im Einklang mit den betrieblichen Arbeitsabläufen und unter Berücksichtigung der betrieblichen Arbeitsorganisation haben diese Mitarbeiter die Möglichkeit einer unbezahlten Freistellung für die Teilnahme an vorgeschriebenen Weiterbildungsveranstaltungen, sofern hierfür nicht bezahlte Freistellungen aufgrund spezifischer gesetzlicher Regelungen vorgesehen sind.

Kapitel IX - ANDERE UNTERSTÜTZUNGSMASSNAHMEN

ART. 29 – BENUTZUNG DES EIGENEN FAHRZEUGES

In Anlehnung an den Art. 60 N.A.K.V. wird den Angestellten, sofern sie im Auftrag ihres Arbeitgebers das eigene Fahrzeug für Dienstfahrten verwenden und dabei ohne grobe Fahrlässigkeit in einen Unfall verwickelt werden, der Schaden am eigenen Fahrzeug im Ausmaß von bis zu 85% vergütet. Der Selbsteinbehalt für den Mitarbeiter beträgt dabei mindestens € 150,00 und höchstens € 2.800,00, wobei der anfallende Restbetrag vom Arbeitgeber entrichtet wird.

Die Vergütung des Schadens erfolgt unter der Voraussetzung, dass dieser nicht durch irgendeine Versicherung abgedeckt ist und dass derselbe von einem Fachmann festgestellt wird.

Bei Schäden, welche die angenommene Höhe von € 4.500,00 überschreiten, ist ein Protokoll der Sicherheitskräfte vorzuweisen. Ersatzweise kann die einvernehmliche Schadenfeststellung („amichevole“) oder eine Erklärung der Versicherung vorgelegt werden, aus denen Unfallzeitpunkt und –hergang eindeutig hervorgehen.

ART. 30 - FAMILIENBEIHILFEN FÜR MITARBEITER MIT EINEM BEHINDERTEN KIND

Mit Inkrafttreten dieses Landesergänzungsvertrages wird Mitarbeitern, die ein steuerlich zu Lasten lebendes Kind im Sinne des Gesetzes Nr. 104 vom 5. Februar 1992 zu betreuen haben, eine außerordentliche Familienbeihilfe von € 3.000,00 brutto pro Jahr gewährt.

Mitarbeiter mit diesen Voraussetzungen können laut Art. 33 des Gesetzes Nr. 104/92 bzw. laut Gesetz Nr. 53/2000

- a) die Elternfreistellung (ex fakultativer Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub) bis zum dritten Lebensjahr des Kindes verlängern;
- b) als Alternative zur Möglichkeit laut Buchstabe a) bis zum dritten Lebensjahr des Kindes bezahlte tägliche Freistellungen bis zu zwei Stunden beanspruchen oder
- c) drei Tage im Monat als bezahlte Freistellung genießen;
- d) die Annäherung des Arbeitsortes zum Wohnort beantragen, falls dies möglich ist;
- e) nur im Einvernehmen versetzt werden.

Auf Anfrage des Mitarbeiters kann ihm unter Beachtung der im Art. 51 des Steuereinheitstextes – TUIR definierten Grundsätze gegen Vorlage von effektiv zu seinen Lasten gebliebenen

medizinischen Behandlungsspesen eine außerordentliche wirtschaftliche Unterstützung gewährt werden, wobei, sollte diese das Ausmaß von € 3.000,00 brutto überschreiten, die Familienbeihilfe laut Absatz 1 dieses Artikels nicht zur Anwendung kommt.

Protokollvermerk:

Die außerordentliche Familienbeihilfe wird insgesamt pro betroffenes Kind gewährt, und zwar auch dann, wenn beide Elternteile bei Arbeitgeber beschäftigt sind, die in den Anwendungsbereich dieser Vereinbarung fallen.

Kapitel X - SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

ART. 31 – SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Im Sinne des Art. 70 N.A.K.V. wird vereinbart:

- Die Unversehrtheit der Mitarbeiter und Kunden hat unbedingten Vorrang vor Beschädigung und Verlust von materiellen Gütern.
- Alarm- und sonstige Sicherheitsanlagen sind so zu planen und zu installieren, dass das Risiko für Personen auf ein Minimum beschränkt wird.
- In jeder Raiffeisenkasse bzw. Zweigstelle sind geeignete nach der besonderen Art der betrieblichen Tätigkeit, nach der Erfahrung und dem Stand der Technik angemessene (Art. 2087 ZGB) Sicherheitseinrichtungen vorzusehen. Dabei wird besonderes Augenmerk auf die Gefahr von Banküberfällen gelegt.
- Bei technischen und baulichen Änderungsvorhaben, die den Arbeitsablauf wesentlich beeinflussen, werden die betroffenen Mitarbeiter rechtzeitig informiert.
- Eventuell vorgebrachte Vorschläge werden jedenfalls geprüft.
- Die Mitarbeiter müssen über die Funktionsweise bzw. Standorte der Sicherheitseinrichtungen genauestens und nachweislich informiert werden.
- Die Ausbildungsverantwortlichen werden die Mitarbeiter über das Verhalten bei Gefahr und in Notsituationen am Arbeitsplatz genauestens unterrichten. Allgemeine Verhaltensregeln werden in das Aus- und Weiterbildungsprogramm eingebaut. Besonders bezüglich der Gefahr von Banküberfällen wird jeder Mitarbeiter im Rahmen des allgemeinen Aus- und Weiterbildungsprogramms verpflichtend bezüglich „sicherheitsgerechtes Verhalten“ unterwiesen. Dabei sind allgemeine Richtlinien und Anweisungen zu vermitteln und spezifische betriebsbezogene Umstände zu berücksichtigen.
- Die zuständigen Sicherheitsverantwortlichen sind einer besonderen vom Raiffeisenverband Südtirol angebotenen Aus- und Weiterbildung zu unterziehen.
- Das Tragen und Halten von Waffen und anderen Geräten, Materialien, auch zur persönlichen Verteidigung (Elektroschocker, Pfefferspray u.a.) am Arbeitsplatz ist strengstens verboten.
- Es sind alle erdenkliche Maßnahmen zu treffen, um die Unversehrtheit von Mitarbeitern zu gewährleisten, die sich alleine in einer Geschäftsstelle aufhalten. Durch periodische telefonische (auch automatisierte), elektronische (z.B. über Lotus Notes) Kontaktaufnahme oder durch andere geeignete Maßnahmen kann unter Berücksichtigung der im Art. 4 des Gesetzes Nr. 300 vom 20. Mai 1970 diese Unversehrtheit festgestellt werden.

Nach Raubüberfällen werden die direkt bedrohten Mitarbeiter vom Bankdienst für den Tag des Überfalles befreit, wobei sie jedoch für allfällige Informationen den Behörden zur Verfügung

stehen müssen. Die Freistellung kann sich auch auf eine längere Frist innerhalb der Beschränkungen und Regeln erstrecken, sofern hierfür die ärztliche Notwendigkeit nachgewiesen wird.

Sollte bei einem Raubüberfall einem Mitarbeiter aus diesem Grunde eine dauernde Arbeitsunfähigkeit von mehr als 46% ärztlich bescheinigt werden, so kommt er in den Genuss der zuzüglichen Arbeitsplatzterhaltung und Entlohnung im Sinne des Art. 55 Abs. 3 des N.A.K.V.

Eventuell notwendige fachärztliche Visiten nach dem Überfall, gehen zu Lasten des Arbeitgebers. Dies erstreckt sich sowohl auf die eventuell erforderliche psychologische Akutintervention als auch auf die Rehabilitation, um Langzeitfolgen zu vermeiden. Zu diesem Zwecke wird die Unfallversicherung der Mitarbeiter eine entsprechende finanzielle Abdeckung bis zu einer Summe von € 1.500,00 vorsehen bzw. vom betroffenen Betrieb direkt übernommen (siehe Anlage 3).

Auf Anfrage des direkt bedrohten Mitarbeiters wird dessen Ansuchen um zeitweilige oder endgültige Zuweisung eines anderen Aufgabenbereiches vorrangig behandelt.

Die Vertragspartner sind der Ansicht, dass das Banküberfallrisiko für die Banken eine spezifische Gefährdung darstellt. Deshalb ist dasselbe in die Risikoanalyse/-bewertung und in das Risikoprotokoll aufzunehmen. Ebenso sind die ergriffenen und/oder einzuleitenden Maßnahmen technischer, organisatorischer und didaktischer Natur zu definieren und festzuhalten.

ART. 32 – SCHUTZ DER GESUNDHEIT IM ARBEITSBEREICH

Die Vertragspartner nehmen die Bestimmungen der Gesetzesverordnungen Nr. 81/2008 zur Kenntnis und sprechen sich für die volle Umsetzung der darin enthaltenen Bestimmungen aus.

In diesem Sinne sind die Mitarbeiter:

- über die allgemeinen Unfallrisiken zu informieren,
- über die zur Vermeidung von Arbeitsunfällen getroffenen Maßnahmen aufzuklären,
- über die Risiken aufzuklären, mit denen die Mitarbeiter arbeitsplatzspezifisch konfrontiert werden;
- über die getroffenen Erste-Hilfe-Maßnahmen, Brandschutz- und Evakuierungsmaßnahmen aufzuklären;
- hinsichtlich der Wahl des Sicherheitssprechers und der Ernennung des Sicherheitsbeauftragten, des Zuständigen für Erste-Hilfe-Maßnahmen, des Brandschutzbeauftragten und des Evakuierungsplanes in Kenntnis zu setzen.

Die Vertragspartner werden innerhalb 30. Juni 2024 das im Anhang G, N.A.K.V. vorgesehene paritätische Komitee erneuern oder bestätigen.

Das paritätische Komitee agiert für alle Raiffeisenkassen, die Raiffeisen Landesbank Südtirol und für den Raiffeisenverband Südtirol und besteht aus vier Vertretern der Arbeitgeberseite und vier Vertretern der Arbeitnehmerseite. Außer den im Art. 51 der Gesetzesverordnung Nr. 81 vom 9. April 2008 enthaltenen Auflagen hat es folgende Aufgaben zu erfüllen:

- Führung des Namensverzeichnisses der als Sicherheitssprecher designierten Mitarbeiter;
- Führung des Namensverzeichnisses der Verantwortlichen der Dienststelle für Arbeitssicherheit;
- Förderung und Überprüfung der Ausbildung für die Sicherheitssprecher und die Verantwortlichen der DAS.

Die paritätische Kommission oder deren Arbeitsgruppen sind auch zuständig für Meinungsverschiedenheiten bezüglich der Anwendung der Normen in Bezug auf die

Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, den Bereich der Vertretungsrechte, die Verbreitung von Informationen und für die Ausbildung. Das paritätische Komitee ist außerdem als erste Instanz für Schlichtungen zuständig.

Die Eingaben an die paritätische Kommission müssen mittels Einschreibebriefes bzw. per PEC erfolgen.

Das paritätische Komitee wird innerhalb von 30 Tagen die Eingaben prüfen und mittels eines Protokolls den betroffenen Parteien das Resultat dieser Überprüfungen mitteilen. Der oben genannte Termin kann verlängert werden, wenn es die Natur der Eingabe notwendig macht und die betroffenen Seiten dem zustimmen.

Das paritätische Komitee wird sich zudem mit den Problemkreisen der Stressbewältigung und des „burn-out-Syndroms“ beschäftigen.

Die Vertragspartner vereinbaren, die vorhergehenden Bestimmungen den Ergebnissen der gesamtstaatlichen Arbeitsgruppe zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz anzupassen, sofern die entsprechenden Ergebnisse vorliegen.

ART. 33 – RAUCHEN

Im Sinne des Art. 51 des Gesetzes Nr. 3 vom 16. Jänner 2003, des Landesgesetzes Nr. 61 vom 3. Juli 2006,–des Dekretes des Landeshauptmannes vom 16. März 2005 und der generellen Bestimmungen der Gesetzesverordnung Nr. 81/2008 sowie deren späteren Ergänzungen und Anpassungen gilt an allen Arbeitsplätzen ein absolutes Rauchverbot.

ART. 34 – SCHUTZ UND WÜRDE DER PERSON

Aufdringliche, beleidigende und beharrliche Handlungen, Verhaltensweisen oder Äußerungen, die vorsätzlich auf das Geschlecht bezogen sind oder auf dieses ansprechen, sind für die Person, die sie zu erdulden hat, eine unangenehme Situation und in jedem Fall zu unterlassen.

Die Arbeitgeber und Vorgesetzten werden alles tun, um die Würde und das Ansehen der Person zu schützen, obigen Situationen vorzubeugen und gegen jede Art der Belästigung disziplinarisch vorgehen.

Ebenfalls gilt es Handlungen, Verhaltensweisen und Äußerungen zu unterlassen, die zu einer konfliktbelastenden Kommunikation am Arbeitsplatz, zur Ausgrenzung oder gar Feindseligkeit (Mobbing) zwischen Mitarbeitern bzw. Vorgesetzten und Untergebenen führen.

Die Arbeitgeber und Vorgesetzten werden alles tun, um die Würde und das Ansehen der Person zu schützen, obigen Situationen vorzubeugen und gegen jede Art der Belästigung und des Mobbings disziplinarisch vorgehen.

ART. 35 – VERARBEITUNG UND WEITERGABE PERSONENBEZOGENER DATEN

Im Sinne der Datenschutz Grundverordnung Nr. 679/2016 ist von allen Arbeitnehmern die entsprechende Einwilligung zur Verarbeitung und Weitergabe der persönlichen Daten einzuholen, damit sog. „sensible Daten“, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis anfallen, verarbeitet und die Daten generell für die Gehaltsauswertung weitergeleitet werden. Zudem ist darauf zu achten, dass Daten und Informationen betreffend Mitarbeiter nur mit deren ausdrücklicher Zustimmung an Dritte weitergegeben werden können, sofern diese Angaben nicht zur Verwaltung des Arbeitsverhältnisses im engeren Sinne dienen oder mit Verpflichtungen verbunden sind, die das Gesetz, die Verordnungen, die Verwaltungsbestimmungen oder der Kollektivvertrag vorsehen. Werden in einem

Unternehmen Anwesenheiten auf elektronischem Wege erfasst, so darf der Abwesenheitsgrund nur von der jeweiligen Direktion, vom Personalleiter und vom zuständigen Vorgesetzten in Erfahrung gebracht werden. Für alle übrigen Stellen darf lediglich die Abwesenheit in Erfahrung gebracht werden.

ART. 35-bis – AUDIOVISUELLE MASSMAHMEN ZUM ZWECHE DER SICHERHEIT

Die Raiffeisenkassen sind aufgrund der Natur ihrer Tätigkeit einem erhöhten Risiko bezüglich Raub- und Banküberfälle, Trickdiebstähle usw. ausgesetzt, weswegen es erforderlich ist, aus Sicherheitsüberlegungen geeignete Maßnahmen zu treffen.

Die Raiffeisenkassen können daher Videokameras installieren, die den Auflagen des Datenschutzgesetzes und des Arbeiterstatutes (Art. 4 des Gesetzes Nr. 300/70) entsprechen. Die genaue Installation und die von den Videokameras erfassten Bereiche sind den Mitarbeitern bekannt zu geben.

Die Aufzeichnungen dürfen im Sinne der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen nur für den absolut notwendigen Zeitraum aufbewahrt werden, außer, es liegen triftige Gründe (beispielsweise eine behördliche Anordnung) vor, die vorab dem Betriebsrat oder in Ermangelung desselben den Landesgewerkschaften mitzuteilen sind. Das System muss so angelegt sein, dass die gespeicherten Daten automatisch oder mittels Überspielung gelöscht werden. Die Abspeicherung der Aufzeichnungen darf nur auf passwort-geschützten Systemen passieren, die vor unbefugten Zugriffen besonders geschützt sind. Zugriff zu diesen Systemen haben nur der Direktor, der Vizedirektor, der Personalleiter über den Verantwortlichen für die Sicherheitsmaßnahmen/den für den Datenschutz Verantwortlichen und diese selbst. Die diesbezüglichen Namen werden den Mitarbeitern bekannt gegeben. Jeder Zugriff bzw. jede Einsichtnahme in die Videoaufzeichnungen muss begründet werden und wird zudem vom für den Datenschutz Verantwortlichen unter Angabe der Begründung genauestens protokolliert. Sollten bei der ordnungsgemäßen und begründeten Einsichtnahme in die Videoaufzeichnungen disziplinarrechtlich bedeutsame Vergehen ersichtlich sein, sind diese in Anwesenheit des betroffenen Mitarbeiters abzuspielen, welcher die Möglichkeit hat, sich vom Betriebsrat, einem Gewerkschaftsvertreter oder einer Vertrauensperson beistehen zu lassen.

Die weitere Anwendung ist durch das Abkommen vom 17. März 2023 geregelt (Anlage 17).

Kapitel XI – ALLGEMEINES

ART. 36 – ELEKTRONISCHE GEWERKSCHAFTSTAFEL

In Unternehmen, in denen sich eine betriebsinterne Gewerkschaftsorganisation (Betriebsrat) gebildet hat, ist es dieser möglich, eine elektronische „Gewerkschaftstafel“ zu führen, mittels welcher gewerkschaftliche Mitteilungen an alle Mitarbeiter veröffentlicht werden können. Dabei sind die jeweils technischen Voraussetzungen sowie jene im Hard- und Software-Bereich der einzelnen Arbeitgeber zu berücksichtigen. In jedem Fall gilt es sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter Zugang zu gewerkschaftlichen Informationen erhalten.

Diese Mitteilung auf elektronischem Wege, sofern ausnahmslos für alle Mitarbeiter zugänglich gemacht, hat dieselbe Wirksamkeit des Aushanges laut Art. 25 des Gesetzes Nr. 300 vom 20. Mai 1970.

ART. 37 – BEWEGUNGSINTERNE ARBEITSBÖRSE

Die Vertragspartner sind der Auffassung, dass die bewegungsinterne Mobilität von Arbeitskräften dazu beitragen kann, dass qualifizierte Arbeitnehmer erhalten bleiben. Zu diesem Zwecke wird eine Stelle im Raiffeisenverband Südtirol errichtet,

a) an die sich interessierte Mitarbeiter wenden können,

- die eine neue Arbeitsstelle suchen;
- die sich beruflich verändern möchten.

b) an die sich Arbeitgeber wenden können, um:

- qualifizierte Mitarbeiter zu finden.

Die Stelle übernimmt keine Arbeitsplatzvermittlung, sondern erteilt lediglich entsprechende Informationen. Die Stelle wird unter Wahrung der notwendigen Diskretion den erforderlichen Informationsaustausch mit den diesen Vertrag unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen pflegen.

ART. 38 – UMGANG MIT IT UND DATENSCHUTZ

Die Sicherheit und der Fortbestand der Unternehmen sind im hohen Maße von fehlerfreien Funktionen der informationstechnischen Einrichtungen abhängig.

Es ist deshalb notwendig, dass der Schutz der informationstechnischen Einrichtungen und der gespeicherten Daten gewährleistet wird und die Mitarbeiter hiermit verantwortungs- und kostenbewusst umgehen. Deshalb gelten allgemein die Grundsätze und Verhaltensregeln laut Anlage 12, sofern keine anders lautenden Regelungen auf betrieblicher Ebene getroffen werden.

Im Sinne der geltenden Richtlinien der Datenschutzbehörde haben nämlich die Arbeitgeber die erforderlichen Vorkehrungen zum Schutze der Persönlichkeitssphäre der Mitarbeiter zu treffen und genaue Richtlinien beim Verwenden von elektronischer Post und Internet festzulegen sowie mitzuteilen, ob und in welcher Weise Kontrollen durchgeführt werden, die allerdings in abgestufter Form nach den Vorgaben der Datenschutzbehörde zu erfolgen haben. Die Arbeitgeber werden demnach

- entsprechende Dienstanweisungen erlassen,
- festlegen, welchen Mitarbeitern der Internetzugang und E-Mail-Verkehr erlaubt ist und in welchem Abstand
- den Umgang mit Betriebsmitteln definieren.

Protokollvermerk:

Die unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen unterstreichen den Umstand, dass es sich bei den genannten „allgemeinen Anleitungen/Anweisungen“ um vom Arbeitgeber erstellte Verhaltensregeln handelt, die zum Zwecke der Umsetzung des Beschlusses Nr. 13 vom 1. März 2007 seitens der Datenschutzbehörde in diese Vereinbarung aufgenommen werden.

ART. 39 – ENTSENDUNG VON MITARBEITERN IM FALLE VON NOTSITUATIONEN

Gemäß der Überwachungsanweisungen der Bankenaufsichtsbehörde sind alle Banken und Bankengruppen mit gewissen Voraussetzungen dazu angehalten, Maßnahmen zu formalisieren, die erforderlich sind, um im Falle des Eintritts einer Notsituation (z.B. technische Ausfälle, Angriffe auf die IT, epidemische Krankheitsfälle, Naturkatastrophen, Explosionen, Feuer, Sabotage usw.) die Tätigkeit binnen kürzester Zeit und im höchstmöglichen Ausmaß wieder aufzunehmen und folglich das Schadensausmaß auf ein Mindestmaß einzugrenzen (business-continuity-Plan).

Die Verhandlungspartner unterstreichen das Interesse der gesamten Raiffeisen-Geldorganisation, im Notfall oben genannte von der jeweiligen Raiffeisenkasse zu

beschließende Maßnahmen im Sinne eines business-continuity-Plans umzusetzen. In der Wahrnehmung dieses Interesses und um negative direkte und indirekte Folgewirkungen für die Raiffeisenkassen zu verhindern, ist es möglich, Mitarbeiter in die von der Notsituation betroffene Raiffeisenkasse laut Art. 30 des gesetzesvertretenden Dekretes Nr. 276/2003 zu entsenden.

Über die Entsendung sind die diesen Vertrag unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen, falls möglich, vorab zu informieren bzw. in Fällen, in denen dies nicht möglich ist, hat die Information innerhalb von 48 Stunden zu erfolgen.

ART. 39-bis – BEWEGUNGSINTERNE MOBILITÄT

Um die Abwanderung von Know-how zu verhindern, Beschäftigungsprobleme zu lösen bzw. den Beschäftigungsstand allgemein in der RGO zu erhalten, wird im Falle einer kollektiven Personalreduzierung im Sinne des Art. 24 des Gesetzes Nr. 223 vom 23. Juli 1991 grundsätzlich die Prozedur laut Art. 22, Teil 3, N.A.K.V. eingeleitet.

Die Unternehmen, die in den letzten 12 Monaten durchschnittlich mehr als 15 Mitarbeiter mit unbefristetem Arbeitsvertrag beschäftigt haben und in den Anwendungsbereich dieses Kollektivvertrages fallen, werden bei Neuaufnahmen 50% der zu besetzenden Stellen Mitarbeitern vorbehalten, die aufgrund der kollektiven Personalreduzierung beschäftigungslos geworden sind, sofern diese Mitarbeiter dem Anforderungsprofil entsprechen. Die wirtschaftlichen und normativen Bedingungen des neuen Arbeitsverhältnisses werden jeweils durch Arbeitgeber und Mitarbeiter aufgrund der Ausschreibebedingungen vereinbart.

Die vorliegende Möglichkeit bleibt den betroffenen Mitarbeitern für die Dauer von 12 Kalendermonaten ab Datum der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten. Für den Raiffeisenverband Südtirol wird der Prozentanteil auf jene Mitarbeiter berechnet, die aufgrund ihrer Aufgabenstellung für den Sektor tätig sind.

WIRTSCHAFTLICHER TEIL

Kapitel XII – WIRTSCHAFTLICHER TEIL

ART. 40 – UNFALL- UND KRANKENVERSICHERUNGSPOLIZZE

Mit Wirksamkeit 1. Jänner 2008 werden die Arbeitgeber die Unfallpolizze laut Art. 71 N.A.K.V. für die Mitarbeiter nach Maßgabe der Anlage 9 anpassen:

Die abzusichernden Risiken betreffen sowohl berufliche wie außerberufliche Gefährdungen, wobei jeweils die Vertragsklauseln der verschiedenen Versicherungspolizzen Gültigkeit haben und Anwendung finden, die Leistungsinhalte jedoch in jedem Fall mindestens jenen der Anlage 9 zu entsprechen haben.

Zusätzlich werden die Arbeitgeber eine Krankenversicherungspolizze unter Beachtung der allgemein üblichen Vertragsklauseln abschließen, welche die Mitarbeiter gegen bleibende Invalidität infolge von Krankheit absichert.

Die Leistungsinhalte der Polizzen bzw. Absicherungen haben dabei in jedem Fall jenen der Anlage 10 zu entsprechen.

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 einer rechtlichen Prüfung unterziehen.

ART. 41 – STRAFRECHTSSCHUTZVERSICHERUNG

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

ART. 42 – PFLEGESICHERUNG

Um die von der Autonomen Provinz Bozen vorgesehenen Leistungen im Bereich der Pflegesicherung (Landesgesetz Nr. 10 vom 12. Oktober 2007) zu ergänzen und die Leistungen für Mitarbeiter und gegebenenfalls für zu definierende Angehörige mit eingeschränkter Alltagskompetenz zu verbessern sowie um eine möglichst wohnortnahe Versorgung zu gewährleisten bzw. um die Rahmenbedingungen für die in der häuslichen Pflege engagierten Angehörigen zu verbessern, vereinbaren die Vertragspartner eine Arbeitsgruppe einzusetzen mit dem Ziel, innerhalb 30. Juni 2011 ein Projekt (Machbarkeitsstudie/Finanzierungs- und Umsetzungsplan) auszuarbeiten, das darauf ausgerichtet ist, obige Zielsetzung zu erreichen. Die Beiträge zur Finanzierung der diesbezüglichen Leistungen entsprechen jenen laut Art. 72bis N.A.K.V. und die Trägerschaft soll der Wechselseitige Krankenbeistand Raiffeisen (WKR) übernehmen.

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 € und mit Wirksamkeit 1. Jänner 2024 auf jährlich 770,00 € angehoben.

ART. 43 – ESSENSGUTSCHEINE

Den Mitarbeitern wird in Anpassung an das Gesamtbankensystem und an die spezifischen Regelungen für die Raiffeisenkassen Italiens ein Essensgutschein gewährt. Derselbe unterscheidet sich in:

- a) Essensgutscheine für Pendler
- b) andere Essensgutscheine oder Ersatzleistungen für alle übrigen Mitarbeiter

a) Essensgutscheine für Pendler:

Als Pendler werden Angestellte bezeichnet, die ihren ständigen Wohnsitz² mehr als 9 km vom Arbeitsplatz entfernt haben. Unterscheidet sich dieser vom Domizil³ (bzw. amtlichen Wohnsitz), ist dies mit einer Eigenverantwortlichkeitserklärung ausdrücklich zu bestätigen.

Die Arbeitgeber händigen allen Pendlern im Rahmen und zu den Bedingungen der vom Raiffeisenverband Südtirol abgeschlossenen Rahmenbedingungen und der von den einzelnen Unternehmen abgeschlossenen Konventionen Essensgutscheine (ticket restaurants) für jeden effektiven Arbeitstag mit Dienstpräsenz ab dem 1. Januar 2021 in der Höhe von € 10,00 aus. Beim Abschluss der Rahmenvereinbarung und der entsprechenden Konventionen wird u.a. der kapillaren Verteilung der konventionierten Betriebe Rechnung getragen.

Diese Essensgutscheine sind für die Verwendung beim Mittagessen am jeweiligen Arbeitstag vorgesehen, wobei der jeweilige Arbeitgeber Kontrollen bezüglich einer eventuellen missbräuchlichen Nutzung vornehmen kann. Um als Mensaersatzleistung (*mensa diffusa*) im Sinne des Art. 51 Abs. 2 Buchstabe c der V.P.R. Nr. 917/86 zu gelten, wird die Leistung mittels „elektronischem Essensgutschein“ (carta elettronica) erbracht.

Die Arbeitgeber können auch direkte Konventionen mit Restaurationsbetrieben abschließen. In einem solchen Fall sind die Mitarbeiter berechtigt, Vorschläge einzubringen, wobei die vorgebrachten Vorschläge grundsätzlich zu berücksichtigen sind, falls sie das jeweilige Einzugsgebiet des Arbeitsortes betreffen. Der vom Arbeitgeber zu übernehmende Kostenanteil entspricht dabei dem Ausmaß der obigen Essensgutscheine.

b) andere Essensgutscheine oder Ersatzleistungen für alle übrigen Mitarbeiter:

Die Mitarbeiter, die innerhalb 20. November eines jeden Jahres nicht dafür optieren, im Folgejahr die Essensgutscheine laut Buchstabe a) zu erhalten, oder dafür nicht die entsprechenden Voraussetzungen besitzen, können sich innerhalb desselben Termins für folgende Möglichkeiten entscheiden:

entweder

1. ab dem 1. Jänner 2021 für Essensgutscheine in der Höhe von € 6,00, die zu denselben Bedingungen (wie unter Buchstabe a) genannt) und ebenfalls nur für jeden effektiven Arbeitstag⁴ gewährt werden.

oder

2. ab dem 1. Jänner des Folgejahres für eine wirtschaftliche Zuwendung in der Höhe von € 1.275,00 pro Jahr, welche im Rahmen der statutarischen Möglichkeiten an den jeweiligen Pensionsfonds zu überweisen ist, sofern der Mitarbeiter Mitglied desselben ist. Die entsprechende Überweisung erfolgt trimestral unter Berücksichtigung eventueller Abwesenheiten berechnet nach den Kriterien laut Protokollvermerk 2.

Die Leistung für Essensgutscheine im Sinne des vorhergehenden Punktes 1 wird ebenfalls

² Art. 43 ZGB: „Der Wohnsitz einer Person befindet sich an dem Ort, an dem sie sich gewöhnlich aufhält.“

³ Das Domizil einer Person befindet sich an dem Ort, an dem sie den Hauptsitz ihrer Geschäfte und Interessen begründet.

⁴ Als effektiver Arbeitstag gilt eine Präsenz der Mitarbeiter (Teilzeitkräfte ausgenommen) von wenigstens fünf Stunden.

mittels „elektronischem Essensgutschein“ (carta elettronica) erbracht.

Bei Mitarbeitern im Außendienst ersetzt die Außendienstzulage die Essensgutscheine, falls diese zur Anwendung gelangt.

Sollten sich die derzeitigen gesetzlichen Rahmenbedingungen ändern oder sollten bei der Einführung der elektronischen Essensgutscheine Schwierigkeiten auftreten, werden die Vertragspartner die entsprechenden Konsultationen aufnehmen, um die entstandenen Probleme möglichst einer zufrieden stellenden Lösung zuzuführen.

Die Essensgutscheine oder entsprechende Mensaersatzleistungen haben keinerlei Einfluss auf wie auch immer definierte Entlohnungselemente oder andere vertragliche Einrichtungen.

Essensgutscheine sind nicht übertragbar, nicht veräußerbar und dürfen nicht zweckentfremdet werden.

Protokollvermerk 1:

Im Sinne des Protokolls des paritätischen Komitees vom 20. März 1998 können Pendler jeweils nur ein Essensgutschein pro Tag, wie oben definiert, verwendet werden. Pendler, die mit Teilzeitvertrag beschäftigt werden, erhalten die Essensgutscheine laut Buchstabe a) bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden, oder im Falle eines gemischten oder vertikalen Teilzeitvertrages, falls die Arbeitszeit mehr als 5 Stunden täglich beträgt und sich sowohl auf den Vormittag als auch auf den Nachmittag erstreckt. Im Falle des Essensgutscheines oder der Wahl laut Buchstabe b) beträgt das Ausmaß abhängig vom Prozentsatz des Part Times € 3,30, € 4,70 oder € 6,00 (siehe Tabelle 1).

Auch Teilzeitkräfte haben die Möglichkeit, anstelle der Essensgutscheine eine entsprechende wirtschaftliche Zuwendung abhängig vom Prozentsatz des Part Times in der Höhe von € 675,00, € 945,00 oder € 1.275,00 jeweils im Folgejahr im Rahmen der statutarischen Möglichkeiten an den Raiffeisen Offenen Pensionsfonds zu überweisen, sofern der Mitarbeiter Mitglied desselben ist. Die Entscheidung des Mitarbeiters ist nach Maßgabe laut Buchstabe b) zu treffen.

Tabelle 1

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

Protokollvermerk 2:

Bei der Einzahlung an den Zusatzrentenfonds findet im Falle von Abwesenheiten wegen Urlaub, Krankheit, Mutterschaft, Elternurlaub und anderen bezahlten Abwesenheiten keine Kürzung des Betrages statt. Nur im Falle eines unbezahlten Wartestands wird die Einzahlung an den Zusatzrentenfonds ausgesetzt.

Bei Ein- und Austritten wird der Betrag grundsätzlich in Zwölftelanteilen pro effektiv gearbeiteten vollen Monat berechnet. Als voller Monat wird gewertet, wenn mindestens 15 Kalendertage gearbeitet worden sind.

ART. 44 – ZUSATZVORSORGE

Bezüglich der Zusatzvorsorge für die Mitarbeiter in Zusammenhang mit der Reform der Abfertigung laut Gesetzesverordnung Nr. 252/2005 wird auf die gewerkschaftlichen Abkommen laut Anlage 7 und 8) verwiesen.

Die Mitarbeiter können sich für sämtliche Anträge, Anfragen und Abwicklungen betreffend ihre Position im Rentenzusatzfonds („Fondo Nazionale di Previdenza“ oder „Raiffeisen Offener Pensionsfonds“) an die diesen Vertrag unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen wenden, die diese aufgrund einer entsprechenden Bevollmächtigung in deren Auftrag erledigen können.

Protokollvermerk:

Im Sinne des Art. 23 Abs. 7bis der Gesetzesverordnung Nr. 252/2005 (abgeändert durch den Art. 1 Abs. 515 des Gesetzes Nr. 244/2007) wird es den Mitarbeitern ermöglicht, den bis zum 31. Dezember 2006 angereiften Abfertigungsfonds auf den Zusatzrentenfonds zu übertragen, ohne dass dies für die Mitarbeiter einkommenssteuerrechtliche Auswirkungen hat.

Protokollvermerk 2:

Die Vertragsparteien werden die weitere Entwicklung der Beitragszahlungen an den Zusatzrentenfonds in Anlehnung zur Bewertung zur Raiffeisenzulage bewerten.

ART. 45 – WIRTSCHAFTLICHE BEHANDLUNG BEIM BESUCH VON AUS- UND WEITERBILDUNGSVERANSTALTUNGEN

Beim Besuch von Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen erhalten die Mitarbeiter anstelle der Zeitgutschrift für die Fahrtzeiten (Hin- und Rückfahrt) außerhalb der üblichen Arbeitszeit eine Außendienstzulage in Form der üblichen Abrechnung im folgenden Ausmaß:

1. Kursbesuche im Inland

- a) Liegt der Besuchsort mehr als 50 Kilometer vom offiziellen Wohnort entfernt und nicht in der Gemeinde des Arbeitssitzes (sede di lavoro): 1/2 Diät laut Anhang 13
- b) Liegt der Besuchsort bis zu 50 Kilometer vom offiziellen Wohnort und nicht in der Gemeinde des Arbeitssitzes (sede di lavoro), aber jedenfalls außerhalb der Wohnsitzgemeinde entfernt: 1/3 Diät laut Anhang 13

Werden Kurse oder Weiterbildungsveranstaltungen im Inland besucht und sollte auswärts genächtigt werden, erhalten die Mitarbeiter, sofern die Nächtigung in der Teilnahmegebühr inbegriffen ist oder anderweitig vom Arbeitgeber genauso übernommen wird wie die Verpflegung und keine anderweitige Außendienstzulage gewährt wird, eine Zulage von € 7,75 laut Art. 60 N.A.K.V. für jede effektive Übernachtung; ansonsten wird nach Belegen abgerechnet. Die Kilometergeldvergütung wird für die An- und Abreise (am ersten bzw. letzten Kurstag) entrichtet.

2. Kursbesuche im Ausland

Für Kursbesuche im Ausland erhalten die Mitarbeiter für jeden vollen Tag, auch jenen der Hin- und Rückfahrt, sofern lediglich Übernachtungskosten voll vom Arbeitgeber übernommen werden, 2/3 Diät laut Anhang 13. Werden vom Arbeitgeber auch die Verpflegungskosten übernommen, wird 1/3 Diät entrichtet.

Als Alternative hierzu können Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Spesenrückerstattung nach Belegen (rimborso a piè di lista) vereinbaren. Beantragt ein Arbeitnehmer eine solche Abrechnung, wird diese gewährt.

3. Spesenrückvergütung für Auszubildende zur/m Bankkauffrau/-mann

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

-.-

Bei einer vom Arbeitgeber genehmigten Benutzung des eigenen Fahrzeuges erhalten die Mitarbeiter die entsprechende Fahrtkosten- und Kilometergeldvergütung.

ART. 46 – ZULAGE EX ABKOMMEN VOM 28. SEPTEMBER 1994

Die Zulagen „ex Abkommen vom 28. September 1994“ werden mit Wirksamkeit 1. Jänner 2003 nicht mehr gewährt. Die Zulagen, die zum Stichtag 31. Oktober 2002 ausbezahlt werden, gelten mit Wirksamkeit 1. Jänner 2003 als kollektivvertragliche wirtschaftliche Zuwendungen und sind in den Gehaltsstreifen als Übertarife zu führen, die nur im Falle von Karrierevorrückungen kompensiert werden können.

ART. 47 – TREUEPRÄMIE

Nach Beendigung des 25. Dienstjahres in der Raiffeisen-Geldorganisation wird den Mitarbeitern eine Treueprämie im Ausmaß eines Monatsgehaltes, wie nachstehend definiert, gewährt.

Für die Betriebszugehörigkeit zählen eventuelle konventionale Dienstalter nicht.

Die Treueprämie wird all jenen Mitarbeitern zuerkannt, die nach dem 1. Jänner 1998 die 25-jährige Zugehörigkeit zum System erlangen bzw. erlangt haben.

Die Berechnung wird auf folgende Entlohnungselemente berechnet: Grundgehalt, Dienstalterszulage, Zulage ex Umstrukturierung Tabellen, Zulage Differenz Wert Dienstalterszulage und eventuell Zweigstellenleiterzulage.

Die Zulage sowie eventuell weitere Zulagen laut Art. 102 N.A.K.V. werden im Monat des Erreichens der 25-jährigen Dienstzugehörigkeit ausbezahlt.

ART. 47-bis – RAIFFEISENZULAGE

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.

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 €-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.

Mit Wirkung 1. Oktober 2023 wird die obgenannte Prämie auf insgesamt 3.933,14 € brutto im

Jahr (bei einer Einstufung in die 3. Berufsebene – 4. Gehaltsstufe), aufgeteilt auf 13 Monatsgehälter, definiert, wobei diese bei der Auszahlung des 13. Monatsgehaltes 2023 anteilmäßig zu berücksichtigen ist. Der zur Raiffeisenprämie zusätzlich ab Oktober 2023 vereinbarte Betrag gilt als Vorauszahlung zukünftiger tabellarischer Erhöhungen, die auf nationaler Ebene bestimmt werden. Die Vertragsparteien werden nach Erneuerung des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages für Mitarbeiter der Genossenschaftsbanken die laufende wirtschaftliche Entwicklung einer gemeinsamen Betrachtung unterziehen und eine Anpassung dieses zusätzlichen vereinbarten Betrages der laut nachstehenden Absatz definierten Raiffeisenzulage bewerten.

Die Prämie gilt ansonsten als normales Gehaltselement und wird ebenfalls mit 1. Oktober 2023 in „Raiffeisenzulage“ umbenannt.

ART. 48 – ZULAGE AN GESCHÄFTSSTELLENLEITER

Die laut Art. 47 N.A.K.V. vorgesehene Zulage für Leiter einer Geschäftsstelle wird mit 1. Jänner 2011 auf monatlich folgende Werte angehoben:

Einstufung	jährliche Geschäftsstellenleiterzulage laut N.A.K.V.	jährliche Zulage laut LEGV	Jahresbruttosumme
4.4. (ex FU1)	€ 3.008,40	€ 1.636,13	€ 4.644,53
4.4. (ex FU2)	€ 3.008,40	€ 1.203,36	€ 4.211,76
4.3.	€ 2.594,40	€ 1.060,94	€ 3.655,34
4.1./4.2. 3.1./3.2./3.3./3.4.	€ 2.594,40	€ 756,98	€ 3.351,38

Die oben genannte Zulage ist untrennbar mit der Ausübung der Funktion als Geschäftsstellenleiter (Art. 11) verbunden und entfällt, sollten die Voraussetzungen für die entsprechende Auszahlung nicht mehr gegeben sein.

Die Zulagen gelten als Bruttobeträge ohne Auswirkungen auf irgendwelche andere vertragliche Einrichtungen oder Berechnungen und werden in monatlichen Anteilen entsprechend der Beauftragung als Geschäftsstellenleiter ausbezahlt. Im Zuge des Ersatzes, der Beauftragung oder der Abberufung wird die Zulage tageweise laut Art. 114 N.A.K.V. verrechnet

ART. 49 – DARLEHEN AN MITARBEITER

Die Vertragspartner empfehlen allen Arbeitgebern, die in den Anwendungsbereich dieser Vereinbarung fallen, den Mitarbeitern in direkter oder indirekter Form vergünstigte Darlehen zu gewähren, und zwar für:

- Kauf, Bau, Restaurierung, Sanierung oder Möblierung der Erstwohnung, auch für die eigenen Kinder
- Abdeckung medizinischer Auslagen

Die Höchstausmaße, die Dauer (mehr als zehn Jahre), die benötigten Unterlagen, die Rückzahlungsmodalitäten, der festgelegte Zinsfuß und eventuell benötigte Sicherstellungen

sind mittels Vorstandsbeschluss festzulegen und den Mitarbeitern in geeigneter Form bekannt zu geben.

ART. 50 – DIENSTALTERSZUSCHLÄGE FÜR MITARBEITER DER ERSTEN DREI BERUFSEBENEN

Die Mitarbeiter mit Eintrittsdatum nach dem 1. Jänner 2001 erhalten ab dem 1. Jänner 2011 einen Dienstalterszuschlag ausbezahlt, sofern sie nicht bereits einen solchen durch Anwendung des Art. 49 des Landesergänzungsvertrages vom 1. Oktober 2007 erhalten oder eine anderweitige Anerkennung zuerkannt bekommen haben.

Für Neueintritte greift die Anerkennung des zusätzlichen Dienstalterszuschlags nach Ablauf der bestandenen Probezeit.

In der Folge werden die Fälligkeiten der Dienstalterszuschläge durch den Art. 101 N.A.K.V. geregelt.

Die Fälligkeit des mit Einstellung anreifenden Dienstalterszuschlags⁵ wird um vier Monate verschoben.

ART. 51 – STUDIENBEIHILFEN

Die laut Art. 69 N.A.K.V. vorgesehenen Studienbeihilfen für steuerlich zu Lasten lebende Kinder und Mitarbeiter werden ab dem Schuljahr 2010/2011 für die Laufzeit des vorliegenden Vertrages im folgenden Ausmaß entrichtet:

Mittelschüler:	€ 120,00
Oberschüler:	€ 160,00
Universitätsstudenten:	€ 350,00

Obige Summen werden um € 65,00 bzw. um € 100,00 angehoben, je nachdem, ob es sich um Oberschüler oder Universitätsstudenten handelt, die den Schul-/Universitätsbesuch nicht an ihrem Wohnort (residenza) besuchen können.

Protokollvermerk:

Die obigen Werte werden jeweils an die Beträge laut Landesergänzungsvertrag für die Führungskräfte angepasst.

Kapitel XIII – VARIABLE ENTLOHNUNG

Art. 52 – BETRIEBLICHER PRODUKTIVITÄTSWERT

Die Ergebnisprämie wird in Anlehnung an den Art. 48 des NAKV durch den „betrieblichen Produktivitätswert“ ersetzt, welcher in der Anlage 1 geregelt ist.

⁵ * (nach vier Jahren ab Einstellung)

Kapitel XIV – ABSCHLUSSBESTIMMUNGEN

ART. 53 – PARITÄTISCHE KOMMISSION ZUR AUSLEGUNG DES LANDESERGÄNZUNGSVERTRAGES

Es wird eine ständige paritätische Kommission geschaffen, die sich wie folgt zusammensetzt:

- drei Mitglieder in Vertretung der Arbeitgeberseite;
- drei Mitglieder in Vertretung der Gewerkschaftsorganisationen, die vorliegenden Vertrag unterzeichnet haben.

Diese paritätische Kommission hat folgende Aufgaben:

- a) eine authentische und verbindliche Auslegung des vorliegenden Vertrages vorzunehmen;
- b) den Versuch einer Beilegung von eventuellen Streitfragen, die auf Betriebsebene keine Lösung finden, zu veranlassen;
- c) über Probleme zu beraten und Lösungen zu finden, die sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer kollektiv interessieren.

ART. 53-bis - EINHEITSTEXT

Sämtliche gewerkschaftliche Abkommen der Vergangenheit werden durch den vorliegenden Landesergänzungsvertrag, der auch als entsprechender Einheitstext zu sehen ist, ersetzt.

ART. 54 – GÜLTIGKEIT UND DAUER

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.

Bozen, den 15. Januar 2024

Für die Arbeitgeberseite:
Raiffeisenverband Südtirol

.....
.....

Für die Arbeitnehmerseite:
FABI

.....
.....

ASGB-Banken

.....

SBG/UILCA

.....

Fisac Cgil Alto Adige

.....

First Cisl Alto Adige

.....

Art. 4 - AUFNAHMEMITTEILUNG

**Raiffeisenkasse Gen.
(bitte Firmenstempel anbringen)**

An die
Lokale Beobachtungsstelle

.....

.....

Ort und Datum

Aufnahme neuer Mitarbeiter

Bezugnehmend auf die laut Art. 4 vorgesehene Information zur Aufnahme neuer Mitarbeiter teilen wir Ihnen mit, dass wir mit folgende(n) Mitarbeiter(in) aufgenommen haben:

NAME	VORNAME	GEBURTSDATUM	STEUERNUMMER

EINSTUFUNG:

STUDENTITEL:

(bitte Zutreffendes ankreuzen)

PROBEZEIT ja nein

AUFNAHME MIT SELEKTIONSVERFAHREN ja nein

Der Arbeitgeber erklärt, dass der aufgenommene Mitarbeiter keiner Aufnahmebeschränkung laut Art. 34 N.A.K.V. (nicht mit Mitarbeitern, Mitgliedern des Vorstandes oder des Aufsichtsrates verheiratet, verwandt oder verschwägert) unterliegt:

ja nein

VERTRAGSART:

UNBEFRISTET

BEFRISTET

AUSBILDUNGSVERTRAG

FERIALVERTRAG

PRAKTIKUM

TEILZEITVERTRAG

SONSTIGES

Dauer:

..... Stunden pro Woche

.....
Firmenstempel und Unterschrift

Art. 3 - ANFORDERUNGSPROFIL

Ein Anforderungsprofil neu zu besetzender Stellen sollte enthalten:

Fachkompetenz

- Schulbildung/Studium
- Berufsausbildung
- Berufserfahrung
- Fachwissen, Kenntnisse, Fertigkeiten, Fremdsprachen
- Erwünschte Fähigkeiten: geistige, kreative, organisatorische, kommunikative

Führungsqualitäten

- Führungserfahrung
- Unternehmerisches Denken
- Durchsetzungsfähigkeit
- Methodenkompetenz (Moderationstechnik, Gesprächsführung, Konfliktlösung)
- Konfliktfähigkeit
- Risikobereitschaft

Zwischenmenschliche Kompetenz

- Mit Menschen
- zurechtkommen/Kontaktfähigkeit
- Konfliktfähigkeit
- Teamfähigkeit
- Kompromissfähigkeit
- Hilfsbereitschaft
- Freundlichkeit, Höflichkeit

Erwünschte Persönlichkeitsmerkmale und Verhaltensweisen

- z.B. Fairness, Offenheit, Glaubwürdigkeit usw.

**Art. 31 - Informationen zur Risikobewertung
Gesetz Nr. 81 vom 9. April 2008**

An die
Abt. Personal und Arbeitsrecht im
Raiffeisenverband Südtirol
Raiffeisenstraße 2

39100 BOZEN

Allgemeine Daten zum Betrieb

Betriebsbezeichnung:

Anschrift:

MwSt.-Nr.:

Tätigkeit:

Anzahl der Betriebsstätten:

Gesetzlicher Vertreter:

Anzahl der Beschäftigten: Angestellte: davon Frauen:
Arbeiter: davon Frauen:
Sonstige: davon Frauen:
Führungskräfte: davon Frauen:
(nur dirigenti)
Lehrlinge: davon Frauen:
Auszubildende: davon Frauen:

Von den oben genannten Mitarbeitern sind Teilzeitkräfte.

Dienststelle für Arbeitssicherheit

Verantwortlicher Sicherheitsdienst:

Sicherheitskraft intern:

Sicherheitskraft extern:

Sicherheitssprecher:

Gewählt am:

Arbeitsmediziner:

.....

Letzte Zusammenkunft der DAS:

Lokalausweis

Lokalausweis durchgeführt am:

Begleitpersonen für Lokalausweis:

Verantwortlicher Sicherheitsdienst:

Sicherheitsfachkraft:

Sicherheitssprecher:

Arbeitsmediziner:

Letzter Arbeitsunfall am:

Sicherheitsbericht erstellt am:

Lärmschutzprotokoll erstellt am:

Ort und Datum

.....
Firmenstempel und Unterschrift

Art. 25 - VEREINBARUNG ÜBER FerialVERTRÄGE

In Anlehnung an das gewerkschaftliche Abkommen vom 21. März 1997 wird für die Beschäftigten mit Ferialvertrag folgende Regelung ab den Sommerferien 2007 vorgesehen:

Prämisse

Im Einklang mit der Gesetzesbestimmung Nr. 368 vom 6. September 2001 wird für Schüler und Studenten die vorliegende Vereinbarung getroffen:

- Die Vertragspartner sind von der Notwendigkeit überzeugt, dass das theoretische Schulwissen durch praktische Mitarbeit am Arbeitsplatz die Ausbildung der Jugendlichen vervollständigt;

Während des Zeitraums 1. Juni bis 31. Oktober und während der Schulferien zu Weihnachten, Ostern und Semesterunterbrechung können die Arbeitgeber zeitlich befristete Arbeitsverträge abschließen, und zwar:

- mit Schülern von fachbezogenen oder evtl. auch nicht fachbezogenen Oberschulen für die Dauer von maximal 18 Wochen sowie
- mit Studenten von Universitäten von fachbezogenen oder evtl. auch nicht fachbezogenen Studienrichtungen für die Dauer von maximal 18 Wochen.

Als Nachweis für den Besuch einer bestimmten Schule und Klasse oder Universität und Semester wird von den Arbeitgebern eine schriftliche Erklärung vonseiten der Stellenbewerber verlangt.

Die schulergänzende Ausbildung dieser Jugendlichen kann durch deren Einsatz sowohl im Hauptsitz als auch in den verschiedenen Geschäftsstellen des Unternehmens erfolgen.

Die Arbeitgeber verpflichten sich, den jugendlichen Oberschülern und Universitätsstudenten eine angemessene Kenntnis der Aufgaben zu vermitteln, für deren Erledigung sie mit dem Ziel einer praktischen Ergänzung zu ihrem schulischen Wissen eingestellt werden. Arbeiten ohne jeglichen Bildungsinhalt werden daher ausgeschlossen.

Während der Dauer der befristeten Verträge stehen den Jugendlichen monatlich folgende Gehaltsbezüge (brutto) zu:

- Oberschülern der 1. und 2. Klasse: 60 %, der 3. und 4. Klasse: 65 % des Gehaltes eines Angestellten der Kategorie 2; Oberschülern der 5. Klasse: 75 % des Gehaltes eines Angestellten der Kategorie 1.
- Universitätsstudenten: 80 % des Gehaltes eines Angestellten der Kategorie 1.
- Die Bezüge erhöhen sich um 5 %, sofern es sich um einen Folgeeinsatz handelt.

Über die laufenden monatlichen Gehaltsbezüge im Ausmaß der angegebenen Prozentsätze hinaus stehen ihnen anteilig das 13. Monatsgehalt sowie die Abfertigung zu. Die Auszahlung einer Ergebnisprämie ist hingegen nicht vorgesehen, ebenso sind die Leistungen des Rentenzusatzfonds, der Krankenzusatz- und Unfallversicherung laut N.A.K.V. ausgeschlossen.

Nach Beendigung der befristeten Arbeitsverträge werden die Raiffeisenkassen den Jugendlichen eine Bestätigung über die abgewickelten Tätigkeiten ausstellen.

Für die Beschäftigung von Jugendlichen im Sinne dieser Vereinbarung wird das in der Anlage befindliche Formblatt zur Abfassung der entsprechenden Arbeitsverträge dienen.

Den Jugendlichen werden Bildungsunterlagen über das Genossenschaftswesen im Allgemeinen und über die Tätigkeit der Angestellten der RGO im Besonderen ausgehändigt.

Für die in dieser Vereinbarung nicht enthaltenen Punkte gelten die Bestimmungen des Nationalen Kollektivvertrages für Angestellte der Raiffeisenkassen und der gültigen Zusatzabkommen.

Eine Liste der befristet beschäftigten Personen, aufgeschlüsselt nach den einzelnen Raiffeisenkassen und Aufgabenbereich wird den genannten Gewerkschaftsorganisationen innerhalb 20. November des jeweiligen Jahres ausgehändigt werden.

Diese Vereinbarung gilt für die gesamte Dauer des Landesergänzungsvertrages.

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

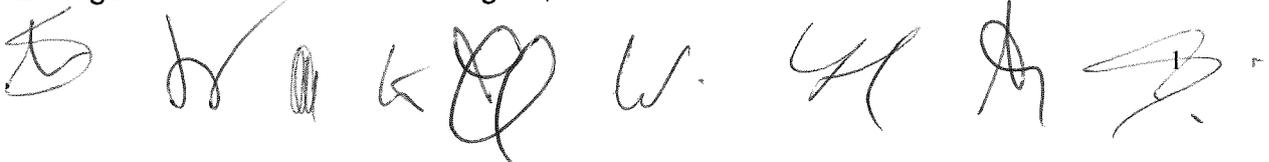
den Gewerkschaften:

- **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 vorgesehen 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 mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten arrow pointing to the bottom left and a signature]

[Handwritten signatures and initials]

5. Probezeit

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

6. Dienstalster

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 Dienstalsters herangezogen und zur Hälfte für die Berechnung der Dienstalsterszulagen 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

Besuch des Kurses bis zu maximal 80 Stunden freigestellt werden)	Hochschulabschlusses in nicht wirtschaftlichen Fachrichtungen, die ebenfalls im Besitz eines Studentitels 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 Studentitels 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 signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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:

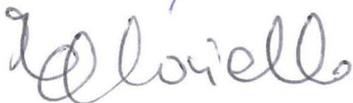
Raiffeisenverband Südtirol Gen.



Südtiroler Sparkasse AG



Südtiroler Volksbank AG



ASGB – Autonomer Südtiroler
Gewerkschaftsbund

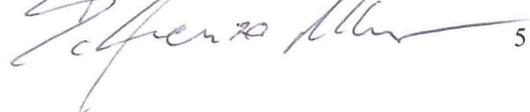


FABI – Autonome
Bankengewerkschaft Südtirol

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



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 Banknebensgeschäften.

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.



4.2 Beschreibung der einzelnen Module

Modul 1: Arbeitsrecht, Ausbildung und Grundbegriffe zu Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz	
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"> ➤ Den Auszubildenden die eigenen Rechte und Pflichten als Arbeitnehmer bewusst machen – Arbeitsrecht und Ausbildung. ➤ 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.
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Arbeitsrecht und Ausbildung ➤ 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)

Modul 2: Kommunikations- und Beratungsmethoden und -techniken	
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"> ➤ Die Auszubildenden setzen sich mit Kommunikations- und Konfliktmustern in einem Arbeitsteam auseinander. ➤ Die Auszubildenden lernen, fach- und branchenspezifische Inhalte professionell zu präsentieren. ➤ Die Auszubildenden werden sich bezüglich des effizienten Umfangs mit den eigenen Ressourcen bewusst. ➤ Die Auszubildenden unterhalten angemessen Beziehungen zu Kunden in beiden Landessprachen. ➤ Die Auszubildenden kennen die wesentlichen Faktoren der Wirtschaft Südtirols.
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Südtirols Wirtschaft ➤ Sprach- und Interkulturalitätstest ➤ Kommunikation und Beziehung mit/zum Kunden

Modul 3: Bankgeschäfte – Internal Exam	
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"> ➤ Den Auszubildenden Grundbegriffe zum italienischen Bankensystem und der historischen Entwicklung in der jüngeren Vergangenheit vermitteln. ➤ Den Auszubildenden Grundbegriffe in Bezug auf die wichtigsten



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

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"> ➤ Zahlungs- und Überweisungsverkehr im Inland ➤ Inkassosysteme ➤ Grenzüberschreitende Zahlungen ➤ Scheck ➤ Bankkarten.

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"> ➤ Die Auszubildenden vertiefen ihre Kenntnisse in Betriebswirtschaft und lernen, diese auf den Bankensektor anzuwenden. ➤ Die Auszubildenden lernen, den Jahresabschluss eines Unternehmens zu analysieren und dessen Kreditwürdigkeit zu bewerten. ➤ Die Auszubildenden lernen, in mittel- bis langfristiger Sicht bewusst und verantwortungsvoll zu handeln.



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

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"> ➤ Merkmale, Risiken und Grundlagen der den Kunden angebotenen oder empfohlenen Investitionsprodukte verstehen. ➤ Gesamtbetrag der vom Kunden in Bezug auf das angebotene oder empfohlene Investitionsprodukt aufgewandten Kosten und Aufwendungen verstehen. ➤ Die Funktionsweise der Finanzmärkte und deren Einfluss auf den Wert und den Preis der den Kunden angebotenen oder empfohlenen Investitionsprodukte verstehen. ➤ 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. ➤ Den Unterschied zwischen früheren Renditen und zukünftigen Rendite-Szenarien sowie die Grenzen der Prognoseanalyse verstehen. ➤ Die Problematiken in Verbindung mit Marktmissbrauch und Geldwäschebekämpfung verstehen. ➤ Die Daten in Bezug auf die Art der den Kunden angebotenen oder empfohlenen Investitionsprodukte bewerten. ➤ Die spezifischen Marktstrukturen für die Art der den Kunden angebotenen oder empfohlenen Investitionsprodukte kennen.



	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sich Grundkenntnisse in Bezug auf die für die Art der den Kunden angebotenen oder empfohlenen Investitionsprodukte geltenden Bewertungsgrundsätze aneignen. ➤ Die Grundlagen des Portfoliomanagements einschließlich der Auswirkungen der Diversifizierung unterschiedlicher Investitionslösungen verstehen.
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Makroökonomisches Szenario ➤ Finanzmärkte ➤ Investitionsprodukte ➤ Bewertung der Kundenbedürfnisse ➤ Aufbau und Auswahl des Portfolios auf der Grundlage der Kundenbedürfnisse ➤ Investitionsprodukte zu Versicherungs- und Rentenzwecken ➤ Regulierung und ethische Grundsätze ➤ <i>Check your competencies</i> & EIP Certification (Preliminary Exam) <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>

Modul 7: Versicherungsprodukte – IVASS Certification	
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"> ➤ Die Auszubildenden zertifizieren sich für die Vermittlung von Versicherungsprodukten. <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 Prüfung ab, um in Teil E des RUI eingetragene Versicherungsmakler zu werden.</p>
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Versicherungsvertrag ➤ Bestimmungen der Versicherungsvermittlung ➤ Personenversicherung ➤ Unfälle und Krankheit ➤ Lebensversicherung und ergänzende Vorsorge ➤ Vermögensversicherung ➤ Brand und Diebstahl ➤ Haftpflicht ➤ Analyse des Versicherungsbedarfs von Familien und Kleinstunternehmen ➤ Vertriebstechniken ➤ Ergänzende Online-Ausbildung ➤ <i>Check your competencies</i> & IVASS Certification



Modul 8: Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung.	
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">➤ Ein wirksames Gespräch führen➤ Zuhören und mit Einwänden und Ablehnung umgehen können➤ Mit den eigenen Gefühlen und denen anderer umgehen➤ Aufbau einer Präsentation: Zusammenfassung, Dauer und Struktur➤ Präsentation eines neuen Produkts/einer neuen Dienstleistung➤ Unterstützung bei der Ausarbeitung und Präsentation des für die Prüfung gewählten Themas (Planung der Facharbeit und Kolloquium mit der Prüfungskommission)➤ Erstellen des formalen Rahmens der Facharbeit➤ Simulation des Prüfungskolloquiums



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.



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.

GEWERKSCHAFTLICHE VEREINBARUNG

zwischen

dem **Raiffeisenverband Südtirol**, Raiffeisenstraße 2, 39100 Bozen, für sich sowie in Vertretung der Raiffeisenkassen Südtirols und der Raiffeisen Landesbank Südtirol AG bzw. all jener Unternehmen, die in den Anwendungsbereich des Kollektivvertrages für die Beschäftigten der RGO sowie des Kollektivvertrags für die Führungskräfte/dirigenti der RGO fallen, vertreten durch den Obmann Herrn Dr. Heiner Nicolussi-Leck, im Beisein des Herrn Rag. Christian Tanner, Leiter der Abteilung Personal und Arbeitsrecht

und

den Fachgewerkschaften:

- **FABI**, Autonome Bankgewerkschaft Bozen, vertreten durch den nationalen Koordinator Herrn Werner Pedoth, die Landessekretäre Herr Josef Fleischmann und Herr Michael Caumo;
- **ASGB-Bank**, Autonome Südtiroler Gewerkschaftsbund, vertreten durch den Landessekretär Herrn Gottfried von Dellemann;

wird am 19. Februar 2007 folgende gewerkschaftliche Vereinbarung unterzeichnet:

Die Vertragspartner schicken voraus, dass

- die gesamtstaatlichen Kollektivverträge für die Mitarbeiter und Führungskräfte der Raiffeisen-Geldorganisation vorsehen, die festgelegten Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile sowie entsprechend den gesetzlichen Voraussetzungen den Abfertigungsanteil an den geschlossenen Zusatzrentenfonds „Fondo Nazionale Previdenza“ zu entrichten;
- mit der Reform der Abfertigung gemäß Legislativdekret Nr. 252 vom 5. Dezember 2005 und folgende Änderungen die Mitarbeiter ab 1. Januar 2007 frei entscheiden können, ob sie ihre Abfertigung weiterhin beim Arbeitgeber belassen oder in einen Zusatzrentenfonds einzahlen wollen, sofern sie nicht bereits ihre Abfertigung teilweise oder zur Gänze bereits in den Zusatzrentenfonds einzahlen;
- die Vertragspartner allen Mitarbeitern der RGO die Möglichkeit bieten wollen, dem „Raiffeisen Offenen Pensionsfonds“ beizutreten, wobei der zusätzliche Arbeitgeberanteil beibehalten wird.

Dies alles als wesentlichen Bestandteil vorausgeschickt, vereinbaren die Vertragspartner wie folgt:

1. Prämisse und Anlagen

Alle in der Prämisse angeführten Punkte sowie die beigelegten Anlagen stellen einen integrierenden Bestandteil des vorliegenden Abkommens dar.

2. Ziel

Das Ziel der vorliegenden Vereinbarung ist der kollektive Beitritt zum „Raiffeisen Offenen Pensionsfonds“ im Sinne der Bestimmungen Art. 12 Abs. 2 des Legislativdekrets Nr. 252 vom 5. Dezember 2005 und folgende Änderungen.

3. Wahl des Rentenzusatzfonds

Den Mitarbeitern der Raiffeisen-Geldorganisation und all jenen Mitarbeitern, für welche der Kollektivvertrag in seiner letzten Fassung vom 27. September 2005 für Hilfskräfte, Angestellte und leitende Angestellte sowie der Kollektivvertrag für die Führungskräfte/dirigenti vom 21. Oktober 2003 in geltender Fassung zur Anwendung kommt, wird die Möglichkeit geboten, auf freiwilliger Basis dem „Raiffeisen Offenen Pensionsfonds“ nach den Bestimmungen und Auflagen der Geschäftsordnung und des Informationsblattes des Fonds beizutreten. Mit dem Beitritt erkennt der Mitarbeiter Geschäftsordnung und Informationsblatt des „Raiffeisen Offenen Pensionsfonds“ an, die dieser Vereinbarung als wesentliche und integrierende Bestandteile beigelegt werden.

Künftige Änderungen derselben werden den diese Vereinbarung unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen im Vorhinein zur Kenntnis gebracht.

Die Organisation der Überwachung von „Raiffeisen offener Pensionsfonds“ erfolgt im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen und insbesondere des Artikels 12 Abs. 4 des Legislativdekrets Nr. 252/2005.

4. Beitragszahlungen

Beim Beitritt zum „Raiffeisen offener Pensionsfonds“ anstelle zum Nationalen Zusatzrentenfonds werden für den Mitarbeiter grundsätzlich die Beiträge im selben Ausmaß zu Lasten des Arbeitgebers entrichtet, wie sie jeweils laut gesamtstaatlichen kollektivvertraglichen Bestimmungen für die Mitarbeiter der Raiffeisen-Geldorganisation vorgesehen sind mit nachstehend definierten Abweichungen. Es gelten somit folgende Beiträge:

a) Beiträge zu Lasten des Arbeitnehmers:

2% der Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Abfertigung.

Die Arbeitnehmer können im Sinne des Art. 8 Abs. 10 des Legislativdekrets Nr. 252/05 innerhalb 30. November eines jeden Jahres den eigenen Anteil mit Wirksamkeit Januar des Folgejahres erhöhen, und zwar in Schritten von jeweils 0,5 Prozentpunkten und ohne unter das oben angeführte Ausmaß zu gelangen.

b) Beiträge zu Lasten des Arbeitgebers:

- 4% der Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Abfertigung, wobei der Betrag der Rückzahlung der „Zulage ex Leistungsprämie“ im Sinne des Kollektivvertrages vom 7. Dezember 2000 in Höhe von 0,5% derselben Bemessungsgrundlage dem Mitarbeiter beim Beitritt zum „Raiffeisen offener Pensionsfonds“ nicht mehr in Abzug gebracht wird.
- 5% der Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Abfertigung für Mitarbeiter, die nach dem Monat März 2001 angestellt wurden, mit Ausnahme der Führungskräfte/dirigenti.

Die Verpflichtung zur Entrichtung des Arbeitgeberanteils im Sinne vorliegender Vereinbarung gilt jeweils für die Dauer eines Jahres und erneuert sich stillschweigend und jeweils für ein weiteres Jahr, sollte keine anderweitige kollektivvertragliche Vereinbarung getroffen werden oder diese Vereinbarung von einer der Parteien aufgelöst werden.

Zudem wird der Arbeitgeber auf Antrag des Arbeitnehmers den vom Artikel 36, Punkt B, Nr. 2 des Landesergänzungsvertrages für die Mitarbeiter der Raiffeisen-Geldorganisation vom 21. November 2002 vorgesehenen Betrag gleichzeitig mit der Einzahlung der Abfertigungsanteile an den „Raiffeisen offener Pensionsfonds“ überweisen. Diese Möglichkeit wendet sich nicht auf jene Mitarbeiter an, die im FONDO PENSIONE NAZIONALE eingeschrieben sind.

Der Arbeitgeber wird die vorgesehene Einzahlung der Kassaüberschüsse im Sinne des Art. 39 vom gesamtstaatlichen Kollektivvertrag für die Beschäftigten der Raiffeisen-Geldorganisation vom 7/12/2000 künftig an „Raiffeisen offener Pensionsfonds“ richten.

Anteil der anreifenden Abfertigungsanteile (trattamento di fine rapporto):

Für Arbeitnehmer mit Erstbeschäftigung vor dem 29. April 1993,

- die am 1. Januar 2007 bereits in einem Rentenzusatzfonds eingeschrieben sind, können im Sinne des Artikels 8 Abs. 7, Buchstabe c, Nr. 1 folgende Entscheidung treffen;
 - die anreifende Abfertigung in den Rentenzusatzfonds einzuzahlen, wobei diese Entscheidung ausdrücklich (schriftlich) oder auch stillschweigend gemacht werden kann,
 - oder im Betrieb zu lassen, wobei diese Entscheidung in Zukunft jederzeit widerrufen werden kann.
- die am 1. Januar 2007 in keinem Rentenzusatzfonds eingeschrieben sind, können im Sinne des Artikels 8 Abs. 7, Buchstabe c, Nr. 2 folgende ausdrückliche (schriftlich) Entscheidung treffen:
 - 50% der anreifenden Abfertigung, bzw. die volle Abfertigung einzuzahlen, wobei diese Entscheidung ausdrücklich (schriftlich) oder stillschweigend gemacht werden kann,
 - oder im Betrieb zu lassen, wobei diese Entscheidung in Zukunft jederzeit widerrufen werden kann.

5. Spesen und Gebühren

Die Kommissionen, Einschreibe- und Verwaltungsgebühren sind im Reglement von „Raiffeisen offener Pensionsfonds“ angeführt, wobei die jeweiligen Arbeitgeber auf eine Vermittlungsgebühr laut Teil II, Art. 8, Punkt a.2) verzichten und diese für die Mitarbeiter als zusätzlicher Beitrag des Arbeitgebers in den Fonds eingezahlt wird. Die genauen Modalitäten hierfür werden in der Folge definiert werden.

Im Sinne des Art. 8 Teil II der Geschäftsordnung des Fonds wird bei kollektivem Beitritt den Mitgliedern die Eintrittsgebühr bzw. Jahresgebühr im Einklang mit „Raiffeisen offener Pensionsfonds“ erlassen.

6. Beendigung der Verpflichtung zur Beitragszahlung

Die Verpflichtung zur Beitragszahlung endet:

- a) bei Erreichen der Rentenleistungen,
- b) bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
- c) bei Übertragung oder Rückkauf der individuellen Position.

Für die Punkte a) und b) besteht die Möglichkeit der freiwilligen Beitragszahlung zu Lasten des Eingeschriebenen gemäß Art. 8 Abs. 11 L.D. 252/05.

7. Leistungen, Vorschüsse, Übertragungen und Rückkäufe

Die Leistungen, Vorschüsse, Übertragungen und Rückkäufe werden durch die Geschäftsordnung von „Raiffeisen offener Pensionsfonds“ (Anlage 1) geregelt. Die Bevorschussungen auf das angereifte Kapital wurden nach den Bestimmungen der Geschäftsordnung von „Raiffeisen offener Pensionsfonds“ gewährt. Den diese Vereinbarung unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen wird die Möglichkeit eingeräumt, im Einklang mit der Geschäftsordnung des „Raiffeisen offener Pensionsfonds“ und unter Berücksichtigung der Bestimmungen zum Datenschutz die entsprechende Anfrage zu begutachten und etwaige Bemerkungen zu formulieren.

8. Wirksamkeit der Einschreibung

Die Einschreibung in Raiffeisen Offener Pensionsfonds kann laut Gesetz ab Unterzeichnung dieser Vereinbarung erfolgen. Für die Einschreibung muss das vorgesehene Beitrittsformular (Anlage 2) ausgefüllt und beim Arbeitgeber eingereicht werden.

9. Modalitäten für die Einzahlung der Beiträge

Die Beiträge des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers sowie die Abfertigungsanteile werden trimestral eingezahlt. Die Anteile des Arbeitnehmers werden monatlich von der Entlohnung in Abzug gebracht.

10. Überwachungsgremium

Gemäß Art. 5 Abs. 4 der Gesetzesverordnung Nr. 252/05 und laut Geschäftsordnung des „Raiffeisen offener Pensionsfonds“ wird ein Überwachungsgremium (organismo di sorveglianza) eingerichtet, und zwar mit den Aufgaben und Befugnissen laut gesetzlichen Bestimmungen sowie laut Anlage 2 zur Geschäftsordnung des „Raiffeisen offener Pensionsfonds“ – „regolamento per l'istituzione ed il finanziamento dell'organismo di sorveglianza“. Die Besetzungen erfolgen paritätisch und zwar durch

- 2 Vertreter der Arbeitnehmerseite, bestellt durch die diese Vereinbarung unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen
- 2 Vertreter der Arbeitgeberseite, bestellt durch den Raiffeisenverband Südtirol.

Bozen, den 19. Februar 2007

Anlagen:

- Geschäftsordnung und Informationsblatt von „Raiffeisen Offener Pensionsfonds“
- Beitrittsformular zum „Raiffeisen Offenen Pensionsfonds“

Protokollvermerk auf ausdrücklichen Wunsch der Gewerkschaft ASGB-Banken:

Der ASGB-Banken unterstützt grundsätzlich jedes Abkommen, welches, ganz besonders im Bereich der Zusatzvorsorge, eine lokale Verwaltung vorsieht. In diesem Sinne wird obiges Abkommen vom ASGB-Banken unterschrieben.

Der ASGB-Banken würde jedoch, als Gründungsmitglied des regionalen Zusatzrentenfonds für Arbeitnehmer, ein Abkommen bevorzugen, welches den Beitritt beim "Laborfonds" vorsieht.

ASGB-Banken

Der beauftragte Fachsekretär Gottfried v. Dellemann

UNTERSCHRIFTEN:

Für die Arbeitgeberseite:

Raiffeisenverband Südtirol:

.....

Für die Arbeitnehmerseite:

FABI:

.....

ASGB-BANK:

.....

GEWERKSCHAFTLICHE VEREINBARUNG

zwischen

dem **Raiffeisenverband Südtirol**, Raiffeisenstraße 2, 39100 Bozen, für sich sowie in Vertretung der Raiffeisenkassen Südtirols und der Raiffeisen Landesbank Südtirol AG bzw. all jener Unternehmen, die in den Anwendungsbereich des Kollektivvertrages für die Beschäftigten der RGO sowie des Kollektivvertrags für die Führungskräfte/dirigenti der RGO fallen, vertreten durch den Obmann Herrn Dr. Heiner Nicolussi-Leck, im Beisein des Herrn Rag. Christian Tanner, Leiter der Abteilung Personal und Arbeitsrecht

und

den Fachgewerkschaften:

- **FABI**, Autonome Bankgewerkschaft Bozen, vertreten durch den nationalen Koordinator Herrn Werner Pedoth, die Landessekretäre Herr Josef Fleischmann und Herr Michael Caumo;
- **ASGB-Bank**, Autonome Südtiroler Gewerkschaftsbund, vertreten durch den Landessekretär Herrn Gottfried von Dellemann;

vereinbaren die Vertragsparteien 16. April 2007 folgende gewerkschaftliche Vereinbarung:

1. Hinsichtlich der Übertragung des künftig anreifenden Abfertigungsanteiles der Mitarbeiter, wie im Art. 8 Abs. 7 der Gesetzesverordnung Nr. 252/2005 vorgesehen, sind in all jenen Fällen, in denen die Norm auf „Abkommen - Accordi“ verweist, der Landesergänzungsvertrag oder die auf provinzieller Ebene abgeschlossenen gewerkschaftlichen Vereinbarungen gemeint.
2. Der diesbezügliche Zielfonds sowie jener für die Beiträge des Arbeitgebers und des Mitarbeiters, für Beschäftigte, welche die Probezeit erfolgreich abgeschlossen haben, ist der Raiffeisen Offene Pensionsfonds.
3. Ebenso gilt der Raiffeisen Offene Pensionsfonds als diesbezüglicher Zielfonds für Abfertigungsanteile, Mitarbeiter-Arbeitgeberanteile für Mitarbeiter mit befristeter Beschäftigung von mehr als drei volle Kalendermonate.
4. Die Punkte 2 und 3 gelten, sofern sich die Mitarbeiter nicht ausdrücklich für einen anderen Zielfonds aussprechen, dessen Zugangsvoraussetzungen sie erfüllen.
5. Die Vertragspartner definieren als Zielfonds für die Kassaüberschüsse laut Art. 39 N.A.K.V. den Raiffeisen Offenen Pensionsfonds.
6. Im Rahmen des zu erneuernden Landesergänzungsvertrages für die Beschäftigten der Raiffeisen Geldorganisation wird nach zu vereinbarenden Kriterien die Möglichkeit

geschaffen, den festgelegten Gegenwert der Essensgutscheine (ticket restaurants), mit Ausnahme jener für Pendler, in den Raiffeisen Offenen Pensionsfonds zu überweisen.

7. Als Mitarbeiter im Sinne des vorliegenden Abkommens werden Hilfskräfte, Angestellte, leitende Angestellte und Führungskräfte verstanden.

Bozen, den 16. April 2007

UNTERSCHRIFTEN:

Für die Arbeitgeberseite:

Raiffeisenverband Südtirol:

.....

Für die Arbeitnehmerseite:

FABI:

.....

ASGB-BANK:

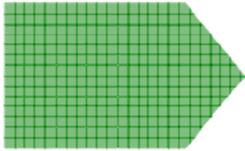
.....



Leistungsstandards zur Unfallversicherung der Mitarbeiter der Raiffeisen Geldorganisation

Versicherungssparte	Berufliche und außerberufliche Unfallversicherung laut Arbeitskollektivvertrag des Mitarbeiters
Versicherte Leistungen	Die Versicherung gilt für Unfälle des Versicherten bei Ausübung <ul style="list-style-type: none"> - der in der Polizze angegebenen hauptberuflichen Tätigkeiten; versichert sind auch Unfälle, die dem Versicherten auf seinem Weg vom Wohn- zum Arbeitsort und umgekehrt zustoßen; - jegliche nebenberuflichen Tätigkeiten sowie jeder sonstigen zum Alltagsleben gehörenden nicht beruflichen Tätigkeit, einschließlich bei Verrichtungen im Haushalt, Freizeitbeschäftigungen und bei der Erbringung freiwilliger Hilfsdienste (innerhalb eines ordnungsgemäß eingetragenen Vereines).
Versicherungssummen	<p>Versicherte Summen pro Mitarbeiter:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Angestellte und leitende Angestellte (mit Ausnahme der Führungskräfte) <p>Todesfall: 2 Jahresgehälter* mit einem Minimum von 50.000 Euro Dauernde Invalidität: 3 Jahresgehälter* mit einem Minimum von 70.000 Euro</p> <p>* Als Jahresgehalt wird zu diesem Zwecke als Bezugszeitraum das jeweils in den letzten 12 Monaten vor dem Monat, in welchem sich der Unfall ereignet hat, effektiv laut Gehaltsstreifen ausgewiesene und den Sozialbeiträgen unterworfenene Einkommen (beitragspflichtiges Einkommen – imponibile contributivo) inklusive Ergebnisprämie definiert. Sofern minderjährige Kinder steuerlich zu Lasten leben, werden die oben genannten Versicherungssummen um ein Jahresgehalt erhöht. Die Erhöhung gilt im Falle einer Geburt ab dem folgenden Versicherungszeitraum, bei Erreichen der Volljährigkeit für das jeweils laufende Jahr.</p>
Begünstigte im Todesfall	Die zu Lasten lebenden Familienmitglieder oder in Ermangelung die Erben.
Besondere Versicherungsleistungen	<ul style="list-style-type: none"> - Unfälle, die durch die Ausübung sportlicher Tätigkeiten entstehen. Mitversichert ist die Ausübung aller nicht berufsmäßig ausgeführten Sportarten mit Ausnahme von Fallschirmspringen und allen anderen Flugsportarten; - Bis zu einem Betrag von 1.500 Euro sind ärztliche Untersuchungen und psychologische Betreuung mitversichert, die aufgrund eines kriminellen Vorfalles während der Arbeitszeit notwendig wurden (auch wenn durch den Vorfall keine bleibende Invalidität aufgetreten ist); - Unfälle durch Entführung, Handtaschendiebstahl und versuchte Entführung; - Der Versicherungsnehmer ist von der Pflicht befreit, Krankheiten, physische Mängel und/oder Verstümmelungen der Versicherten, die vor bzw. nach Vertragsabschluss auftreten, anzuzeigen. - Der Versicherungsnehmer ist von der Pflicht befreit, andere Unfallversicherungsverträge, welche für die Versicherten in Kraft sind, anzuzeigen.
Sonderbestimmungen für Dauernde Invalidität	Die Garantie Dauernde Invalidität wird nach folgenden Kriterien liquidiert: <ul style="list-style-type: none"> - keine Anwendung eines Selbstbehaltes; - bei einer Dauernden Invalidität von 50% bis maximal 74% wird 100% der versicherten Summe ausbezahlt; - bei einer Dauernden Invalidität von 75% und mehr wird 150% der versicherten Summe ausbezahlt.
Versicherungssparte	Krankenversicherung – Absicherung für krankheitsbedingte dauernde Invalidität laut Arbeitskollektivvertrag des Mitarbeiters
Versicherte Leistungen	Die Versicherungsdeckung greift bei Eintritt einer krankheitsbedingten dauernden Invalidität, welche einen Prozentsatz von 26% und mehr zur Folge hat. Bei einer festgestellten Invalidität von 66% und mehr gelangt die insgesamt versicherte zur Auszahlung.
Besondere Versicherungsleistungen	<p>Versicherte Summen pro Mitarbeiter:</p> <p>Euro 150.000,00 für die krankheitsbedingte dauernde Invalidität</p> <ul style="list-style-type: none"> - Versichert sind unabhängig vom Zeitpunkt ihres Entstehens die binnen einem Jahr seit Vertragsbeendigung aufgetretenen Krankheiten; In jenen Fällen, in welchen die Summe mehrerer Invaliditäten – einzeln unter der vertraglich festgelegten Selbstbeteiligung in Summe aber höher als 25% sind, erstattet die Versicherungsgesellschaft die Versicherungssumme auf der Basis der Summe der festgestellten Invaliditäten.

Art. 40



Leistungsstandards zur Krankenversicherung – Dauernden Invalidität der Mitarbeiter der Raiffeisen Geldorganisation

Krankenversicherung – Absicherung für krankheitsbedingte dauernde Invalidität laut Arbeitskollektivvertrag des Mitarbeiters.

Versicherungssparte

Die Versicherungsdeckung greift bei Eintritt einer krankheitsbedingten dauernden Invalidität, welche einen Prozentsatz von 26% und mehr zur Folge hat.

Versicherte Leistungen

Bei einer festgestellten Invalidität von 66% und mehr gelangt die insgesamt versicherte zur Auszahlung.

Versicherungssummen

Versicherte Summen pro Mitarbeiter:

Besondere

Versicherungs-
leistungen

Euro 150.000,00 für die krankheitsbedingte dauernde Invalidität

- Versichert sind unabhängig vom Zeitpunkt ihres Entstehens die binnen einem Jahr seit Vertragsbeendigung aufgetretenen Krankheiten;
- In jenen Fällen, in welchen die Summe mehrerer Invaliditäten – einzeln unter der vertraglich festgelegten Selbstbeteiligung in Summe aber höher als 25% sind, erstattet die Versicherungsgesellschaft die Versicherungssumme auf der Basis der Summe der festgestellten Invaliditäten.



Leistungsstandards zur Strafrechtsschutzversicherung der Mitarbeiter der Raiffeisen Geldorganisation

Versicherungssparte	Strafrechtsschutzversicherung für die Mitarbeiter der Raiffeisen Geldorganisation
Deckungssumme	€ 50.000,- pro Schadenfall und ohne Limitierung pro Versicherungsjahr
Versicherte Leistungen	<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"> - Kosten eines Rechtsanwaltes; - Kosten eines vom Amts wegen bestellten Gutachters/Sachverständigen und/oder des Parteisachverständigen; - Gerichtskosten; - Kosten für Nachforschungen über Personen, Eigentumsverhältnisse, über den Hergang und die Umstände eines Versicherungsfalles; - Kosten für die Beweissuche zu Verteidigungszwecken; - Kosten für das Verfassen von Anzeigen, Klagen und Anträgen an das Gericht;
Versicherungsschutz	<p>Der Strafrechtsschutz umfasst:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Strafrechtsschutz - Strafrechtsschutz bei Vorsatztaten - Widerspruch gegen Verwaltungsstrafen

Bozen, den 21.10.2020

Entwickelt von:



COMPAGNIA DI ASSICURAZIONI E RIASSICURAZIONI - MOVIMENTO COOPERATIVO

Vertrieben von:



Allgemeine Anleitungen/Anweisungen und Verhaltensregeln in Umgang mit Internet und elektronischer Post, sofern keine anderslautende betriebsinterne Regelung vorliegt

1. Im EDV-Netzwerk des Unternehmens und besonders auf allen Servern, Computern und Laptops dürfen nur Softwareprodukte installiert und genutzt werden, die von der Geschäftsführung bzw. vom zuständigen Verantwortlichen genehmigt und die rechtmäßig lizenziert wurden.
2. Die Installation von Software darf ausschließlich durch Personen erfolgen, die durch die
 - Geschäftsführung damit beauftragt wurden. Insbesondere gelten folgende Regelungen: Betriebssysteme, Anwendungsprogramme, Updates und Hotfixes dürfen nur von Beauftragten der Geschäftsleitung installiert werden.
 - Mitarbeiter dürfen ohne Befugnis keine fremde Software aus dem Internet herunterladen oder auf anderem Weg auf Computern des Unternehmens installieren. Dazu gehören auch Bildschirmschoner, Demoprogramme, Computerspiele oder Utilities.
 - Ohne besondere Genehmigung dürfen keine fremden Programme direkt aus dem Internet oder aus E-Mail-Anhängen gestartet werden.
 - Alle Datenbestände, die von außerhalb des Betriebes (z.B. auf externen Datenträgern wie externen Festplatten, Disketten, CDs, DVDs, Memory-Sticks etc.) kommen, müssen durch das aktuelle Antivirenprogramm des Unternehmens überprüft werden, bevor sie verwendet werden.
3. Unbefugten Personen dürfen weder von zugekaufter noch von im Unternehmen selbst erstellter Software-Kopien erstellen. Die Lizenzbedingungen von Softwareherstellern sind einzuhalten.
4. Passwörter dürfen nicht offen einsehbar hinterlegt werden, weder als Notiz in den Büros der Mitarbeiter noch als Datei auf Computern oder Datenträgern. Wichtige administrative Passwörter müssen in einem versiegelten Umschlag an einem sicheren Ort des Unternehmens hinterlegt werden. Passwörter dürfen unter keinen Umständen an Dritte weitergegeben werden.
5. Unternehmensinterne Daten dürfen nur mit Genehmigung der Geschäftsführung den Betrieb verlassen oder außerhalb verwendet werden. Insbesondere dürfen ohne Zustimmung der Geschäftsführung firmeninterne Datenbestände, speziell Adressbestände, Kundendaten oder Produktdaten, weder mittels E-Mail oder Fax noch mittels anderer Datenträger (Laptop, Diskette, CD, DVD, Memory-Stick, externe Festplatte etc.) oder in ausgedruckter Form außer Haus gebracht werden.
6. Die Mitarbeiter sind angehalten, dass alle ihnen im Rahmen des Vertragsverhältnisses und ihrer Tätigkeit bekannt gewordenen Daten, Informationen und Dokumente über die Angelegenheiten des Unternehmens, seiner Mitarbeiter, Lieferanten, Kunden und sonstigen Kontakte zeitlich unbegrenzt, insbesondere auch über die Dauer des Vertragsverhältnisses hinaus, streng vertraulich zu behandeln und geheim zu halten sind. Sie dürfen derartige Informationen Dritten nicht zugänglich machen oder sonst zum eigenen oder fremden Nutzen preisgeben, außer in Erfüllung ihrer vertraglichen Pflichten. Zieht der Mitarbeiter im Auftrag des Unternehmens Dritte zur Mitarbeit hinzu, ist er verpflichtet, diesen die gleiche Verschwiegenheitspflicht aufzuerlegen.

7. Mitarbeiter dürfen nicht versuchen, auf Bereiche des LANs oder WANs vorzudringen, die nicht für den Mitarbeiter und sein Aufgabengebiet freigegeben oder vorgesehen sind, auch dann nicht, wenn es durch unzureichende Rechtevergabe oder technische Mängel möglich ist. Über derartige fehlerhafte Rechtevergabe oder technische Mängel ist der Vorgesetzte oder die EDV-Abteilung ohne Verzug zu informieren.
8. Bei Verdacht auf Virengefahr, Datenspionage oder andere Umstände, welche die Sicherheit der Informationstechnologie des Unternehmens betreffen, ist unverzüglich ein Vorgesetzter oder der EDV-Beauftragte des Unternehmens zu informieren.
9. Störungen und Defekte bei informationstechnischen Einrichtungen und auftretende Fehler in der Software sind unverzüglich den dafür verantwortlichen Personen zu berichten.
10. Mitarbeiter, die mit der Datensicherung beauftragt sind, haben diese Aufgaben mit besonderer Sorgfalt durchzuführen und müssen andere Vorgesetzte bzw. den EDV- Verantwortlichen unverzüglich informieren, wenn Probleme aufgetreten sind oder Gefahr im Verzug ist.
11. Die Mitarbeiter sind angehalten, die technischen Einrichtungen pfleglich zu behandeln und mit den informationstechnischen Ressourcen sparsam umzugehen. Das betrifft auch den Verbrauch von Speicherplatz auf den Servern und von Verbrauchsmaterialien wie Druckerpapier, Druckfolien, Druckerpatronen usw..
12. Betriebsdaten müssen generell so gespeichert werden, dass bei Ausfall eines Mitarbeiters dessen Vertretung oder der Vorgesetzte auf diese Daten zugreifen kann. Für die Speicherung von Betriebsdaten ist das persönliche Verzeichnis, auf das nur der einzelne Mitarbeiter über sein Passwort zugreifen kann, nicht geeignet. Betriebsdaten wie Word- oder Exceldateien sollten vielmehr in Gruppenverzeichnissen abgelegt werden. Damit bei Ausfall eines Mitarbeiters diese Daten von anderen Mitarbeitern gefunden werden, muss die Ordnerstruktur im Gruppenverzeichnis auf dem Server/den Servern ständig mit den zuständigen Kollegen abgesprochen werden. Namen für Ordner oder Dokumente sollen eindeutig gewählt werden, damit Dokumente auch von Kollegen schnell geortet werden können.
13. Die Mitarbeiter sind angehalten, nicht mehr benötigte Daten und E-Mails regelmäßig zu löschen und damit beizutragen, dass die Datenbestände und deren Strukturen überschaubar bleiben und die Kosten der Datenhaltung und –sicherung in vertretbaren Grenzen bleiben. Dazu gehört auch, dass die Mitarbeiter regelmäßig die EDV-Verantwortlichen informieren, welche Datenbestände auf externe Medien (CD-ROM, DVD usw.) ausgelagert werden können.
14. Verlässt ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin befristet (Mutterschaftsurlaub, Kur) oder unbefristet (Kündigung, Rente) das Unternehmen, so ist er/sie angehalten, nicht mehr benötigte Datenbestände und E-Mails zu löschen und die verbleibenden Datenbestände an einen Kollegen/eine Kollegin zu übergeben. Vorgesetzte sind angehalten, die ordnungsgemäße Übergabe von Datenbeständen sicherzustellen.
15. Die informationstechnischen Einrichtungen, besonders E-Mail und der Zugriff auf das Internet, sind prinzipiell für betriebliche Zwecke zu nutzen. Auf den Computern dürfen prinzipiell keine privaten Daten gespeichert werden. Es obliegt dem jeweiligen Arbeitgeber, die Benutzung für private Zwecke der Mitarbeiter zuzulassen und dies in einer entsprechenden Dienstanweisung bzw. durch Einschränkungen technischer oder zeitlicher Natur zu regeln. Mitteilungen seitens der Gewerkschaftsorganisationen fallen nicht unter diese Einschränkung.

Wirtschaftliche Behandlung beim Besuch von Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen laut Art. 45

Einstufung		Ausmaß der Entlohnungen in € ⁷
Berufsebene	Gehaltsstufe	
4	4	160,00
4	3	160,00
4	2	120,00
4	1	120,00
3	4	100,00
3	3	
3	2	
3	1	
2	2	
2	1	

Einstufung		Ausmaß der Entlohnungen in € ⁷
Berufsebene	Gehaltsstufe	
4	4	160,00
4	3	160,00
4	2	120,00
4	1	120,00
3	4	100,00
3	3	
3	2	
3	1	
2	2	
2	1	

⁷ Die angegebenen Werte beziehen sich jeweils auf den Wert einer vollen Diät.

Anlage 14 zum LEGV vom 17.11.2023 - betrieblicher Produktivitätswert

1. Regelung der ~~Ergebnisprämie~~ des betrieblichen Produktivitätswertes (valore di produttività aziendale)

Die Vertragsparteien sind sich einig, dass aufgrund der geänderten normativen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen die bisherige Regelung über die Berechnung und Auszahlung ~~des betrieblichen Produktivitätswertes~~ der ~~Ergebnisprämie~~ zu überarbeiten ist. Die Vertragsparteien bestätigen, dass nachstehende Regelung der ~~Ergebnisprämie~~ **des betrieblichen Produktivitätswertes** 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~~ **kein betrieblicher Produktivitätswert** zur Auszahlung.

~~Die neue Ergebnisprämie~~ **Der betriebliche Produktivitätswert** 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 %

Indikator	Gewichtung	von (>)	bis (<=)	Ziel-Erreichung
		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%
	>55,00%	60,00%	50,00%
	>60,00%		00,00%

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	
Summe	100

Sollte innerhalb der vorher genannten Termine vom Unternehmen kein Projekt vorgelegt werden, wird die ~~Ergebnisprämie~~ **der betriebliche Produktivitätswert** 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~~ **des betrieblichen Produktivitätswertes** 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

Als Berechnungszeitpunkt der Einzelprämie ist die Einstufung zum 31. Dezember des Bezugszeitraums herzunehmen.

Bei Mitarbeitern mit Teilzeitarbeitsvertrag wird ~~die Ergebnisprämie~~ **der betriebliche Produktivitätswert** 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 des betrieblichen Produktivitätswertes ~~der Ergebnisprämie~~

6.1 Mindestbetrag

Der Mindestbetrag ~~der Ergebnisprämie~~ **des betrieblichen Produktivitätswertes** 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~~ **Der betriebliche Produktivitätswert** wird in diesen Fällen anteilmäßig (Zwölftelanteile 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~~ **der betriebliche Produktivitätswert**-voll angerechnet.

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

8. Regelung für die Auszahlung

Die Auszahlung ~~der Ergebnisprämie~~ **des betrieblichen Produktivitätswertes** erfolgt einmalig im Folgejahr spätestens im auf die Bilanzgenehmigung folgenden Monat. Abweichende Fälligkeiten können von den Vertragsparteien genehmigt werden.

~~Die vorliegende Ergebnisprämie~~ **Der betriebliche Produktivitätswert** ersetzt bis zu ihrem Gegenwert alle betrieblichen Prämienregelungen, die die gleiche Natur oder Ausrichtung verfolgen.

9. Abfertigung

Der Betrag ~~der Ergebnisprämie~~ **des betrieblichen Produktivitätswertes** hat keine Auswirkungen auf die Berechnung der Abfertigung (TFR).

10. Ergebnisprämie-Betrieblicher Produktivitätswert-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.~~

~~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 Gesellschaftereignis 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~~ Gewerkschaftliches Abkommen für die Einführung eines Welfareplans im Rahmen des betrieblichen Wohlfahrtssystems (welfare aziendale) vom 05.11.2021

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 aufweist bzw. relativ hohe Erträge erwirtschaftet oder dass eine Kombination beider genannter Sachverhalte zutrifft (beste Bewertung bei Ergebnis <= 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 **des betrieblichen Produktivitätswertes** keine Verwendung.

**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

**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

GEWERKSCHAFTLICHE VEREINBARUNG

zwischen

der **Raiffeisenkasse** **Genossenschaft** mit Sitz in 39.....,,
....., vertreten durch Herrn in seiner Eigenschaft als gesetzlicher Vertreter (im
Beisein von Frau Luisa Nena, Leiterin des Bereichs Personal & Arbeitsrecht im Raiffeisenverband
Südtirol)

und

im Beisein der Fachgewerkschaften:

- **FABI** – Autonome Bankgewerkschaft Bozen, vertreten durch die Landessekretäre Herrn Ulrich Untersulzner und Herrn Michael Caumo
- **SBG/UILCA**, vertreten durch Herrn Marco Di Renzo
- **Fisac Cgil Alto Adige**, vertreten durch Herrn Romano Vicentini und Frau Nicoletta Mascaro
- **First Cisl Alto Adige**, vertreten durch Herrn Leopoldo Cardillo

Vorausgeschickt, dass

- der Art. 35-bis des Landesergänzungsvertrages für Beschäftigte von Genossenschaftsbanken vom 27.11.2020 vorsieht, dass Videokameras installiert werden können;
- mit Gewerkschaftsabkommen vom 17.03.2023 sowie des Regelwerks zur Videoüberwachung vom die Rahmenbedingungen für die künftige Anwendung der Videoüberwachung definiert wurden;
- die Arbeitgeber angehalten sind, die Bestimmungen des Art. 4 des Gesetzes Nr. 300 vom 20.05.1970 sowie über den Schutz der personenbezogenen Daten (privacy) im Sinne der Datenschutz-Grundverordnung Nr. 679/2016 einzuhalten;
- die datenschutzrechtliche Behandlung der Videoüberwachung durch spezifische Bestimmungen geregelt ist, in erster Linie durch die Maßnahme der italienischen Datenschutzbehörde zum Thema „Videoüberwachung“ vom 08.04.2010 (provvedimento in materia di videosorveglianza) sowie durch die Leitlinien zur Verarbeitung personenbezogener Daten durch Videogeräte des Europäischen Datenschutzausschusses (European Data Protection Board - EDPB) vom 29.01.2020;
- die baulichen Gegebenheiten eine Einstellung der Anlagen zur Videoüberwachung nicht ermöglichen, ohne dass dabei nicht auch Mitarbeiter zufällig und gelegentlich aufgezeichnet werden;

wird am2023 zwischen den Vertragspartnern folgende gewerkschaftliche Vereinbarung getroffen:

1. Um den erhöhten Sicherheitsanforderungen zum Schutz des betrieblichen Eigentums, den Sicherheitsbedürfnissen der Mitarbeiter und Kunden sowie dem Gesundheitsschutz Rechnung zu tragen, sollen folgende Standorte durch Kameras überwacht werden:

Nr.	Standort	Anzahl Kameras
1		
2		
3		
4		
5		
6		

7		
8		
9		

Die Aufzeichnungen werden 7 Tage gespeichert und dann automatisch gelöscht bzw. überspielt. Die Aufzeichnungen können vom*von der Direktor*in nur zusammen mit mit entsprechender Beauftragung der Raiffeisenkasse angesehen werden. Für interne organisatorische Abwicklungen wie z.B. bei technischen Wartungen, aus Gründen der Arbeitssicherheit oder um Kameraausfälle feststellen zu können, ist es notwendig, dass der*die Direktor*in (und/oder Sicherheitsbevollmächtigte) der Raiffeisenkasse die Livebildübertragung der Kameras einsehen kann, wobei sich die Monitore in Schränken und/oder Geräteräumen befinden, um eine dauerhafte Einsicht zu vermeiden. Grundsätzlich ist gewährleistet, dass keine versteckte oder unrechtmäßige Fernkontrolle der Mitarbeiter möglich ist.

2. Die Videokameras werden aufgrund der Auflagen des Art. 4 des Gesetzes Nr. 300/70 von einer spezialisierten Firma installiert und eingestellt, wobei die Mitarbeiter nicht von der Aufzeichnung erfasst werden dürfen, um deren Privatsphäre nicht zu verletzen. Zudem wird darauf geachtet, dass die Kameras nicht kontinuierlich aufnehmen. Sollte eine solche Aufzeichnung dennoch unumgänglich sein, darf dieselbe nicht dauerhaft Mitarbeiter bei der Ausübung ihrer Tätigkeit erfassen, sondern es darf sich dabei nur um zufällig „ins Bild gekommene“ Mitarbeiter handeln. Auch ist eine Kontrolle der Arbeit bzw. der Ergebnisse derselben über die Kameras ausdrücklich untersagt.
3. Die Mitarbeiter werden umfassend über die Beweggründe, die zur vorliegenden Maßnahme führen, im Rahmen einer Mitarbeiterbesprechung aufgeklärt und über die Inhalte der vorliegenden Vereinbarung informiert. Entsprechende Hinweisschilder werden auf die Überwachung aufmerksam machen gemäß Regelwerk vom
4. Die Aufzeichnungen dürfen im Sinne der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen nur für den absolut notwendigen Zeitraum laut Punkt 1 aufbewahrt werden, außer es liegen triftige Gründe vor, wie beispielsweise polizeiliche oder gerichtliche Untersuchungen in Folge von strafrechtlich verfolgbaren Vorkommnissen (provvedimenti a carattere generale del garante per la protezione dei dati personali - 29.04.2004).
5. Das System muss so angelegt sein, dass die gespeicherten Daten automatisch oder mittels Überspielung gelöscht werden. Die Abspeicherung der Aufzeichnungen darf nur auf passwortgeschützten Systemen passieren, die vor unbefugten Zugriffen besonders geschützt sind. Zugriff zu diesen Systemen haben nur der*die Direktor*in zusammen mit dem Sicherheitsbevollmächtigten. Die Passwörter werden nach den Normen und Anforderungen des Datenschutzes aufbewahrt.
6. Über die Einsichtnahme in die Aufzeichnungen durch den*die Direktor*in (und Sicherheitsbevollmächtigten) wird ein Protokoll erstellt, welches dem Sicherheitssprecher oder einer dafür von der unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisation bestimmten Person vorzulegen ist.
Die Aufzeichnungen können nicht für disziplinarische Zwecke verwendet werden, außer diese haben mögliche strafrechtliche Relevanz. In diesem Fall werden sie nur im Beisein der betroffenen Mitarbeiter abgespielt, wobei dieselben die Möglichkeit haben, sich von einer Vertrauensperson, einem Gewerkschaftsvertreter oder einem Rechtsbeistand beistehen zu lassen. Anschließend werden die Gewerkschaften, welche das Abkommen unterschrieben haben, auf Anfrage von der Einsichtnahme in Kenntnis gesetzt.
7. Den diese Vereinbarung unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen wird das Recht eingeräumt, mit einer Vorankündigung in der Regel von drei Arbeitstagen einen Lokalaugenschein vorzunehmen und in die technischen Unterlagen zur Videoanlage Einsicht zu

nehmen sowie sich mit dem für die Videoüberwachung verantwortlichen Mitarbeiter auszutauschen. Etwaige Beanstandungen sind schriftlich an die Direktion der Raiffeisenkasse zu richten, sofern diese nicht unmittelbar beigelegt werden können. Der Arbeitgeber wird innerhalb von 8 Arbeitstagen eventuelle Maßnahmen ergreifen oder eine Sachverhaltsdarstellung aus seiner Sicht verfassen. Falls keine einvernehmliche Lösung erzielt werden kann, kann eine der Parteien das Landesarbeitsinspektorat anrufen.

8. Künftige Anpassungen der Videoüberwachungsanlage können zwischen den Parteien vereinbart werden.

Anlagen:

- Technische Beschreibung der Anlage

....., den2023

gelesen, geprüft und inhaltlich einverstanden:

Raiffeisenkasse Genossenschaft

.....

Raiffeisenverband Südtirol

.....

Die Fachgewerkschaften

FABI

.....

SBG/UILCA

.....

Fisac Cgil Alto Adige

.....

First Cisl Alto Adige

.....

GEWERKSCHAFTLICHE VEREINBARUNG

zwischen

der **Raiffeisenkasse** **Genossenschaft** mit Sitz in 39.....,,
....., vertreten durch Herrn in seiner Eigenschaft als gesetzlicher Vertreter (im
Beisein von Frau Luisa Nena, Leiterin des Bereichs Personal & Arbeitsrecht im Raiffeisenverband
Südtirol)

und

im Beisein der Fachgewerkschaften:

- **ASGB**, Autonomer Südtiroler Gewerkschaftsbund, vertreten durch Herrn Tony Tschenett
- **SBG/UILCA**, vertreten durch Herrn Marco Di Renzo
- **Fisac Cgil Alto Adige**, vertreten durch Herrn Romano Vicentini und Frau Nicoletta Mascaro
- **First Cisl Alto Adige**, vertreten durch Herrn Leopoldo Cardillo

Vorausgeschickt, dass

- der Art. 35-bis des Landesergänzungsvertrages für Beschäftigte von Genossenschaftsbanken vom 27.11.2020 vorsieht, dass Videokameras installiert werden können;
- mit Gewerkschaftsabkommen vom 17.03.2023 sowie des Regelwerks zur Videoüberwachung vom die Rahmenbedingungen für die künftige Anwendung der Videoüberwachung definiert wurden;
- die Arbeitgeber angehalten sind, die Bestimmungen des Art. 4 des Gesetzes Nr. 300 vom 20.05.1970 sowie über den Schutz der personenbezogenen Daten (privacy) im Sinne der Datenschutz-Grundverordnung Nr. 679/2016 einzuhalten;
- die datenschutzrechtliche Behandlung der Videoüberwachung durch spezifische Bestimmungen geregelt ist, in erster Linie durch die Maßnahme der italienischen Datenschutzbehörde zum Thema „Videoüberwachung“ vom 08.04.2010 (provvedimento in materia di videosorveglianza) sowie durch die Leitlinien zur Verarbeitung personenbezogener Daten durch Videogeräte des Europäischen Datenschutzausschusses (European Data Protection Board - EDPB) vom 29.01.2020;
- die baulichen Gegebenheiten eine Einstellung der Anlagen zur Videoüberwachung nicht ermöglichen, ohne dass dabei nicht auch Mitarbeiter zufällig und gelegentlich aufgezeichnet werden;

wird am2023 zwischen den Vertragspartnern folgende gewerkschaftliche Vereinbarung getroffen:

1. Um den erhöhten Sicherheitsanforderungen zum Schutz des betrieblichen Eigentums, den Sicherheitsbedürfnissen der Mitarbeiter und Kunden sowie dem Gesundheitsschutz Rechnung zu tragen, sollen folgende Standorte durch Kameras überwacht werden:

Nr.	Standort	Anzahl Kameras
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		

8		
9		

Die Aufzeichnungen werden 7 Tage gespeichert und dann automatisch gelöscht bzw. überspielt. Die Aufzeichnungen können vom*von der Direktor*in nur zusammen mit angesehen werden. Für interne organisatorische Abwicklungen wie z.B. bei technischen Wartungen, aus Gründen der Arbeitssicherheit oder um Kameraausfälle feststellen zu können, ist es notwendig, dass der*die Direktor*in (und/oder Sicherheitsbevollmächtigte) der Raiffeisenkasse die Livebildübertragung der Kameras einsehen kann, wobei sich die Monitore in Schränken und/oder Geräteraumen befinden, um eine dauerhafte Einsicht zu vermeiden. Grundsätzlich ist gewährleistet, dass keine versteckte oder unrechtmäßige Fernkontrolle der Mitarbeiter möglich ist.

2. Die Videokameras werden aufgrund der Auflagen des Art. 4 des Gesetzes Nr. 300/70 von einer spezialisierten Firma installiert und eingestellt, wobei die Mitarbeiter nicht von der Aufzeichnung erfasst werden dürfen, um deren Privatsphäre nicht zu verletzen. Zudem wird darauf geachtet, dass die Kameras nicht kontinuierlich aufnehmen. Sollte eine solche Aufzeichnung dennoch unumgänglich sein, darf dieselbe nicht dauerhaft Mitarbeiter bei der Ausübung ihrer Tätigkeit erfassen, sondern es darf sich dabei nur um zufällig „ins Bild gekommene“ Mitarbeiter handeln. Auch ist eine Kontrolle der Arbeit bzw. der Ergebnisse derselben über die Kameras ausdrücklich untersagt.
3. Die Mitarbeiter werden umfassend über die Beweggründe, die zur vorliegenden Maßnahme führen, im Rahmen einer Mitarbeiterbesprechung aufgeklärt und über die Inhalte der vorliegenden Vereinbarung informiert. Entsprechende Hinweisschilder werden auf die Überwachung aufmerksam machen gemäß Regelwerk vom
4. Die Aufzeichnungen dürfen im Sinne der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen nur für den absolut notwendigen Zeitraum laut Punkt 1 aufbewahrt werden, außer es liegen triftige Gründe vor, wie beispielsweise polizeiliche oder gerichtliche Untersuchungen in Folge von strafrechtlich verfolgbar Vorkommnissen (provvedimenti a carattere generale del garante per la protezione dei dati personali - 29.04.2004).
5. Das System muss so angelegt sein, dass die gespeicherten Daten automatisch oder mittels Überspielung gelöscht werden. Die Abspeicherung der Aufzeichnungen darf nur auf passwortgeschützten Systemen passieren, die vor unbefugten Zugriffen besonders geschützt sind. Zugriff zu diesen Systemen haben nur der*die Direktor*in zusammen mit dem Sicherheitsbevollmächtigten. Die Passwörter werden nach den Normen und Anforderungen des Datenschutzes aufbewahrt.
6. Über die Einsichtnahme in die Aufzeichnungen durch den*die Direktor*in (und Sicherheitsbevollmächtigten) wird ein Protokoll erstellt, welches dem Sicherheitssprecher oder einer dafür von der unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisation bestimmten Person vorzulegen ist.
Die Aufzeichnungen können nicht für disziplinarische Zwecke verwendet werden, außer diese haben mögliche strafrechtliche Relevanz. In diesem Fall werden sie nur im Beisein der betroffenen Mitarbeiter abgespielt, wobei dieselben die Möglichkeit haben, sich von einer Vertrauensperson, einem Gewerkschaftsvertreter oder einem Rechtsbeistand beistehen zu lassen. Anschließend werden die Gewerkschaften, welche das Abkommen unterschrieben haben, auf Anfrage von der Einsichtnahme in Kenntnis gesetzt.
7. Den diese Vereinbarung unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen wird das Recht eingeräumt, mit einer Vorankündigung in der Regel von drei Arbeitstagen einen Lokalaugenschein vorzunehmen und in die technischen Unterlagen zur Videoanlage Einsicht zu nehmen sowie sich mit dem für die Videoüberwachung verantwortlichen Mitarbeiter auszutauschen. Etwaige Beanstandungen sind schriftlich an die Direktion der Raiffeisenkasse

zu richten, sofern diese nicht unmittelbar beigelegt werden können. Der Arbeitgeber wird innerhalb von 8 Arbeitstagen eventuelle Maßnahmen ergreifen oder eine Sachverhaltsdarstellung aus seiner Sicht verfassen. Falls keine einvernehmliche Lösung erzielt werden kann, kann eine der Parteien das Landesarbeitsinspektorat anrufen.

8. Künftige Anpassungen der Videoüberwachungsanlage können zwischen den Parteien vereinbart werden.

Anlagen:

- Technische Beschreibung der Anlage

....., den2023

gelesen, geprüft und inhaltlich einverstanden:

Raiffeisenkasse Genossenschaft

.....

Raiffeisenverband Südtirol

.....

Die Fachgewerkschaften

ASGB

.....

SBG/UILCA

.....

Fisac Cgil Alto Adige

.....

First Cisl Alto Adige

.....