

# PLATTFORM LANDESERGÄNZUNGSVERTRAG

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

November 2018



## ALLGEMEINE ÜBERLEGUNGEN ZUR FORDERUNGS-PLATTFORM FÜR DIE ERNEUERUNG DES LANDESERGÄNZUNGSVERTRAGES IM RAIFFEISENSEKTOR DER PROVINZ BOZEN

Der Landesergänzungsvertrag für die Mitarbeiter Im Raiffeisensektor Südtirols, unterzeichnet am 7. Dezember 2010 ist am 31.12.2012 verfallen.

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

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

Südtirol ist in vielen Dingen anders. Es ist eine Tatsache, dass die Situation auf dem Arbeitsmarkt in Südtirol im Allgemeinen, gerade aber auch in unserem Sektor eine ganz andere ist als in den übrigen Regionen Italiens. In Südtirol herrscht Vollbeschäftigung. Um die besten Mitarbeiter zu bekommen und zu halten werden alle Betriebe die erfolgreich sein wollen in Zukunft kämpfen müssen.

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

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

Während im übrigen Italien der Bankensektor durch die Krise stark gebeutelt wurde, präsentierte der Raiffeisenverband Südtirol bei seiner diesjährigen Vollversammlung insbesondere das Geldgeschäft als hochsolide und ertragreich. Ungeachtet der schwierigen Situation in Italien konnte Generaldirektor Paul Gasser von einem Emporschnellen des Reingewinnes im Jahresvergleich um rund 52 Prozent auf knapp 105 Millionen Euro berichten.

Während alle in Südtirol tätigen Lokal-Banken, einschließlich der Raiffeisenkassen, zusammen auf 143,6 Millionen Euro kommen, verbucht die Raiffeisen-Geldorganisation somit rund 73 Prozent der Gewinne für sich.

Ein stolzes Ergebnis – ohne Zweifel – welches die Raiffeisenkassen im Vergleich mit den übrigen Banken aber auch mit den BCC in Italien erzielen konnten.

Dabei sind die durchschnittlichen Personalkosten im Raiffeisensektor um einiges niedriger, als in vergleichbaren Banken des ABI-Sektors, insbesondere auf lokaler Ebene. Daraus ergibt sich, dass in den Raiffeisenkassen die Produktivität höher aber die Gehälter niedriger sind.

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

Durch die bevorstehende Gruppenbildung sind die Mitarbeiter zusätzlich gefordert und gehen unerwarteten Anforderungen entgegen. Auch die immer stärker um sich greifende Digitalisierung schafft große Unsicherheit.

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

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

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

November 2018

# Anwendungsbereich („area contrattuale“)

Der Anwendungsbereich muss klar definiert bleiben.

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

## Territoriales Lohnelement

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

*Auf Grund der im Vorspann gemachten Aussagen schlagen wir vor für alle Mitarbeitern ein zusätzliches Lohnelement einzuführen.*

*Jeder Mitarbeiter bekommt nach der Probezeit ein zusätzliches Lohnelement das 15% des kollektivvertraglichen Lohnes beinhaltet.*

## Ergebnisprämie

Allen Mitarbeitern steht eine Ergebnisprämie zu.

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

Die Möglichkeiten der Einzahlung in den Pensionsfonds und andere Möglichkeiten, der steuerfreien Nutzung der Ergebnisprämie, die letztthin geschaffen würden müssen berücksichtigt werden.

Wir wollen weiterhin betriebsbezogene Projekte fördern.

### 1. Grundprinzipien:

1.1. Bei Erreichung von 100% der Ziele werden 5% des RLG auszuzahlen.

1.2. Die Auszahlung erfolgt jeweils im Juni jeden Jahres.

1.3. Es werden Voraussetzungen für die Auszahlung einer Prämie definiert.

1.3.1. Erste Voraussetzung ist, dass die Bank nach Steuern einen Gewinn ausweist. Die erste Voraussetzung muss erreicht werden, sonst ist keine Ausschüttung möglich.

1.3.2. Sollte nur eine evtl. 2. Voraussetzung nicht erreicht werden verringert sich nur die Basis der Kalkulation. Dann kann 2,0% des RLG ausbezahlt werden.

Allerdings mit einem Minimum für die Einstufung 3.1 von € 1.500.-. Ein Beispiel für eine zweite Voraussetzung könnte sein, dass der ROE (Gewinn vor Steuern zu Eigenkapital) größer als 1% ist.

- 1.4. In einem ersten Schritt wird die prozentuelle Zielerreichung jedes Zieles errechnet.
- 1.5. Jedes vordefinierte Ziel hat eine Gewichtung; Damit ist es möglich die prozentuelle Zielerreichung in Summe zu definieren. Also ergibt sich am Ende eine Prozentzahl die in Prozenten beschreibt wie hoch der Zielerreichungsgrad ist.
- 1.6. Bei einer Zielerreichung von 100% beträgt der Gesamtbetrag der Prämie, die an die Angestellten ausbezahlt wird, 5% des RLG.
- 1.7. Diese 5% wird mit dem Zielerreichungsgrad (siehe 1.6) multipliziert. So erhält man die Prämienhöhe im Verhältnis zum RLG. Wird diese mit dem RLG multipliziert kommt man zur Auszahlenden Prämie.
- 1.8. Die Auszahlende Prämie wird anschließend nach dem bereits bekannten Muster je nach Einstufung den einzelnen Mitarbeitern zugeteilt.
- 1.9. Wenn die 2. Voraussetzung (wo sie definiert ist) nicht erreicht wird 2% des RLG als Auszahlende Prämie definiert.
- 1.10. Wenn die Voraussetzung zur Zahlung der Prämie besteht wird auf **jeden Fall** ein Minimum pro Mitarbeiter (Basis 3.1) von € 1.500.- eingehalten.

## **2. Voraussetzungen für die Zahlung einer Prämie.**

### **2.1. Verlust nach Steuern in der Bilanz.**

Wenn durch die Auszahlung der Prämie ein Verlust nach Steuern entstehen würde kann keine Prämie ausbezahlt werden.

- 2.2. Es muss über einen Zeitraum von 5 Jahren eine Verbesserung in einem der Ziele erreicht worden sein.

## **3. Berechtigte:**

Alle Mitarbeiter die die Probezeit überstanden haben zum Ergebnis beigetragen haben und bei Auszahlung im Dienst sind. Folgende Ausnahmen und Sonderfälle werden explizit im Folgenden geregelt.

- 3.1. Personen die direkt in Pension oder in eine andere Vorruhestandsregelung wechseln oder im Ableben, bekommen die Ergebnisprämie in folgendem Ausmaß:
  - 3.1.1. Wenn die Prämie bereits ausbezahlt wurde: Auf Basis der Prämie des letzten Jahres werden so viele 12tel ausbezahlt wie Monate gearbeitet wurden. Angebrochene Monate zählen voll.
  - 3.1.2. Wenn die Prämie noch nicht ausbezahlt wurde wird zusammen mit der Prämie wird zusammen mit der Prämie auch die fehlenden Monate (12tel) ausbezahlt. Angebrochene Monate zählen voll.

- 3.2. Dieselbe Regelung gilt für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis endet auf Grund einer Invalidität.
- 3.3. Bei unbezahlten Freistellungen über einen Monat wird die Prämie um so viel 12tel reduziert wie ganze Monate Abwesenheit war.
- 3.4. Bei Part Time wird der Anspruch an der Prämie prozentmäßig zur geleisteten Arbeitszeit angepasst.
- 3.5. Bei Neueinstellungen wird die Prämie entsprechend den gearbeiteten Monaten in 12tel berechnet. Jeder angebrochene Monat zählt voll.

## **Berufsbilder und Organisationsmodelle**

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

Automatische Vorrückungen (Karrieren) sind sinnvoll und wiedereinzuführen.

*Die Einstufungskriterien werden im Zuge der Verhandlungen an die neuen Organisationsmodelle und Berufsbilder angepasst.*

*Es gibt neu Verantwortliche für die Versicherung, ....*

*Es muss möglich sein, regelmäßig Anpassungen der Berufsbilder vorzunehmen, um der schnellen Entwicklung gerecht zu werden. Werden in der Gruppe neue Berufsbilder definiert oder diese angepasst, muss mit den Gewerkschaften eine entsprechende Einstufungskriterien vereinbart werden.*

*Automatische Vorrückungen (Karrieren) sind sinnvoll und wiedereinzuführen.*

*Geschäftsstellenleiter, Filialleiter, Servicestellenleiter etc. haben Anrecht auf die Filialleiterzulage und die entsprechende Einstufung. Entscheidend ist die Verantwortung die sie tragen.*

*Im Art. 50 folgenden Text streichen:*

~~*Die Fälligkeit des mit Einstellung anreifenden Dienstalterszuschlags wird um vier Monate verschoben.*~~

### **Automatische Karriere**

*Automatische Vorrückungen werden wiedereingeführt. Es gibt max. 2 automatische Vorrückungen in 7 Jahresabstand ab Einstellung. Durch automatische Vorrückungen kann maximal die Einstufung 3.3 erreicht werden.*

# Bildung einer Bilateralen Körperschaft

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

*Längere Lebensarbeitszeiten brauchen flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitsverhältnisse. Durch die Gründung eines „Ente bilaterale“ werden wir die Voraussetzungen schaffen auf lokaler Ebene Themen wie Frühpensionierungen, Altersteilzeit etc. zu ermöglichen.*

## Mobilität

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

## Anpassungen des bestehenden Vertrages

Der bestehende Vertrag ist den neuen Anforderungen anzupassen. Verschiedene Teile müssen neu formuliert und neu eingefügt werden andere bedürfen einer neuen Formulierung bzw. klaren Interpretation. Im Nachfolgenden die wichtigsten Themenbereiche:

### **A) Informationen an die Gewerkschaften**

*Zusätzlich zu den bestehenden Mitteilungspflichten folgende neue Mitteilungen:*

- *Mitteilung der Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter pro Jahr;*
- *Außerhalb und innerhalb Arbeitszeit; einmal pro Jahr pro Mitarbeiter;*
- *Es ist wichtig bei Reorganisationen, Fusionen etc. der Gruppe oder Teilen der Gruppe die unterschreibenden Gewerkschaftsorganisationen bereits im Vorfeld (bereits beim Beginn der Ausarbeitung) in die Prozesse mit einzubinden.*
- *Vergütungsrichtlinien können nur mit Zustimmung der Gewerkschaftsorganisationen – für den Teil der die Mitarbeiter und Führungskräfte betrifft – angepasst werden.*
- *Die Informationen werden in der Form von Excel- bzw. Worddateien oder ähnlichem in elektronischer Form zur Verfügung gestellt.*
- *Im Protokollvermerk (Art. 15 LEGV) soll das Wort verschiedene gelöscht werden.*

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

#### **I. Lehrlinge**

*Dieser Bereich ist den neuen gesetzlichen Vorschriften anzupassen.*

*Die Regel, dass neue Mitarbeiter (Ersteinstellung im Banksektor) mit Lehrlingsvertrag angestellt werden sollte für die Banken übernommen werden. Regel gilt nur für Mitarbeiter unter 26 Jahren und ohne spezifische Qualifikation.*

**II. Halbfeiertage**

*Mitteilung an Gewerkschaften wegen Öffnung Schalter 4,5 Stunden nicht mehr notwendig.*

**III. Bewegungsinterne Arbeitsbörse**

*Die Regelung laut Abkommen vom 17. November 2017 wird übernommen.*

**IV. Verarbeitung und Weitergabe personenbezogener Daten**

*An die neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen anpassen.*

**C) Mitarbeiterbeurteilung**

*Die derzeitige Formulierung ist zu schwammig und beinhaltet keine Garantien für den Mitarbeiter. Das muss genauer geregelt und verbessert werden. Dabei sollen folgende Punkte berücksichtigt werden.*

- *Anforderungsprofile, Stellen- und Funktionsbeschreibungen müssen verpflichtend sein und vor Antritt der Stelle ausgehändigt werden.*
- *Bei einer aus der Sicht des Mitarbeiters nicht zufriedenstellenden Beurteilung kann der Mitarbeiter eine Aussprache im Beisein eines Gewerkschaftsvertreters verlangen. Sollte keine Einigung erzielt werden, kann die Schlichtungskommission angerufen werden.*

*Die Parteien verpflichten sich innerhalb 60 Tagen ab Abschluss dieses Vertrages eine Schlichtungskommission (evtl. Kommission zur Auslegung des LEGV) einzurichten.*

**D) Arbeitszeit - Regelungen**

**I. Arbeitszeitskonto**

*Den LEGV an den Art. 118 vom NAKV anpassen (Freistunden).*

*Auch für die leitenden Angestellten (quadri) der Gehaltsstufe 1 und 2 muss ein Arbeitszeitkonto eingeführt werden. Wir wollen den Art. 98 vom letzten NAKV übernehmen und auf unbestimmte Zeit anwenden.*

*Für leitende Angestellte (quadri) der 3. und 4. Gehaltsstufe bleibt die bisherige Regelung. Das Wort „maßgeblich“ wird im Text gelöscht. Eigenverantwortliche Abwesenheiten im Rahmen der flexiblen Arbeitszeit dieser Mitarbeiter werden dem Betrieb im Voraus mitgeteilt.*

*Smart Working kann vorgesehen werden.*



## **II. Gleitzeit**

*Problem: Es dürfen keine Stunden gestrichen werden. Vermischung Gleitzeit und Zeitkonto darf nicht vermisch werden. Arbeitszeit muss klar geregelt sein.*

## **III. Bewertung der Mehrarbeitsleistung der leitenden Angestellten (4. Berufsebene, 3. und 4. Gehaltsstufe)**

*Beträge für Sitzungen anpassen auf mindestens € 2.000.- und max. € 4.200.-*

*Bewertungskriterien der Mehrarbeit sind zu überarbeiten. Derzeit werden entsprechende Bewertungen viel zu selten vorgenommen. Freiwilliges stempeln der Arbeitszeit muss den Mitarbeitern ermöglicht werden. Die entsprechenden Auswertungen müssen zur Verfügung gestellt werden.*

## **IV. Repräsentationsaufgaben**

*Neuen Artikel einfügen:*

*Für die Wahrnehmung von Repräsentationsaufgaben an arbeitsfreien Tagen oder an Sonn- bzw. Feiertagen erhält der Arbeitnehmer einen Ausgleichstag und die der tatsächlichen Arbeitsleistung an diesem Tag entsprechende Ausgleichszeit. Wenn dies nicht möglich ist, wird die tatsächliche Arbeitszeit und der Ausgleichstag im Normalausmaß entlohnt.*

*Für die Wahrnehmung von Repräsentationsaufgaben an Arbeitstagen außerhalb der normalen Arbeitszeit sieht der Arbeitgeber eine pauschale Abgeltung vor, und zwar mindestens*

- *€ 150,00 für jede Repräsentationsaufgabe außerhalb der normalen Arbeitszeit.*

## **V. Kaffeepause**

*Eine 10' bezahlte Kaffeepause vorsehen, wenn 5 Stunden ununterbrochen gearbeitet wird.*

### **E) Freistellungen**

#### **I. Bezahlte Freistellungen**

*Präzisierung zur bestehenden Regelung: Kinder bis zum 14. Lebensjahr sind per Definition in ihren motorischen Fähigkeiten eingeschränkt, weil sie sich nicht allein zum Arzt begeben können.*

#### **II. Unbezahlte Freistellungen**

*Die Möglichkeit einen unbezahlten Wartestand für Erziehungsberechtigten nach Ablauf des Eltern- und Erziehungsurlaubes zu beanspruchen wird auf jedes Kind ausgedehnt.*

*Bei eintreten einer Schwangerschaft während des unbezahlten Wartestandes kann die betroffene Mitarbeiterin den Wartestand, mit einer Vorankündigung von 1 Monat, unterbrechen*

## F) Arbeitsvertrag

### I. Teilzeitverträge

- *Teilzeitverträge mindestens 24 Monate; nur mit gewerkschaftlichem Einigungsprotokoll kürzer.*
- *Änderung der Zeiten müssen vereinbart werden. Zustimmung zu Flexibilität und Elastizität können nicht bereits im Abkommen zur Teilzeit vorgesehen werden. Es braucht für jede Anwendung der Elastizität und Flexibilität ein getrenntes Abkommen.*
- *Die innerbetriebliche Quote von Teilzeitverträgen wird von 20% auf 25% erhöht.*

#### ZUSÄTZLICHE REGELN FÜR PART TIME VERTRÄGE

- *Mitarbeitern mit Kindern bis zu 3 Jahren wird auf entsprechendes Ansuchen ein Part-Time Vertrag in max. folgendem Ausmaß gewährt.*
  - *horizontal max. 65%*
  - *vertikal max. 50%*

#### ZUSÄTZLICHES KRITERIUM FÜR VORRANG

- *Mitarbeiter über 60 Jahre, oder mit weniger als 5 Jahren zur Pensionierung*

#### Überstunden

*Derzeit werden Überstunden mit einem Aufschlag von 50% ausbezahlt. Frage an den Arbeitgeber: Wurde Überstunden jemals mit so einem Aufschlag ausbezahlt.*

*Lokale Beobachtungsstelle einschalten: Wie viele Part Time gibt es? Wie viele Überstunden wurden ausbezahlt?*

*Die gibt es bei Teilzeitverträgen nicht. Wenn auf Grund betrieblicher Notwendigkeiten zusätzliche Arbeitsstunden geleistet werden, müssen sie auf jeden Fall als Überstunden ausbezahlt werden.*

#### VORANKÜNDIGUNG FLEXIBILITÄT UND ELASTIZITÄT

### II. Arbeitsverträge auf Zeit

*Den gesetzlichen Bestimmungen anzupassen. Grundsätzlich müssen diese Formen vermieden werden.*

#### G) Benutzung eigenes Fahrzeug für Dienstfahrten

*Selbstbehalt: Minimum € 110.- und Maximum € 2.500.- (siehe Vertrag Führungskräfte).*

*Jenen Mitarbeitern, die zur Ausübung ihrer betrieblichen Tätigkeit ständig das private Auto nutzen, zahlt der Betrieb die Vollkaskoversicherung.*

*Ständig: Wenn das Berufsbild Fahrten vorsieht (mindestens 20 Fahrten im Jahr) und kein betriebliches Fahrzeug dauerhaft zur Verfügung gestellt wird.*

**H) Familienbeihilfen für Mitarbeiter mit einem behindertem Kind**  
*Beitrag auf € 5.000.- im Jahr erhöhen.*

### **I) Versicherungen**

#### **I. Bleibende Invalidität durch Unfall**

- *Todesfall Minimum 100.000.-*
- *Dauernde Invalidität 200.000.-*

*Franchigia:*

- *bei Unfall während der Arbeit 0%*
- *bei Unfall außerhalb der Arbeit 0%*

#### **II. Bleibende Invalidität durch Krankheit**

*Franchigia:*

- *25% bleibt*

#### **III. Strafrechtsschutz**

*Versicherte Summe auf € 30.000.- pro Schadensfall erhöhen.*

#### **IV. Vermögenshaftpflichtversicherung**

*Versicherung für die MA die Versicherungstätigkeit bzw. Banktätigkeit ausüben.*

### **J) Zusatzvorsorge**

*Die Vertreter der Arbeitnehmerseite muss im Verwaltungsrat des Raiffeisen Offenen Pensionsfonds vertreten sein.*

- *Modalitäten für die Pensionseinzahlung und für die Rückvergütung der Spesen und Gebühren sollen im Abkommen genauer beschrieben werden.*
- *Monatliche Einzahlungen in den Fonds sollen vorgesehen.*

### **K) Sonstige wirtschaftliche Zuwendungen**

#### **I. Essensgutscheine**

- *Für alle von € 4,50 auf € 7,00*
- *Für Pendler von € 8,50 auf € 11,00*
- *In Pensionsfonds: bei € 7,00 auf € 1.540.-*
- *In Pensionsfonds: bei € 11,00 auf € 2.420.-*

*Einzahlung Pensionsfonds:*

*Pendlerticket soll auch in den Pensionsfonds eingezahlt werden können.*

*Berechnungsgrundlage bei allen Einzahlungen in den Pensionsfonds = 220 Tage*

*Regelung Part - Time Mitarbeiter anpassen. Wir haben ein Abkommen gemacht.*

*Wenn innerhalb von 5 km zum Arbeitsplatz nicht mindesten 2 Betriebe (permanent 1 Betrieb) zur Verfügung stehen, die Mittagessen anbieten und mit Sodexo konventioniert sind, muss die Möglichkeit für die Papierform der Essengutscheine gegeben werden.*

**II. Wirtschaftliche Behandlung beim Besuch von Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen**

*Die zwei Sätze des Art. 45 Punkt 3 werden mit folgendem Absatz ersetzt.*

*Bei der Benutzung des eigenen Fahrzeuges für die Fahrt zur Ausbildungsstätte erhalten die Auszubildenden die jeweilig übliche Fahrtkosten- und Kilometergeldrückvergütung.*

**III. Treueprämie**

*Nach 10 Jahren eine 1. Prämie in Höhe von 75% eines Monatsbruttolohnes vorzusehen.*

**IV. Filialleiterzulage**

*Jährliche Beträge neu*

4.4 € 5.341,21

4.4 € 4.843,52

4.3 € 4.203,64

4.2 – 3.1 € 3.854,09

*Erhöhung = plus 15%*

**V. Studienbeihilfen**

*Art. 51. LEGV anpassen. Mitarbeiter erhalten auch dieselben Beträge; Vorschlag plus 15%*

*Zu Lasten lebend streichen. Auf jeden Fall auszahlen, wenn der Studienerfolg nachgewiesen ist. Bedarf ist auf jeden Fall vorhanden.*

*Mittelschüler wegen des Aufschlages.*