

LANDESERGÄNZUNGSVERTRAG

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

Einheitstext laut Art. 53-bis LEGV

Inhaltsverzeichnis

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

Art. 24-bis - ALTERSTEILZEIT	27
ART. 25 – ARBEITSVERTRÄGE AUF ZEIT	27
Kapitel VIII – FREISTELLUNGEN	28
VORSPANN	28
ART. 26 – BEZAHLTE FREISTELLUNGEN.....	28
ART. 27 – UNBEZAHLTE FREISTELLUNGEN / WARTESTÄNDE	29
ART. 28 – FREISTELLUNGEN FÜR FREIWILLIGE HELFER VON ZIVILSCHUTZEINRICHTUNGEN.....	31
Kapitel IX - ANDERE UNTERSTÜTZUNGSMASSNAHMEN	31
ART. 29 – BENUTZUNG DES EIGENEN FAHRZEUGES	31
ART. 30 - FAMILIENBEIHILFEN FÜR MITARBEITER MIT EINEM BEHINDERTEN KIND.....	31
Kapitel X - SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ	32
ART. 31 – SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ	32
ART. 32 – SCHUTZ DER GESUNDHEIT IM ARBEITSBEREICH.....	33
ART. 33 – RAUCHEN	34
ART. 34 – SCHUTZ UND WÜRDE DER PERSON	34
ART. 35 – VERARBEITUNG UND WEITERGABE PERSONENBEZOGENER DATEN	34
ART. 35-bis – AUDIOVISUELLE MASSNAHMEN ZUM ZWECHE DER SICHERHEIT.....	35
Kapitel XI – ALLGEMEINES	35
ART. 36 – ELEKTRONISCHE GEWERKSCHAFTSTAFEL	35
ART. 37 – BEWEGUNGSINTERNE ARBEITSBÖRSE	36
ART. 38 – UMGANG MIT IT UND DATENSCHUTZ.....	36
ART. 39 – ENTSENDUNG VON MITARBEITERN IM FALLE VON NOTSITUATIONEN.....	36
ART. 39-bis – BEWEGUNGSINTERNE MOBILITÄT.....	37
WIRTSCHAFTLICHER TEIL	37
Kapitel XII – WIRTSCHAFTLICHER TEIL.....	39
ART. 40 – UNFALL- UND KRANKENVERSICHERUNGSPOLIZZE	39
ART. 41 – STRAFRECHTSSCHUTZVERSICHERUNG.....	39
ART. 42 – PFLEGESICHERUNG.....	39
Art. 42-bis – GESUNDHEITSVORSORGE	39
ART. 44 – ZUSATZVORSORGE.....	42
ART. 45 – WIRTSCHAFTLICHE BEHANDLUNG BEIM BESUCH VON AUS- UND WEITERBILDUNGSVERANSTALTUNGEN.....	42
ART. 46 – ZULAGE EX ABKOMMEN VOM 28. SEPTEMBER 1994.....	43
ART. 47 – TREUEPRÄMIE.....	43
Art. 47-bis – RAIFFEISENZULAGE.....	43
ART. 48 – ZULAGE AN GESCHÄFTSSTELLENLEITER.....	44
ART. 49 – DARLEHEN AN MITARBEITER.....	44
ART. 50 – DIENSTALTERSZUSCHLÄGE FÜR MITARBEITER DER ERSTEN DREI BERUFSEBENEN.....	45

ART. 51 – STUDIENBEIHILFEN	45
Kapitel XIII – VARIABLE ENTLOHNUNG	45
Art. 52 – BETRIEBLICHER PRODUKTIVITÄTSWERT	45
ART. 53 – PARITÄTISCHE KOMMISSION ZUR AUSLEGUNG DES LANDESERGÄNZUNGSVERTRAGES.....	46
Art. 53-bis - EINHEITSTEXT.....	46
ART. 54 – GÜLTIGKEIT UND DAUER.....	46

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.

Artikel 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 einstufigmäßig 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~~ 15 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 Nachtarbeitstunden 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 gesetzesvertretenden 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 Rentenaltersalter 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.

Ferienverträge, 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 Dienstreisen 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 Arbeitsplatzhaltung 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 MASSNAHMEN ZUM ZWECKE 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. Dieser 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 mittels „elektronischem Essensgutschein“ (carta elettronica) erbracht.

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.

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 € ~~Euro~~ brutto im Jahr erhöht.

Die Auszahlung erfolgt in Zwölftelanteilen 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.

Kapitel XIV – ABSCHLUSSBESTIMMUNGEN

⁵ * (nach vier Jahren ab Einstellung)

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.