

# **LANDESERGÄNZUNGSVERTRAG**

**für die Mitarbeiter der Raiffeisen-Geldorganisation Südtirols  
(Hilfsangestellte, Angestellte und leitende Angestellte)**



**21. November 2002**

**Endgültige Unterzeichnung des**  
**LANDESERGÄNZUNGSVERTRAGES**  
**für die Hilfsangestellten, Angestellten und leitenden Angestellten der**  
**Raiffeisen-Geldorganisation Südtirols**

Im Sinne des Art. 29 des geltenden N.A.K.V. vom 7. Dezember 2000 für die Mitarbeiter der Raiffeisen-Geldorganisation wird

**zwischen**

- **dem Raiffeisenverband Südtirol**, vertreten durch den bevollmächtigten Verbandsobmann, Herrn Baron Carl Eyrl, in Vertretung des Raiffeisenverbandes Südtirol, der Raiffeisen Landesbank Südtirol AG, der 52 Raiffeisenkassen und aller Unternehmen, die in den Anwendungsbereich der vorliegenden Vereinbarung fallen, im Beisein des Herrn Christian Rag. Tanner, Leiter der Abteilung Personal und Arbeitsrecht im Raiffeisenverband Südtirol

**und**

- **den Bankgewerkschaften:**
  - **FABI** – Autonome Bankgewerkschaft Bozen, vertreten durch die Landessekretäre Herrn Bazzanella Mauro, Herrn Werner Pedoth, Herrn Josef Fleischmann, sowie durch das Vorstandsmitglied Herrn Michael Caumo
  - **SGK Kredit und Versicherung/UIIL C.A.**, vertreten durch den Landessekretär Herrn Helmut Bachmayer;
  - **ASGB-Bank**, vertreten durch den beauftragten Fachsekretär Herrn Gottfried von Dellemann;

**mit heutigem Datum der am 21. November 2002 unterschriebene Landesergänzungsvertrag endgültig unterzeichnet, nachdem die Mitarbeiter den vorliegenden Landesergänzungsvertrag mehrheitlich gutgeheißen haben.**

Bozen, den 23. Dezember 2002

Für die Arbeitgeberseite:

Für die Arbeitnehmerseite:

Die Verhandlungsdelegation

Der Delegationsleiter

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>ALLGEMEINER TEIL</b>	<b>5</b>
<b>KAPITEL I - EINLEITUNG</b>	<b>6</b>
VORSPANN	6
ART. 1 – ANWENDUNGSBEREICH	7
ART. 2 – INFORMATIONEN AN DIE GEWERKSCHAFTSORGANISATIONEN	8
<b>NORMATIVER TEIL</b>	<b>9</b>
<b>KAPITEL II - AUFNAHME</b>	<b>10</b>
ART. 3 - AUFNAHME NEUER MITARBEITER	10
ART. 4 – GEWERKSCHAFTLICHE INFORMATION BEI NEUAUFNAHMEN	11
<b>KAPITEL III – AUS- UND WEITERBILDUNG</b>	<b>12</b>
ART. 5 – AUS- UND WEITERBILDUNG	12
ART. 6 – AUSMASS DER WEITERBILDUNGSMASSNAHMEN	15
ART. 7 - AUSBILDUNGSVERANTWORTLICHE	17
ART. 8 – BEURTEILUNG VON AUS- UND WEITERBILDUNGSMASSNAHMEN	18
<b>KAPITEL IV – ORGANISATION UND EINSTUFUNGEN - MITARBEITERBEURTEILUNG</b>	<b>19</b>
ART. 9 – ORGANISATIONSMODELLE	19
ART. 10 – EINSTUFUNGSKRITERIEN	20
ART. 11 – MITARBEITERBEURTEILUNG	22
ART. 12 – WAHRNEHMUNG VON HÖHEREN AUFGABEN	24
<b>KAPITEL V – KOMMISSION UND BEOBACHTUNGSSTELLEN</b>	<b>25</b>
ART. 13 – PARITÄTISCHE KOMMISSION FÜR CHANCENGLEICHHEIT	25
ART. 14 – LOKALE BEOBACHTUNGSSTELLE	26
<b>KAPITEL VI – ARBEITSZEIT - FREISTUNDEN – MEHRSTUNDEN</b>	<b>27</b>
ART. 15 – ARBEITSZEIT	27
ART. 16 – ARBEITSZEITKONTO	28
ART. 17 – FREISTUNDEN	29
ART. 18 – MEHRSTUNDEN	30
ART. 19 – ARBEITSZEITREGELUNG FÜR LEITENDE ANGESTELLTE	31
ART. 20 – BEWERTUNG DER MEHRARBEITSLEISTUNG DER LEITENDEN ANGESTELLTEN	32
ART. 21 – URLAUBSÜBERTRAG	33
ART. 22 – HALBFEIERTAGE	34
<b>KAPITEL VII – TEILZEIT – BEFRISTETE ARBEITSVERTRÄGE</b>	<b>35</b>
ART. 23 – TEILZEIT	35
ART. 24 – ARBEITSVERTRÄGE AUFZEIT	38
<b>KAPITEL VIII – FREISTELLUNGEN</b>	<b>39</b>
ART. 25 – BEZAHLTE FREISTELLUNGEN	39
ART. 26 – UNBEZAHLTE FREISTELLUNGEN / WARTESTÄNDE	41
ART. 27 – FREISTELLUNGEN FÜR FREIWILLIGE HELFER VON ZIVILSCHUTZEINRICHTUNGEN	43
<b>KAPITEL IX – ANDERE UNTERSTÜTZUNGSMASSNAHMEN</b>	<b>44</b>
ART. 28 – BENUTZUNG DES EIGENEN FAHRZEUGES	44
ART. 29 – FAMILIENBEIHILFEN FÜR MITARBEITER MIT EINEM BEHINDERTEN KIND	45
<b>KAPITEL X – SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ</b>	<b>46</b>
ART. 30 – SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ	46
ART. 31 – SCHUTZ DER GESUNDHEIT IM ARBEITSBEREICH	47
ART. 32 – VERARBEITUNG UND WEITERGABE PERSONENBEZOGENER DATEN	49
<b>KAPITEL XI – ALLGEMEINES</b>	<b>50</b>
ART. 33 – ELEKTRONISCHE GEWERKSCHAFTSTAFEL	50
ART. 34 – BEWEGUNGSINTERNE ARBEITSBÖRSE	51

<b>KAPITEL XII – WIRTSCHAFTLICHER TEIL</b>	<b>53</b>
ART. 35 – UNFALL- UND KRANKENVERSICHERUNGSPOLIZZE	53
ART. 36 – ESSENSZULAGEN	54
ART. 37 – WIRTSCHAFTLICHE BEHANDLUNG BEIM BESUCH VON AUS- UND WEITERBILDUNGSVERANSTALTUNGEN	56
ART. 38 – ZULAGE EX ABKOMMEN VOM 28. SEPTEMBER 1994	57
ART. 39 – TREUEPRÄMIE	58
ART. 40 – ZULAGE AN GESCHÄFTSSTELLENLEITER	59
ART. 41 – DARLEHEN AN MITARBEITER	60
<b>KAPITEL XIII – VARIABLE ENTLOHNUNG</b>	<b>61</b>
ART. 42 – ERGEBNISPRÄMIE	61
ART. 43 – EINTEILUNG DER RAIFFEISENKASSEN	62
ART. 44 – KRITERIEN ZUR BEWERTUNG ÜBER DEN VERBLEIB IN EINER KATEGORIE	63
ART. 45 – BERECHNUNG DER ERGEBNISPRÄMIE	64
ART. 46 – ANWENDUNGSKRITERIEN	68
<b>KAPITEL XIV – ABSCHLUSSBESTIMMUNGEN</b>	<b>69</b>
ART. 47 – PARITÄTISCHE KOMMISSION ZUR AUSLEGUNG DES LANDESERGÄNZUNGSVERTRAGES	69
ART. 48 – GÜLTIGKEIT UND DAUER	70
<b>ANLAGEN</b>	<b>71</b>

# **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 vollkommen neu zu artikulieren und alle bisherigen 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.

Die gegenständliche kollektivvertragliche Abmachung gilt vorbehaltlich der endgültigen Zustimmung der Arbeitnehmerseite, welche innerhalb 31. Dezember 2002 erfolgen wird.

## **ART. 1 – ANWENDUNGSBEREICH**

Das vorliegende Abkommen von Seite 1 bis Seite 81 wendet sich, sofern nicht durch spezifische Hinweise anders bestimmt, auf die Arbeitsverhältnisse der Hilfsangestellten (ausiliari), Angestellten (impiegati) und leitenden Angestellten (quadri direttivi) der Raiffeisen-Geldorganisation Südtirols an.

Es findet zudem Anwendung in all jenen Unternehmen, welche laut Bestimmungen des N.A.K.V. vom 7. Dezember 2000 den N.A.K.V. für die Beschäftigten der Raiffeisenkassen Italiens (Banche del Credito Cooperativo) zur Anwendung bringen.

## **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 zukommen lassen. Die entsprechende kollektivvertragliche Verpflichtung gilt somit als erfüllt, vorbehaltlich spezifischer An- und Nachfragen der berechtigten Gewerkschaftsorganisationen bezüglich Einstufungen im Überblick, neu aufgenommenen 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 in der Raiffeisen-Geldorganisation, die nicht kollektivvertraglich oder gesetzlich geregelt sind, informieren. Zu diesem Zweck werden jene Raiffeisenkassen, welche neue Organisations- und Arbeitsformen einführen, dieselben dem Raiffeisenverband Südtirol rechtzeitig darlegen.

### **b) Überstunden**

Semestral erhalten die Gewerkschaftsorganisationen Informationen über die monatlich von den Mitarbeitern der Raiffeisenkassen, des Raiffeisenverbandes Südtirol und der Raiffeisen Landesbank Südtirol AG geleisteten Überstunden mit Angabe der Anzahl der betroffenen Mitarbeiter pro Raiffeisenkasse.

### **c) Urlaubsstand**

Einmal jährlich wird der Raiffeisenverband Südtirol den Gewerkschaftsorganisationen den Urlaubsstand der Mitarbeiter getrennt nach Raiffeisenkasse zur Kenntnis bringen.

### **d) Teilzeitverträge**

Ebenfalls einmal jährlich wird den Gewerkschaftsorganisationen die Anzahl der Teilzeitverträge in den einzelnen Raiffeisenkassen mitgeteilt.

### **e) Übertragung laut Art. 2112 ZGB von Unternehmen oder Unternehmenszweigen der Raiffeisenkassen, des Raiffeisenverbandes Südtirol oder der Raiffeisen Landesbank Südtirol AG**

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.



# **NORMATIVER TEIL**

## **Kapitel II - AUFNAHME**

### **ART. 3 - AUFNAHME NEUER MITARBEITER**

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

Entsprechend sind für neu zu besetzende Stellen diesbezügliche Profile zu erstellen, welche die Anforderungen an die Stelle nach den Kriterien laut Anlage 2 analysieren.

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.

Die Arbeitgeber werden interne Bewerbungen mit besonderem Augenmerk auf die erworbene Ausbildung und Berufserfahrung mitberücksichtigen.

Jedem neu aufgenommenen Mitarbeiter ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag auszuhändigen, der zumindest sämtliche Informationen über Vertragspartner, Vertragsart, Vertragsdauer, Probezeit, Verantwortung, Einstufung, Entlohnung, anwendbare Bestimmungen und jene Angaben laut Gesetz Nr. 608 vom 28. November 1996 über die Eintragung in das betriebliche Matrikelbuch und laut Gesetzesverordnung Nr. 152 vom 26. Mai 1997 über allgemeine Informationen zum Arbeitsverhältnis beinhaltet. Mit Unterzeichnung des Arbeitsvertrages erklärt der Mitarbeiter sich mit Form und Inhalt desselben als ausdrücklich einverstanden.

Mitarbeitern, die mit Arbeits- und Ausbildungsvertrag eingestellt werden, wird zusätzlich zum Arbeitsvertrag auch das vom Amt für Arbeit genehmigte Ausbildungsprojekt ausgehändigt. Einmal pro Semester wird der Jugendliche über den Verlauf des Ausbildungsverhältnisses informiert; etwaige Unzulänglichkeiten im Leistungsbereich oder im Verhalten werden diesem schriftlich zur Kenntnis gebracht.

#### **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. 14 gesandt. Umwandlungen oder andere Änderungen von Arbeitsverhältnissen sind davon nicht betroffen.

## **Kapitel III – AUS- UND WEITERBILDUNG**

### **ART. 5 – AUS- UND WEITERBILDUNG**

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

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 der Abteilung Bildungswesen im Raiffeisenverband Südtirol, Bildungskonzepte erarbeiten, die Bildungsziele, Personenkreise/Zielgruppen, Bildungsmöglichkeiten, Bildungsbedarf und entsprechende Kostenaufwendungen beinhalten. Diese Bildungskonzepte sind den Betriebsräten oder in Ermangelung 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 können die Ausbildungsstunden auch im jeweiligen Folgejahr besucht werden. Die entsprechenden Begründungen sind den einzelnen Mitarbeitern bekanntzugeben.

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 sowie reine Informations- und Kundenveranstaltungen.

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.

Den Mitarbeitern der Raiffeisenkassen wird die Möglichkeit geboten, die vom Raiffeisenverband Südtirol angebotene und durchgeführte Grundausbildung innerhalb von 18 Monaten zu besuchen und diese bis spätestens am Ende des zweiten Dienstjahres abzuschließen.

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

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

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

Die Raiffeisenkassen, der Raiffeisenverband Südtirol und die Raiffeisen Landesbank Südtirol AG 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, Abteilung Bildungswesen, 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 werden durch gezielte Personalentwicklung, die vor allem die Fähigkeit der einzelnen

Mitarbeiter berücksichtigt, dieselben fördern und weiterbilden. Entsprechend sollen betriebliche Konzepte erarbeitet werden, die die Rahmenbedingungen schaffen, damit die Mitarbeiter den ständig wachsenden Anforderungen gerecht werden 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. 6 – AUSMASS DER WEITERBILDUNGSMASSNAHMEN**

Bezugnehmend auf die Grundsatzaussage laut Art. 5, wonach die laut Art. 63 N.A.K.V. vorgesehenen Ausbildungsstunden im Laufe des Jahres abzuleisten sind bzw. in begründeten Ausnahmefällen auf das jeweilige Folgejahr übertragen werden können, haben die Mitarbeiter der ersten drei Berufsebenen innerhalb von zwei Jahren 48 (24 Stunden x 2) bezahlte Aus- und Weiterbildungsstunden während der Arbeitszeit zu absolvieren. Innerhalb derselben Frist können ebenso die 36 (18 Stunden x 2) 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 16 (8 x 2) bezahlten Ausbildungsstunden laut Art. 63 Buchstabe b) des N.A.K.V.

In jedem Fall sind bezahlte und unbezahlte Stunden untrennbar miteinander verbunden, u.z. 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 von wenigstens € 3.500,00 vorsehen, können mit den Mitarbeitern zusätzliche Weiterbildungsabmachungen mit Rückzahlungsklauseln vereinbart werden, u.z. unter Beachtung nachfolgender Anhaltspunkte:

- Die Aufwendung bezieht sich auf die Teilnahmegebühr und kann mehrere Ausbildungszyklen im Laufe von zwei 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 30 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.



## **ART. 7 - AUSBILDUNGSVERANTWORTLICHE**

Jede Raiffeisenkasse, der Raiffeisenverband Südtirol und die Raiffeisen Landesbank Südtirol AG werden innerhalb 31. Jänner 2003 einen Ausbildungsverantwortlichen ernennen oder, falls bereits vorhanden, diesen gegebenenfalls bestätigen. Dieser koordiniert und organisiert die Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen im Auftrage der Geschäftsleitung. Der Ausbildungsverantwortliche ist Bezugsperson für 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.

## **ART. 8 – 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. 11 wesentlich mitbestimmen.

Die Arbeitgeber werden demnach bei der Beurteilung der Mitarbeiter dem erfolgreichen Ausbildungserfolg 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 UND EINSTUFUNGEN - MITARBEITERBEURTEILUNG**

### **ART. 9 – 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. 14 hinterlegen, damit das Organisationsmodell auf seine kollektivvertragliche Konformität hin untersucht werden kann.

Die Einstufungskriterien der Mitarbeiter der Raiffeisen-Informationssysteme im Raiffeisenverband Südtirol werden in einem eigenen Dokument innerhalb 31. März 2003 ausgearbeitet und festgelegt. Gleichfalls wird dies für die Mitarbeiter in den EDV-Abteilungen der Raiffeisen Landesbank Südtirol und der Raiffeisenkassen geschehen, sofern sich einheitliche Berufsbilder finden lassen.

Innerhalb 31. Dezember 2003 werden die Vertragspartner eine Aussprache führen, um die Einhaltung der obengenannten Auflagen festzustellen.

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.

## ART. 10 – EINSTUFUNGSKRITERIEN

Hinsichtlich der vorzunehmenden Einstufungen und Einstufungskriterien wird im Grundsatz auf den Art. 96 und den Art. 106 N.A.K.V. verwiesen, wobei folgende zusätzliche Mindesteinstufungen gelten:

1. Mitarbeiter, die aufgrund einer ausdrücklichen Ernennung die Vizedirektion inne haben, sind, sofern sie nicht als Führungskraft/dirigente laut N.A.K.V. vom 19. Februar 2002 geführt werden, als Mitarbeiter der 4. Berufsebene, 4. Gehaltsstufe zu führen.
2. 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. 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. 40.

**Protokollvermerk:**

Um in die Definition als Geschäftsstellenleiter zu fallen, muss der Mitarbeiter die obengenannten Aufgaben im wesentlichen und überwiegend erfüllen. In Zweifelsfällen entscheidet hierüber die paritätische Kommission laut Art. 47.

## **ART. 11 – 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. 12 – 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. 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.

### **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 innerhalb der jeweiligen Berufsebenen Rechnung zu tragen.



## **Kapitel V – KOMMISSION UND BEOBACHTUNGSSTELLEN**

### **ART. 13 – PARITÄTISCHE KOMMISSION FÜR CHANCENGLEICHHEIT**

Die Vertragsparteien werden innerhalb 31. Dezember 2002 eine paritätische Kommission zur Behandlung der Chancengleichheit der weiblichen Angestellten ernennen. Diese Kommission besteht aus drei Vertretern der Arbeitgeberseite und drei Vertretern der diesen Vertrag unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen.

## **ART. 14 – 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 den Reihen von RGO - Mitarbeitern 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 RGO-Ebene und auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt;
- Beobachtung der Arbeitsmarktlage auf RGO-Ebene und auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt;
- Aufarbeitung der erhobenen Daten;
- Beobachtung der Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen auf RGO-Ebene in enger Zusammenarbeit mit der Kommission für Chancengleichheit laut Art. 13;
- Beobachtung der Einhaltung der Sicherheitsstandards und der Bestimmungen über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in enger Zusammenarbeit mit dem paritätischen Komitee laut Art. 31;
- Beobachtung der getroffenen Bildungsmaßnahmen laut Art. 5 und 6;
- Beobachtung des europäischen Arbeitsmarktes und der entsprechenden Arbeitsmarktpolitik;
- Unterstützung von Kontakten mit schulischen und universitären Einrichtungen.

Die Mitglieder der lokalen Beobachtungsstelle werden sich mindestens dreimal im Jahr treffen. Deren Arbeitsweise hat nach einem Reglement zu erfolgen, welches die Verhandlungspartner innerhalb 31. März 2003 verabschieden werden.

### **Protokollvermerk:**

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

## **Kapitel VI – ARBEITSZEIT - FREISTUNDEN – MEHRSTUNDEN**

### **ART. 15 – ARBEITSZEIT**

Im Sinne des gewerkschaftlichen Einigungsprotokolles vom 4. Mai 2001 sind die 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, dazu angehalten, dies den Vertragspartnern dieses Landesergänzungsvertrages mitzuteilen.

#### **Protokollvermerk:**

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

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

## **ART. 16 – ARBEITSZEITKONTO**

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 folgende Regelung vorgesehen:

Von der vorgesehenen Arbeitszeitverkürzung im Ausmaß von jährlich 23 Stunden werden bei der Führung des Arbeitszeitkontos 15 Stunden als Freistunden genossen, u.z. zusammen mit der Arbeitszeitverkürzung (ex Art. 48 N.A.K.V. vom 20. Februar 1997). Die Freistunden belaufen sich demnach auf  $15 + 15 \text{ Stunden} = 30 \text{ Stunden}$ , bei Mitarbeitern mit Eintritt ab dem 1. Jänner 2001 auf  $7,5 + 15 \text{ Stunden} = 22,5 \text{ Stunden}$ .

Diese Regelung gilt für die ersten drei Berufsebenen.

## **ART. 17 – 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.

### **Protokollvermerk:**

Die bis 31. Dezember 2002 angereiften und nicht genossenen Freistunden können höchstens bis 30. Juni 2003 übertragen werden oder sie werden abgegolten.

## **ART. 18 – MEHRSTUNDEN**

Die ersten 50 in einem Jahr von den Mitarbeitern der 1. bis 3. Berufsebene geleisteten Mehrstunden fließen in das Arbeitszeitkonto ein und werden nach den Gepflogenheiten des Zeitausgleichs innerhalb des Jahres genossen. Bei Gleitzeitmodellen ist dabei zu achten, dass bei Ausgleich von Mehrstunden der Abbau der 50 Stunden für die Arbeitszeitflexibilität beachtet wird.

Die nicht laut Art. 17 als Freistunden bereits berücksichtigten 8 Stunden der Arbeitszeitverkürzung ( $23 - 15 = 8$  Stunden) sind dem individuellen Arbeitszeitkonto 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. Nicht ausgeglichene Mehrstunden werden laut den kollektivvertraglichen Vorgaben bewertet und mit dem Junigehalt ausbezahlt.

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. 19 – ARBEITSZEITREGELUNG FÜR LEITENDE ANGESTELLTE**

Laut Art. 98 N.A.K.V. ist vorgesehen, dass die kollektivvertragliche wirtschaftliche Behandlung eine Mehrarbeit von bis zu zehn Stunden im Monat beinhaltet.

Arbeitsleistungen, welche dieses Limit maßgeblich überschreiten, werden dem Arbeitgeber zur Kenntnis gebracht, von diesem angemessen bewertet und durch eine wirtschaftliche Zuwendung abgegolten.

Die Arbeitszeit des leitenden Personals ist grundsätzlich jene der Angestellten, wobei bezüglich der pauschalen Mehrstunden grundsätzlich von einer Wochenarbeitszeit von 37 Stunden ausgegangen wird. Die Arbeitsleistung und –einteilung erfolgt mit einer gewissen Elastizität unter Berücksichtigung der betrieblichen Arbeitsabläufe und Arbeitsanforderungen. Die Angestellten mit definierten Leitungsfunktionen teilen eigenverantwortlich ihre Abwesenheiten im Voraus mit. Alle anderen Mitarbeiter halten sich an die jeweilig im Betrieb geltenden Regelungen über die Arbeitszeit für leitende Mitarbeiter (quadri direttivi).

### **Protokollvermerk:**

Als leitende Angestellte mit definierten Führungs- und Leitungsfunktionen gelten Mitarbeiter der 4. Berufsebene, die aufgrund ihrer spezifischen schriftlichen Beauftragung die Führungsverantwortung für Mitarbeiter inne haben 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.

## **ART. 20 – BEWERTUNG DER MEHRARBEITSLEISTUNG DER LEITENDEN ANGESTELLTEN**

Angesichts der Tatsache, dass die Mehrarbeitsleistung der leitenden Mitarbeiter der 4. Berufsebene, 1. und 2. Gehaltsstufe, durch den Arbeitgeber aufgrund quantitativer und qualitativer Bewertungen erfolgt, diesbezüglich aber keine unterstützende kollektivvertragliche Entscheidungshilfe vorgesehen ist, wird die Bewertung für die Jahre 2002 und 2003 wie folgt vorgenommen:

Die geleisteten und erfassten Mehrstunden, welche nicht bereits mittels Zeitausgleich abgegolten wurden und jene, die ein Mittel von zehn Stunden im Monat übersteigen, werden mit der kollektivvertraglichen Entlohnung laut N.A.K.V. bewertet. Das entsprechende Ergebnis kann um bis zu 30% erhöht oder bis zu 10% verringert werden, wobei dem Mitarbeiter eine entsprechende Begründung mitgeteilt wird.

Als qualitative Kriterien zur Anhebung der Beträge werden grundsätzlich Vorzüge und Fähigkeiten (Führungsqualitäten, zwischenmenschliche Kompetenz, erwünschte Persönlichkeitsmerkmale und Verhaltensweisen, andere geistige, kommunikative, organisatorische oder kreative Fähigkeiten) angeführt. Zudem können beispielhaft angeführt werden:

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

Für außerordentliche Mehrarbeitsleistungen der leitenden Mitarbeiter der 3. und 4. Gehaltsstufe werden die Arbeitgeber ebenfalls wirtschaftliche Zuwendungen in Erwägung ziehen, wie dies laut Art. 98 Abs. 4 des N.A.K.V. vorgesehen ist.

### **Protokollvermerk:**

Die vorliegende Regelung wird versuchsweise für die Jahre 2002 und 2003 eingeführt, nachdem für das Jahr 2001 festgestellt wurde, dass eine qualitative Bewertung laut gewerkschaftlichem Abkommen vom 3. Dezember 2001 kaum vorgenommen wurde.



## **ART. 21 – URLAUBSÜBERTRAG**

Die Vertragspartner schicken voraus, dass der Jahresurlaub grundsätzlich in dem Jahr zu genießen ist, in dem er anreift.

In Abänderung des Art. 52 N.A.K.V. für die Beschäftigten der Raiffeisen-Geldorganisation kann der dennoch verbleibende Jahresurlaub innerhalb Juni des Folgejahres genossen werden.

Sollte es nicht möglich sein, den Urlaub innerhalb dieser Frist aufzubreuchen, wird derselbe im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter laut kollektivvertraglichen Vorgaben bewertet und mit dem Junigehalt ausbezahlt.

## **ART. 22 – HALBFEIERTAGE**

Die Handhabung der Halbfeiertage bleibt bis auf weiteres aufrecht und trägt den bisherigen betrieblichen und gebräuchlichen Gepflogenheiten Rechnung.

An Halbfeiertagen 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.

Die Vertragspartner vereinbarten nach Einsichtnahme in den Art. 92 N.A.K.V. für den restlichen Kreditsektor vom 11. Juli 1999 und in den Art. 122 N.A.K.V. für die Raiffeisenkassen vom 7. Dezember 2000, dass den Raiffeisenkassen aufgrund kollektivvertraglicher Bestimmungen keinerlei Nachteile gegenüber Mitbewerbern erwachsen sollten, zumal laut Rahmenvertrag vom 28. Februar 1998 eine Vereinheitlichung der Bereiche angestrebt wird.

Die Raiffeisenkassen und die Raiffeisen Landesbank Südtirol AG haben demnach die Möglichkeit, vorerst bis zum 31. August 2003 an Halbfeiertagen unter Beachtung der allgemeinen Bestimmungen ihre Schalter bis zu 4 Stunden und 30 Minuten zu öffnen.

## **Kapitel VII – TEILZEIT – BEFRISTETE ARBEITSVERTRÄGE**

### **ART. 23 – 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 Mitarbeitern nach den in Gesetz und N.A.K.V. festgelegten Kriterien der Vorrang vor eventuellen Neueinstellungen in Teilzeit einzuräumen. Auch ist im Rahmen der laut N.A.K.V. vorgesehenen 20% der Vollzeitbeschäftigten dem Antrag von Mitarbeitern um Umwandlung von Voll- in Teilzeit der Vorrang zu geben.

Bei den schriftlich eingereichten Ansuchen sind folgende Vorzugskriterien zu berücksichtigen:

- Beistand von Kindern im Alter von weniger als drei Jahren;
- Beistand von kranken oder behinderten Familienmitgliedern;
- Krankheit des Mitarbeiters im Zusammenhang mit seiner beruflichen Eingliederung;
- Eingliederung von ehemaligen Mitarbeitern oder von Mitarbeitern, die sich längere Zeit im Wartestand befanden, mit Ausnahme jener Mitarbeiter, die einen unbezahlten Wartestand bis zum 3. Lebensjahres des Kindes laut Art. 26 beanspruchen;
- Beschäftigung von Mitarbeitern mit einer nachgewiesenen Invalidität und/oder teilweisen Arbeitsunfähigkeit;
- Ablegen eines Studiums.

Eine Teilzeitbeschäftigung kann außer in der üblichen Form der Arbeit am Vormittag auch durch eine Verteilung der vereinbarten Arbeitszeit auf mehrere verschiedene Wochentage erfolgen, z.B.:

- a) Montag, Dienstag und Mittwoch Vormittag;
- b) oder Mittwoch Nachmittag, Donnerstag und Freitag;
- c) oder Montag und Dienstag Vormittag und Freitag;
- d) oder Montag, Mittwoch und Freitag;
- e) oder erster und letzter Arbeitstag pro Woche.

Unabhängig von den obengenannten Varianten ist es möglich, 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 zwei Kalendermonate aussetzen, ohne dass dies den ursprünglichen Vertrag beeinträchtigt. Das Mindestausmaß der zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit beträgt 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 von den diesen Vertrag unterzeichnenden Partnern gutgeheißen werden.

Mitarbeiter mit Teilzeitvertrag können anlässlich von besonderen Umständen, wie beispielsweise

- bei Jahresabschlüssen;
- 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, sind laut Art. 3, Abs. 6 des Gesetzes Nr. 61 vom 25. Februar 2000 mit einem Aufschlag von 50% zu entlohnen 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 und hinterlegten 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.

Im Sinne des Art. 3, Abs. 10 des Gesetzes Nr. 61 vom 25. Februar 2000 besteht die Möglichkeit, die Arbeitszeit von Teilzeitkräften durch den Arbeitgeber in folgenden Fällen zu verändern:

- a) bei nachweislicher Reorganisation jener Tätigkeit, wofür die Teilzeitkraft beschäftigt wird, sofern die entsprechenden Gründe zur Reorganisation auf objektive Voraussetzungen zurückzuführen sind;
- b) falls in einer Abteilung mehr als 20% der Mitarbeiter (mit einem Minimum von zwei Mitarbeitern) in Teilzeit seit mehr als sechs Monaten arbeiten;
- c) sofern nachweisliche Gründe für einen vorübergehenden personellen Engpass zu verzeichnen sind;
- d) im Falle einer betrieblichen Umstrukturierung oder Reorganisation, die mehr als eine Abteilung des Unternehmens erfasst, u.a. auch jene Abteilung, in der die Teilzeitkraft beschäftigt ist.

Die Veränderung der Teilzeit laut Buchstaben a) und d) werden dem Mitarbeiter mit einer 60-tägigen Vorankündigung mitgeteilt, die Veränderungen laut Buchstabe b) mit der laut Art. 3, Abs. 8 des Gesetzes Nr. 61 vom 25. Februar 2000 vorgesehenen zehntägigen Vorankündigungsfrist. Die Möglichkeit zur Veränderung der Arbeitszeiten muss mit Wirksamkeit dieses Vertrages schriftlich in den individuellen Teilzeitverträgen festgehalten werden. Eine solche Veränderung der Arbeitszeiten kann nur in Unternehmen erfolgen, deren Verhältnis Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung 15:1 unterschreitet.

Die Vertragsparteien erklären sich dazu bereit, im Falle von gesetzlichen Veränderungen dieselben gemeinsam zu analysieren und im Bedarfsfalle die notwendigen Verhandlungen aufzunehmen.

**Protokollvermerk:**

Die lokale Beobachtungsstelle laut Art. 13 N.A.K.V. und Art. 14 dieser Vereinbarung wird die Entwicklung der Teilzeitverträge genauestens verfolgen und den Vertragspartnern eine Empfehlung aussprechen, wie Teilzeitbeschäftigung weiter gefördert werden kann.

Die obengenannten Möglichkeiten, die Arbeitszeiten von Teilzeitkräften zu überschreiten, wird von den Vertragspartnern als Anreiz verstanden, die Beschäftigung von Teilzeitkräften zu fördern.

## **ART. 24 – ARBEITSVERTRÄGE AUF ZEIT**

Die Vertragspartner nehmen die Regelung der Gesetzesverordnung Nr. 368 vom 6. September 2001 zur Kenntnis und sind sich dahingehend einig, dass verantwortungsbewusst mit der befristeten Beschäftigung von Mitarbeitern umgegangen werden muss.

Bei der Befristung von Arbeitsverträgen ist der jeweilige Grund im Arbeitsvertrag ausdrücklich anzuführen. 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 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.

### **Protokollvermerk**

Bezüglich der Beschäftigung von Ferialkräften während der Sommermonate gilt die kollektivvertragliche Regelung des gewerkschaftlichen Abkommens vom 21. März 1997 für die gesamte Dauer des vorliegenden Landesergänzungsvertrages (Anlage 4).

## **Kapitel VIII – FREISTELLUNGEN**

### **ART. 25 – BEZAHLTE FREISTELLUNGEN**

Im Falle des Ablebens

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

wird laut Art. 4 des Gesetzes Nr. 53 vom 8. März 2000 eine bezahlte Freistellung von insgesamt drei Arbeitstagen gewährt.

Die Freistellungen sind innerhalb von sieben Tagen nach Eintreten des Ereignisses zu genießen.

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. Sollte dies öfter als fünfmal im Jahr erfolgen, so sind zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gesonderte Vereinbarungen zu treffen.

Für die Niederkunft der Ehegattin oder der Lebensgefährtin wird eine bezahlte Freistellung gewährt, u.z. für den Tag der Geburt oder den darauffolgenden Arbeitstag.

Laut Art. 54 N.A.K.V. werden verschriebene fachärztliche Visiten oder verschriebene bzw. unbedingt notwendige ärztliche Behandlungen den Abwesenheiten durch Krankheit gleichgesetzt und behandelt. Dies gilt jedoch nur für die absolut notwendige und nachgewiesene Zeit der Untersuchungen. Erfolgt die entsprechende fachärztliche Behandlung nicht im Einzugsgebiet der entsprechenden und für den Mitarbeiter zuständigen Sanitätseinheit, wird die das obengenannte Ausmaß überschreitende Zeit mit den Freistunden laut Art. 17 verrechnet. 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. 26 – 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 Lebensjahres 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.

Anstelle des abwesenden Erziehungsberechtigten kann ein Ersatz auf Zeit eingestellt werden.

Dieser unbezahlte Wartestand für Erziehungsberechtigte kann grundsätzlich nur ununterbrochen und für ein Kind in Anspruch genommen werden.

Der Erziehungsberechtigte kann sich aber auch für einen Wartestand entscheiden, der sich auf zwölf Monate innerhalb des dritten Lebensjahres des Kindes beschränkt. Ein zweiter Wartestand von ebenfalls zwölf Monaten kann 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, u.z. 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.

## **ART. 27 – 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 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. 28 – BENUTZUNG DES EIGENEN FAHRZEUGES**

In Anlehnung an den Art. 60 N.A.K.V. wird den Angestellten der Raiffeisen-Geldorganisation, sofern sie im Auftrag ihres Arbeitgebers das eigene Fahrzeug für Dienstfahrten verwenden und dabei ohne grobe Fahrlässigkeit in einen Unfall verwickelt werden, der Schaden am eigenen Fahrzeug im Ausmaß von bis zu 85% vergütet. Der Selbsteinbehalt für den Mitarbeiter beträgt dabei mindestens € 110,00 und höchstens €2.580,00, 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 €4.200,00 überschreiten, ist ein Protokoll der Sicherheitskräfte vorzuweisen.

## **ART. 29 – 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 €1.300,00 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. 48 der V.P.R. 917/86 definierten Grundsätze gegen Vorlage von effektiv zu seinen Lasten gebliebenen medizinischen Behandlungsspesen eine außerordentliche wirtschaftliche Unterstützung gewährt werden, wobei, sollte diese das Ausmaß von €1.300,00 brutto überschreiten, die Familienbeihilfe laut Absatz 1 dieses Artikels nicht zur Anwendung kommt.

## **Kapitel X – SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ**

### **ART. 30 – SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ**

Im Sinne des Art. 89 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 Sicherheitseinrichtungen vorzusehen.

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 informiert werden.

Die Ausbildungsverantwortlichen werden künftig die Mitarbeiter über das Verhalten bei Gefahr und in Notsituationen am Arbeitsplatz genauestens unterrichten. Allgemeine Verhaltensregeln werden in das Aus- und Weiterbildungsprogramm eingebaut.

– Das Tragen und Halten von Schusswaffen 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 (z.B. Übermittlung eines Telefax) 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.

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 Arbeitsplatzzerhaltung und Entlohnung im Sinne des Art. 55, Abs. 3 des N.A.K.V.

Eventuell notwendige fachärztliche Visiten unmittelbar nach dem Überfall, die vom öffentlichen Gesundheitsdienst nicht gedeckt werden, gehen zu Lasten des Arbeitgebers.

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

## **ART. 31 – SCHUTZ DER GESUNDHEIT IM ARBEITSBEREICH**

Die Vertragspartner nehmen die Bestimmungen der Gesetzesverordnungen 626/94 und 242/96 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 28. Februar 2003 das im Anhang G, Punkt 7 zum 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. 20 der Gesetzesverordnung 626/94 und im Abkommen vom 18. Dezember 1996 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 Einschreibebrief 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 obengenannte Termin kann verlängert werden, wenn es die Natur der Eingabe notwendig macht und die betroffenen Seiten dem zustimmen.

Aufgrund der Erhebungen des paritätischen Komitees zur Gesamtproblematik des Rauchens am Arbeitsplatz und zu den Auswirkungen des Passivrauchens ist das Rauchen am Arbeitsplatz untersagt. Das Rauchen ist nur in den eigens dafür ausgewiesenen Raucherzonen gestattet.

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



## **ART. 32 – VERARBEITUNG UND WEITERGABE PERSONENBEZOGENER DATEN**

Im Sinne des Art. 10 des Gesetzes Nr. 675 vom 31. Dezember 1996 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.

## **Kapitel XI – ALLGEMEINES**

### **ART. 33 – ELEKTRONISCHE GEWERKSCHAFTSTAFEL**

In Unternehmen, in denen sich eine betriebsinterne Gewerkschaftsorganisation (Betriebsrat) gebildet hat, ist es dieser möglich, eine elektronische „Gewerkschaftstafel“ zu führen, in dem 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.

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. 34 – BEWEGUNGSINTERNE ARBEITSBÖRSE**

Die Vertragspartner sind der Auffassung, dass die bewegungsinterne Mobilität von Arbeitskräften dazu beitragen kann, dass qualifizierte Arbeitnehmer der RGO 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.

# **WIRTSCHAFTLICHER TEIL**

## **Kapitel XII – WIRTSCHAFTLICHER TEIL**

### **ART. 35 – UNFALL- UND KRANKENVERSICHERUNGSPOLIZZE**

Mit Wirksamkeit 1. Jänner 2003 werden die Arbeitgeber die Unfallpolizze laut Art. 71 N.A.K.V. für Mitarbeiter der ersten drei Berufsebenen sowie für jene der 4. Berufsebene, 1. und 2. Gehaltsstufe, folgenden Werten anpassen:

Ableben: €50.000,00

bleibende Invalidität: €70.000,00

Für die Mitarbeiter der 4. Berufsebene, 3. und 4. Gehaltsstufe, gelten ab 1. Jänner 2003 folgende Werte:

Ableben: € 93.000,00

bleibende Invalidität: €136.000,00

Die abzusichernden Positionen betreffen sowohl berufliche wie außerberufliche Gefährdungen, wobei jeweils die Vertragsklauseln der verschiedenen Versicherungspolizzen Gültigkeit haben und Anwendung finden.

Zusätzlich werden die Arbeitgeber eine Krankenversicherungspolizze unter Beachtung der allgemein üblichen Vertragsklauseln abschließen, welche die Mitarbeiter gegen bleibende Invalidität infolge von Krankheit absichert. Die dabei zu berücksichtigende Versicherungssumme beträgt €100.000,00 pro Mitarbeiter.

## ART. 36 – ESSENSZULAGEN

Den Mitarbeitern wird in Anpassung an das Gesamtbankensystem und an die spezifischen Regelungen für die Raiffeisenkassen Italiens eine Essenszulage gewährt. Dieselbe unterscheidet sich in:

### **a) Essenszulage für Pendler**

### **b) andere Essenszulagen oder Ersatzleistungen für alle übrigen Mitarbeiter**

#### **a) Essenszulage für Pendler:**

Als Pendler werden Angestellte bezeichnet, die ihren ständigen Wohnsitz mehr als 9 km vom Arbeitsplatz entfernt haben.

Die Arbeitgeber händigen allen Pendlern im Rahmen und zu den Bedingungen der abgeschlossenen Konventionen Essensgutscheine (ticket restaurants) für jeden effektiven Arbeitstag in der Höhe von € 5,20 ab dem 1. Dezember 2002 aus. Das Ausmaß der Essensgutscheine wird mit Laufzeit 30. Juni 2003 innerhalb der steuerrechtlichen Grenzen laut Art. 48 der V.P.R. Nr. 917/86 an die laut ASTAT für die Provinz Bozen geltenden Inflationsraten angepasst.

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 Essenszulage oder Ersatzleistungen für alle übrigen Mitarbeiter:**

Die Mitarbeiter, die innerhalb 20. November eines 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. für Essensgutscheine in der Höhe von €2,00, die zu denselben Bedingungen und für jeden effektiven Arbeitstag gewährt werden,
- oder
2. für eine wirtschaftliche Zuwendung in der Höhe von € 460,00 pro Jahr, welche im Rahmen der statutarischen Möglichkeiten an den nationalen Rentenzusatzfonds zu überweisen ist.

Die Gewährung der Essensgutscheine laut Buchstabe a) und jener laut Buchstabe b) bzw. der Zulage laut Buchstabe b) Punkt 2 schließen sich aus.

Für die Frist zwischen Datum der Unterzeichnung und Wirksamkeit dieser Vereinbarung und der Handhabung ab dem 1. Jänner 2003 werden die Vertragspartner eine Übergangslösung finden.

Die Konvention zur Verteilung der Essensgutscheine wird vom Raiffeisenverband Südtirol unterzeichnet, wobei vor allem der kapillaren Verteilung konventionierter Betriebe Rechnung getragen wird. Die Essensgutscheine werden für jeden effektiven Arbeitstag mit Dienstpräsenz gewährt. Sie werden monatlich aufgrund der effektiven Präsenz des Vormonats verteilt. Die Essensgutscheine sind von jedem Mitarbeiter mittels Unterschrift zu bestätigen und dürfen nicht verkauft, verschenkt oder sonst wie übertragen bzw. eingetauscht werden.

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

Den Kurieren mit Arbeitsbeginn vor 06.00 Uhr wird ein Frühstücksentgelt im Ausmaß von € 5,20 pro Fahrt ausbezahlt, bis zu welchem der Gesetzgeber Änderungen für die Mensaersatzleistungen vorsieht.

Sollten sich die derzeitigen gesetzlichen Rahmenbedingungen ändern, werden die Vertragspartner die entsprechenden Konsultationen aufnehmen, um die entstandenen Probleme möglichst einer zufriedenstellenden Lösung zuzuführen.

#### **Protokollvermerk 1:**

Im Sinne des Protokolls des paritätischen Komitees vom 20. März 1998 kann jeweils nur ein Essensgutschein pro Tag 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 €1,20.

#### **Protokollvermerk 2:**

Die Vertragspartner vereinbaren, dass im Falle einer Veränderung der steuerlichen Freigrenzen laut Art. 48 der V.P.R. Nr. 917/86 ab 1. August 2002 eine Anpassung des Wertes der Essensgutscheine laut Buchstabe a) an die Inflation laut ASTAT für die Provinz Bozen vorgenommen wird. Die einer Berechnung zugrundeliegenden Inflationsraten sind jene ab Vertragsunterzeichnung.

## **ART. 37 – 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) 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 A, Punkte 13 und 14 N.A.K.V. vom 7. Dezember 2000

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 A, Punkte 13 und 14 N.A.K.V. vom 7. Dezember 2000

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 A, Punkte 13 und 14 N.A.K.V. vom 7. Dezember 2000. 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.

-.-

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



## **ART. 38 – 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. 39 – 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 ununterbrochene 25-jährige Zugehörigkeit zur Raiffeisen-Geldorganisation erlangen bzw. erlangt haben.

Die Berechnung wird auf 90,66% folgender Entlohnungselemente berechnet: Grundgehalt, Dienstalterszulage, Zulage ex Umstrukturierung Tabellen, Zulage Differenz Wert Dienstalterszulage und Zweigstellenzulage.

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

## ART. 40 – ZULAGE AN GESCHÄFTSSTELLENLEITER

Die laut Art. 47 N.A.K.V. vorgesehene Zulage für Leiter einer Geschäftsstelle wird mit 1. Jänner 2003 auf monatlich folgende Werte angehoben:

<b>Einstufung</b>	<b>jährliche Geschäftsstellenleiterzulage laut N.A.K.V.</b>	<b>jährliche Zulage laut LEGV</b>	<b>Jahresbruttosumme</b>
4.4. (ex FU1)	2.614,58	991,42	3.606,00
4.4. (ex FU2)	2.339,28	930,72	3.270,00
4.3.	2.064,12	774,60	2.838,00
4.1./4.2. 3.1./3.2./3.3./3.4.	1.983,24	618,76	2.602,00

Die obengenannte Zulage ist untrennbar mit der Ausübung der Funktion als Geschäftsstellenleiter (Art. 10) verbunden und entfällt, sollten die Voraussetzungen für die entsprechende Auszahlung nicht mehr gegeben sein.

Die Zulagen gelten als Bruttobeträge 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. 41 – 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, u.z. 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 bekanntzugeben.

## **Kapitel XIII – VARIABLE ENTLOHNUNG**

### **ART. 42 – ERGEBNISPRÄMIE**

In Anwendung der laut Anhang F des N.A.K.V. vom 7. Dezember 2000 vorgesehenen Bestimmungen wird für die Mitarbeiter der Raiffeisen-Geldorganisation eine erfolgsorientierte Ergebnisprämie vorgesehen, wie sie laut Art. 43 bis 46 definiert ist.

## **ART. 43 – EINTEILUNG DER RAIFFEISENKASSEN**

Jährlich werden die Raiffeisenkassen in vier unterschiedliche Kategorien eingeteilt, die am jeweiligen Betriebsergebnis gemessen werden. Die Kategorien sind in ihrer Bewertung nach absteigend angeordnet:

- Kategorie 1
- Kategorie 2
- Kategorie 3
- Kategorie 4

Bei der Klassifizierung werden folgende Kriterien laut Art. 1 des Anhanges F des N.A.K.V. herangezogen, gewichtet und bewertet:

- a) Eigenkapitalrentabilität nach Steuern (ROE);
- b) notleidende Kredite bezogen auf das gesamte Kreditvolumen (sofferenze su impieghi);
- c) Betriebskosten bezogen auf Bruttoerträge (costi operativi su margine di intermediazione);
- d) Eigenkapital bezogen auf direkte Einlagen (mezzi propri su raccolta diretta).

Die Zusammenstellung der Indikatoren kann der Tabelle A des Anhanges F des N.A.K.V. entnommen werden.

## **ART. 44 – KRITERIEN ZUR BEWERTUNG ÜBER DEN VERBLEIB IN EINER KATEGORIE**

Laut Art. 2 des zitierten Anhangs F bestimmen die Verhandlungspartner auf lokaler Ebene Indikatoren mit Aussage über Rentabilität, Produktivität, Wettbewerbsfähigkeit oder Qualität und wählen diese aus den Parametern des Punktes 1, Abs. 3, Buchstabe B des Kapitels IX des N.A.K.V. vom 7. Dezember 2000.

Die Indikatoren messen einen Verlauf im Vergleich zum vorangegangenen Biennium und legen fest, wie eine Raiffeisenkasse sich im Verhältnis zum Durchschnitt in der jeweiligen Kategorie und entsprechender Standardabweichung einteilen lässt.

Die auf lokaler Ebene festgelegten Kennzahlen, welche für die Gesamtdauer des gegenständlichen Vertrages gelten, sind folgende:

<b>Kennzahl</b>	<b>Gewichtung</b>
a) Bruttobetriebsergebnis (RLG)/MA	25%
b) ROE	25%
c) Kundengeschäftsvolumen/MA	50%
d) notleidende Kredite/Kundenforderungen	0%

Die Vertragspartner vereinbaren, dass der Indikator laut Buchstabe d) mit einer Gewichtung von maximal 20% zum Tragen kommt, falls im Landesdurchschnitt die effektiven notleidenden Kredite (brutto) 3 % der gesamten Forderungen an Kunden übersteigen.

Bei Eintreten eines solchen Umstandes werden die restlichen Indikatoren für die Einstufung laut Kategorie entsprechend proportional verringert.

## **ART. 45 – BERECHNUNG DER ERGEBNISPRÄMIE**

In jeder Kategorie wird für jede einzelne Raiffeisenkasse ein aus obigen Kennziffern errechneter zusammengefasster Indikator ermittelt und die Bandbreite festgelegt, bei deren Überschreitung die „höheren“ Werte der Ergebnisprämie ausbezahlt werden und bei deren Unterschreitung keine Prämie zur Auszahlung gelangt.

### **a) Kategorie 1**

Für Raiffeisenkassen der Kategorie 1 gilt als Bandbreite zwecks Ausschüttung von 4% des Bruttoergebnisses der Mittelwert zuzüglich zweimal die Standardabweichung für die Festlegung der oberen Grenze und einmal die Standardabweichung zur Festlegung des unteren Grenzwertes. Übersteigt eine Raiffeisenkasse den oberen Grenzwert, werden 4,5% des Bruttoergebnisses ausgeschüttet.

### **b) Kategorie 2**

Für Raiffeisenkassen der Kategorie 2 gilt als Bandbreite zwecks Ausschüttung von 3% des Bruttoergebnisses der Mittelwert zuzüglich zweimal die Standardabweichung für die Festlegung der oberen Grenze und einmal die Standardabweichung zur Festlegung des unteren Grenzwertes. Übersteigt eine Raiffeisenkasse den oberen Grenzwert, werden 3,5% des Bruttoergebnisses ausgeschüttet.

### **c) Kategorie 3**

In der Kategorie 3 gilt als Bandbreite, die es zwecks Ausschüttung von 2% des Bruttoergebnisses zu überschreiten gilt, der Mittelwert zuzüglich der Hälfte der Standardabweichung als Festlegung des oberen Grenzwertes.

### **d) Kategorie 4**

In der Kategorie 4 gilt als Bandbreite, die es zwecks Ausschüttung von 1,5% des Bruttoergebnisses zu überschreiten gilt, der Mittelwert zuzüglich der Hälfte der Standardabweichung zur Festlegung des oberen Grenzwertes.

Sind in einer Kategorie weniger als drei Raiffeisenkassen vertreten, so gilt jeweils die Raiffeisenkasse mit den besten Daten als jene, welche die Bandbreite zwecks Ausschüttung des prozentuellen Anteiles des Bruttoergebnisses überschritten hat; die anderen sind als in der Bandbreite befindlich anzusehen.



### **Protokollvermerk 1:**

Für die Berechnung der Ergebnisprämie der Jahre 2000 und 2001 wird für die Raiffeisenkassen der Kategorien 3 und 4 anstelle der Bandbreite, die es zwecks Ausschüttung der Prämie zu übersteigen gilt, der Mittelwert herangezogen, der, falls überschritten, Anrecht auf eine entsprechende Prämie gibt.

Sollte aufgrund nicht außerordentlicher Umstände die Prämienermittlung eine ungewöhnliche Abweichung zum ermittelten Landesdurchschnitt pro Einstufung ergeben, werden die Verhandlungspartner die aufgetretenen Fälle sorgfältig analysieren und einer Lösung zuführen, die eine möglichst homogene und gerechte Handhabung auf RGO-Ebene ermöglicht.

--

Das ermittelte Prämienaufkommen wird an die Mitarbeiter unter Berücksichtigung folgender Parameter verteilt:

<b>Einstufung</b>	<b>Parameter</b>
<b>leitende Angestellte</b>	
4.4.	233
4.3.	195
4.2.	173
4.1.	162
<b>Angestellte</b>	
3.4.	144
3.3.	134
3.2.	127
3.1.	120
2.2.	113
2.1.	107
<b>Hilfsangestellte</b>	100

Im Sinne des Artikels 48 N.A.K.V sind im Rahmen der Vertragsverhandlungen auf Landesebene die auszahlenden Prämien mit Mittelwerten im allgemeinen Kreditwesen abzustimmen. Bis zu einer entsprechenden Erhebung durch die nationale Beobachtungsstelle laut N.A.K.V. wird die an die einzelnen Mitarbeiter auszuschüttende Prämie wie folgt ermittelt:

- 60 % der pro Einstufung erhobenen Mittelstufe auf Landesebene
- 40 % der auf Betriebsebene berechneten Prämie.

### **Übergangsbestimmung 1:**

Jene Raiffeisenkassen, die keine Prämienausschüttung im Sinne der vorliegenden Bestimmung (Art. 45) vornehmen, werden an alle Mitarbeiter anteilmäßig eine Ergebnisprämie nach den allgemein gültigen Kriterien laut Anhang F des N.A.K.V. bzw. laut Bestimmungen dieses Ergänzungsvertrages auszahlen, die einem insgesamten Ausmaß von 1,2% des Bruttobetriebsergebnisses (RLG) in der 2. Kategorie und 0,8% des Bruttobetriebsergebnisses (RLG) in der 3. Kategorie mit einem Sockelbetrag als Minimum von €300,00 pro Mitarbeiter entspricht.

Die Vertragspartner bestätigen, dass der Mindestbetrag aufgrund einer bewegungsweit erwirtschafteten Produktivität ermittelt wurde.

Auf den Sockelbetrag werden die Kriterien laut Art. 46 angewandt.

In der Anlage 5 wurden jene Prozentsätze ermittelt, welche die einzelnen Raiffeisenkassen auf das Bruttobetriebsergebnis (RLG) zu berechnen haben und die zwecks Ausschüttung der Prämie herangezogen werden.

### **Übergangsbestimmung 2:**

a) Jene Raiffeisenkassen, die weder eine Prämienausschüttung im Sinne der vorliegenden Bestimmung (Art. 45) noch eine Zuwendung laut Übergangsbestimmung 1 vornehmen, haben die Möglichkeit, beginnend mit dem Jahr 2003 gesamtbetriebliche Ziele zu formulieren, welche bei Erreichen oder Verwirklichung derselben zu einer Prämienausschüttung führen, als wäre der obere Grenzwert zur Ausschüttung der Prämie in der jeweiligen Kategorie überschritten worden. Zu diesem Zwecke sind die Raiffeisenkassen angehalten, den Verhandlungspartnern innerhalb 30. April eines jeden Jahres die Zielvorgaben zu unterbreiten, deren realistische Erreichbarkeit oder Möglichkeit zur Verwirklichung zu begründen und jene personellen Maßnahmen zu beschreiben, die für die Umsetzung der gesteckten Ziele erforderlich sind. Die Verhandlungspartner werden innerhalb eines Monats nach Abgabe der entsprechenden Unterlagen dieselben auf ihre rechtliche und kollektivvertragliche Konformität hin prüfen und deren Charakter laut Art. 6, Buchstabe e) der Gesetzesverordnung Nr. 314/97 bestätigen (Einbindung von betrieblichen Kennzahlen über Rentabilität, Produktivität oder anderen Kriterien laut Punkt 1, Abs. 3, Buchstabe B des Kapitels IX des N.A.K.V. vom 7. Dezember 2000). Die Zielvorgaben quantitativer und qualitativer Natur müssen dabei zwecks Erfolgsmessung aussagestark, realistisch, objektiv, nachvollziehbar und messbar mit den gesetzlichen Anforderungen sein.

Werden die Ziele nicht erreicht, wird an die Mitarbeiter der Sockelbetrag von €300,00 pro Bezugsjahr als Ergebnisprämie ausgeschüttet.

b) Auch Raiffeisenkassen, die Prämien nach Maßgabe und Berechnung des vorliegenden Vertrages ausschütten müssten, können gesamtbetriebliche Ziele laut Buchstabe a) formulieren. Bei Erreichen und Verwirklichung derselben zahlen diese Raiffeisenkassen eine Ergebnisprämie an die Mitarbeiter aus, als wäre der obere Grenzwert überschritten

worden. Bei Nichterreichung der Ziele gelten die allgemeinen Regeln des vorliegenden Vertrages.

**Übergangsbestimmung 3:**

Jene Unternehmen, welche aufgrund ihrer Gesellschaftsform und/oder betrieblichen Ausrichtung zwar in den Anwendungsbereich dieses Kollektivvertrages fallen, aber die Prämienberechnung nicht nach Maßgabe des Landesergänzungsvertrages vornehmen können, werden bis zur Verabschiedung etwaiger spezifischer Betriebsabkommen das von den Verhandlungspartnern erhobene arithmetische Mittel pro Einstufung bezüglich aller von den Raiffeisenkassen ausbezahlten Prämien als Ergebnisprämie auszahlen.

## ART. 46 – ANWENDUNGSKRITERIEN

Die Ergebnisprämie wird als einmaliger Betrag „Una Tantum“ jeweils im Monat Oktober des Folgejahres an all jene Mitarbeiter ausbezahlt, die im jeweiligen Auszahlungsmonat im Arbeitsverhältnis stehen und sich nicht in Probezeit befinden. Die Prämie wird anteilmäßig zur Beschäftigungsdauer ausgeschüttet und zwar in Zwölftelanteilen in Bezug und im Verhältnis auf den für sie berechneten Anteil.

Bei einer Beschäftigung von mehr als 15 Kalendertagen im Monat gilt der Monat als voller Monat. Abwesenheiten mit Anrecht auf Gehaltsfortzahlung gelten als zu berücksichtigende Zeiten (Elternurlaub / ex obligatorischer Mutterschaftsurlaub, Unfallzeiten, bezahlter Wartestand). Bei Abwesenheiten durch Krankheit von weniger als drei Monaten wird die Prämie proportional zur Abwesenheit gekürzt, bei längeren Abwesenheiten durch Krankheit steht die Prämienzuwendung im vollen Ausmaß zu. Teilzeitkräfte erhalten, ausgehend von dem für sie berechneten Anteil, die Prämie im Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur Vollzeitarbeit im Bezugszeitraum.

Die Prämie wird nicht zur Berechnung der Abfertigung und zur Entrichtung des Beitrages an den Pensionsfonds herangezogen. Die Prämie für das Jahr 2000, welche laut N.A.K.V. im Jahr 2001 zur Auszahlung hätte gelangen sollen, wird bei ihrer Ausschüttung im Jahr 2002 der Separatbesteuerung unterworfen.

Mitarbeiter, die nicht aktiv am Bankgeschehen teilnehmen und Sonderdienste (Reinigungsarbeiten) versehen, sind von der Prämienzahlung nicht betroffen und von der vorliegenden Regelung ausgenommen.

### **Protokollvermerk:**

Die Ergebnisprämie der Jahre 2000 und 2001 wird im Monat November 2002 ausbezahlt, u.z. an jene Mitarbeiter, die zum 1. Oktober 2002 im Arbeitsverhältnis standen.

Mitarbeiter, die im Bezugszeitraum mit Unterbrechungen bei ein und demselben Arbeitgeber beschäftigt waren, erhalten die Ergebnisprämie anteilmäßig unter Berücksichtigung der Unterbrechung, sollte die Unterbrechung nicht länger als einen Monat angedauert haben.

## **Kapitel XIV – ABSCHLUSSBESTIMMUNGEN**

### **ART. 47 – 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. 48 – GÜLTIGKEIT UND DAUER**

Der vorliegende Landesergänzungsvertrag ist wirksam für alle im Anwendungsbereich definierten Mitarbeiter und hat eine Gültigkeit bis zum 31. Dezember 2003 (sofern nicht in einzelnen Klauseln oder Artikeln anderslautende Fälligkeiten angegeben sind) bzw. bis zu jenem späteren Datum, an dem eine der Vertragsseiten die Vereinbarung mit einer dreimonatigen Vorankündigungsfrist aufkündigt.

# **ANLAGEN**

## AUFNAHMEMITTEILUNG

**Raiffeisenkasse ..... Gen.m.b.H.**  
**(bitte Firmenstempel anbringen)**

An die  
 Lokale Beobachtungsstelle

.....

.....

Ort und Datum

**Betrifft: Aufnahme neuer Mitarbeiter**

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

NAME	VORNAME	GEBURTSDATUM	STEUERNUMMER

EINSTUFUNG: .....

STUDIENTITEL: .....

(bitte Zutreffendes ankreuzen)

PROBEZEIT  ja  nein

AUFNAHME MIT SELEKTIONSVERFAHREN  ja  nein

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

ja  nein

**VERTRAGSART:**

UNBEFRISTET

BEFRISTET

Dauer: .....

AUSBILDUNGSVERTRAG

FERIALVERTRAG

PRAKTIKUM

TEILZEITVERTRAG

..... Stunden pro Woche

SONSTIGES

.....  
 Firmenstempel und Unterschrift



Ein Anforderungsprofil neu zu besetzender Stellen sollte enthalten:

### **Fachkompetenz**

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

### **Führungsqualitäten**

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

### **Zwischenmenschliche Kompetenz**

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

### **Erwünschte Persönlichkeitsmerkmale und Verhaltensweisen**

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

**Informationen zur Risikobewertung  
Gesetz Nr. 626 vom 19. September 1994**

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

**39100 BOZEN**

**Allgemeine Daten zum Betrieb**

Betriebsbezeichnung: .....

Anschrift: .....

MwSt.-Nr.: .....

Tätigkeit: .....

Anzahl der Betriebsstätten: .....

Gesetzlicher Vertreter: .....

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

Von den obengenannten Mitarbeitern sind ..... Teilzeitkräfte.

**Dienststelle für Arbeitssicherheit**

Verantwortlicher Sicherheitsdienst: .....

Sicherheitskraft intern: .....

Sicherheitskraft extern: .....

Sicherheitssprecher: .....

Gewählt am: .....

Arbeitsmediziner: .....

Letzte Zusammenkunft der DAS: .....

## **Lokalausweis**

Lokalausweis durchgeführt am: .....

Begleitpersonen für Lokalausweis: .....

Verantwortlicher Sicherheitsdienst: .....

Sicherheitsfachkraft: .....

Sicherheitssprecher: .....

Arbeitsmediziner: .....

Letzter Arbeitsunfall am: .....

Sicherheitsbericht erstellt am: .....

Lärmschutzprotokoll erstellt am: .....

Ort und Datum

.....  
Firmenstempel und Unterschrift

**VEREINBARUNG ÜBER FERIAALVERTRÄGE SOMMER 1997**

*zwischen*

dem Raiffeisenverband Südtirol, Bozen, Raiffeisenstraße 2, in Vertretung der 53 angeschlossenen Raiffeisenkassen und der Raiffeisen-Landesbank Südtirol, vertreten durch den Obmann Baron Eyrl, im Beisein des Herrn Rag. Christian Tanner, Leiter der Abteilung Personal und Arbeitsrecht

*und*

den Gewerkschaften

- FABI, Autonome Bankgewerkschaft Bozen, vertreten durch die regionalen Sekretäre Mauro Bazzanella und Pedoth Werner;
- ASGB/Bank, Autonome Südtiroler Gewerkschaftsbund, vertreten durch den Landessekretär Rudolf Rimbl;
- SGB/UIB, Südtiroler Bankgewerkschaft, vertreten durch den Gewerkschaftsfunktionär Helmut Bachmayer

wurde in Bozen am 21.03.1997 unter Berücksichtigung, dass

- im Einklang mit der Gesetzesbestimmung Nr. 56 vom 28. Februar 1987, Art. 23 Abs. 1 und späterer Abänderungen, die Möglichkeit geschaffen wurde, kollektivvertraglich jene Berufsbilder zu definieren, für die eine befristete Anstellung möglich ist;
- die Vertragspartner von der Notwendigkeit überzeugt sind, daß das theoretische Schulwissen durch praktische Mitarbeit am Arbeitsplatz die Ausbildung der Jugendlichen vervollständigt;
- die Vertragspartner angesichts der rechtlichen Unvereinbarkeit zwischen der Möglichkeit Ferialpraktikanten einzustellen und dabei gleichzeitig auf die Möglichkeit des Ausbildungsvertrages zurückzugreifen, den Jugendlichen dennoch die Möglichkeit bieten wollen, einen Einblick in die Berufswelt zu erlangen;

folgende kollektivvertragliche Vereinbarung mit Wirksamkeit für alle angeschlossenen Raiffeisenkassen, die Raiffeisen-Landesbank AG und den Raiffeisenverband unterzeichnet.

Während des Zeitraums 01. Juni bis 31. Oktober 1997 können die oben angeführten Betriebe zeitlich befristete Arbeitsverträge abschließen und zwar:

- mit Schülern von fachbezogenen oder evtl. auch nicht fachbezogenen Oberschulen, für die Dauer von mindestens 6 und maximal 18 Wochen, sowie
- mit Studenten von Universitäten von fachbezogenen oder evtl. auch nicht fachbezogenen Studienrichtungen für die Dauer von mindestens 6 und maximal 18 Wochen.

Als Nachweis für den Besuch einer bestimmten Schule und Klasse oder Universität und Semester wird von den oben angeführten Betrieben eine schriftliche Erklärung von seiten der Stellenbewerber verlangt.

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

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

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

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

Über die laufenden monatlichen Gehaltsbezüge im Ausmaß der angegebenen Prozentsätze hinaus, stehen ihnen anteilig das 13. und 14. Monatsgehalt, sowie die Abfertigung zu. Die Auszahlung einer Leistungsprämie und der Produktivitätssteigerungsprämie (premio per l'incremento della produttività) ist hingegen nicht vorgesehen, ebenso sind die Leistungen des Rentenzusatzfonds und der Krankenzusatzversicherung ausgeschlossen.

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

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

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

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

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

Diese Vereinbarung gilt für das Jahr 1997.

Die Problematik der Ferialangestellten wird im Zuge der Zusatzverhandlungen für den prov. len Zusatzvertrag für die Angestellten in der RGO eingehend verhandelt.

Bozen, den 21.03.1997

Im Einvernehmen:

RAIFFEISENVERBAND SÜDTIROL:

Der Obmann:

FABI:

ASGB-BANK:

SGB/UIB:

unterzeichnet als Bestätigung des Verhandlungsergebnisses

Für die Arbeitgeberseite:

Für die Arbeitnehmerseite:

Die Verhandlungsdelegation

Der Delegationsleiter

ANLAGE 5A

2000 Raiffeisenkasse		RLG/MA			ROE			KGV/MA			Soff/Kredite			Soff/Kred. Z. Ber.	Prozentsatz	usammengesetzter Indikator	Gewichte
Kategorie		(98+99)/2	2000	Zuwächse	(98+99)/2	2000	Zuwächse	(98+99)/2	2000	Zuwächse	(98+99)/2	2000	Zuwächse		Ausschüttung	(Indicatore Composto)	RLG/MA
1	Riffian-Kuens	169.585	143.990	-15,09	25,86	16,08	-37,81	9.645	9.361	-2,95	2,59	4,59	77,46	-77,46	4	-14,70	0,25
2	Villnöss	109.701	164.329	49,80	7,63	16,23	112,61	6.080	5.727	-5,79	1,56	3,04	94,35	-94,35	3,5	37,71	0,25
2	Deutschnofen-Aldein	66.751	78.123	17,04	6,37	9,89	55,31	5.434	6.278	15,54	1,48	0,70	-52,48	52,48	3	25,86	0,5
2	Marling	50.098	65.750	31,24	7,77	10,31	32,79	5.114	5.811	13,62	0,52	0,19	-62,94	62,94	3	22,82	0
2	Tauferer-Ahrntal	72.450	90.520	24,94	5,65	6,65	17,67	5.550	6.538	17,80	0,23	0,07	-67,93	67,93	3	19,55	
2	Passeier	90.195	111.201	23,29	6,55	7,97	21,64	5.345	6.134	14,76	1,62	1,10	-32,01	32,01	3	18,61	
2	Leifers	70.755	80.597	13,91	5,47	8,18	49,38	5.568	5.658	1,63	1,61	1,75	8,67	-8,67	3	16,64	
2	Terlan	82.215	84.007	2,18	5,91	7,52	27,35	5.881	6.434	9,40	3,26	2,72	-16,58	16,58	3	12,08	
2	Toblach	73.827	79.349	7,48	7,06	7,76	9,91	4.671	5.391	15,43	0,05	0,18	235,04	-235,04	3	12,06	
2	Bozen	53.396	61.786	15,71	9,88	9,64	-2,43	5.541	6.475	16,87	2,80	2,72	-2,88	2,88	3	11,76	
2	Kastelruth	97.635	106.252	8,83	8,24	8,98	9,03	7.633	8.408	10,14	0,99	0,58	-41,44	41,44	3	9,54	
2	Bruneck	78.093	85.481	9,46	5,45	5,10	-6,31	6.528	7.617	16,88	3,06	2,93	-4,13	4,13	3	9,13	
2	Branzoll-Auer	63.505	67.529	6,34	8,88	10,19	14,69	5.415	5.813	7,36	2,10	0,67	-68,13	68,13	3	8,94	
2	Laas	108.876	99.304	-8,79	5,80	6,73	15,98	5.243	5.976	13,99	0,26	0,51	93,08	-93,08	3	8,79	
2	Tiers	81.218	108.101	33,10	8,92	8,46	-5,12	5.548	5.745	3,56	0,00	0,00	0,00	0,00	3	8,78	
2	Überetsch	65.459	67.418	2,99	7,39	6,03	-18,33	4.983	6.052	21,44	1,03	1,27	23,41	-23,41	3	6,89	
2	Ritten	168.540	185.356	9,98	5,78	6,13	6,04	14.833	15.660	5,58	0,50	1,70	239,43	-239,43	3	6,79	
2	Karneid-Steinegg	105.830	91.472	-13,57	8,64	11,63	34,70	5.756	5.828	1,27	0,58	0,96	65,14	-65,14	3	5,92	
2	Ulten-St. Pankraz-Laure	64.657	71.376	10,39	6,39	5,72	-10,52	5.883	6.493	10,37	0,03	0,38	1271,50	-1.271,50	3	5,15	
2	Gaderal	67.052	69.712	3,97	12,52	11,26	-10,08	5.247	5.925	12,91	0,01	0,91	10849,54	-10.849,54	3	4,93	
2	Vintl	75.456	77.857	3,18	8,14	7,10	-12,76	5.867	6.442	9,79	1,31	2,30	75,08	-75,08	3	2,50	
2	Andrian	84.122	71.285	-15,26	6,88	6,22	-9,60	6.529	6.823	4,50	0,00	0,00	0,00	0,00	3	-3,97	
2	Tschars	89.432	81.453	-8,92	8,79	6,34	-27,91	6.234	6.878	10,32	0,95	1,09	14,24	-14,24	3	-4,05	Mittelwert
2	Prad am Stilfserjoch	84.701	74.978	-11,48	9,21	6,31	-31,51	6.019	6.515	8,25	2,84	1,04	-63,27	63,27	3	-6,62	Standardabweichung
2	Latsch	100.492	72.791	-27,56	9,09	6,03	-33,69	5.545	6.316	13,91	0,31	0,08	-73,43	73,43	1,2	-8,36	Mittelwert+Stand.abw.
2	Wipptal	72.132	64.925	-9,99	7,84	5,54	-29,38	5.170	5.174	0,08	0,53	0,66	24,12	-24,12	1,2	-9,81	Mittelwert - Stand.abw.
2	Partschins	102.896	78.720	-23,50	13,16	7,92	-39,83	4.194	4.688	11,78	1,99	0,34	-83,09	83,08	1,2	-9,94	Mittelwert + 2 x Stand.abw.
2	Stilfes-Trens	77.878	66.218	-14,97	8,51	6,94	-18,51	5.245	5.031	-4,08	0,67	0,18	-73,08	73,08	1,2	-10,41	Mittelwert + 1/2 Stand.abw.
2	Naturns	99.097	88.914	-10,28	9,02	5,88	-34,82	5.938	6.020	1,39	2,00	3,28	63,70	-63,70	1,2	-10,58	Mittelwert - 1/2 Stand.abw.
2	Völs	147.142	118.335	-19,58	11,54	8,79	-23,83	7.117	7.008	-1,53	0,83	0,90	8,27	-8,27	1,2	-11,62	
2	Schenna	194.317	117.475	-39,54	11,24	6,47	-42,43	8.638	9.619	11,36	1,16	0,68	-40,87	40,87	1,2	-14,81	
3	Mölten	49.565	84.255	69,99	3,92	8,44	115,29	4.358	5.227	19,93	1,80	1,60	-11,00	11,00	2	56,28	
3	Tirol	50.982	45.425	-10,90	3,26	5,93	81,80	4.623	5.627	21,71	0,65	0,52	-19,65	19,65	2	28,58	
3	Nals	43.070	51.535	19,65	5,62	6,84	21,69	5.845	6.883	17,76	0,65	0,44	-31,27	31,27	2	19,22	
3	Schlanders	72.948	61.219	-16,08	4,97	7,42	49,40	6.102	6.880	12,74	5,95	2,13	-64,27	64,27	2	14,70	
3	Hochpustertal	38.562	48.996	27,06	6,26	6,45	3,01	4.727	5.319	12,52	0,29	0,04	-84,78	84,78	2	13,78	
3	Algund	47.852	52.933	10,62	7,52	7,28	-3,22	4.987	6.057	21,44	0,21	0,15	-30,24	30,24	2	12,57	
3	Untereisacktal	69.089	81.001	17,24	9,22	9,60	4,12	5.265	5.732	8,87	1,10	3,88	251,83	-251,83	2	9,77	
3	Lana	64.760	62.514	-3,47	5,83	7,40	27,08	5.859	6.024	2,82	2,79	2,55	-8,63	8,63	2	7,31	
3	Welschnofen	43.437	45.679	5,16	7,19	7,23	0,56	5.061	5.344	5,58	5,81	4,11	-29,23	29,23	0,8	4,22	
3	Samtal	69.459	77.865	12,10	9,33	8,19	-12,24	6.914	7.379	6,73	0,42	0,33	-20,75	20,75	0,8	3,33	
3	Salurn	60.317	64.518	6,97	5,40	5,25	-2,89	5.966	6.229	4,41	1,64	1,97	20,31	-20,31	0,8	3,22	
3	Eisacktal	79.250	75.272	-5,02	8,19	8,47	3,32	5.962	6.269	5,14	1,39	0,94	-32,22	32,22	0,8	2,14	
3	Tisens	72.592	64.981	-10,48	5,98	5,30	-11,34	4.808	5.447	13,29	2,95	0,97	-67,07	67,07	0,8	1,19	
3	Obervinschgau	59.207	62.025	4,76	8,69	6,46	-25,71	4.654	5.165	10,99	0,99	2,61	163,74	-163,74	0,8	0,26	Mittelwert
3	Niederdorf	63.352	68.673	8,40	9,08	6,72	-25,94	5.857	6.185	5,60	2,93	3,70	26,27	-26,27	0,8	-1,58	Standardabweichung
3	Taufers in Münster	72.247	68.627	-5,01	7,58	5,78	-23,67	5.423	6.007	10,76	0,80	1,72	114,11	-114,11	0,8	-1,79	Mittelwert+Stand.abw.
3	Meran	63.895	63.489	-0,63	9,35	6,95	-25,69	5.230	5.389	3,04	5,11	4,60	-9,99	9,99	0,8	-5,06	Mittelwert - Stand.abw.
3	Schnals	54.299	53.294	-1,85	10,70	5,95	-44,40	5.285	5.944	12,48	0,18	0,75	309,63	-309,63	0,8	-5,33	Mittelwert + 2 x Stand.abw.
3	Wolkenstein	79.676	68.151	-14,46	8,22	4,96	-39,64	8.035	8.739	8,75	0,45	0,02	-94,56	94,56	0,8	-9,15	Mittelwert + 1/2 Stand.abw.
3	Welsberg-Gsies-Taister	65.113	61.491	-5,56	4,39	2,23	-49,28	5.296	5.288	-0,17	1,19	12,15	917,86	-917,86	0,8	-13,79	Mittelwert - 1/2 Stand.abw.
3	St. Martin in Passeier	72.783	53.139	-26,99	9,05	6,76	-25,29	4.596	4.380	-4,71	0,02	0,00	-100,00	100,00	0,8	-15,42	
<b>Gesamt</b>		<b>74.305</b>	<b>75.612</b>	<b>1,76</b>	<b>7,55</b>	<b>7,127787936</b>	<b>-5,56</b>	<b>5.878</b>	<b>6.469</b>	<b>10,05</b>	<b>1,74</b>	<b>1,81</b>	<b>4,34</b>	<b>-4,34</b>			



## ANLAGE 5A

2001 Raiffeisenkassen		RLG/MA			ROE			KGV/MA			Soff/Kredite			Soff/Kred. Z. Ber.	Prozentsatz Ausschüttung	Zusammengesetzter Indikator (Indicatore Composto)	Gewichte	
Kategorie		(99+00)/2	2001	Zuwächse	(99+00)/2	2001	Zuwächse	(99+00)/2	2001	Zuwächse	(99+00)/2	2001	Zuwächse					
1	Karneid-Steinegg	94.454	92.923	-1,62	7,87	10,03	27,41	5,859	6,084	3,84	0,93	1,01	9,18	-9,18	4	8,37	RLG/MA	0,25
2	Schlanders	56.847	77.241	35,88	4,24	8,61	103,05	6,646	7,323	10,17	3,07	1,95	-36,43	36,43	3,5	39,82	ROE	0,25
2	Sarnthal	68.721	87.329	27,08	5,48	10,37	89,13	7,235	8,065	11,47	0,36	0,34	-4,81	4,81	3	34,79	KGV/MA	0,5
2	Ulten-St. Pankraz-Laureir	55.568	75.016	35,00	4,24	7,07	66,71	6,370	7,138	12,06	0,21	0,45	115,72	-115,72	3	31,46	Soff/Kred.	0
2	Taufere-Ahmtal	71.627	86.132	20,25	4,31	6,22	44,42	6,330	6,924	9,39	0,10	3,68	3469,45	-3469,45	3	20,86		
2	Tisens	68.758	77.463	12,66	5,06	6,37	25,81	5,223	6,278	20,21	1,82	0,73	-59,98	59,98	3	19,73		
2	Toblach	72.099	74.797	3,74	4,75	7,12	49,86	5,155	5,799	12,50	0,12	0,16	37,65	-37,65	3	19,65		
2	Leifers	71.972	90.523	25,78	5,62	7,97	41,89	5,674	5,877	3,58	1,69	1,32	-21,92	21,92	3	18,71		
2	Terlan	80.915	85.692	5,90	5,42	7,44	37,29	6,238	7,151	14,64	2,91	2,21	-24,03	24,03	3	18,12		
2	Ritten	167.966	190.822	13,61	5,20	6,81	31,00	15,672	17,660	12,69	1,17	2,99	156,39	-156,39	3	17,50		
2	Deutschnofen-Aldein	68.219	68.749	0,78	6,85	8,60	25,54	5,848	6,766	15,68	1,05	0,55	-47,56	47,56	3	14,42		
2	Schenna	105.559	119.883	13,57	5,49	5,94	8,25	9,279	10,934	17,84	0,83	0,44	-47,11	47,11	3	14,37		
2	Stilfes-Trens	57.312	69.569	21,39	5,45	6,55	20,18	4,933	5,254	6,50	0,58	0,08	-86,18	86,18	3	13,64		
2	Andrian	66.828	74.405	11,34	5,22	5,85	12,06	6,596	7,151	8,42	0,00	0,00	0,00	0,00	3	10,06		
2	Wipptal	58.377	69.289	18,69	5,07	5,72	12,93	5,351	5,568	4,06	0,38	0,73	93,58	-93,58	3	9,93		
2	Passer	93.262	105.044	12,63	6,41	6,28	-2,08	5,788	6,436	11,20	1,24	0,93	-25,27	25,27	3	8,24		
2	Laas	99.738	77.186	-22,61	4,64	6,59	41,88	5,636	5,877	4,27	0,52	0,48	-7,55	7,55	3	6,95		
2	Latsch	87.814	79.306	-9,69	6,21	6,47	4,22	6,059	6,788	12,03	0,19	0,01	-94,70	94,70	3	4,65		
2	Naturns	82.147	88.819	8,12	5,88	6,28	6,84	6,197	6,097	-1,62	2,29	2,78	21,20	-21,20	3	2,93		
2	Tiers	98.342	110.188	12,05	10,06	7,45	-25,94	5,868	6,572	12,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3	2,53	Mittelwert	9,88
2	Kastelruth	101.571	98.297	-3,22	7,43	7,19	-3,28	8,274	8,888	7,43	0,70	0,49	-29,63	29,63	3	2,09	Standardabweichung	13,54
2	Bruneck	71.131	80.229	12,79	3,43	2,90	-15,37	7,406	7,738	4,48	3,11	2,99	-3,90	3,90	3	1,59	Mittelwert+Stand.abw.	23,42
2	Gadertal	67.112	68.712	2,39	11,54	9,76	-15,41	5,738	6,154	7,25	0,46	0,76	66,47	-66,47	3	0,37	Mittelwert - Stand.abw.	-3,66
2	Riffian-Kuens	166.058	166.270	0,13	21,44	12,20	-43,10	9,813	11,478	16,97	4,88	3,72	-23,80	23,80	3	-2,26	Mittelwert + 2 x Stand.abw.	36,96
2	Untereisacktal	76.672	73.632	-3,97	9,20	9,15	-0,62	5,781	5,642	-2,41	2,78	1,81	-34,81	34,81	3	-2,35	Mittelwert + 1/2 Stand.abw.	16,65
2	Partschins	90.817	64.014	-29,51	8,73	6,84	-21,64	4,546	5,084	11,83	0,41	0,32	-22,87	22,87	1,2	-6,87	Mittelwert - 1/2 Stand.abw.	3,11
2	Villnöss	141.156	93.243	-33,94	11,40	6,38	-43,98	6,240	6,616	6,01	3,08	0,77	-74,96	74,96	1,2	-16,47		
2	St. Martin in Passeier	71.528	47.683	-33,34	8,53	7,11	-16,70	4,747	4,252	-10,44	0,00	0,36	0,00	0,00	1,2	-17,73		
3	Hochpustertal	32.113	54.226	68,86	3,34	7,34	119,41	5,082	5,613	10,44	0,19	0,27	41,45	-41,45	2	52,29		
3	Überetsch	61.658	68.708	11,43	4,28	6,94	62,33	5,657	6,582	16,36	1,15	1,08	-6,35	6,35	2	26,62		
3	Nals	43.125	56.694	31,46	4,88	7,21	47,73	6,509	7,381	13,40	0,50	1,16	131,72	-131,72	2	26,50		
3	Branzoll-Auer	66.442	66.594	0,23	6,33	11,63	83,76	5,770	5,854	1,44	0,81	2,59	219,50	-219,50	2	21,72		
3	Taufers in Münster	65.864	67.747	2,86	5,17	7,91	53,13	5,826	6,605	13,37	1,66	2,26	36,12	-36,12	2	20,68		
3	Obervinschgau	58.209	66.631	14,47	5,78	8,06	39,51	4,975	5,381	8,16	1,61	2,52	56,90	-56,90	2	17,58		
3	Prad am Stilferjoch	72.989	85.738	17,47	4,84	6,64	37,23	6,367	6,856	7,68	1,23	1,72	40,08	-40,08	2	17,51		
3	Tirol	48.535	47.499	-2,14	4,51	5,93	31,54	5,299	5,909	11,51	0,57	0,85	48,21	-48,21	2	13,10		
3	Schnals	48.851	53.472	9,46	4,79	6,08	26,78	5,732	6,040	5,37	0,43	3,33	676,56	-676,56	2	11,74		
3	Bozen	54.021	63.813	18,13	8,46	8,91	5,30	6,249	6,984	11,77	2,78	2,61	-6,28	6,28	2	11,74		
3	Möiten	64.268	67.795	5,49	5,12	7,15	39,81	4,882	4,875	-0,15	1,74	1,70	-2,50	2,50	2	11,25		
3	Algund	49.249	54.108	9,87	6,41	6,66	3,88	5,743	6,612	15,13	0,18	0,08	-56,56	56,56	2	11,00		
3	Marling	55.294	59.420	7,46	7,44	8,55	14,88	5,640	6,154	9,12	0,18	0,47	165,57	-165,57	0,8	10,15		
3	Lana	60.585	59.932	-1,08	6,07	7,30	20,25	5,931	6,488	9,38	2,94	1,90	-35,29	35,29	0,8	9,49	Mittelwert	10,71
3	Salurn	59.708	60.994	2,15	4,63	6,01	29,68	6,170	6,282	1,80	1,61	1,70	5,40	-5,40	0,8	8,86	Standardabweichung	14,35
3	Tschars	78.857	90.138	14,31	6,03	6,09	1,04	6,815	7,134	4,69	0,95	3,03	218,94	-218,94	0,8	6,18	Mittelwert+Stand.abw.	25,06
3	Vintl	74.079	74.382	0,41	6,09	7,31	19,92	6,488	6,614	1,95	2,03	2,99	47,12	-47,12	0,8	6,06	Mittelwert - Stand.abw.	-3,65
3	Welschnofen	45.489	49.912	9,72	7,13	6,06	-14,97	5,342	5,846	9,44	4,63	1,89	-59,21	59,21	0,8	3,41	Mittelwert + 2 x Stand.abw.	39,41
3	Wolkenstein	67.338	67.427	0,13	5,06	4,79	-5,31	8,513	8,916	4,73	0,05	1,08	2244,97	-2244,97	0,8	1,07	Mittelwert + 1/2 Stand.abw.	17,88
3	Eisacktal	74.727	68.893	-7,81	7,44	6,48	-12,96	6,295	6,764	7,46	1,05	1,46	38,46	-38,46	0,8	-1,46	Mittelwert - 1/2 Stand.abw.	3,53
3	Niederdorf	62.036	58.875	-5,09	6,70	5,22	-22,01	6,121	6,505	6,27	4,00	3,74	-6,48	6,48	0,8	-3,64		
3	Völs	129.644	108.118	-16,60	8,67	3,61	-58,38	7,109	7,571	6,50	0,85	1,99	133,02	-133,02	0,8	-15,50		
3	Meran	56.650	40.768	-28,04	6,15	3,38	-45,03	5,446	5,244	-3,71	4,59	3,92	-14,57	14,57	0,8	-20,12		
4	Welsberg-Gsies-Taisten	62.532	55.327	-11,52	2,77	3,77	36,22	5,405	5,643	4,39	6,81	4,75	-30,26	30,26	1,5	8,37		
	<b>Gesamt</b>	<b>3.904.835</b>	<b>4.039.665</b>	<b>3,45</b>	<b>5,89</b>	<b>6,53</b>	<b>10,96</b>	<b>6,339</b>	<b>6,845</b>	<b>7,99</b>	<b>1,76</b>	<b>1,83</b>	<b>4,43</b>					