



ZWEI NEUE ABKOMMEN MIT DER BANK UNTERZEICHNET

Aufgrund dieser langen Pandemie-Phase haben wir die Erkenntnisse gewonnen:

- 1) was es eigentlich bedeutet, einen „essentiellen“ Dienst abzuwickeln, besonders für all jene, die an „vorderster Front“ ihre Arbeit verrichten und gezwungen sind, auch in absoluten Risikosituationen am Arbeitsplatz zu erscheinen;
- 2) dass den Mitarbeitern der internen Büros die Möglichkeit gegeben wurde, von zu Hause aus zu arbeiten, mit allen Vor- und Nachteilen, die sich aus einer solchen Arbeitsweise ergeben;
- 3) dass die auf mindestens eine halbe Stunde reduzierte Mittagspause die Arbeitstätigkeit nicht beeinträchtigt, sondern eine höhere Flexibilität in der Tagesplanung ermöglicht sowie eine faire Anerkennung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit.

Zu diesen Punkten wurden mit der Bank Verhandlungen geführt sowie eine Analyse und Diskussion auf den Weg gebracht, welche gestern zur Unterzeichnung konkreter Abkommen zu folgenden Themen geführt haben:

ZUSÄTZLICHE URLAUBSTAGE

Die Gründe liegen auf der Hand, welche die Gewerkschaften und die Bank dazu veranlasst haben, eine Vereinbarung über zusätzliche Urlaubstage zur Inanspruchnahme nach einem genau definierten Verfahren und Zeitrahmen einzugehen, um diejenigen zu entschädigen, welche in Zeiten des höchsten Notstands und der Besorgnis über mögliche COVID-19-Infektionen die Filialen offenhalten und mit den Kunden in physischem Kontakt bleiben mussten.

SMART WORKING

Um dem Pandemie-Notstand zu begegnen, wurden die Unternehmen vom Gesetzgeber aufgefordert, Formen von Smart Working anzubieten, die während dieser gesamten Notstandszeit völlig autonom genutzt werden können.

Neue Arbeitsweisen wurden somit erprobt und dies hat einen bereits zaghaft begonnenen Veränderungsprozess beschleunigt, da sich die zunehmende Digitalisierung auch auf Arbeitsabläufe und -prozesse auswirkt.

Zurzeit rufen bereits einige Unternehmen ihre Mitarbeiter an ihren Arbeitsplatz zurück, während andere Vereinbarungen mit den Gewerkschaften anstreben, um Smart Working auch nach dem Ende des Notstands (31. Dezember 2021) weiter nutzen zu können, wo dies machbar und sinnvoll erscheint.

Die Weiterführung oder nicht eines „smarten“ Arbeitsmodells obliegt der alleinigen Entscheidung des Arbeitgebers ohne Möglichkeit einer Einflussnahme vonseiten der Gewerkschaften; nur wenn sich der Betrieb entscheidet, dieses Arbeitsmodell nicht vollständig aufzugeben, muss eine Vereinbarung mit den

Gewerkschaften getroffen werden, um alle operativen Aspekte zu definieren oder es müssen Einzelverträge abgeschlossen werden.

Konkret hat die Volksbank beschlossen:

- 1) Nutzung des außerordentlichen Modells von Smart Working bis zur Fälligkeit des vereinfachten Regimes im Rahmen der Notstandphase, derzeit 31. Dezember 2021;
- 2) Einführung eines ordentlichen Modells von Smart Working ab 1. Januar 2022, für 5 Tage pro Monat mit maximal 2 aufeinanderfolgenden Tagen in einer Woche. Diesbezüglich hat die Bank mit den Gewerkschaften ein entsprechendes Abkommen unterzeichnet, in dem alle weiteren Aspekte und Rahmenbedingungen festgelegt sind.

ANRECHT AUF SCHULUNG VON ZU HAUSE AUS

Die Aus- und Weiterbildung von zu Hause aus ist nun ein ANRECHT, sei es für die Pflichtschulungen als auch für die fakultativen Schulungen.

MITTAGSPAUSE

Wir haben uns mit der Bank darauf geeinigt, dass die während des Notstands geltende Möglichkeit nach einer freiwilligen Mittagspause von mindestens einer halben Stunde strukturell eingeführt werden und diese Möglichkeit dieselbe Fälligkeit wie unser Betrieblicher Zusatzvertrag aufweisen soll (31.12.2022).

Wir sind somit auf konkrete Aspekte eingegangen, welche den täglichen Arbeitsablauf inzwischen geprägt und verändert haben.

Es folgen die unterzeichneten Abkommen.

Bozen, 7. Juli 2021

**Die Betriebsräte in der Volksbank
FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA – UNISIN**