



INFORMATIONEN ÜBER DAS LETZTE TREFFEN MIT DER BANK

Am Montag, 17. November, hat ein weiteres der regelmäßigen Treffen zwischen der Bank und den Gewerkschaftsorganisationen stattgefunden, bei dem wir angesichts der guten Ergebnisse der Bank im ersten Halbjahr, der möglichen Auswirkungen des derzeit zur Diskussion stehenden Haushaltsgesetzes der Regierung und der anhaltenden Veränderungen in unserem Sektor unter anderem folgende Themen behandelt haben:

- **PVR – Variable Ergebnisprämie:** Angesichts der guten Entwicklung unserer Bank, die auch die Auszahlung einer Sonderdividende an die Aktionäre erlaubt, und unter Berücksichtigung der aktuell diskutierten Bestimmungen im Haushaltsgesetz 2026 bezüglich Schwellenwert und vergünstigtem Steuersatz, haben wir eine Änderung des Berechnungsmodells für die Prämie 2025 vorgeschlagen, die im Juni 2026 ausbezahlt wird. Nach sorgfältiger Prüfung vonseiten der Bank erwarten wir dazu eine Antwort.
- **Unterstützungsfonds:** Wir haben die Notwendigkeit dargelegt, die derzeit gültigen Beträge und Prozentsätze der Rückvergütungen anzupassen und den insgesamt möglichen Höchstbetrag nicht mehr auf die vier Blöcken zu verteilen. In Kürze wird dazu ein Treffen zwischen den Gewerkschaften, der Bank und den Verwaltern des Fonds stattfinden.
- **Smart Working:** Wir haben die Bank ersucht:
 - die Vorgesetzten darauf hinzuweisen sowie auch zu überwachen, dass diese die Anfragen für Smart Working zur Teilnahme an Online-Schulungen genehmigen;
 - klar zu erläutern, wie die Berechnung der Anwesenheiten auf Grundlage der am 19.03.2024 unterzeichneten Vereinbarung interpretiert werden muss, in der es heißt: „Außerdem muss in Bezug auf die jeweilige Organisationseinheit die physische Anwesenheit von mindestens 50 % des zugehörigen Personals gewährleistet sein (abzüglich eventuell bereits geplanter Abwesenheiten und Freistellungen)“. Die Berechnung erfolgt für die tatsächlich anwesenden Kollegen und schließt diejenigen aus, die an diesem Tag ohnehin abwesend sind, etwa wegen Urlaub, Krankheit oder anderer Gründe. Im Notfall (z. B. plötzliche Erkrankung eines Kollegen) ist kein Verzicht auf bereits geplantes Smart Working vorgesehen.

- **Tests zur Wissensüberprüfung vonseiten Internal Audit:** Die Bank hat uns bestätigt, dass diese Tests ausschließlich dazu dienen, den Schulungsbedarf zu bestimmten Themen für den gesamten Vertrieb zu ermitteln, und nicht zur persönlichen Bewertung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, und dass diese Tests auch in den Tagen nach der Inspektion erledigt werden können.
- **Abschlusstests nach Online-Schulungen** (z.B. MiFID): Auf unsere Anfrage um Klarstellung hat die Bank bestätigt, dass der Test, auch wenn er nach fünf Versuchen nicht bestanden wird, ein sechstes Mal beantragt werden kann und (nur) in diesem Fall der Niederlassungsleiter informiert wird. Es kann auch bei FRT angefragt werden, den gesamten Kurs wiederholen zu können, woraufhin erneut fünf Versuche für den Abschlusstest zur Verfügung stehen. Tatsächlich handelt es sich um einen Kurs mit einem Abschlusstest mit 30 Fragen, der nicht von allen mühelos abgewickelt werden konnte und bestanden wurde.
- **Ausbildung für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:** Wir haben die Bank ersucht, die praxisorientierten Schulungen für die neuen Kolleginnen und Kollegen in Präsenz und mit praktischen Übungen zu den Arbeitsabläufen zeitnah und nicht erst nach Monaten durchzuführen. Zudem soll ein *Training on the Job* nicht in Filialen stattfinden, die bereits aufgrund von Personalmangel und/oder aus logistischen Gründen unter Druck stehen.

Wir halten euch weiterhin über die mit der Personalabteilung diskutierten Themen auf dem Laufenden.

Bozen, 19. November 2025

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