



Zur Zulässigkeit von Arbeiten an Sonnabenden nach dem Manteltarifvertrag (MTV) für private und öffentliche Banken

Grundsatz: Sonnabende sind dienstfrei

Seit Juli 1961 gilt im privaten, öffentlichen und genossenschaftlichen Bankgewerbe der Grundsatz des dienstfreien Sonnabends. Der Manteltarifvertrag regelt in § 2 Ziff. 1, letzter Satz:

„Die Sonnabende sind dienstfrei. Übergreifende Schichtarbeit zum Sonnabend ist zulässig.“

Tarifliche Ausnahmeregelungen

Von dieser Tarifregelung darf in bestimmten Ausnahmen abgewichen werden. Diese Ausnahmen werden in Ziff 2 des § 2 TV aufgelistet:

„Arbeitnehmer, die an Sonnabenden in Wechselstuben, bei Instituten in Grenzorten, zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit von Datennetzen und Rechnersystemen oder in Rechenzentren beschäftigt werden, erhalten an anderen Tagen eine ihrer Sonnabendarbeitszeit gleiche Zeit zusammenhängend dienstfrei (auch halb- oder ganztägige Ausgleichszeiten). Das gleiche gilt in Orten, in denen andere im engeren Wettbewerb stehende Kreditinstitute an den dienstfreien Sonnabenden für den Publikumsverkehr geöffnet bleiben.“

Danach ist im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit Arbeit an Sonnabenden in folgenden Ausnahmefällen zulässig:

- in Wechselstuben
- bei Instituten in Grenzorten
- zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit von Datennetzen und Rechnersystemen
- in Rechenzentren
- sowie in einer bestimmten Konkurrenzsituation („Konkurrenzklausele“).

In diesen Ausnahmefällen ist Samstagarbeit im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit ohne Mehrarbeit und ohne Zuschläge statthaft. Der Freizeitausgleich erfolgt gem. § 2 Ziff. 1 Satz 1 MTV im Verhältnis 1:1 zusammenhängend an anderen Tagen. Die 6-Tage-Woche ist somit in diesen Fällen ausgeschlossen.

ver.di-Auslegung der „Konkurrenzklausele“

Von besonderer Bedeutung ist die „Konkurrenzklausele“ des § 2 Ziff. 2 MTV, letzter Satz.

Diese Regelung besteht ebenfalls schon seit den 60er Jahren. Nach unserer Auffassung ist diese Konkurrenzklausele eine „historische“ Bestimmung, die sicherstellen sollte, dass die dem Bankentarifvertrag unterliegenden Kreditinstitute samstags geöffnet **bleiben** dürfen, die zum Zeitpunkt des Übergangs von der 6- zur 5-Tage-Woche in enger Konkurrenz zu den Sparkassen standen.

Die Bankarbeitgeber stellen sich hingegen auf den Standpunkt, neu hinzukommende Wettbewerber erlaubten ihnen ebenfalls, von der Konkurrenzklausele Gebrauch zu machen.

Vor diesem Hintergrund muss beachtet werden, unter welchen Umständen schließlich eine Konkurrenzsituation anzunehmen ist, die Arbeit an Sonnabenden zulässt. Dabei geht es um die Frage, wann Institute im engeren Wettbewerb stehen.

Zunächst ist zu beachten, dass diese Institute nicht unter den fachlichen Geltungsbereich des MTV Banken fallen dürfen; es dürfte sich also allenfalls um Filialen der **Sparkassen** bzw. der **Postbank** handeln.

Dabei kommen jedoch nur die Sparkassen in Betracht, die dem Tarifvertrag Öffentlicher Dienst (ehem. BAT) unterliegen.

Ob es sich bei der geöffneten Stelle tatsächlich um ein Kreditinstitut handelt, das die Konkurrenzklausele auslösen kann, muss in jedem Einzelfall geprüft werden.

Wenn ein nach diesen Kriterien in Betracht kommendes Institut an Sonnabenden geöffnet hat, ist zur Anwendung der Konkurrenzklausele noch folgendes zu beachten:

Es ist eine **räumliche Nähe** zu der geöffneten Konkurrenzfiliale erforderlich, wie es an Orten gegeben ist, an denen die Filialen der Banken z.B. an einem Platz bzw. in einem Stadtviertel konzentriert sind. Bei dieser Betrachtung ist der „historische“ Wille der Tarifvertragsparteien zu beachten: I.d.R. sind die Zweigstellen einer Bank in den Stadtzentren (Bankenviertel) oder auch Stadtteilen in sehr enger räumlicher Nähe angesiedelt, z.T. direkt nebeneinander oder um einen Platz herum, an einer Straßenkreuzung o.ä. Mit der Konkurrenzklausele war gewollt, dass in diesen Vierteln Bankstellen geöffnet bleiben können, wenn eine Sparkasse in diesem Viertel, also in direkter Konkurrenz stehend, samstags die Schalter öffnet.

Außerdem muss dieselbe **Kundenzielgruppe** beworben werden. Dazu gehört auch eine vergleichbare **Produktpalette**. Danach wäre es nicht statthaft, in einer Bankfiliale Tarifmitarbeiter/innen samstags zu beschäftigen, um Massengeschäft zu tätigen, wenn das Konkurrenzinstitut Sparkasse in räumlicher Nähe lediglich einen Schalter für die gehobene Privatkundschaft samstags geöffnet hat.

Für die Inanspruchnahme der Konkurrenzklausel des § 2 MTV ist also eine genaue Analyse der konkreten Situation vor Ort erforderlich. Erst wenn die Prüfung der obigen Kriterien einen engeren Wettbewerb dokumentiert, kann diese Klausel zur Arbeit an Sonnabenden genutzt werden. In diesem Fall ist den betroffenen Arbeitnehmer/innen wiederum an einem anderen Tag im Verhältnis 1:1 Dienstfreiheit zu gewähren.

Fazit:

1. Im Bankgewerbe gilt seit 1961 der Grundsatz des dienstfreien Sonnabends. Damit ist die Einbeziehung des Samstags in die regelmäßige Arbeitszeit grundsätzlich nicht statthaft.
2. Der Manteltarifvertrag listet eine begrenzte Anzahl von Ausnahmen auf, in denen samstags regelmäßig gearbeitet werden kann.
3. Von besonderer Bedeutung ist dabei die Konkurrenzklausel, die sehr eng auszulegen ist.
4. Sofern einer der tariflichen Ausnahmetatbestände zutrifft, ist Samstagsarbeit im Rahmen der tariflichen Vorschriften zuschlagsfrei möglich; es ist ein 1:1-Zeitausgleich an einem anderen Tag zusammenhängend zu gewähren.
5. Außerdem ist unvermeidbare Samstagsarbeit nur im Rahmen zuschlagspflichtiger Mehrarbeit möglich. Dabei sind die engen tarifvertraglichen Vorschriften für diesen Ausnahmefall zu beachten - § 4 MTV (Zulässigkeit) und § 5 MTV (Zuschläge).
6. Der Betriebs-/Personalrat hat in Fragen der Verteilung der Arbeitstage auf die einzelnen Wochentage sowie der vorübergehenden Verkürzung/Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit ein „hartes“ Mitbestimmungsrecht nach § 87 BetrVG (PersVG analog). Somit kann er Samstagsarbeit im Rahmen dieses Mitbestimmungsrechtes auch ablehnen.

Berlin, August 2011

Uwe Spitzbarth
Bundesfachgruppe Bankgewerbe