

## Diskriminierung von Teilzeit Tarifkräften beim Thema Mehrarbeit

Teilzeitkräfte erhalten bei Mehrarbeit seit Jahrzehnten weniger Geld als Vollzeitkräfte. Sie haben die Umsetzung von geltendem Recht verdient. Deshalb sollte die Regelung aus dem geltenden Tarifvertrag mit dem VÖB endlich dahin gelegt werden, wo sie hingehört – zu den Akten.

Dafür brauchen wir Eure Hilfe.

### Situation gemäß Manteltarifvertrag

Gemäß §5 des Manteltarifvertrags, der die Zuschläge für bestimmte Tätigkeiten regelt, ist für Mehrarbeit an Bankarbeitstagen, welche nicht innerhalb von 4 Wochen arbeitszeitmäßig ausgeglichen wird, ein Mehrarbeitszuschlag in Höhe von mindestens 25% zu zahlen. Allerdings zählt gemäß §4 des MTV Mehrarbeit erst dann als Arbeitszeit, wenn „innerhalb des Betrachtungszeitraums von 4 Wochen eine Arbeitszeit von mehr als 152 Stunden“ erreicht wird. Für Teilzeitkräfte bedeutet dies, dass sie über einen Zeitraum von mindestens 4 Wochen die Arbeitszeit einer Vollzeitkraft übertreffen müssen, um einen Mehrarbeitszuschlag zu erhalten.

Konkret heißt das: zwei Mitarbeitende sind beschäftigt mit dem Quartalsabschluss und arbeiten in der entsprechenden Woche 8 Stunden mehr als vertraglich vereinbart. Beide schaffen es nicht, die Mehrarbeit innerhalb von vier Wochen wieder auszugleichen. Der Vollzeitkraft wird diese Mehrarbeit mit 25% Zuschlag versüßt, die Teilzeitkraft geht bei den Zuschlägen leer aus.

### Rechtliche Situation

Der EuGH hat in verschiedenen Urteilen (zuletzt am 29. Juli 2024) festgestellt, dass eine einheitliche Auslösegrenze für Überstundenzuschläge Teilzeitbeschäftigte eine Diskriminierung darstellt, insbesondere dann, wenn mehr Frauen als Männer durch diese Regelung benachteiligt werden.<sup>1</sup> Diese Ungleichbehandlung könne zusätzlich noch weitere negative Folgen für die Teilzeitkräfte haben, da ein Anreiz bestehe, Mehrarbeit vorrangig bei genau dieser Gruppe von Beschäftigten anzuordnen.

### Situation bei den Öffentlichen Banken

Viele öffentliche Banken zahlen bereits jetzt schon ihren Teilzeitbeschäftigten einen Mehrarbeitszuschlag ab der ersten (genehmigten bzw. angeordneten und nicht ausgeglichenen) Stunde – analog zu den Vollzeitkräften. Gemäß VÖB halten 50% der öffentlichen Banken diese Regelung für folgerichtig und begrüßen eine Neufassung unseres Tarifvertrags. Auf der anderen Seite scheint es auch Banken zu geben, die diese Benachteiligung aktiv auszunutzen, indem Beschäftigte aktiv in Teilzeit gedrängt werden, um dann Überstunden ohne Mehrarbeitszuschläge zu umgehen.

In anderen Häusern hören wir von Kolleginnen, die nach einer intensiven Familienphase in Teilzeit, ihren Arbeitszeitanteil aufstocken möchten. Hier wird seitens des Arbeitgebers auf fehlende Planstellen verwiesen. Gleichzeitig leisten auch genau diese Beschäftigten in teilweise nicht unerheblichem Maße Mehrarbeit. Die Arbeit ist also da und wird auch dankend entgegengenommen bzw. angeordnet. Es besteht kein Anreiz für die Arbeitgeber, den Aufstockungsanträgen nachzukommen, denn Mehrarbeit kostet nichts extra. Sie ist sogar günstiger, denn die Arbeitgeber sparen am 13. Monatsgehalt, an Bonuszahlungen und an der betrieblichen Altersvorsorge, die sich in der Regel auf das monatliche Entgelt beziehen.

---

<sup>1</sup> Nach Angaben des statistischen Bundesamtes sind 25% aller Beschäftigten in der Finanzbranche weibliche Teilzeitkräfte; weitere 4% sind männliche Teilzeitkräfte.

Der Zuschlag stellt einen Anreiz dar, Mehrarbeit einzudämmen und verlässliche Rahmenbedingungen für anfallende Tätigkeiten zu schaffen. Mehrarbeit sollte die Ausnahme und nicht die Regel sein und im Falle dieser Ausnahme mit einem Aufschlag für jede zusätzliche Stunde Arbeit vergütet werden.

## Handlungsbedarf

Nicht nur in der zurückliegenden Tarifrunde – aber eben auch in dieser - wurde deshalb von gewerkschaftlicher Seite die Forderung aufgestellt, diese Regelung zu streichen und Mehrarbeit von Teilzeitkräften entsprechend mit 25% zu vergüten. Die Parteien haben sich (noch) nicht auf diese mehr als überfällige Reform einigen können. Die aktuelle Regelung widerspricht europäischer Rechtsprechung und ist unfair und diskriminierend. Es aber in den zurückliegenden Verhandlungen Bewegung in die Sache gekommen.

Der VÖB wird in den nächsten Wochen mit seinen Mitgliedern Gespräche führen. Deshalb sind klare Signale für Veränderungen jetzt mehr denn je angesagt.

Darum bitten wir um Ihre / Eure Unterstützung:

Finden Sie heraus, ob Ihr Haus bereits das Richtige tut und Mehrarbeitsstunden der Teilzeitkräfte bereits heute mit 25% vergütet.

Wenn dies nicht der Fall ist ...

- Informiert Eure Interessenvertretungen (Personal- oder Betriebsrat, Gleichstellungsbeauftragte, ...) und bittet sie, das Thema aufzugreifen. Betriebs-/Personalräte und Gleichstellungsbeauftragte können das Thema in Monatsgesprächen mit dem Arbeitgeber und in Betriebs-/Personalversammlungen ansprechen.
- Kontaktieren Sie die politischen Aufsichtsratsmitglieder und weisen Sie darauf hin, dass der Tarifvertrag europäischer Rechtsprechung widerspricht und die Mitgliedsbanken es in der Hand haben, dies zu korrigieren.
- Informiert vor allem auch die betroffenen Teilzeitangestellten über die Regelung. Sie sollten zumindest Bescheid wissen, wie die Bezahlung der Mehrarbeit geregelt ist.
- Wenn Ihr möchtet, informiert uns über Eure Aktivitäten. Wir bündeln sie anonym und werden sie in die Verhandlungen einbringen. Wenn Euer Haus bereits 25% Zuschlag auf alle Mehrarbeitsstunden zahlt, ist das auch eine wichtige Information für uns.

Wir danken im Voraus für Euer Interesse und Eure Unterstützung!