



22.11.2024

DHV-Information Banken

EU Instant Payment-Verordnung: Betriebsparteien sind in der Handlungspflicht!

Ab dem 09.01.2025 gilt die EU Instant Payment-Verordnung. Gemäß deren Maßgaben müssen die Banken für einen reibungslosen Ablauf des Zahlungsverkehrs an allen Tagen des Jahres rund um die Uhr sorgen. Sofortüberweisungen müssen innerhalb von 10 Sekunden ausgeführt können – auch wenn es keinen zwingenden Grund dafür gibt.

Im Gegensatz zu einer EU-Richtlinie, für deren Wirksamkeit es einer Umsetzung in staatliches Recht bedarf, gilt eine EU-Verordnung sofort ab dem Tag des Inkrafttretens in allen EU-Staaten. **Ab dem 09.01.2025 müssen daher alle Banken das erforderliche Personal bereitstellen, damit an 365 (bzw. 366) Tagen des Jahres zu jeder Tages-/Nachtzeit ein reibungsloser Sofort-Überweisungsverkehr gewährleistet ist!** Was bedeutet das für die Beschäftigten, und in welcher Verantwortung stehen die Betriebsräte? Hierzu haben uns einige Fragen erreicht:

- **In welchem Umfang muss ab dem 09.01.2025 Personal vorgehalten werden?**
In der Regel läuft der Sofort-Überweisungsverkehr störungsfrei. Nur in Ausnahmefällen, wie z.B. bei Störungen oder bei Entscheidungen über Überweisungssperren, bedarf es eines Personaleinsatzes. In der Regel dürfte die Anordnung eines Rufbereitschaftsdienstes ausreichend sein.
- **Ist die Anordnung von Rufbereitschaft/Mehrarbeit an Wochenenden zulässig, auch wenn es keine tarifvertragliche Regelung gibt?**
Das EU-Recht ist gegenüber dem Tarifvertrag das höherrangigere Recht. Es kann damit Verpflichtungen begründen, die nicht vom niederrangigeren Recht vorgesehen sind. Die EU Instant Payment-Verordnung verpflichtet die Banken, mit entsprechenden personellen Maßnahmen auch an den Wochenenden für einen reibungslosen Ablauf des Sofort-Überweisungsverkehrs zu sorgen. Deshalb ist die Anordnung von Rufbereitschaft und Mehrarbeit auch an den Wochenenden zulässig. **Die DHV setzt sich aber gleichwohl dafür ein, dass Arbeiten nach der EU Instant Payment-Verordnung als Ausnahmetatbestand in den Katalog der Samstagsarbeit aufgenommen wird.**
- **Ist die Einführung und Anordnung von Rufbereitschaft mitbestimmungspflichtig?**
Die Anordnung von Rufbereitschaft ist nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 (Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit; vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit) mitbestimmungspflichtig. Es ist also eine Betriebsvereinbarung erforderlich.
- **Gibt es für Rufbereitschaft Zuschläge?**
Grundsätzlich gilt: Rufbereitschaft ist **keine Arbeitszeit** im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG). Nur die während der Rufbereitschaft für **abgerufene Arbeit** erbrachte Zeit zählt als Arbeitszeit. Das heißt: Wenn es keine tariflichen, betrieblichen oder arbeitsvertraglichen Regelungen gibt, **wird nur die während der Rufbereitschaft geleistete Arbeitszeit vergütet**: Entweder im Rahmen der normalen Arbeitszeit oder als Mehrarbeit oder als Sonntags-/Feiertags-/Nachtarbeit.
Wir setzen uns für eine tarifliche Regelung von Zuschlägen für den Rufbereitschaftsdienst ein! Unabhängig davon empfehlen wir den Betriebsräten die Vereinbarung einer betrieblichen Zuschlagsregelung!
Der TVÖD regelt eine empfehlenswerte Zuschlagsregelung für den Rufbereitschaftsdienst:
 - ✓ **Rufbereitschaft von weniger als 12 Stunden:** Zahlung eines Zuschlags in Höhe von 12,5 Prozent des tariflichen Stundenentgelts

- ✓ **Rufbereitschaft von mehr als 12 Stunden:** Die Pauschale beträgt
 - für die Tage Montag bis Freitag das 2-Fache,
 - Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das 4-Fache des tariflichen Stundenentgelts

- **Wie verhält es sich mit den Ruhezeiten?**

Auch für die Arbeit während der Rufbereitschaft gilt die Ruhezeitregelung des Arbeitszeitgesetzes: 11 Stunden nach § 5 Absatz 1 ArbZG, wobei gemäß den für die Privatbanken, öffentlichen Banken sowie den Volks- und Raiffeisenbanken geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen die Ruhezeit per Betriebsvereinbarung auf bis zu 9 Stunden verkürzt werden kann. Nach Beendigung der Rufbereitschaft bemisst sich der Beginn der Ruhezeit ab dem Ende der in der Rufbereitschaft geleisteten Arbeitszeit.

- **Welche weiteren Punkte sollten in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden?**

In einer Betriebsvereinbarung sollten insbesondere folgende Punkte geregelt werden:

- ✓ Klärung der Arbeitszeiterfassung sowie der entsprechenden Vergütung.
- ✓ Muss der Mitarbeiter zur Bearbeitung evtl. auftretender Treffer in die Bank oder darf er von Zuhause arbeiten?
- ✓ Bei Arbeit von zu Hause aus: Bereitstellung der für die Arbeit erforderlichen Sachausstattung wie Handy und Notebook

Haben Sie noch Fragen? Benötigen Sie weitere Informationen? Wir bieten Ihnen dazu Gelegenheit in einem Webinar am 12.12.2024 von 17.00-19.00 Uhr

Schulungsinhalt:

- Regelungsinhalte der Instant Payment-Verordnung
 - Auswirkungen der EU-Verordnung auf die Arbeitsverhältnisse und betrieblichen Abläufe
 - Ruhebereitschaft: Definition und Abgrenzungen zu anderen Arbeitszeitformen
 - Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG
- ✓ Für DHV-Mitglieder ist die Teilnahme kostenlos!
 - ✓ Nichtmitglieder zahlen einen Beitrag von 150,00 Euro
 - ✓ Für Betriebsräte besteht ein Teilnahmeanspruch im Rahmen des § 36 Abs. 6 BetrVG. Die Kosten stellen wir Ihrem Arbeitgeber in Rechnung.

Anmeldungen senden Sie bitte per E-Mail an: h.roeders@dhv-cgb.de