

Lebensnah und fair, weil Attraktivität Bindung schafft.

Urlaubstage kaufen, Lebensarbeitszeitkonten, Mehrarbeitsvergütung und Tarifreform

Tarifrunde Private Banken 2026 | Themenwoche 3

Vier Forderungen. Lebensnah und fair.

Themenwoche 3 bündelt die noch offenen tarifpolitischen Bausteine.

6

Urlaubstage kaufen

Ein tariflicher Anspruch schafft Wahlfreiheit und ersetzt den heutigen betrieblichen Zufall.

7

Lebensarbeitszeitkonten

Zeitguthaben sollen Beschäftigten über längere Lebensphasen verlässlich zur Verfügung stehen.

8

Mehrarbeit in Teilzeit

Gleiche Zuschlagslogik für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte.

9

Tarifreform

Neue Merkmale und Rollenbeispiele, TG 10 sowie eine Perspektive für Marktfolge, Service und Operations.

Arbeitszeit und individuelle Zeitoption

Angaben der Tarifbeschäftigten

Wöchentliche Regelarbeitszeit



Urlaub kaufen

48,2 %

würden diese Option gerne nutzen

51,8 %

„für mich weniger wichtig“

Quelle: DBV-Tarifumfrage Private Banken 2026. Basis Urlaubskauf: 814 Tarifbeschäftigte, davon 392 mit Zustimmung.

48,2 Prozent stehen für konkrete Lebenslagen

Anonymisierte O-Töne aus dem tariflichen Ja-Teilkollektiv, Rechtschreibung behutsam bereinigt

„Als berufstätige Mutter von zwei Kindern wären zusätzliche Tage sehr hilfreich. Für einen Elternsprechtag sollte ich keinen regulären Urlaubstag einsetzen müssen.“

„Gehaltserhöhung: 8 Prozent, mindestens 300 Euro. Zusätzlich Zeit statt Geld, zum Beispiel fünf oder zehn Tage mehr Urlaub pro Jahr.“

„Vereinzelte zusätzliche Tage helfen Müttern und Vätern. Die Möglichkeit, auf einen Teil der Tarifierhöhung zu verzichten, wäre ein echtes Zeichen.“

„Jetzt muss dringend ein guter Abschluss her. Urlaub kaufen muss fest im Tarifvertrag verankert werden.“

„Anpassung der Löhne mindestens an die Inflation und der Kauf zusätzlicher Urlaubstage über die Gehaltserhöhung.“

Die Gehaltserhöhung bleibt vorrangig. Der Urlaubskauf gibt Beschäftigten zusätzlich die Freiheit, selbst zu entscheiden, wann ihnen Zeit mehr wert ist als Geld.

Quelle: Freitextantworten der DBV-Tarifumfrage Private Banken 2026. Auswahl ohne Häufigkeitsaussage.

Urlaubstage kaufen: Daten und Fakten

[Branchenpraxis und DBV-Forderung auf einen Blick](#)

Postbank-Tarfbereiche

bis zu 4 Wochen

Wahl in vier Stufen. Je Woche sinkt das Tabellenentgelt um 2,08 Prozent.

DZ BANK Gruppe

15 bis 22 Tage

Interne Modelle bei VR Smart Finanz, DZ PRIVATBANK und TeamBank.

DBV-Forderung

bis zu 10 Tage

Jährlicher flächentariflicher Anspruch für Tarifbeschäftigte.

Planung

wie Jahresurlaub

Für Kauftage gelten dieselben Planungsgrundsätze.

Rückbuchung

kein Verfall

Nicht genommene Tage werden im Folgejahr in Geld zurückgebucht.

Gegenwert

1,98 % je Woche

Basis: 5/21 Monatsgehalt · Quelle: § 15 Ziff. 6 MTV

Wahlfreiheit

freiwillig

Beschäftigte entscheiden selbst zwischen Entgelt und zusätzlicher freier Zeit.

Öffnungsklausel

10 Tage garantiert

Betriebsparteien können einen weitergehenden Umfang vereinbaren.

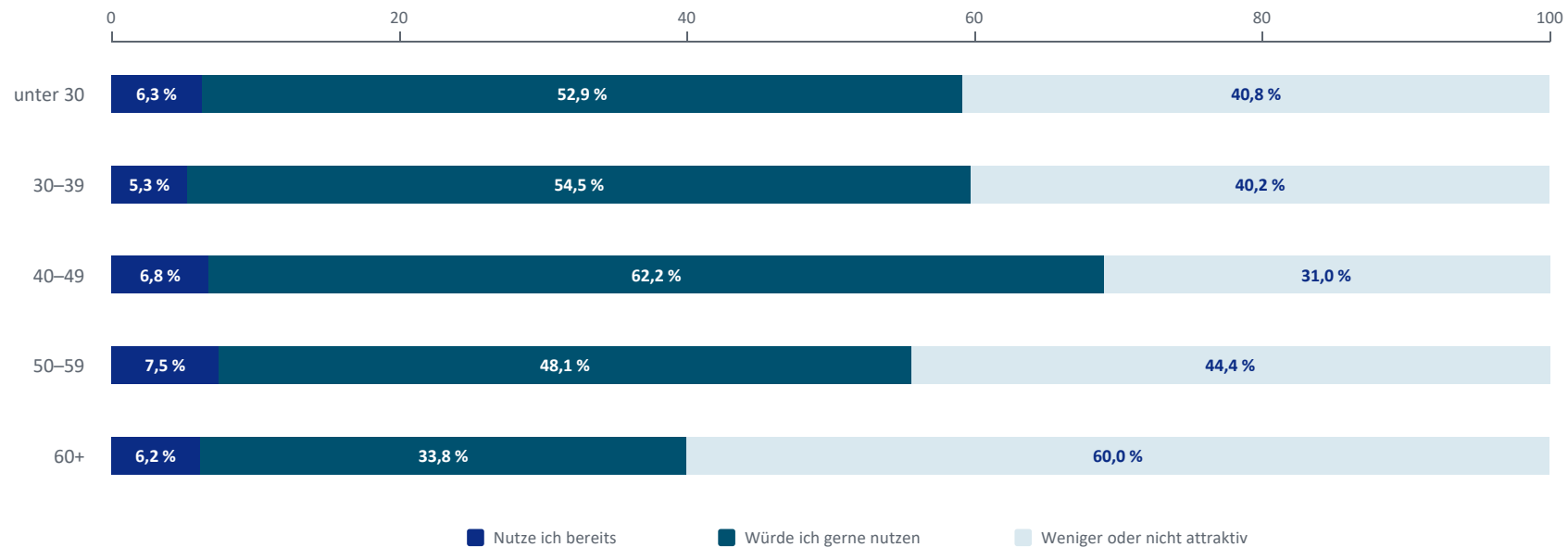
Einordnung

maßvoll

Der Mindestanspruch bleibt unter bestehenden Branchenmodellen.

Lebensarbeitszeitkonto nach Altersgruppe

Angaben aller Vergütungsgruppen



Quelle: DBV-Tarifumfrage Private Banken 2026. Gültige Altersangaben über alle Vergütungsgruppen; n = 1.261.

Lebensarbeitszeitkonten für jede Lebensphase

Anonymisierte O-Töne aus Tarif- und AT/ÜT-Bereich; Rechtschreibung behutsam bereinigt

„Flexible Möglichkeiten, Gehalt und Mehrarbeit in ein Lebensarbeitszeitkonto umzuwandeln.“

„Pflegefälle kommen oft ungeplant. Für diesen Fall wäre ein Guthaben im Hintergrund hilfreich.“

„Stärkere Förderung von Lebensarbeitszeitkonten und flexible Modelle für die späten Berufsjahre.“

„Die Möglichkeit, ein Jahr Sabbatical zu nehmen und trotzdem beim Arbeitgeber angestellt zu bleiben.“

„Feste Regelungen für ältere Kolleginnen und Kollegen sowie Lebensarbeitszeitkonten für alle Mitarbeitenden.“

Die Motive reichen von Pflege und Qualifizierung über längere Auszeiten bis zum gleitenden Übergang in den Ruhestand.

Quelle: Freitextantworten der DBV-Tarifumfrage Private Banken 2026. Auswahl ohne Häufigkeitsaussage.

Lebensarbeitszeitkonten: Daten und Fakten

Bestehende Rahmenregelung unverändert; der Betriebsrat kann die betriebliche Umsetzung verlangen.

Mehrarbeit

Budget-Guthaben

Vorab genehmigte Mehrarbeit kann dem Konto gutgeschrieben werden.

Barlohnnumwandlung

bis 20 %

Bezugsgröße sind die Bezüge der vergangenen zwölf Monate.

Prämien und Boni

bis 100 %

Variable Vergütungsbestandteile können vollständig einfließen.

Ruhestandsmodell

früher aussteigen

Das Guthaben finanziert den vorgezogenen Übergang.

Sabbatical

Vollzeit

Vollständige Freistellung für eine vereinbarte Dauer.

Sabbatical

Teilzeit

Teilweise Freistellung mit reduzierter Arbeitszeit.

Verwaltung

extern möglich

Dienstleister können Kontoführung und laufende Prozesse übernehmen.

Rückdeckung

ohne bilanzielle Belastung

Externe Anbieter übernehmen Anlage und Insolvenzschutz.

Anbietersauswahl

Allianz Zeitwertkonto

Marktbeispiel für Rückdeckung und Insolvenzschutz.

Forderung 7: Recht auf Lebensarbeitszeitkonten

Die bestehende Rahmenregelung bleibt unverändert. Der Betriebsrat kann ihre betriebliche Umsetzung verlangen.

Der Betriebsrat kann auf tariflicher Grundlage den Abschluss einer Betriebsvereinbarung über Lebensarbeitszeitkonten verlangen.

Die vorhandenen Einbringungsmöglichkeiten werden unverändert übernommen. Die Betriebsvereinbarung regelt Ruhestands- und Sabbatical-Modell sowie bei Bedarf die Zusammenarbeit mit externen Anbietern.

Forderung 7: verbindlicher Zugang, betriebliche Ausgestaltung.

Die bestehende Schwelle benachteiligt Teilzeitbeschäftigte

§§ 4 und 5 MTV knüpfen den Zuschlag an die regelmäßige Vollzeitarbeitszeit von 39 Stunden.

AKTUELLER MTV

§ 2 Ziff. 1

„Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit [...] beträgt 39 Stunden.“

§ 4 Ziff. 2

„Mehrarbeit ist die über die regelmäßige Arbeitszeit (§ 2) [...] hinaus angeordnete und geleistete Arbeit [...].“

§ 5 Ziff. 1

„Zur Mehrarbeitsgrundvergütung wird ein Mehrarbeitszuschlag von 25 % gewährt.“

Teilzeit: Beispiel 30 Stunden

bis 39 Stunden

Zusätzliche Stunden lösen nach dem Wortlaut keinen Zuschlag aus.

Vollzeit: 39 Stunden

ab der 1. Zusatzstunde

Bei gleichen übrigen Voraussetzungen entsteht der Zuschlag.

Folge

ungleiche Schwelle

Teilzeit muss relativ zur Vertragsarbeitszeit mehr leisten.

Die Forderung ändert nur diese Schwelle. Anordnung, Leistung, Ausgleichszeitraum und Zuschlagshöhe bleiben unverändert.

Quelle: Manteltarifvertrag für das private Bankgewerbe, §§ 2, 4 und 5, Tarifstand 2024.

Forderung 8: Die Rechtsprechung im MTV nachvollziehen

Das Thema ist rechtlich ausdiskutiert. Der Tariftext muss die Gleichbehandlung eindeutig abbilden.

EuGH · 29.07.2024

C-184/22 und C-185/22

Einheitliche Zuschlagsschwellen benachteiligen Teilzeit, wenn sie nicht proportional abgesenkt werden.

BAG · 05.12.2024

8 AZR 370/20

Eine tarifliche Schwelle ohne proportionale Absenkung verstößt gegen § 4 TzBfG.

BAG · 26.11.2025

5 AZR 118/23 · 5 AZR 155/22

Das BAG bestätigt die proportionale Schwelle und die Anpassung nach oben.

VORGESCHLAGENE ERGÄNZUNG IN § 4 ZIFF. 2 MTV

Nach Satz 1 wird eingefügt:

„Bei Teilzeitbeschäftigten tritt an die Stelle der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 2 die individuell vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit.“

Unverändert

25 % und 50 %

Unverändert

Anordnung und Ausgleich

Quellen: EuGH 29.07.2024, C-184/22 und C-185/22; BAG 05.12.2024, 8 AZR 370/20; BAG 26.11.2025, 5 AZR 118/23 und 5 AZR 155/22; § 4 TzBfG.

Forderung 9: Vom Gespräch zurück zur Verhandlung

2019 wurde die Verhandlungsverpflichtung eingelöst. Danach geriet die Weiterentwicklung des MTV ins Stocken.

2019

Verhandlungsauftrag

Die vereinbarte Verpflichtung wurde eingelöst; die inhaltliche Arbeit begann.

Im Zeitverlauf

ins Stocken geraten

Die begonnenen Arbeiten wurden nicht kontinuierlich weiterverfolgt.

2024

Gesprächs- verpflichtung

Mehrere Arbeitsgespräche – bislang ohne wegweisende Entscheidungen oder Meilensteine.

2026

Verhandlungen aufnehmen

Drei klar benannte Bausteine bilden den nächsten verbindlichen Arbeitsauftrag.

Die Arbeitsgespräche sind die Grundlage. Jetzt sollten daraus wieder konkrete MTV-Verhandlungen werden.

Baustein 1: Tätigkeitsbeschreibungen modernisieren

Der bestehende Katalog bildet drei unterschiedliche Formen des Wandels nicht mehr verlässlich ab.

Ausgelagert

banknah und bankfremd

- Geldzähler (TG 3)
- Geldboten mit Inkassovollmacht (TG 3)
- Empfangspersonal (TG 3)
- Hausmeister (TG 3)
- Arbeitnehmer an umfangreichen technischen Sicherheitseinrichtungen (TG 3)

Verschwunden

technisch überholt

- Fernschreiberinnen mit besonderen Anforderungen (TG 5)
- Leiter von Schreibdiensten (TG 6)
- Konsol-Operators (TG 6)
- Erste Operators (TG 7)
- Sachbearbeiter mit besonderen Anforderungen in der EDV-Arbeitsvorbereitung (TG 8)
- Schichtleiter mit besonderen Anforderungen (TG 9)

Grundlegend verändert

gleiche Rolle, neuer Arbeitsauftrag

- Sachbearbeiter/in im Zahlungs-, Überweisungs- und Abrechnungsverkehr (TG 4). Heute: Ausnahme- und Kontrollprozesse
- Sekretärinnen (TG 5). Heute: digitale Managementassistenten und Workflowsteuerung
- Sachbearbeiter/in Kredit-, Wertpapier-, Auslands- und Stabsabteilungen (TG 6). Heute: digitale und regulatorische Workflows
- Revisoren mit selbständiger vielseitiger Prüfungstätigkeit (TG 8). Heute: Daten-, IT-, Cyber-, Modell- und KI-Risiken

Zielbild: neue Tätigkeitsmerkmale – mindestens aber zeitgemäße Rollenbeispiele als unmittelbar nutzbare Orientierung.

Baustein 2: TG 10 mit klarer Abgrenzung schaffen

Tarifnahe AT/ÜT-Beschäftigte sollen eine belastbare Perspektive im Flächentarif erhalten.

Ausgangslage

tarifnahe AT/ÜT

Einzelverträge liegen oberhalb der TG 9; Teile des MTV gelten häufig unverändert fort.

Regelungslücke

TG 9 ergänzen

Fehlende Eingruppierungsmerkmale müssen ergänzt werden.

Zielbild

Tarifgruppe 10

Eine zusätzliche Tarifstufe schafft transparente Zuordnung und bindet tarifnahe Funktionen ein.

Eingruppierungsmerkmale müssen definiert werden, um den zukünftigen ÜT-Bereich mit höherwertigen Aufgaben sauber abgrenzen zu können.

Entwurf einer neuen „TG 10“ und bedingt die Ergänzung der TG 9 um echte Eingruppierungsmerkmale.

Baustein 3: Marktfolge im MTV neu betrachten

Zu prüfen ist, wie diese Tätigkeitsfelder künftig wieder sichtbar und anschlussfähig im Flächentarif werden.

Bestandsaufnahme

heutige Tätigkeitsbilder

Aufgaben, Verantwortung und Qualifikationsanforderungen systematisch erfassen.

Prüfauftrag

tarifliche Anschlussfähigkeit

Bewerten, welche Tätigkeiten sich mit zeitgemäßen Merkmalen im Flächentarif abbilden lassen.

Zielbild

nachvollziehbare Zuordnung

Eine gemeinsame Eingruppierungslogik für dauerhaft prägende Tätigkeitsfelder entwickeln.

**Neue Tätigkeitsbeispiele könnten Öffnung für die Rückkehr von Marktfolge- und Servicegesellschaften in den MTV bieten.
Vorhandene Zuschläge für die Lage der Arbeitszeit müssten in diesem Zusammenhang überprüft werden.**

Begleitende Entwicklungen: zusätzlicher Handlungsdruck

Transparente Entgeltstrukturen und zeitgemäße Tätigkeitsbilder werden auch außerhalb dieses Tarifgebiets vorangetrieben.

EU-Entgelttransparenz

klare Kriterien

Objektive, geschlechtsneutrale Entgeltstrukturen und Vergleichbarkeit gewinnen zusätzliches Gewicht.

Nationale Umsetzung

2026 noch im Verfahren

Die Bundesregierung bereitete im Juli 2026 den Gesetzentwurf vor und klärte noch Umsetzungsfragen.

Öffentliche Banken

Reformarbeit sichtbar

Im Tarifgebiet des VÖB befindet man sich zurzeit im zweiten Anlauf für ein modernes Entgeltsystem.

Einordnung: Die Weiterentwicklung des Entgeltsystems ist eine branchenweite Aufgabe – kein Sonderthema der privaten Banken.

Quellen: Richtlinie (EU) 2023/970; Deutscher Bundestag, 16.07.2026;

Forderung 9: MTV-Verhandlungen wieder aufnehmen

Die bisherigen Arbeitsgespräche bilden die Grundlage für einen klar umrissenen Verhandlungsauftrag.

DBV-FORDERUNG

Die Tarifvertragsparteien nehmen die inhaltlichen Verhandlungen über die Weiterentwicklung des Manteltarifvertrags wieder auf. Gegenstand sind die Modernisierung der Tätigkeitsmerkmale und Rollenbeispiele, die Einführung einer Tarifgruppe 10 einschließlich der erforderlichen Ergänzung der Tarifgruppe 9, sowie die Prüfung einer künftigen tariflichen Abbildung von Tätigkeiten in Marktfolge, Service und Operations.

BAUSTEIN 1

Tätigkeitsmerkmale

neu fassen oder zumindest Rollenbeispiele aktualisieren

BAUSTEIN 2

TG 9, TG 10 und ÜT neu

ergänzen, abgrenzen und Abstand definieren

BAUSTEIN 3

Marktfolge / Operations

tarifliche Abbildung wieder ermöglichen

Eingrenzen, welche Bausteine innerhalb des AGV weitestgehend konfliktfrei umgesetzt werden könnten.

„... gestern standen wir noch am Abgrund,
heute sind wir einen Schritt weiter! ...“

DBV

DEUTSCHER
BANKANGESTELLTEN
VERBAND
Gewerkschaft der Finanzdienstleister



Hinweise zur Veröffentlichung und Nutzung

Zweck und Kontext

Diese Präsentation dient der tarifpolitischen Information und Meinungsbildung. Aussagen und Bewertungen sind im Zusammenhang mit den Erläuterungen des DBV, dem begleitenden Beitrag zur Themenwoche und den angegebenen Quellen zu verstehen. Eine isolierte Verwendung einzelner Folien kann Aussagen verkürzen oder verfälschen.

Datenstand und Prognosen

Die Darstellung beruht auf dem Informationsstand vom 8. Oktober 2026. Prognosen und Einschätzungen beruhen auf Annahmen. Spätere Entwicklungen können zu abweichenden Ergebnissen führen.

Richtigkeit und Haftung

Die Inhalte wurden sorgfältig erstellt. Fehler oder Auslassungen können dennoch nicht ausgeschlossen werden. Eine Gewähr für Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität wird im gesetzlich zulässigen Umfang nicht übernommen. Maßgeblich bleiben die veröffentlichten Originalquellen.

Urheber- und Nutzungsrechte

© 2026 Deutscher Bankangestellten-Verband e. V. Vervielfältigung, Bearbeitung, Weitergabe oder öffentliche Wiedergabe nur mit vorheriger Zustimmung des DBV, soweit nicht gesetzlich erlaubt. Bei zulässiger Nutzung sind Urheber, Quelle und inhaltlicher Kontext kenntlich zu machen. Rechte Dritter bleiben unberührt.

Diese Präsentation stellt keine Anlageempfehlung und keine Rechts- oder Steuerberatung dar.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Die DBV-Tarifkommission



Private Banken

Hier findest Du alle DBV-Infos zur Tarifrunde 2026 Privates Bankgewerbe