

Private Banken: Erfolgreiche Häuser, enttäuschender Tarifauftakt

Kein Angebot zum Auftakt – Bewegung beim Manteltarifvertrag und bei Mehrarbeitszuschlägen für Teilzeitbeschäftigte



Das DBV-Verhandlungsteam am 8. Oktober 2026 in Berlin

Berlin. Die erste Verhandlungsrunde für die Beschäftigten der privaten Banken endete am 8. Oktober erwartungsgemäß ohne Arbeitgeberangebot. Das ist zum Auftakt üblich. Enttäuschend war daher weniger das fehlende Angebot als die Begründung, mit der der Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes die DBV-Forderung nach 9,5 Prozent mehr Gehalt für 24 Monate zurückwies.

Für den AGV erklärte Dr. Thomas A. Lange, die Bankarbeitgeber seien nicht für das „Lebensrisiko Inflation“ ihrer Beschäftigten verantwortlich. Zugleich verwies er auf höhere Risikovorsorge im Kreditgeschäft, fehlendes Wachstum und wirtschaftliche Unwägbarkeiten. Dass im Einlagengeschäft weiterhin gut verdient wird, räumte er ein; mögliche Ertragsperspektiven des Investmentbankings durch das wachsende Platzierungsvolumen staatlicher Verschuldung wollte er nicht kommentieren. Auch 160 Euro mehr für Nachwuchskräfte nannte die Arbeitgeberseite überzogen.

„Wenn nicht einmal die Branchen bereit sind, die Inflation auszugleichen, obwohl sie wirtschaftlich dazu in der Lage sind, müssen wir uns nicht wundern, wenn die Binnennachfrage insgesamt nachhaltig stagniert.“

Wolfgang Ermann, DBV-Verhandlungsführer Private Banken

Beschäftigte sollen nicht zweimal zahlen

Die Tarifgehalter in der Branche sind in den vergangenen zwei Jahren hinter der allgemeinen Nominallohnentwicklung zurückgeblieben. Umso weniger überzeugt der erneute Ruf nach „Kostendisziplin“.

„Die Beschäftigten sollen zweimal zahlen: zunächst mit einer schwachen Gehaltsentwicklung während der KI-Investitionsphase – und später womöglich mit ihrem Arbeitsplatz, wenn die Effizienzgewinne in den Betrieben realisiert werden“, so Verhandlungsführer Wolfgang Ermann.

Bewegung, aber noch keine Ergebnisse

Bei den Nebenforderungen blieb es nicht bei pauschaler Abwehr. Der AGV will eine Rückkehr zu einer Verhandlungsverpflichtung über die Weiterentwicklung des Manteltarifvertrags nicht ausschließen. Bei den Mehrarbeitszuschlägen für Teilzeitbeschäftigte erkennt die Arbeitgeberseite spätestens nach der jüngsten Rechtsprechung eigenen Handlungsbedarf und will nach einer Lösung suchen. Das sind noch keine Ergebnisse, aber konkrete Anknüpfungspunkte für die nächsten Gespräche.

Der vollständige Forderungsrahmen bleibt auf dem Tisch

Der DBV hat seine Forderungen nicht als Wunschliste, sondern als zusammenhängende Antwort auf Gehaltsentwicklung, Fachkräftebindung und den technologischen Wandel begründet. Dazu gehören:

- **9,5 Prozent mehr Gehalt** ab 1. Oktober 2026 bei einer Laufzeit von 24 Monaten.
- **160 Euro mehr für Nachwuchskräfte** aller Ausbildungsjahrgänge.
- **Bis zu zehn Urlaubstage kaufen** als jährliche, freiwillige tarifliche Wahlmöglichkeit für Tarifbeschäftigte.
- **Lebensarbeitszeitkonten zugänglich machen** und Betriebsräten eine verlässliche tarifliche Grundlage für Vereinbarungen über Sabbaticals und einen vorgezogenen Übergang in den Ruhestand geben.
- **Altersteilzeit im Gleichverteilungsmodell** ab 48 Monaten vor dem individuellen Regelrenteneintritt mit einer monatlichen Wissenstransferprämie von 1.500 Euro brutto für Vollzeitkräfte, für Teilzeitkräfte anteilig.
- **KI-Entlastung und Qualifizierung** durch betriebliche Entlastungstage in betroffenen Bereichen und einen Anspruch auf begleitende Um- und Weiterqualifizierung.
- **Teilzeitbeschäftigte gleichbehandeln** und die Mehrarbeitsvergütung rechtssicher an die gefestigte Rechtsprechung anpassen.
- **Den Manteltarifvertrag verbindlich weiterentwickeln** mit zeitgemäßen Tätigkeitsmerkmalen, aktualisierten Rollenbeispielen, einer Perspektive auf Tarifgruppe 10 und einer Prüfung, wie Marktfolge, Service und Operations wieder verlässlich im Flächentarif abgebildet werden können.

Warum wir an den Forderungen festhalten

Gehalt muss Kaufkraft sichern, weil die Beschäftigten den wirtschaftlichen Erfolg der Institute erarbeiten und die Tarifgehälter zuletzt hinter der allgemeinen Nominallohnentwicklung zurückgeblieben sind.

Zeit und verlässliche Übergänge schaffen Bindung, weil zusätzliche Wahlmöglichkeiten, Lebensarbeitszeitkonten & Altersteilzeit unterschiedliche Lebensphasen berücksichtigen und zugleich den Wissenstransfer sichern.

Technologischer Wandel braucht einen fairen Ausgleich, weil KI-Investitionen nur dann nachhaltig wirken, wenn Qualifizierung, Entlastung und Beschäftigungsperspektiven von Beginn an mitgedacht werden.

Tarifregeln müssen die heutige Arbeitswelt abbilden, weil veraltete Tätigkeitsmerkmale, fehlende Rollenbeispiele und die Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten weder rechtssicher noch attraktiv sind.

Sachlich klar und respektvoll

Die Atmosphäre gegenüber unserem DBV-Verhandlungsteam war wertschätzend. Die gesamte Tarifkommission des AGV stand für den DBV-Termin zur Verfügung; die sachlich aufgebauten Argumentationsketten fanden erkennbar Aufmerksamkeit.

Der bekannte Widerspruch bleibt dennoch bestehen: Wenn Berichtssaison ist, sonnen sich die Häuser in ihren Erfolgen. Wenn es um die Beschäftigten geht, die diese Erfolge tragen, erscheinen dieselben Institute plötzlich arm und in einem unsicheren Umfeld.

Fortsetzung am 2. November

Die Verhandlungen werden am 2. November 2026 in Frankfurt am Main fortgesetzt. Dann muss aus den ersten Öffnungen eine belastbare Bewegung werden – beim Gehalt ebenso wie bei den Arbeitsbedingungen.

Die bekannte Erzählung vom Abgrund

Schon 2024 begründete der AGV seine Zurückhaltung mit stagnierender Wirtschaft, Zinswende und geopolitischen Risiken. 2026 klingt die Ausgangslage erneut vertraut. Die Institute haben ihre Ertragskraft dennoch bewiesen – und investieren zugleich mit Nachdruck in den KI-Turbo. Diese Investitionen dürfen nicht einseitig über schwache Gehaltsentwicklung und späteren Personalabbau von den Beschäftigten doppelt finanziert werden. Die Karikatur auf der folgenden Seite bringt diesen Widerspruch auf den Punkt.

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



*Das wiederkehrende Bild vom wirtschaftlichen Abgrund
darf die Tarifrunde 2026 nicht erneut bestimmen.*

Informiert bleiben



DBV-Newsletter abonnieren
dbv-gewerkschaft.de/newsletter

Gemeinsam stärker



Jetzt DBV-Mitglied werden
dbv-gewerkschaft.de/mitglied-werden/

Für die DBV-Tarifkommission

Wolfgang Ermann

Verhandlungsführer Private Banken



www.dbv-gewerkschaft.de

V. i. S. d. P.: DBV, Flinger Straße 1, 40213 Düsseldorf