

**DBV**

GEWERKSCHAFT  
DER  
FINANZDIENSTLEISTER



# Inhalt der Informationsveranstaltung



Deutscher Bankangestellten-Verband

1. materielle Anpassungen
2. Veränderungen am Vergütungssystem (VTV und VO-BK)
3. weitere bedeutende Veränderungen
4. redaktionelle oder formale Anpassungen
5. Textform statt Schriftform
6. Q&A

# Teil 1: materielle Anpassungen



## Erhöhung der Grundgehälter und tarifliche Zulagen

- **6,0 % zum 01.04.2025**
- **3,5 % zum 01.05.2026**
- **1,5 % zum 01.04.2027**
  
- **Gesamtvolumen von 11,4% (aufgrund Zinseszinsseffekt)**
  
- **Laufzeit 29 Monate bis 31.05.2027**

## Warum keine Einmalzahlung?

- 2025 ergaben sich aufgrund der zuvor geführten Workshop-Gespräche und der schnellen Tarifrunde nur 3 Leermonate
- Eine zusätzliche Einmalzahlung für diese kurze Frist war angesichts des Gesamtpakets von 11,4% nicht mehr durchzuholen. Auch Private Banken und Öffentliche Banken verzichteten in ähnlicher Konstellation auf Einmalzahlungen.
- Für die Tarifkommission stand darüber hinaus die prozentuale Erhöhung der Bezüge mit **historischen 6,0%** im ersten Schritt und immer noch **sehr guten 3,5%** im zweiten Schritt im Vordergrund.

## Gegenüberstellung Geno-Banken vs. Private Banken/Öffentliche Banken

	Volks- und Raiffeisenbanken	Private Banken	Öffentliche Banken
<b>Laufzeit</b>	<b>29 Monate</b>	<b>28 Monate</b>	<b>32 Monate</b>
<b>Monate ohne Tarifierhöhung</b>	<b>3 Monate</b>	<b>2 Monate</b>	<b>5 Monate</b>
<b>Einmalzahlung</b>	<b>keine</b>	<b>keine</b>	<b>keine</b>
<b>Prozentuale Erhöhung</b>	nach 3 Monaten <b>6,0 %</b> nach 16 Monaten <b>3,5 %</b> nach 27 Monaten <b>1,5 %</b>	nach 2 Monaten <b>5,5 %</b> nach 14 Monaten <b>3,0 %</b> nach 25 Monaten <b>2,0 %</b>	nach 5 Monaten <b>6,0 %</b> nach 17 Monaten <b>2,7 %</b> nach 29 Monaten <b>2,7 %</b>
<b>Azubi-Vergütung im August 2026</b>	1. Ausbildungsjahr <b>1.443 €</b> 2. Ausbildungsjahr <b>1.504 €</b> 3. Ausbildungsjahr <b>1.576 €</b>	1. Ausbildungsjahr <b>1.400 €</b> 2. Ausbildungsjahr <b>1.470 €</b> 3. Ausbildungsjahr <b>1.550 €</b>	1. Ausbildungsjahr <b>1.496 €</b> 2. Ausbildungsjahr <b>1.558 €</b> 3. Ausbildungsjahr <b>1.620 €</b>

## Erhöhung der Ausbildungsvergütungen

### zum 01. August 2025

- alle Ausbildungsjahre: jeweils + **130 €** (= durchschnittl. + 10,5 %)

### zum 01. August 2026

- alle Ausbildungsjahre: jeweils + **130 €** (= durchschnittl. + 9,5 %)



# Teil 2: Veränderungen am Vergütungssystem (VTV und VO-BK)



## Aufstockung der VTV-Tabelle

- ca. 35% der Beschäftigten wurden zum 31.12.2024 nach VTV bezahlt, Anstieg von mind. 7%-Punkten pro Jahr
- bislang lagen Einstiegsgehälter überwiegend oberhalb der VO-BK-Tabelle, Endgehälter jedoch (außer VG C3) darunter
- durch außerordentliche Aufstockungen in allen VG (mit unterschiedlicher Akzentuierung; Schwerpunkt VG A3-C2) werden die Endgehälter rund um den Ankerpunkt VG C1 (bei Erhalt der hohen Einstiegsgehälter) an das Niveau der VO-BK-Tabelle angeglichen

Inkrafttreten: in drei Stufen ab 01.04.2025, endend 01.04.2027

## Anpassungen der VTV-Tabelle

- Anpassungen in drei Schritten aller Tabellenwerte (Eckwert: VG C1 in der Endstufe soll Endstufe TG 7 entsprechen)
- VG C2 übersteigt künftig nach drittem Erhöhungsschritt leicht das Endgehalt TG 8, VG C3 wird ebenfalls nochmals leicht erhöht
- VG A1 und VG A2 werden wegen erwarteter Mindestlohnerhöhung überproportional angehoben
- hohe Einstiegsgehälter bleiben erhalten und werden ebenfalls aufgestockt
- VG A1 bleibt bis 01.04.2027 unterhalb 15 € Stundenlohn (14,08 € bzw. 14,80 €)

## Freiwillige Marktzulage (VTV § 1c)

- **Bisherige individuelle Zulage zur Mitarbeitergewinnung wird um den Aspekt Mitarbeiterbindung erweitert.**

Inkrafttreten: 01.06.2025

### Anmerkung: Warum wurde die Zulage 2019 tarifiert:

- Freiwillige Zulagen kann der AG ohne BR-Beteiligung jederzeit individuell ohnehin vergeben.
- Aufgrund der Tarifierung und Begrenzung in der Höhe besteht für die tarifliche Zulage aber ein Informationsrecht des Betriebsrats.
- Außerdem beinhaltet der Regelungstext Vorgriffe in den Tätigkeitsjahren, und **schützt durch §1c tarifierte Leistungen im Rahmen der InstVO.**

## Tätigkeitsjahre bei Höhergruppierung (VTV Teil II § 3 Ziff. 2)

- Bisher wurde bei Höhergruppierungen ab Erreichen des vorletzten Tätigkeitsjahres in das 3. Tätigkeitsjahr der höheren VG eingestuft (VG A3 bis C2)
- **Neu:**
  - bei erreichtem **vor-vorletzten Tätigkeitjahr** in das **zweite Tätigkeitsjahr** der neuen, höheren VG
  - bei erreichtem vorletzten oder letztem Tätigkeitsjahr der alten VG in das dritte Tätigkeitsjahr der höheren VG

Inkrafttreten: 01.06.2025

- Schließen der bisherigen Gerechtigkeitslücke - bisher von geringer Bedeutung, **durch zunehmende Einstufungen in hohe Tätigkeitsstufen künftig bedeutsamer**

## **Neu:** Wechsel in den VTV bei arbeitgeberseitig veranlassten Versetzungen (§ 5, 6, 8 VO-BK)

- bisher nur Wechsel aufgrund eigeninitiativer Bewerbungen auf gleich oder geringer bewertete Stellen, bzw. Optionsrecht bei Versetzungen auf höher bewertete Stellen
- **Neu:** aufgrund Aufwertung VTV-Tabelle **auch bei arbeitgeberseitig veranlassten Maßnahmen künftig Optionsrecht**  
bei Rückgruppierungen in die TG 7, 8 oder 9 (aus AT-Bereich) Optionsrecht in VTV binnen 3 Wochen

Inkrafttreten: 01.06.2025

## freiwillige Wechsel in den VTV (Verhandlungsverpflichtung)

- Wechsel VO-BK in VTV waren bislang nur eingeschränkt möglich
- spätestens mit Inkrafttreten der letzten Stufe der VTV-Aufwertung am 01.04.2027 werden solche Wechsel aber für viele Alt-Beschäftigte interessant
- daher haben wir eine Verhandlungsverpflichtung für Q1 2027 geschaffen, die versetzungsunabhängige Wechsel zulassen sollen, wenn...
  - ... vorher zwischen Beschäftigten, BR und Bank Einvernehmen über die korrekte Eingruppierung erzielt wird
  - ... die Verrechnung von evtl. vorhandenen übertariflichen Zulagen geklärt wurde
  - ... der Beschäftigte durch den Wechsel eine höhere Vergütung erhält



# Teil 3: weitere bedeutende Veränderungen

## Nacht- und Samstagszuschläge (Protokollnotiz zu § 5 MTV)

- **Nachtarbeit** (20.00 Uhr bis 06.00 Uhr) ist in den meisten Häusern nur mit Zustimmung des BR möglich (abhängig von Arbeitszeitvereinbarung)
- **Samstagsarbeit** ist grundsätzlich unzulässig, d.h. nur im Rahmen von Mehrarbeit zulässig
- dennoch kommt es großflächig vor, dass **Beschäftigte selbständig i.d.R. im Rahmen mobiler Arbeit auf Randzeiten ausweichen**
  - Protokollnotiz stellt klar, das **eigenverantwortliches, selbstbestimmtes** und **weiterhin** grundsätzlich **unzulässiges Arbeiten in Randzeiten** jedenfalls **keine Zuschlagspflicht auslöst** (sofern nicht vom Arbeitgeber veranlasst).

Inkrafttreten: 01.06.2025

## VL bei Bezug von Mutterschaftsgeld (VL-TV § 2 + 6)

Mutterschaftsgeld zahlt die Krankenkasse während der Mutterschutzfrist (i.d.R. 6 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin bzw. bis zu 8 Wochen danach). Der Arbeitgeber leistet hierzu nach § 20 MuSchG einen Zuschuss.

- Bisher: VL wird während des Bezugs von Mutterschaftsgeld weitergezahlt, aber nicht bei der Berechnung des Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld berücksichtigt
- **Neu:** VL entfällt mit Eintreten in die Mutterschutzfrist, dafür erhöht sich der Arbeitgeberzuschuss (= administrative Erleichterung)

Inkrafttreten: 01.10.2025

## Tariflicher Sonderkündigungsschutz (§ 17 Ziff. 3 MTV) – Seite 1

### Hintergrund:

- Der alte Kündigungsschutz für über 50-Jährige schützte ohnehin nicht bei Betriebsänderungen wie Fusionen, Restrukturierungsmaßnahmen oder Filialschließungen.
- Tatsächliche vorkommende Praxis-Fälle waren
  - häufige Fehlzeiten an einzelnen Tagen
  - gelegentlich verhaltensbedingte Kündigungen
  - **nicht aber:** betriebsbedingt, da Betriebsänderungen ausgeschlossen waren (nützt also in der Regel nichts bei Personalabbau).
- Aufgrund der harten Altersgrenze von 50, für die es keine sachliche Begründung gibt, bestand **das Risiko des ersatzlosen Wegfalls (§ 20 MTV)**

## Tariflicher Sonderkündigungsschutz (§ 17 Ziff. 3 MTV) – Seite 2

Die Altregelung wird durch eine **Reihe von Ersatzregelungen** abgelöst:

- 1. Besitzstandsklausel<sup>1</sup>** für Beschäftigte, die vor dem 19.03.1975 geboren wurden, und vor dem 19.03.2015 eingestellt wurden (neue Protokollnotiz zu § 17 Ziff. 3).
- 2. neuer Kündigungsschutz für rentennahe Beschäftigte<sup>1</sup>**, die dem Betrieb mind. 7 Jahre lang angehören, und innerhalb von 10 Jahren die Regelaltersrente erreichen (Neufassung von § 17 Ziff. 3 MTV)
- 3. Verlängerte Kündigungsfristen für über-50-Jährige<sup>2</sup>** von 7 Monaten, wenn mind. 10 Jahre Betriebszugehörigkeit erreicht wurden
- 4. Erhöhung der Abfindungssummen** für ältere Beschäftigte **ab 52 um jeweils 1 Monatsgehalt<sup>2</sup>** (RSA § 9 Ziff. 4)

Inkrafttreten: <sup>1</sup>19.03.2025/<sup>2</sup>01.06.2025

# Teil 4: redaktionelle oder formale Anpassungen



## Altersteilzeit-TV, renaTe und Langzeitkonten-TV

- **ATZ-TV**
  - Verlängerung der **Laufzeit bis Ende 2027**
- **renaTe**
  - Verlängerung der **Laufzeit bis Ende 2027**
  - kleinere Redaktionelle Anpassungen ohne materielle Auswirkung
  - Side-Letter zur Darlegung der Diskriminierungsfreiheit von renaTe
- **LZK-TV**
  - Klarstellung, dass LZK auch in kleineren Häusern (freiwillig) möglich sind
  - Verlängerung der Laufzeit **bis Ende 2027**

## Rückkehr nach Elternzeit (Demographie-TV), AnsFuG-Erklärung, Ausbildungserklärung

- **Anlage Demographie-TV „Aspekte aus Mitarbeitersicht zur Elternzeit“**
  - beschreibt nur die aktuelle Rechtslage, und wurde diesbezüglich aktualisiert
  - reiner Informationstext, der ggf. auch entbehrlich ist
- **AnsFuG-Erklärung**
  - spielte aufgrund anderer regulatorischer Entwicklung nie eine große Rolle, und wird nun aus Tarifwerk als erledigt entfernt
- **Ausbildungserklärung**
  - aktualisiert und redaktionell angepasst
  - letztlich langfristig wohl auch entbehrlich

## weitere, rein textliche Anpassungen zur Klarstellung – Seite 1

- **VO-BK + VTV**
  - an verschiedenen Stellen Änderung der in Bezug genommenen Paragraphen aufgrund der in Teil 2 vorgestellten Veränderungen
- **MTV § 1 Ziff. 3**
  - Klarstellungen zu AT-Grenzen (durchgehende Bezugnahme auf VTV)
- **Protokollnotiz zu MTV § 19 Ziff. 2 / bisher zu § 21 „Öffnungsklausel zur Arbeitsplatzsicherheit**
  - Klarstellung, dass tarifliche Leistungen Vorrang vor **kollektiven** übertariflichen Leistungen einzubeziehen sind

## weitere, rein textliche Anpassungen zur Klarstellung – Seite 2

- **MTV § 19 Ziff. 5**
  - Umformulierung des Grundsatzes, dass Abweichungen vom Tarifwerk durch Betriebsvereinbarungen nur zulässig sind, wenn diese bereits vor Entstehen der Tarifregelung entstanden (Anmerkung: oder ausdrücklich im Tarifvertrag zugelassen werden)
  
- **MTV § 21**
  - erhält nach nunmehr 46 Jahren Existenz eine Überschrift („Inkrafttreten und Kündigung des Tarifvertrags“)

# Teil 5: Textform statt Schriftform

## Anpassungen aufgrund Bürokratieentlastungsgesetz – Seite 1

Die Schriftformerfordernis im Nachweisgesetz wurde im Okt 2024 aufgegeben. Dies hat Änderungsbedarf im TV hervorgerufen:

- **Arbeitsverträge für Teilzeitkräfte (§ 9 Ziff. 2 MTV)**
  - Arbeitsvertrag kann künftig in Textform erstellt werden (**bei Vollzeitkräften ohnehin möglich**) = z.B. vollelektronisch in GenoHR
  - Tarifvertrag sieht Aushändigung eines Ausdrucks vor
  
- **Verlängerung der Elternzeit (§ 9a Ziff. 3 MTV)**
  - kann vom Beschäftigten künftig rechtswirksam auch in Textform bei Bank beantragt werden, d.h. z.B. per Mail



## Anpassungen aufgrund Bürokratieentlastungsgesetz – Seite 2

- **Verzicht auf geldliche Tarifleistungen (§ 19 Ziff. 4 MTV)**
  - kann vom Beschäftigten künftig rechtswirksam auch in Textform bei Bank beantragt werden, d.h. z.B. per Mail
  
- **Mitteilung der Eingruppierung (§ 2 Ziff. 1 VTV)**
  - Arbeitgeber kann dies künftig elektronisch vornehmen = z.B. vollelektronisch in GenoHR oder per Mail
  - Tarifvertrag sieht Aushändigung eines Ausdrucks vor
  
- **Anlageart der VL (§ 4 VL-TV)**
  - kann vom Beschäftigten künftig rechtswirksam auch in Textform der Bank mitgeteilt werden, d.h. z.B. per Mail

## Anpassungen aufgrund Bürokratieentlastungsgesetz – Seite 3

- **Beantragung renaTe (Demographie TV Teil B2)**
  - kann künftig vom Beschäftigten rechtswirksam auch in Textform bei Bank beantragt werden, d.h. z.B. per Mail
- **Ankündigungsfristen bei Restguthaben auf LZK vor der Rente (§ 8 Ziff. 2 LZK-TV, Protokollnotiz)**
  - Arbeitgeber kann dies künftig elektronisch vornehmen = z.B. vollelektronisch in GenoHR oder per Mail

# Wir ist stärker als ich!

Für Fragen und Anregungen zum  
Tarifvertrag stehen wir gerne zur  
Verfügung!

Schauen Sie auch gerne auf unsere  
Homepage:

[www.dbv-gewerkschaft.de](http://www.dbv-gewerkschaft.de)



*DBV- Deutscher Bankangestellten-Verband*