

Jahresbericht 2024 — 2025

Arbeitgeberverband
des privaten Bankgewerbes

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

seit mehr als zwei Jahrzehnten hat sich nicht nur im privaten Bankgewerbe die Praxis etabliert, Gehaltstarifabschlüsse mit Laufzeiten von zwei Jahren oder länger zu vereinbaren. Entsprechend führt der Banken-Tarifabschluss 2024 mit einer Laufzeit von 28 Monaten dazu, dass in unserer Branche die nächste Tarifrunde erst im Herbst 2026 beginnt und im zurückliegenden Jahr keine Verhandlungen anstanden.

Das bedeutet keineswegs tarifpolitischen Stillstand. Denn ebenso hat es sich etabliert, dass die Sozialpartner zwischen den großen Tarifrunden verschiedene tarifpolitische Themen jenseits des Kernthemas Gehalt behandeln. Das war auch 2025 nicht anders. Denn im Verhandlungsergebnis 2024 haben die Tarifvertragsparteien vereinbart, im Anschluss an die Gehaltsrunde Gespräche über arbeits- und lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung und über ein neues Tarif-Entgeltsystem aufzunehmen. Darüber hinaus haben sie sich darauf verständigt, die Übernahmeregelung im Nachwuchskräfte-Tarifvertrag zu evaluieren.

Seit dem Frühjahr 2025 laufen die Gespräche. Dabei zeigt sich erwartungsgemäß, dass wir es insbesondere beim Thema Tarif-Entgeltsystem mit einem dicken Brett zu tun haben, auch wenn wir in der Vergangenheit den Bohrer schon mehrfach angesetzt haben und dabei durchaus den Blick für die Notwendigkeit einer Reform und für bestimmte Aspekte geschärft haben. Beim Thema Arbeitszeit wiederum stellen wir fest, dass die Vorstellungen auf beiden Seiten des Tisches recht unterschiedlich ausfallen.

Angesichts dieser Komplexität ist es hilfreich, wenn wir diese Themen mit den Gewerkschaften in aller Sorgfalt diskutieren und ausloten, ob es beiderseits Spielräume gibt und wie diese aussehen könnten – auf Expertenebene und abseits emotional aufgeladener Gehaltstarifrunden. Die anstehende Tarifrunde 2026 wird mit Blick auf das Umfeld in Wirtschaft und Politik herausfordernd genug, und es gehört zu unserer Verantwortung als Sozialpartner, die Verhandlungen nicht mit schwierigen ungelösten Fragen zu belasten.

Auch an anderer Stelle werden wir unserer Verantwortung gerecht. So haben unsere beiden Sozialpartner-Initiativen zu gesundheitsgerechter Arbeitsgestaltung und zur Demokratiestärkung im zurückliegenden Jahr noch einmal deutlich an Fahrt aufgenommen. Wir sind froh und auch ein wenig stolz darauf, dass es uns gelingt, in diesen unruhigen Zeiten ein gemeinsames Verständnis von moderner Arbeit und aufrechter Haltung nach außen zu tragen. Bei allen unterschiedlichen Interessen, die wir als Sozialpartner vertreten, trägt auch dieses Engagement zu sozialem Frieden und stärkerem Zusammenhalt bei.

Berlin, November 2025



Dr. Thomas A. Lange
Vorsitzender



Carsten Rogge-Strang
Hauptgeschäftsführer

01
Tarifpolitik

02
Tarifausschuss

03
Arbeits- und
sozialpolitische
Agenda

04
Arbeitskreis
Gesundheit und
Arbeitsgestaltung

05
Arbeits- und
Sozialrecht:
Gesetzgebung

06
Arbeits- und
Sozialrecht:
Rechtsprechung

07
Arbeits- und
sozialrechtliche
Beratung

08
Arbeitsrechts-
ausschuss

09
Europäischer
sozialer Dialog

10
Ausbildung im
privaten
Bankgewerbe

11
Berufsbildungs-
Ausschuss

12
Mitglieder-
versammlung 2024

01

Tarifpolitik

Die Tarifparteien im privaten Bankgewerbe haben auf Arbeitsebene Gespräche zur Arbeitszeitgestaltung und zum Tarif-Entgeltsystem aufgenommen. Darüber hinaus haben sie sich für die weitere Verbreitung des Sozialpartnermodells Betriebsrente eingesetzt.

Tarifgespräche

Im Verhandlungsergebnis des Tarifabschlusses 2024 hatten sich die Tarifvertragsparteien im privaten Bankgewerbe auf Gespräche zur arbeits- und lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung und über ein neues Tarif-Entgeltsystem sowie eine Evaluation und Überprüfung der Übernahmeregelung im Nachwuchskräfte-Tarifvertrag verständigt.

Im Frühjahr 2025 starteten die Gespräche, zunächst am 5. Mai mit einem ersten Workshop zum Tarif-Entgeltsystem mit der Gewerkschaft ver.di in Berlin. Es folgte ein zweiter Austausch mit ver.di am 2. Juni in Berlin zum Thema Arbeitszeitgestaltung, in dessen Mittelpunkt die Vorstellung aktueller Erhebungsdaten auf Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite stand. Mit dem Deutschen Bankangestellten-Verband (DBV) erörterte der AGV Banken erstmals am 4. Juli in Berlin die Themen Tarif-Entgeltsystem und Arbeitszeit.

Am 29. September trafen sich Vertreterinnen und Vertreter des AGV Banken und von ver.di erneut zu einem Workshop in Berlin. Dabei verständigten sich die Teilnehmenden auf weitere Gespräche zum Tarif-Entgeltsystem und zur Ausbildung im privaten Bankgewerbe, die in der ersten Jahreshälfte 2026 stattfinden sollen.

Zum Thema arbeits- und lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung hatte ver.di zuvor in einer Presseveröffentlichung sowie im Anschluss an den Gesprächstermin über ihre Website weitreichende Forderungen kommuniziert. Ziel sei es, Beschäftigten künftig mehr Freiheit und Gestaltungsspielraum über ihre Arbeitszeit zu geben. Konkret hat ver.di folgende Forderungen formuliert:

- Beschäftigte sollen das Recht erhalten, Gehalt in bis zu vier Wochen Freizeit pro Jahr umzuwandeln.
- Wer seine Arbeitszeit reduzieren will, soll das tarifvertraglich abgesichert tun können – mit dem garantierten Rückkehrrecht in Vollzeit.
- Wer seine Wochenarbeitszeit auf 36 Stunden oder weniger verkürzt, soll Anspruch auf eine echte Vier-Tage-Woche haben.
- ver.di fordert drei freie Tage pro Jahr für gewerkschaftliche Aktivitäten im Betrieb.
- Mehrarbeitszuschläge sollen künftig ab der ersten Mehrarbeitsstunde gezahlt werden.
- Ab dem 1. Januar 2027 soll ein tariflicher Anspruch auf ein Langzeitarbeitszeitkonto eingeführt werden.

- Beschäftigte sollen die Möglichkeit erhalten, in eine tariflich geregelte Altersteilzeit mit Arbeitgeberzuschuss einzutreten.

Der AGV Banken hat angesichts der öffentlichen Kommunikation von ver.di seinerseits öffentlich auf die Forderungen reagiert. In einem Gastbeitrag in der Börsen-Zeitung Mitte Oktober konstatierte der AGV-Vorsitzende Dr. Thomas A. Lange, eine Umsetzung dieser Vorschläge käme einer einseitigen Änderung der Arbeitsbedingungen gleich. Sie würde eine seriöse Kapazitäts- und Personalplanung ad absurdum führen und nicht nur betriebliche Belange ignorieren, sondern auch die Tatsache, dass die auf hohem Niveau nochmals verbesserte Arbeitszufriedenheit im privaten Bankgewerbe keinen Handlungsbedarf auslöse. Das Direktionsrecht der Arbeitgeber werde schon an vielen Stellen – zum Beispiel im Wege der betrieblichen Mitbestimmung – durch wohl austarierte Regelungen begrenzt. Eine weitere Beschneidung auf Tarifebene werde nicht nur die Betriebe überfordern, sondern auch die Beschäftigten, die kurzfristig wegfallende Kapazitäten ersetzen müssten. Daran könne niemandem gelegen sein.

Der AGV Banken wird die Forderungen von ver.di intern beraten, danach ist eine Fortsetzung der Gespräche auf Arbeitsebene vereinbart. Mit dem DBV werden die Gespräche ebenfalls im Spätherbst 2025 fortgesetzt.

Arbeitszeitdebatte auf ver.di-Branchenkonferenz

Auch abseits der Tarifebene haben sich die Banken-Sozialpartner auf der ver.di-Branchenkonferenz Banken am 9. Juli 2025 in Bremen zum Thema Arbeitszeit ausgetauscht. Unter dem Titel „Arbeit neu denken: Arbeitszeit souverän und flexibel gestalten“ diskutierte AGV-Hauptgeschäftsführer **Carsten Rogge-Strang** mit ver.di-Bundesvorstandsmitglied **Christoph Schmitz-Dethlefsen**, ver.di-Verhandlungsführer **Jan Duscheck** und **Dr. Hagen Christmann** (Tarifgemeinschaft öffentlicher Banken) über Fragen der Arbeitszeitgestaltung. Im Mittelpunkt stand dabei auch die Frage nach der passenden Regelungsebene. Carsten Rogge-Strang machte deutlich, dass die Arbeitgeber vor allem auf Rahmenregelungen setzen, die weit genug sind, dass sie betrieblich oder sogar auf Bereichs-, Abteilungs- oder Teamebene passgenaue Lösungen ermöglichen.

Kontrovers wurde es bei der Frage, bis zu welchem Grad sich Beschäftigte insbesondere in hybriden Arbeitsformen ihre Arbeitszeit sinnvollerweise selbstständig einteilen. Antwort aus Arbeitgebersicht: durchaus weitgehend, solange Produktivität, Effizienz und Arbeitsprozesse nicht leiden. Hier wurde deutlich, dass sich die Gewerkschaft insbesondere eine auf Lebensphasen abgestimmte Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten vorstellt, die über bereits bestehende Möglichkeiten wie etwa die Brückenteilzeit hinausreicht. Das sahen beide Arbeitgebervertreter anders.

Sozialpartnermodell Betriebsrente

Nachdem das Sozialpartnermodell Betriebsrente im privaten Bankgewerbe im Vorjahr erfolgreich angelauten war, standen 2025 Veranstaltungen auf dem Programm, um die weitere Verbreitung des Modells zu fördern. Den Auftakt bildete eine virtuelle Veranstaltung der Bankenakademie am 20. Februar. Vor rund 50 Entscheiderinnen und Entscheidern der Bankenbranche erläuterten **Dr. Jens Thau**, Stv. Hauptgeschäftsführer des AGV Banken, **Marco Herrmann**, Vorstandsvorsitzender im BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G., **Sabine Payne**, Head of Benefits Germany, HR Performance & Reward der Deutsche Bank AG, und **Mirko Buchwald**, Geschäftsführer Betavo GmbH, die Chancen und Umsetzungsmöglichkeiten der reinen Beitragszusage. Das rege Interesse des Branchenpublikums und die Vorträge zeigten, dass die Zukunft der betrieblichen Altersversorgung im Sozialpartnermodell liegt – paritätisch in der Steuerung, mit geringem Aufwand in der Umsetzung und chancenreich in der Kapitalanlage.

Am 29. April informierte der BVV per Livestream vor rund 150 Teilnehmenden in seiner Reihe „Im Dialog“ über das Sozialpartnermodell. Es referierten **Marco Herrmann** (BVV), **Mirko Buchwald** (Betavo GmbH), **Dr. Carolin Weckbecker** (Commerzbank AG), **Sabine Payne** (Deutsche Bank AG), **Dr. Natalie Brall** (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) und **Dr. Judith Kerschbaumer** (ver.di). In einer abschließenden Podiumsrunde zum Thema „Die betriebliche Altersversorgung nach der Bundestagswahl“ diskutierte AGV-Hauptgeschäftsführer **Carsten Rogge-Strang** mit Dr. Natalie Brall, Dr. Judith Kerschbaumer und Mirko Buchwald. Dabei ging es vor allem um die Frage, welche Auswirkungen die neue politische Lage auf die gesetzliche und betriebliche Altersversorgung haben könnte.

02

Tarifausschuss

Tarifgespräche im Mittelpunkt

Im Berichtszeitraum tagte der Tarifausschuss des Verbands zwei Mal. In der Frühjahrssitzung am 3. April 2025 per Videokonferenz stand neben der aktuellen tarifpolitischen Entwicklung die Vorbereitung der Tarifgespräche zur arbeits- und lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung, zum Tarif-Entgeltsystem und zur Übernahmeregulierung für Nachwuchskräfte im Mittelpunkt. Darüber hinaus diskutierten die Ausschussmitglieder zur aktuellen Entwicklung des Sozialpartnermodells Betriebsrente. Der Verband informierte zusätzlich zu den Themen Gesundheit und Arbeitszufriedenheit, zur Politikwerkstatt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ des Bundesarbeitsministeriums, zum Fortgang des europäischen sozialen Dialogs, zur Novellierung der Fortbildungsordnung „Geprüfter Bankfachwirt/Geprüfte Bankfachwirtin“ und zu den Sozialpartner-Initiativen zur Demokratiestärkung und zur Arbeitsgestaltung („Mitdenken 4.0“).

In der Herbstsitzung am 21. Oktober 2025 im Haus der Bankenverbände in Berlin nahm die Diskussion über die Forderungen der Gewerkschaft ver.di zur Arbeitszeitgestaltung breiten Raum ein. Darüber hinaus stimmten sich die Ausschussmitglieder zum weiteren Fortgang der Tarifgespräche zu Arbeitszeit, Tarif-Entgeltsystem und Ausbildung ab. Weitere Themen waren Fragen zum TV Altersversorgung, die in Vorbereitung befindliche gemeinsame Erklärung der europäischen Banken-Sozialpartner zur Vermeidung von Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie der Fortgang der Sozialpartner-Initiative „Mitdenken 4.0“ unter dem Dach der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG). Beim Bericht über die Sozialpartner-Initiative zur Demokratiestärkung mit ver.di und dem Business Council for Democracy (BC4D) stand der Auftakt des Formats „Democoffee – Ehrenamt im Gespräch“ im Mittelpunkt.

03

Arbeits- und sozialpolitische Agenda

Der Terminkalender des Verbands zu arbeits-, sozial- und gesellschaftspolitischen Themen war im zurückliegenden Jahr gut gefüllt. So hat der Verband eine neue Studie zu hybrider Arbeit veröffentlicht, sein Netzwerk in der sozialen Sicherung und Selbstverwaltung gezielt erweitert, sich zu arbeitspolitischen Fragen positioniert und die Sozialpartner-Initiativen zu gesundheitsgerechter Arbeitsgestaltung und zur Demokratiestärkung vorangetrieben.

AGV-Studie zu hybrider Arbeit

Bereits 2023 hatte der AGV Banken eine umfassende Studie zu mobiler und hybrider Arbeit im privaten Bankgewerbe vorgelegt, die wesentlich in die Arbeit der „Politikwerkstatt mobile Arbeit“ des Bundesarbeitsministeriums eingeflossen war. Im Frühjahr 2025 hat der Verband ein Update veröffentlicht, das die Ergebnisse der ersten Studie bestätigt und wertvolle neue Erkenntnisse zu den Auswirkungen der neuen Arbeitsformen liefert.

Wichtigste Aussage: Hybride Arbeit hat sich fest etabliert – zum Vorteil von Unternehmen und Beschäftigten. Die Mischung aus Tätigkeit im Büro und mobiler Arbeit ist besonders effizient, verbessert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und hält Beschäftigte fit und motiviert. Insbesondere haben hybride Arbeitsformen keinen negativen Einfluss auf die Zufriedenheit und Gesundheit der Beschäftigten; Beschwerden wie Stress, Erschöpfung oder depressive Stimmungen sind bei hybrider Arbeit sogar deutlich geringer ausgeprägt als im Gesamtdurchschnitt.

Unternehmens- und Personalleitungen, vor allem jedoch die Führungskräfte leben und erleben die Freiräume der hybriden Arbeitswelt als Chance für bessere Motivation und Arbeitsergebnisse – ohne, dass dabei der Arbeitsschutz und eine gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung auf der Strecke bleiben. Zugleich sind viele Beschäftigte bereit und in der Lage, mehr Verantwortung für sich und die Gestaltung ihrer Arbeit zu übernehmen, ohne sich zu überfordern. Dadurch entstehen – trotz vieler Veränderungen inmitten einer tief greifenden Transformation – bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen Fortschritte auf hohem Niveau. Die privaten Banken bleiben damit moderne und attraktive Arbeitgeber.

Die Ergebnisse im Einzelnen:

- **Hybrid ist etabliert und bleibt:** Hybride Arbeit – also die Mischung aus Arbeit im Büro/Betrieb und mobiler Arbeit – hat sich in den wissensbasierten Dienstleistungen fest etabliert und wird die Arbeitswelt dauerhaft prägen. Auch wenn der Anteil der Mobilarbeit zuletzt etwas rückläufig war, bleibt hybride Arbeit die mit Abstand wichtigste Arbeitsform: Im privaten Bankgewerbe arbeiten über die Hälfte der Beschäftigten in einem hybriden Arbeitsumfeld und über drei Viertel mindestens gelegentlich außerhalb des Betriebs.
- **Hybrid ist überall:** Waren mobil-flexible Arbeitsformen lange eine Domäne bestimmter Tätigkeiten, findet sich hybride Arbeit bei den privaten Banken mittlerweile in allen Bereichen. Zwar dominieren Zentralfunktionen wie EDV, Backoffice, Organisation oder Personal, in denen sich überdurchschnittlich viele Tätigkeiten ortsunabhängig erledigen lassen. Aber inzwischen stammen auch 40 Prozent der häufig hybrid Arbeitenden aus den Bereichen Investmentbanking, Firmenkundengeschäft, Private Banking und Retail Banking (inklusive Filialen). Zugleich zeigt sich, dass hybride Arbeitsformen nicht nur Führungskräften offenstehen, sondern in der Breite der Belegschaften angekommen sind.
- **Mobilarbeit ist mehr als Homeoffice:** Beim mobilen Anteil hybrider Arbeitsformen überwiegt weiterhin die Arbeit von zu Hause. Mobilarbeit erstreckt sich aber immer stärker auch auf Orte außerhalb des häuslichen Umfelds, etwa Satellitenbüros, Coworking-Center oder Arbeit bei Kundinnen/Kunden und auf Reisen. Deutlich gestiegen ist zuletzt der Anteil der Beschäftigten, die auch aus dem (europäischen) Ausland mobil arbeiten können. Und die zunehmende Zahl von Beschäftigten mit Pflegeverpflichtungen lässt erwarten, dass sich auch hier eine größere Flexibilität mit Arbeitsmöglichkeit bei pflegebedürftigen Angehörigen etablieren wird.
- **Hybrid macht fit:** Hybride Arbeitsformen haben keinen negativen Einfluss auf die Zufriedenheit und Gesundheit der Beschäftigten. Sowohl die Gesamtzufriedenheit als auch das subjektive Gesundheitsempfinden von häufig hybrid Arbeitenden bewegen sich auf dem sehr hohen Niveau aller Beschäftigten im privaten Bankgewerbe. Und Beschwerden wie Stress, Erschöpfung oder depressive Stimmungen sind bei hybrider Arbeit deutlich geringer ausgeprägt als im Gesamtdurchschnitt.
- **Eingespielte Arbeitsprozesse:** Noch vor zwei Jahren taten sich Führungskräfte und Beschäftigte bisweilen schwer, die Arbeitsprozesse in hybriden Teams zu synchronisieren. Diese Kinderkrankheiten scheinen die meisten Unternehmen inzwischen überwunden zu haben: Sowohl häufig hybrid Arbeitende als auch Führungskräfte in hybriden Arbeitsumgebungen beurteilen Zielerreichung und Effizienz überdurchschnittlich gut. Mit anderen Worten: Hybride Arbeitsprozesse wirken sich positiv auf Arbeitsergebnisse und Wirtschaftlichkeit aus.
- **Vereinbarkeit „next level“:** Die ohnehin gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei den privaten Banken erhält durch hybride Arbeitsformen einen weiteren Qualitätsschub. 85 Prozent der hybrid Arbeitenden bewerten die Vereinbarkeit positiv, das sind 6 Prozentpunkte über dem Durchschnitt aller Beschäftigten. Und auch die Trennung von beruflichen und privaten Angelegenheiten leidet durch hybride Arbeit nicht.
- **Hohe Team- und Führungsqualität:** Die gute Bewertung hybrider Arbeitsprozesse basiert auf einer durchweg hohen Team- und Führungsqualität. Insbesondere scheint das Vertrauensverhältnis zwischen Führungskräften und hybrid arbeitenden Beschäftigten intakt zu sein – eine wesentliche Voraussetzung für das Gelingen von Teamarbeit, die an verschiedenen Orten stattfindet. Auffällig ist auch die überdurchschnittlich gute Bewertung der Team-Organisation, die für eine funktionierende Kommunikation spricht.
- **Hybrid Arbeitende besonders engagiert:** Je seltener Beschäftigte krank arbeiten („Präsentismus“) oder sich ohne Krankheit krankmelden („Absentismus“), desto besser sind üblicherweise die Arbeitsbedingungen und das Engagement der Beschäftigten. Auch in dieser Hinsicht hat hybrides Arbeiten positive Auswirkungen, denn beide Werte bewegen sich in dieser Gruppe unter dem Durchschnitt. Das lässt auf ein hohes Commitment der hybrid Arbeitenden zu ihren Arbeitgebern schließen.

- **Örtliche und zeitliche Flexibilität gehen Hand in Hand:** Je ortsflexibler die Beschäftigten im privaten Bankgewerbe arbeiten, desto flexibler sind auch ihre Arbeitszeitregelungen. So kann sich fast die Hälfte (48 Prozent) der hybrid Arbeitenden die Arbeitszeit sehr flexibel einteilen (Gleitzeit ohne Kernarbeitszeit oder Vertrauensarbeitszeit), während dies im Durchschnitt aller Beschäftigten nur auf 38 Prozent zutrifft. Diese hohe Flexibilität bewirkt wiederum, dass die hybrid arbeitenden Beschäftigten mit ihren Arbeitszeitregelungen überdurchschnittlich zufrieden sind (90 Prozent positive Bewertungen).
- **Keine Ausweitung der Arbeitszeit:** Die häufig geäußerte Befürchtung, mobil-flexible Arbeitsformen könnten zu erhöhten Arbeitszeiten führen, erweist sich als unbegründet. Im Gegenteil: Im privaten Bankgewerbe haben hybrid Arbeitende geringere Arbeitszeiten als andere Beschäftigte, machen deutlich weniger Überstunden (knapp ein Viertel unter Durchschnitt) und arbeiten auch deutlich seltener an Abenden und am Wochenende. Allerdings nutzen sie ihre Flexibilität, um sich häufiger am frühen Morgen ihrer Arbeit zu widmen – ohne ihre Arbeitszeit insgesamt auszuweiten.

Mitgliedschaft in der GVG

Zur Jahresmitte 2025 ist der AGV Banken auf Basis eines Vorstandsbeschlusses vom Mai 2025 Mitglied in der **Gesellschaft für Versicherungswissenschaft und -gestaltung e.V. (GVG)** geworden, der zentralen Plattform für die Weiterentwicklung der sozialen Sicherung in Deutschland – mit Expertinnen und Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Verbänden. Weitere Mitglieder auf Verbandsebene sind unter anderem die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), der Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen und der Bundesarbeitgeberverband der Chemie (BAVC). Vorstandsvorsitzende der GVG ist die Präsidentin der Deutschen Rentenversicherung Bund, Gundula Roßbach. Im Vorstand sitzen darüber hinaus die Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit, Andrea Nahles, sowie hochrangige Vertreterinnen und Vertreter aus Spitzenverbänden und Wissenschaft.

Durch die Mitgliedschaft in der GVG erweitert der AGV Banken gezielt sein Netzwerk in der sozialen Sicherung und Selbstverwaltung – zu Themen, die von der dringend notwendigen Reform der sozialen Sicherungssysteme über Altersversorgung und Digitalisierung bis zu Demografie reichen. In diesen Bereichen zeigt sich eine zunehmende Ausdifferenzierung der Positionen zwischen den verschiedenen Branchen. Der AGV Banken arbeitet deshalb heute bereits deutlich intensiver mit Politik, Verbänden, Wissenschaft und Sozialversicherungsträgern zusammen als noch vor einigen Jahren, um die spezifischen Bedürfnisse der privaten Banken und der wissensbasierten Dienstleistungen noch besser sichtbar zu machen – etwa in der Altersversorgung, aber auch im Bereich mobil-flexibler Arbeitsformen. Entsprechend wird sich der AGV Banken in den GVG-Ausschüssen „Alterssicherung“, „Arbeitsmarkt“ und „Europa“ engagieren.

In einem Interview zum GVG-Beitritt machte AGV-Hauptgeschäftsführer Carsten Rogge-Strang deutlich, wie sich die Arbeitswelt im Bankensektor wandelt und warum der Verband sich in der GVG engagiert:

- Digitalisierung und KI treiben den Wandel in der Banken-Arbeitswelt rasant voran.
- Hybride Arbeit, agile Modelle und Präventionsinitiativen sichern Wettbewerbsfähigkeit und gute Arbeit.
- Betriebliche Altersversorgung nach dem Sozialpartnermodell stärkt die Zukunft der Alterssicherung.
- Sozialpartnerschaft bleibt ein zentraler Garant für Demokratie, Stabilität und sozialen Frieden.

Der AGV Banken begrüße ausdrücklich, dass die Bundesregierung einen „Herbst der Reformen“ ausgerufen habe. Jetzt müssten diesen Worten schnell sichtbare Taten folgen, um die Sozialsysteme enkelfest zu machen, den Standort Deutschland zu stärken und zugleich die Belastungen für Beschäftigte und Unternehmen in Grenzen zu halten. Dafür brauche es auch pragmatische Lösungen der Sozialpartner.

Sozialpartner-Initiative „Mitdenken 4.0“

Seit 2017 entwickeln die Arbeitgeberverbände der Finanzwirtschaft (AGV Banken, AGV Versicherungen), die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und die Gewerkschaft ver.di im Rahmen der Sozialpartner-Initiative „Mitdenken 4.0“ unter dem Dach der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) Handlungshilfen für die betriebliche Praxis zur gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung. Im Berichtszeitraum war die Initiative in verschiedenen Bereichen aktiv.

Besuch in der Denkfabrik Digitale Arbeitsgesellschaft

Am 29. November 2024 war der Steuerungskreis von „Mitdenken 4.0“ zu Gast in der Denkfabrik Digitale Arbeitsgesellschaft des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Im Mittelpunkt stand die Frage, wie sich die Arbeitswelt unter dem Einfluss der Digitalisierung verändert, insbesondere die Zusammenarbeit und die Kommunikation. Denkfabrik-Leiterin **Ana Dujić** und ihr Team diskutierten mit **Carsten Rogge-Strang**, **Dr. Alexander Böhne** (beide AGV Banken), **Dr. Elisa Clauss** (BDA), **Gabriele Platscher**, **Katrin Willnecker** (beide ver.di), **Dr. Michael Gold** (AGV Versicherungen) und **Nada Göltzer** (VBG) über Präventionsansätze, stellten ihre jeweiligen Projekte vor und sprachen über zukünftige Zusammenarbeit.

WorkVision 2025 – Zukunftsforum für Finanzdienstleister und Wissensarbeit

Am 11. Juni 2025 trafen sich über 200 Teilnehmende aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik in Berlin zur ersten „WorkVision 2025“ (dem ehemaligen „Forum Finanzdienstleister“). Die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) hatte zu der Veranstaltung mit neuem Konzept eingeladen, das den Fokus auf die wissensbasierten Dienstleistungen insgesamt richtet. Inhaltlich begleitet wurde die Veranstaltung wiederum vom Steuerungskreis der Sozialpartner-Initiative „Mitdenken 4.0“. Im Mittelpunkt stand die Frage: Wie gestalten wir die Arbeitswelt der Zukunft aktiv, gesund und sicher?

Zum Auftakt gab es eine hochrangig besetzte Podiumsdiskussion zum Thema „Zukunft der Arbeit – Flexibilität gestalten“. **Dr. Thomas A. Lange** (Vorsitzender AGV Banken, National-Bank AG), **Jan Duscheck** (ver.di), **Dr. Andreas Eurich** (Vorsitzender AGV Versicherungen, BarmeniaGothaer), **Christina Ramb** (Mitglied der Hauptgeschäftsführung, BDA) und **Prof. Dr. Jutta Rump** (Institut für Beschäftigung und Employability) beleuchteten die Chancen und Herausforderungen hybrider Arbeitsmodelle als einem wichtigen Instrument zur Flexibilisierung von Arbeitszeit. Einigkeit bestand darin, dass hybride Arbeit sich etabliert hat und kontinuierlich neu ausbalanciert werden muss. Eben dieser Ausgleich zwischen Unternehmenskultur, Geschäftsmodell, Infrastruktur und den Bedürfnissen der Beschäftigten sei wesentlich. Zeit wurde als „zweite Währung“ hervorgehoben, insbesondere im Kontext der zunehmenden Pflegeverantwortung der Beschäftigten.

Es folgten weitere Impulse aus Wissenschaft und Praxis. Wie hybride Arbeitsmodelle in der Praxis gut gelingen können, zeigte unter anderem **Stefan Tress** (Cluster Lead HR Processes & Products, Commerzbank AG). Eine zentrale Erkenntnis: Lösungen für hybride Arbeit sind so vielfältig wie die Teams selbst. Teamvereinbarungen, wie sie von der VBG vorgestellt wurden, könnten dabei unterstützen. Darüber hinaus berichteten **Prof. Dr. Florian Kunze** (Universität Konstanz) und **Dr. Nils Backhaus** (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) über Forschungsergebnisse zu Mobilarbeit und Arbeitszeit. Sehr aufschlussreich waren auch die weiteren Praxisberichte von **Ute Agnes Burkhardt** (AXA), **Michael Ober** und **Christoph Butterweck** (Trianel).

Hoch interessant und gleichzeitig ernüchternd mit Blick auf die digitalen Fähigkeiten des Wirtschaftsstandortes Deutschland war die Keynote von **Sascha Lobo**, einem der wichtigsten Analysten der digitalen Transformation. Sein Appell: Wir brauchen einen Wandel der Lern- und Arbeitskultur hin zu einer Kultur des Ausprobierens („lernen, sich voranzuschieben“) – dann sei die Transformation durch KI durchaus ein Treiber für wirtschaftlichen Erfolg und Wohlstand.

Leitfaden zu guter Gestaltung hybrider Arbeit

Pünktlich zur „WorkVision“ hat die VBG auch einen Leitfaden zur guten und gesundheitsgerechten Gestaltung hybrider Arbeit herausgebracht, der im Rahmen der Initiative „Mitdenken 4.0“ entstanden ist. Die Sozialpartner AGV Banken, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), ver.di und AGV Versicherungen haben gemeinsam mit den Fachleuten der VBG eine umfassende Handlungshilfe für die

betriebliche Praxis entwickelt. Sie beleuchtet ausführlich die Aspekte Unternehmenskultur, Arbeitsorganisation, Anforderungen an Führungskräfte, Zusammenarbeit im Team und Mitwirkung der Beschäftigten. Die Publikation richtet sich an Unternehmensleitungen, Personalabteilungen und leitende Betriebsräte.

HR Forum Banking

Parallel zur „WorkVision“ war am 11. Juni 2025 auch Premiere des „HR Forum Banking“ in Frankfurt am Main. Die Veranstaltung der Zeitschrift „Personalwirtschaft“ überzeugte die 140 Gäste in Frankfurt/Main durch aktuelle Themen und hochrangige Besetzung. Der Branchentreff für Human Resources im Bankensektor bot unter der Überschrift „People & Transformation in Financial Services“ praxisnahe Lösungen und neue Impulse, unterstützt durch den AGV Banken als Förderer.

Sabine Mlnarsky, Personalvorständin der Commerzbank AG und Stellvertretende Vorsitzende des AGV Banken, hielt ein eindrucksvolles Eingangsstatement über Mitarbeiterkampagnen, die Entwicklung von positiver Unternehmenskultur und Employer Branding. Im Panel zum Thema „Talent Attraction – Im Wettkampf um Talente überzeugen“ betonte **Ulf Grimmke**, Geschäftsführer im AGV Banken, die Banken befänden sich in einer Zeit des Umbruchs. Auf der einen Seite werde Personal ab-, auf der anderen aufgebaut. Hinzu komme der demografische Wandel. Er war sich mit den weiteren Podiumsteilnehmenden – **Jasmin Büchner** (BNP Paribas), **Frank Kohler** (Sparda-Bank Berlin eG) und **Janina Zajic** (GLS Bank) – einig, dass die Banken im verschärften Recruiting-Wettbewerb trotz großer Umbrüche mit spannenden Jobs, Vielfalt und Aufstiegschancen mithalten könnten.

Zuvor hatten **Matthias Mahlendorf** (Frankfurt School of Finance & Management), **Marc Wagner** (Atruvia AG), **Dr. Katrin Lumma** (DekaBank) und **Joachim P. Hasebrook** (zeb consulting) zum Thema „Transformation im Banking – Wie HR den Wandel gestalten kann“ diskutiert. In der Abschlussrunde unter dem Titel „Money Matters – Wie passen moderne Anreizsysteme und Regulatorik zusammen?“ waren AGV-Mitgliedsunternehmen prominent vertreten; es diskutierten **Katharina Heinrichs** und **Lisa Marie Schmedding** (beide ING Deutschland), **Dr. Melanie Liebert** (Commerzbank), **Hans-Georg Reuter** (Deutsche Bank) sowie **Oliver Baierl** (Mercer) und **Dr. Alexander Insam** (Görg). Darüber hinaus berichtete **Jürgen Schmitt** (Deutsche Bank) über seinen Alltag als Corporate Influencer, und in Fallbeispielen informierten die Sparkasse Neuss und die ING Group über strategische Personalarbeit und Fair Pay.

Arbeits- und sozialpolitische Themen

Beteiligung an gemeinsamer Erklärung der deutschen Wirtschaft

Anfang April 2025 hat sich der AGV Banken während der Koalitionsverhandlungen von CDU, CSU und SPD einer gemeinsamen Erklärung der deutschen Wirtschaft angeschlossen und sofortige Strukturreformen in Deutschland gefordert. In der Erklärung – initiiert von den Spitzenverbänden BDA, BDI, DIHK und ZDH – haben über 100 Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände die Verhandlungsparteien aufgefordert, unverzüglich die Weichen für mehr Wachstum und Beschäftigung zu stellen – insbesondere in den Bereichen Steuern, soziale Sicherungssysteme, Bürokratie und Energiekosten. Hintergrund war die Sorge, dass dringend notwendige tiefgreifende Strukturreformen ausbleiben, die für die Erholung und Stärkung der deutschen Wirtschaft unerlässlich sind.

Einordnung Studienergebnisse zur Vier-Tage-Woche

Zum Jahresende 2024 sorgte eine von der Universität Münster verbreitete Studie für Aufmerksamkeit, in deren Rahmen 45 Unternehmen die Vier-Tage-Woche getestet hatten. Die Ergebnisse zeigten, dass die Beschäftigten zufriedener seien und die Produktivität nicht zu leiden scheine.

Angesichts der teilweise irrational geführten Arbeitszeitdebatte auch im Finanzdienstleistungssektor hat der AGV Banken die Studie geprüft und ist auf eine Reihe von Unzulänglichkeiten gestoßen, auf die der Verband sowohl im Mitgliederkreis als auch öffentlich hingewiesen hat:

- Die Studie ist nicht repräsentativ für die deutsche Wirtschaft. Es haben sich nur 41 vor allem kleine Unternehmen und Organisationen beteiligt, die zudem ohnehin ein Interesse an der Viertagewoche haben. Tarifgebundene Unternehmen waren nach unseren Informationen nicht beteiligt.
- Die Studie betrachtet nicht die Mitarbeiterproduktivität, sondern stellt vielfach auf die Entwicklung von Gewinn und Umsatz der beteiligten Unternehmen ab. Ein Anstieg dieser Größen (insbesondere bei wachsenden Start-ups) sagt aber nichts über die Produktivitätsentwicklung aus.
- Weniger als die Hälfte der teilnehmenden Unternehmen hat die Arbeitszeit tatsächlich um 20 Prozent gesenkt, alle anderen haben dies in deutlich geringerem Ausmaß und teilweise auch nicht mit vollem Lohnausgleich (also bei unveränderter Bezahlung) getan.
- Die Projektphase von 6 Monaten ist deutlich zu kurz, um zu diesem komplexen Thema belastbare Ergebnisse zu generieren.
- Die Universität Münster ist nur einer der Projektpartner. Initiatoren sind Beratungsgesellschaften, die im Bereich Arbeitszeitmodelle tätig sind.

Der AGV Banken betonte, dass es einzelne Unternehmen geben mag, für die eine Viertagewoche vorteilhaft sein kann, etwa wegen regional besonders enger Arbeitsmärkte. Aber die Studie liefere keinen Beleg für deren generelle Sinnhaftigkeit – ganz abgesehen davon, dass sich weder die Gesamtwirtschaft noch die Banken eine Verringerung dringend benötigter Kapazitäten erlauben könnten.

Mitarbeit in der BDA-Kommission Betriebsverfassung

Nachdem die Politik vor einigen Jahren eine Reform der Betriebsverfassung in den Blick genommen hatte, hat sich innerhalb der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) eine Kommission Betriebsverfassung konstituiert, deren Arbeit der AGV Banken bis Mitte 2025 über fast ein Jahr begleitet hatte. Am 11. Juni 2025 wurden die Ergebnisse auf einem Kongress der BDA in Berlin diskutiert, auf dem auch **Dr. Jens Thau**, Stv. Hauptgeschäftsführer des AGV Banken, für die privaten Banken im Einsatz war. Die Veranstaltung war prominent besetzt, Referenten waren **Prof. Dr. Richard Giesen**, **Prof. Dr. Felix Hartmann**, **Prof. Dr. Christian Picker**, **Prof. Dr. Barbara Reinhard** und **Prof. Dr. Gregor Thüsing**.

Mitarbeit im Beirat für die Teilhabe von Menschen mit Behinderung

Ende 2024 wurde **Dr. Alexander Böhne**, Leiter Sozialpolitik und Volkswirtschaft im AGV Banken, als ordentliches Mitglied in den Beirat für die Teilhabe von Menschen mit Behinderung beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gewählt. Aufgabe dieses Beirates mit seinen 49 Mitgliedern ist es unter anderem, das BMAS in Fragen der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu beraten oder auch bei der Vergabe der Mittel des Ausgleichsfonds mitzuwirken. Darüber hinaus begleitet er die Rehabilitationsforschung.

Durch die Mitwirkung in dem Beirat erweitert der AGV Banken sein sozialpolitisches Engagement in einem wichtigen Themenfeld, das mit Blick auf den wachsenden Fachkräftebedarf bereits in vielen Mitgliedsunternehmen noch stärker an Bedeutung gewinnt – nicht zuletzt, weil die privaten Banken seit vielen Jahren zu den Vorreitern im Bereich Vielfalt und Inklusion gehören.

Sozialpartnerdialog zum Hessischen Lohnatlas

Im Frühjahr 2025 wurde auf Initiative der Goethe-Universität Frankfurt und des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration der seit 2017 laufende Dialog der Sozialpartner im Hessischen Lohnatlas unter Beteiligung des AGV Banken fortgesetzt. Ziel dieses Dialogs ist es, private wie öffentliche Organisationen weiter für das Thema Entlohnung von Frauen und Männern zu sensibilisieren. Dialogpartner sind Vertreterinnen und Vertreter aus den acht größten Branchen in Hessen (Banken, Metall und Elektro, Chemie und Pharma, Handel, Gastronomie, Pflege und Gesundheit, Reinigungsgewerbe und Erziehung) sowie regionale und überregionale Wirtschaftsverbände (unter anderem die Vereinigung der Hessischen Unternehmerverbände, Hessenchemie, Hessenmetall). Für den AGV Banken nahm **Dr. Alexander Böhne** teil.

Inhaltliche Klammer des Dialogs im Jahr 2025 waren zwei Workshops am 7. Mai und am 2. Oktober 2025 zu den Themen „Flexible Arbeits(zeit)modelle und mögliche Folgen für die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in Hessen“ sowie „Der Wandel von Betriebskulturen und dessen Beitrag zur Verbes-

serung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in Hessen. Über den Zusammenhang von Betriebskulturen und innerbetrieblichem Aufstieg von Frauen.“

Wichtige wissenschaftliche Impulse kamen von **Prof. Dr. Jutta Rump**, Fachhochschule Ludwigshafen, insbesondere zum Einfluss der Sozialpartner auf die Entwicklung von aufstiegsförderlichen Betriebskulturen. In den anschließenden Diskussionen wurden Beispiele guter Praxis sowie verschiedene Ansatzpunkte zur weiteren Verringerung möglicher Entgeltunterschiede in Betrieben vorgestellt.

Aktion zum Diversity-Tag

Am 27. Mai 2025 hat sich der AGV Banken als Unterzeichner der „Charta der Vielfalt“ mit einer Aktion am Deutschen Diversity-Tag 2025 beteiligt, der unter dem Motto stand: „Wenn Vielfalt gewinnt, gewinnt Deutschland“. Dabei nutzte der Verband das Tool „Stand up for Diversity“, das die Charta entwickelt hat. Es trainiert nicht nur die eigene Argumentation bei nicht überzeugenden Aussagen und eingeübten Floskeln, die der Vielfalt in Organisationen entgegenwirken. Die Aktion hat auch dazu angeregt, über die Zusammenarbeit im Team und die im Verband gelebte Diversität zu sprechen.

Sozialpartner-Initiative zur Demokratiestärkung

Die Sozialpartner-Initiative zur Demokratiestärkung, Ende 2023 vom AGV Banken gemeinsam mit der Gewerkschaft ver.di und dem Business Council for Democracy (BC4D) gestartet, hat im Jahr 2025 noch einmal erheblich an Fahrt aufgenommen. Der BC4D ist eine Plattform zur Demokratiestärkung im Arbeitsumfeld, die von der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, der Robert Bosch Stiftung und dem Institute for Strategic Dialogue (ISD) getragen wird.

Zum einen wächst die Zahl der AGV-Mitgliedsunternehmen stetig, die ihren Beschäftigten BC4D-Schulungen für den Umgang mit Hassrede, Desinformation und Verschwörungserzählungen anbieten: Mitte September 2025 war das Dutzend voll, bereits das zwölfte AGV-Mitglied hat sich dem BC4D-Netzwerk angeschlossen. Damit ist keine andere Branche in diesem Bereich so aktiv wie das privaten Bankgewerbe. Zum anderen setzt sich der AGV Banken auf weiteren Ebenen und mit einem neuen Format für die Demokratie ein.

Mitarbeit im Sounding Board des BC4D

In Zeiten wachsender gesellschaftlicher Spannungen, politischer Unsicherheiten und globaler Umbrüche braucht es Räume, um mit anderen zu reflektieren, Position zu beziehen und Verantwortung zu übernehmen. Deshalb hat der Business Council for Democracy (BC4D) für seine Arbeit ein Sounding Board ins Leben gerufen, in dem auch der AGV Banken vertreten ist.

Am 17. Juli 2025 war die konstituierende Sitzung dieses Gremiums, in dem Persönlichkeiten aus Medien, Wirtschaft, Kultur, Start-up-Szene, Finanzwelt und Kommunikation vertreten sind: **Judith Borowski** (Gesellschafterin des Uhrenherstellers Nomos Glashütte), **Eva Christiansen** (Partnerin der Kommunikationsberatung FGS Global), **Dunja Hayali** (Journalistin), **Nico Hofmann** (Filmproduzent), **Thomas Krüger** (ehem. Präsident der Bundeszentrale für politische Bildung), **Carsten Rogge-Strang** (Hauptgeschäftsführer AGV Banken) und **Moritz Schlageter** (Gründer des Beratungsunternehmens Torq Partners).

Aufgabe ist die gemeinsame Weiterentwicklung des BC4D, der von unterschiedlichen Hintergründen, Erfahrungen und Positionen profitieren will – auch mit dem Ziel, Entwicklungen jenseits des Tagesgeschäfts einzuordnen. Das Auftakttreffen lieferte bereits viele neue Impulse und neue Perspektiven, um Demokratie im Sozialraum Unternehmen noch besser erlebbar zu machen und um die Wirtschaft dabei zu unterstützen, Haltung zu zeigen.

Netzwerkdinner in Frankfurt am Main

Nach dem erfolgreichen Verbände-Dinner zum Thema Demokratiestärkung von Bankenverband, BC4D und AGV Banken in Berlin Mitte 2024 folgte am 3. September 2025 eine weitere hochrangige Netzwerkveranstaltung in der Commerzbank in Frankfurt am Main: Auf Einladung des Bankenverbands Mitte, des BC4D und des AGV Banken trafen sich hochrangige Führungspersonlichkeiten und Entscheidungsträger der Finanz- und

Wirtschaftsregion Rhein-Main zum „Food & Thought“-Dinner. Unter der Überschrift „WIRTSCHAFT für Demokratie“ diskutierten sie, wie Unternehmen und Organisationen unsere freiheitliche Demokratie und damit die Basis für soziale Marktwirtschaft und Wohlstand stärken können.

Gastgeberin **Sabine Mlnarsky**, Personalvorständin der Commerzbank und Vorstandsmitglied im AGV Banken, betonte bereits in ihren Begrüßungsworten, wie wichtig klare Haltung von Unternehmen ist. **Elisabeth Niejahr**, Geschäftsführerin der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, stellte das Angebot des BC4D vor, das von Schulungen zum Umgang mit Hassrede, Desinformation und Verschwörungserzählungen bis zu Leadership-Programmen reicht. **Dr. Florens Mayer** (Civey) berichtete über neueste empirische Erkenntnisse zum Thema Wirtschaft und Demokratie. Und AGV-Hauptgeschäftsführer **Carsten Rogge-Strang** präsentierte neben Einblicken in die Demokratie-Arbeit des Verbands auch das neue Format „Democoffee“, das Ehrenamt in Unternehmen sichtbar machen und Menschen miteinander ins Gespräch bringen soll.

Die anschließende sehr engagierte Diskussion zeigte, wie groß das Interesse und das Commitment der eingeladenen Persönlichkeiten beim Thema Demokratie ist. Auch die Politik war eingebunden durch die Teilnahme von **Manuela Strube**, Staatssekretärin im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration. Unter den Gästen waren auch die AGV-Mitgliedsinstitute stark vertreten durch Dr. Denise Bauer-Weiler (UBS), Volker Steuer, Gerrit Böning (beide Deutsche Bank), Matthias Füssel (Commerzbank) und Katharina Heinrichs (ING). Moderiert wurde die Veranstaltung von **Sarah Schmidtke**, Geschäftsführerin des Bankenverbands Mitte.

Interview zu Wirtschaft und Demokratie

Im Vorfeld der Kommunalwahl in Nordrhein-Westfalen hat sich der AGV-Vorsitzende **Dr. Thomas A. Lange** (National-Bank) zur Verantwortung der Wirtschaft für eine starke Demokratie geäußert. Im Interview mit der Westdeutschen Allgemeinen Zeitung zeigte er sich besorgt über Hassrede, Desinformation und Verschwörungserzählungen im Netz. Unternehmen und Organisationen könnten dem gezielt durch Schulungen und Kommunikationsangebote entgegenwirken. Die Kernaussagen des Interviews, das am 13. September 2025 erschienen ist:

- „Ohne das Bekenntnis zur Wahrheit ist die Demokratie nicht funktionsfähig. Desinformationen und Verschwörungserzählungen finden im Internet einen bislang nicht gekannten Widerhall. Das gefährdet zunehmend die Art unseres gesellschaftlichen Zusammenlebens. Daher sind wir als Akteure der Wirtschaft gefordert.“
- Ein Ansatzpunkt sei, „die Menschen in Unternehmen bewusst, und nicht betriebliche Themen betreffend, während der Arbeits- und nicht der Freizeit miteinander ins Gespräch zu bringen. Das schafft neue kommunikative Ebenen und Inhalte, die zu einem gesellschaftlichen Vertrauen beitragen, das für jede Demokratie unverzichtbar ist.“
- Deutschland und Europa müssten mutig und zuversichtlich ihren eigenen Weg gehen. „Es gilt, Haltung zu zeigen und konsequent die Demokratie zu verteidigen. Sie ist die beste aller Staatsformen.“

Start des Dialogformats „Democoffee – Ehrenamt im Gespräch“

Am 30. September 2025 hat ein Bündnis hochrangiger Netzwerkpartner ein neues Dialogformat gestartet, das Menschen in Unternehmen und Organisationen miteinander ins Gespräch bringen soll – zu einem wichtigen Thema abseits der Arbeit: Unter dem Titel „Democoffee – Ehrenamt im Gespräch“ berichten ehrenamtlich tätige Beschäftigte in ihrem Arbeitsumfeld auf einen Kaffee über ihr Engagement, mit dem sie in ihrer Freizeit einen wichtigen Beitrag zur Demokratie leisten. Aus den betrieblichen Kaffeerunden entstehen weiterführende Gespräche, Netzwerke, neue Perspektiven, mehr Verständnis füreinander und womöglich auch ein besseres Arbeitsklima. Darüber hinaus soll „Democoffee“ Lust auf Ehrenamt machen und zeigen, dass sich auch in einer immer komplexeren Welt Dinge bewegen lassen. „Democoffee“ ist so konzipiert, dass es in allen Branchen funktioniert, für Beschäftigte leicht zugänglich und für Unternehmen und Organisationen einfach umsetzbar ist.

Entwickelt wurde das Format im Rahmen der Sozialpartner-Initiative zur Demokratiestärkung von AGV Banken, ver.di und BC4D. Im Rahmen des Ehrentags, den Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier für den 23. Mai 2026 ausgerufen hat, kooperieren auch das Bundespräsidialamt und die Deutsche Stiftung für Engagement und Ehrenamt (DSEE) mit „Democoffee“.

Anlässlich des Auftakts erklärte Bundespräsident **Frank-Walter Steinmeier** als Initiator und Schirmherr des Ehrentags: „Ein starkes Gemeinwesen lebt von Begegnung. Und dort, wo wir einander begegnen, wo wir

einander zuhören, wo wir Perspektiven von anderen aus ganz unterschiedlichen Bereichen unserer Gesellschaft kennenlernen, da wächst Verständnis und Mitgefühl, da entsteht Solidarität.“

Für den Business Council for Democracy (BC4D) erklärte **Karl von Rohr**, ehemaliger Stv. Vorstandsvorsitzender der Deutsche Bank AG und Vorstandsmitglied der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung: „Unternehmen und Organisationen sind ideale Orte für Gespräche und Begegnungen: Hier kommen Menschen mit unterschiedlichsten Hintergründen und Haltungen zusammen. Es ist wichtig, dass wir diesen Sozialraum für den Austausch und ein besseres Miteinander nutzen.“

Dr. Thomas A. Lange, Vorsitzender des AGV Banken und Vorsitzender des Vorstands der National-Bank AG, betonte: „Democoffee ist gelebte Demokratie. Wir müssen unsere Filterblasen verlassen und viel häufiger mit Menschen reden, die andere Sichtweisen vertreten als wir selbst. Ich freue mich, dass wir dazu als Sozialpartner im privaten Bankgewerbe gemeinsam den Impuls geben.“

Christoph Schmitz-Dethlefsen, Bundesvorstandsmitglied der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), sagte: „Das Dialogformat Democoffee stärkt den Zusammenhalt am Arbeitsplatz und das Verständnis für gesellschaftliches Engagement. Es zeigt, wie gelebtes Ehrenamt und gelebte Demokratie auch im Arbeitsalltag zusammengehören, und macht Mut, sich in unserer Gesellschaft einzubringen.“

Jan Holze, Vorstand der Deutschen Stiftung für Engagement und Ehrenamt (DSEE), unterstrich: „Das Miteinander im Ehrenamt schafft Zukunft und sorgt für Zusammenhalt. Wir freuen uns, wenn daraus auch im Arbeitsumfeld ein besseres Verständnis füreinander entsteht. Deshalb ist Democoffee ein tolles Projekt im Rahmen des Ehrentags – mit hoffentlich vielen guten Beispielen bis zum Mai 2026.“

Zum Auftakt von Democoffee diskutierte in Berlin eine hochrangige Gesprächsrunde über Wirtschaft, Ehrenamt sowie die Rolle von Unternehmen und Organisationen als soziale Räume. Gäste waren **Karl von Rohr** (Gemeinnützige Hertie-Stiftung), **Jan Holze** (Deutsche Stiftung für Engagement und Ehrenamt), **Dr. Claudia Huber** (Bundespräsidialamt) und **Anke Dubert** (Deutsche Bank AG), die sich ehrenamtlich bei der Bahnhofsmission Berlin Zoo (Berliner Stadtmission) engagiert. Moderiert wurde die Runde von **Carsten Rogge-Strang** (AGV Banken) und **Jan Duscheck** (ver.di). Die Diskussion wurde per Livestream übertragen und ist über den Youtube-Kanal des AGV Banken (www.youtube.com/agvbanken) in voller Länge abrufbar.

Zugleich hat Democoffee mit ersten Sessions in Unternehmen und Organisationen begonnen. Dazu gehören die Deutsche Bank AG, die Bausparkasse Schwäbisch Hall AG, die National-Bank AG und der AGV Banken.

Wer Interesse an dem Format hat, kann sich unter www.democoffee.de ausführlich informieren. Dort gibt es ein Starter-Kit mit Mustertexten, Fragebögen, Logos und Visualisierungen, mit denen sich Democoffee leicht umsetzen lässt. Das Portal stellt auch „Coffee Heroes“ vor, also Heldinnen und Helden des Alltags, die in ihrem Arbeitsumfeld über ihre ehrenamtliche Tätigkeit berichtet haben.

Normung

Seit zehn Jahren engagiert sich der AGV Banken in der Normungsarbeit zu Personalmanagement-Themen im **Deutschen Institut für Normung (DIN)** und vertritt dort im entsprechenden Arbeitsausschuss die Positionen der Arbeitgeber und der Sozialpartner, die sich für eine klare Abgrenzung zwischen ihrer Zuständigkeit und dem Betätigungsfeld der Normung einsetzen. Mit dieser Haltung hat sich der AGV Banken auch im Berichtszeitraum wieder in das Gremium eingebracht (virtuelle Sitzung am 21. Juli 2025).

Darüber hinaus ist der AGV Banken in der **Kommission Arbeitsschutz und Normung (KAN)** vertreten, in der die Sozialpartner, der Staat, die gesetzliche Unfallversicherung und das DIN vertreten sind. Die KAN bündelt die Interessen aus Sicht des Arbeitsschutzes und bringt sie als Stellungnahmen in laufende und geplante Normungsvorhaben ein. Im Berichtszeitraum hat die KAN zwei Mal getagt (am 12./13. November 2024 in Berlin und am 13./14. Mai 2025 in Sankt Augustin). Die Herbstsitzung war verbunden mit einer hochrangigen Festveranstaltung zum 30-jährigen Bestehen der KAN in den Räumen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV).

04

Arbeitskreis Gesundheit und Arbeitsgestaltung

Psychische Gesundheit im Mittelpunkt

Der Arbeitskreis Gesundheit und Arbeitsgestaltung des AGV Banken hat im Berichtszeitraum zwei Mal getagt, am 19. November 2024 (virtuell) und am 26. Mai 2025 in Präsenz in Berlin.

In der virtuellen Herbstsitzung 2024 berichtete **Kristian Schalter**, Leiter der Abteilung „Strategie und Zukunft der Arbeit“ der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), über die seinerzeit gerade veröffentlichten Ergebnisse einer Pilotstudie zur Vier-Tage-Woche, die die BDA als Beiratsmitglied begleitet hatte. Fazit aus Arbeitgebersicht: Der Wirtschaftsstandort Deutschland mit einer im weltweiten Vergleich sehr niedrigen Jahresarbeitszeit würde bei einer Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich weiter an Wettbewerbsfähigkeit verlieren. Die Diskussion um die Vier-Tage-Woche wirke daher nicht nur in Zeiten ohne Wirtschaftswachstum wie aus der Zeit gefallen.

Ein wichtiges Thema im Erfahrungsaustausch der teilnehmenden Häuser war – neben der seit einigen Jahren sehr hohen Zahl von Atemwegserkrankungen – die zunehmende Bedeutung der psychischen Gesundheit der Beschäftigten. In diesem Zusammenhang berichtete AGV-Hauptgeschäftsführer **Carsten Rogge-Strang** über den aktuellen Sachstand der Politikwerkstatt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ des Bundesarbeitsministeriums. Ein wesentliches Ergebnis dieser Politikwerkstatt sei der „Präventionsguide Psyche“, eine Zusammenstellung der kostenlosen Angebote der Sozialversicherungsträger zum Thema.

In der Frühjahrssitzung war der Verband zu Gast bei der S-Kreditpartner GmbH in Berlin. **Gerlinde Gollasch**, Beauftragte New Work, Gesundheits- und Arbeitsschutz, begrüßte den Arbeitskreis im SKPlab, dem New-Work-Campus des Unternehmens am Gendarmenmarkt.

Im Erfahrungsaustausch der Mitgliedsunternehmen standen insbesondere die Entwicklungen beim Krankenstand und die Gestaltung gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen im Fokus. Auch zeigte sich, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege immer mehr an Bedeutung gewinnt.

Ein wichtiger Impuls kam von **Prof. Dr. Frank Jacobi**, der die Entwicklung psychischer Erkrankungen einordnete. Gesellschaftliche Megatrends wie Polykrisen, Digitalisierung und veränderte Arbeitswelten führten zu erhöhtem Bedarf und verstärkter Inanspruchnahme von Beratungsangeboten innerhalb und außerhalb des Unternehmens. Zugleich zeige sich, dass die Arbeit nur einer von vielen Faktoren sei, die Einfluss auf die psychische Gesundheit hätten.

Flankiert wurde die Diskussion von Beiträgen des AGV Banken zu aktuellen Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung 2025 im privaten Bankgewerbe sowie zu arbeits- und arbeitsschutzrechtlichen Aspekten des Koalitionsvertrags.

05

Arbeits- und Sozialrecht: Gesetzgebung

Unter der neuen Bundesregierung kommt Bewegung in die Gesetzgebung zum Arbeits- und Sozialrecht: Das Bundesarbeitsministerium hat einen Sozialpartner-Dialog zur Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassungspflicht und zur geplanten Einführung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit gestartet. Ein Gesetzgebungsverfahren zur erforderlichen Umsetzung der europäischen Entgelttransparenz-Richtlinie in deutsches Recht wird voraussichtlich Anfang 2026 beginnen. Und von besonderer Relevanz aus Sicht des AGV Banken ist der aktuelle Gesetzentwurf des Zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetzes.

Mindestlohn

Zum 1. Januar 2025 ist der gesetzliche Mindestlohn auf 12,82 Euro brutto je Zeitstunde gestiegen und damit auch die Entgeltgrenze für eine geringfügige Beschäftigung (auf 556 Euro). Die Mindestlohnkommission hat in ihrer Sitzung vom 27. Juni 2025 zudem eine stufenweise Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 13,90 Euro zum 1. Januar 2026 und auf 14,60 Euro zum 1. Januar 2027 beschlossen. Damit steigt der Mindestlohn zunächst um 8,42 Prozent und im Folgejahr um weitere 5,04 Prozent.

Mutterschutz

Zum 1. Juni 2025 sind Neuregelungen im Mutterschutzgesetz in Kraft getreten. Die Möglichkeit für Frauen, die eine Fehlgeburt erleiden, Mutterschutz in Anspruch nehmen, wurde erweitert. Die neue Regelung erkennt die besondere körperliche und seelische Belastung an, die mit einer Fehlgeburt einhergeht. Je nach Schwangerschaftswoche gelten gestaffelte Schutzfristen.

Auch wurde das Selbstbestimmungsrecht der betroffenen Frauen gestärkt. Ein Beschäftigungsverbot besteht nur bei ausdrücklichem Wunsch. Die Frauen können auf die Inanspruchnahme des Mutterschutzes verzichten. Nehmen betroffene Frauen künftig den Mutterschutz in Anspruch, steht ihnen Mutterschaftsgeld und der vom Arbeitgeber zu gewährende Zuschuss zu. Arbeitgeber erhalten im Fall eines Beschäftigungsverbots eine vollständige Erstattung der mutterschutzrechtlichen Leistungen aus dem U2-Umlageverfahren.

Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz

Das Bundeskabinett hat am 3. September 2025 den Regierungsentwurf zum Zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetz beschlossen. Der Entwurf entspricht weitgehend dem Gesetzentwurf der Ampelkoalition vom 18. September 2024. Ziel des Gesetzes ist es, die betriebliche Altersversorgung in Deutschland attraktiver zu gestalten. Der Gesetzentwurf sieht dafür unter anderem vor:

- die Möglichkeit, eine Betriebsrente vorzeitig in Anspruch zu nehmen,
- eine Erhöhung der Abfindungsgrenzen bei Kleinanwartschaften,
- einen vereinfachten Zugang für Arbeitgeber zum Opt-out-System zur automatischen Entgeltumwandlung für die betriebliche Altersversorgung,
- eine Erhöhung des Förderhöchstbetrags für Beschäftigte mit geringem Einkommen sowie die Koppelung der Einkommensgrenze an die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung,
- Änderungen für Pensionskassen (unter anderem eine Flexibilisierung der Anlagemöglichkeiten) sowie
- einen erleichterten Zugang zum Sozialpartnermodell für Dritte.

Der letzte Punkt ist für die privaten Banken und ihr Sozialpartnermodell von besonderer Bedeutung, weshalb der AGV Banken die Maßnahme auch grundsätzlich begrüßt. Allerdings berücksichtigt die bisherige Ausgestaltung die Rechte und Interessen der Tarifvertragsparteien nur unzureichend. Denn sie würde es Unternehmen ermöglichen, die in den Geltungsbereich eines Tarifvertrags zum Sozialpartnermodell fallen, auch den Tarifvertrag einer anderen Branche anzuwenden.

Diese Ausgestaltung ist vor dem Hintergrund, dass das Tarifvertragssystem auf Branchen- und Flächentarifverträgen aufbaut, nicht hinnehmbar. Die Regelung darf nicht dazu führen, dass eine Konkurrenzsituation zwischen tariflichen Sozialpartnermodellen verschiedener Branchen geschaffen wird, wenn es bereits einschlägige tarifliche Regelungen in einer Branche gibt. Ein Rückgriff auf nicht einschlägige Tarifverträge sollte aus Sicht des AGV Banken deshalb nur dann möglich sein, wenn kein einschlägiger Tarifvertrag vorliegt.

Hierzu hat der AGV Banken bereits in seiner Stellungnahme im Jahr 2024 einen abweichenden Regelungsvorschlag gemacht, der einen Ausgleich zwischen der Förderung der Verbreitung von Sozialpartnermodellen und der Tarifautonomie schafft, und vertritt diese Position auch in seiner jüngsten Stellungnahme an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) vom 8. August 2025.

Im Zuge des Rentenpakets soll das Zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz noch im Laufe des Jahres 2025 im Bundestag verabschiedet werden. Es bedarf darüber hinaus der Zustimmung des Bundesrats.

Sozialpartner-Dialog zur Arbeitszeit

Die Koalitionsparteien CDU/CSU und SPD haben sich im Koalitionsvertrag vom 9. April 2025 darauf verständigt, die Arbeitszeit zu flexibilisieren. Zur konkreten Ausgestaltung sieht der Koalitionsvertrag einen Sozialpartnerdialog vor, den das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im August 2025 unter Beteiligung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) gestartet hat. Ergebnisse werden zum Jahresende erwartet.

Ein Kernpunkt ist die Vereinbarung im Koalitionsvertrag, die tägliche durch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit zu ersetzen, wie sie auf Basis der EU-Arbeitszeitrichtlinie bereits in vielen anderen europäischen Ländern praktiziert wird. Diese Zusage gilt es durch eine Änderung des Arbeitszeitgesetzes umzusetzen.

Ein weiteres zentrales Thema des Arbeitszeitdialogs ist die Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung. Das BMAS hatte bereits in der vergangenen Legislaturperiode einen Referentenentwurf vorgelegt, um die Vorgaben der europäischen und nationalen Rechtsprechung aus dem Jahr 2022 zur Aufzeichnung von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit zu regeln. Der Koalitionsvertrag sieht nun die unbürokratische Einführung einer digitalen Erfassungspflicht sowie angemessene Übergangsregeln für kleine und mittlere Unternehmen vor. Auch enthält er das klare Bekenntnis, dass Vertrauensarbeitszeit im Einklang mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie möglich bleiben soll.

Die gesetzliche Regelung der Arbeitszeiterfassung wird die Rechtsunsicherheit in den Betrieben beenden, die aufgrund der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) aus dem Jahr 2022 entstanden ist. Sie muss aber zugleich die Formfreiheit aufrechterhalten, die sowohl der Europäische Gerichtshof (EuGH) als auch das BAG den Unternehmen einräumen. Eine elektronische Erfassung ist danach nicht verpflichtend. Wenn die neue Bundesregierung das erklärte Ziel des Bürokratieabbaus ernst nimmt, dann darf sie keine neuen, unnötigen Anforderungen an bereits abgeschlossene betriebliche Vereinbarungen zur Arbeitszeiterfassung aufstellen. Zudem muss die Arbeitszeiterfassungspflicht im Arbeitszeitgesetz verortet werden. Die Ausnahmevorschriften in den §§ 18 ff. ArbZG (u.a. Nichtanwendung für leitende Angestellte) müssen unangetastet bleiben.

Der Arbeitgeber-Dachverband BDA hat eine Projektgruppe eingerichtet, die den Dialogprozess begleitet. Sie erarbeitet unter Mitwirkung des AGV Banken Argumente und Beispiele für die Notwendigkeit einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung.

Lohntransparenz

Im Juni 2023 ist die Europäische Lohntransparenz-Richtlinie („Richtlinie zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen“) in Kraft getreten. Die strengen Vorschriften der Richtlinie gehen über die bereits im Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) geregelten Pflichten hinaus und lösen Anpassungsbedarf des deutschen Rechts aus. Dies betrifft insbesondere den Auskunftsanspruch der Arbeitnehmer, die Berichtspflichten der Unternehmen sowie das Verfahren der gemeinsamen Entgeltbewertung von Arbeitgeber und Betriebsrat. Die Richtlinie muss bis Juni 2026 in nationales Recht umgesetzt werden.

Das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) hat – wie im Koalitionsvertrag angekündigt – im Juli 2025 eine Kommission eingerichtet, die Vorschläge für eine bürokratiearme Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie machen soll. Diese besteht aus elf Expertinnen und Experten unter anderem aus den Spitzenverbänden der Sozialpartner (BDA und DGB). Zudem wurden in einer Anhörung bereits Fachleute aus der Unternehmenspraxis befragt. Die privaten Banken waren dabei ebenfalls vertreten. Darüber hinaus bringt sich der AGV Banken in eine bei der BDA eingerichteten Projektgruppe ein, welche die Arbeit der Kommission begleitet. Die Kommission soll spätestens Ende 2025 ihren Abschlussbericht an das Ministerium übergeben, das Gesetzgebungsverfahren soll im Anschluss beginnen.

Aus Arbeitgebersicht ist insbesondere zu kritisieren, dass die Lohntransparenz-Richtlinie tarifgebundene und tarifanwendende Unternehmen ohne Ausnahme in den Geltungsbereich aufnimmt und damit die besondere Bedeutung von Tarifverträgen nicht berücksichtigt. Die Vergütung nach Tarifverträgen erfolgt tätigkeitsbezogen und nach arbeitswissenschaftlichen sowie längerfristig stabilen ökonomischen Kriterien. Tarifvertragliche Regelungen gewährleisten damit die gleiche Bezahlung bei gleicher und gleichwertiger Arbeit.

Bei der Umsetzung der Richtlinie in deutsches Recht muss der Gesetzgeber deshalb der Tarifautonomie Rechnung tragen, insbesondere bei Regelungen zur Berichterstattung und Entgeltprüfung. Auch bewährte und geschlechtsneutrale betriebsspezifische Arbeitsbewertungsstrukturen müssen geschützt werden.

Betriebliche Vergütungssysteme sind das Ergebnis von Expertengremien (betriebliche Sozialpartner im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung), die jeweils zur Gleichbehandlung der Geschlechter verpflichtet sind (Art. 3 Abs. 2 GG, § 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG). Erforderlich ist eine Klarstellung, dass keine Pflicht zur Nutzung staatlich normierter/zertifizierter Standardinstrumente zur Entgeltbewertung besteht.

Zugleich darf die Umsetzung der Richtlinie nicht zu einer erhöhten Belastung durch Bürokratie in Unternehmen führen. Die tatsächlichen Ursachen für den sogenannten Gender Pay Gap lassen sich auf diese Weise nicht beseitigen. Diese liegen vor allem in den unterschiedlichen Erwerbsbiografien von Männern und Frauen, von der Berufswahl über Familienunterbrechungen bis hin zu Teilzeit. Um Erwerbsaussichten von Frauen zu verbessern, braucht es vor allem eine gute und verlässliche Kinderbetreuungsinfrastruktur, mehr Ganztagschulen, eine bessere Unterstützung pflegebedürftiger Angehöriger und eine klischeefreie Berufsorientierung.

06

Arbeits- und Sozialrecht: Rechtsprechung

Das Bundesarbeitsgericht hat nach den Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs die Rechtsprechung zur Mehrarbeitsvergütung von Teilzeitkräften weiterentwickelt und eine Grundsatzentscheidung zum digitalen Zugangsrecht von Gewerkschaften zum Betrieb gefällt. Weiterentwicklungen gab es in der Rechtsprechung auch zum Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, zur digitalen Erteilung der Entgeltabrechnung und zur Verhandlungspflicht bei Zielvereinbarungsklauseln.

Digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass einer tarifzuständigen Gewerkschaft kein digitales Zugangsrecht für Werbezwecke zum Betrieb zusteht. Es bestehe kein Anspruch der Gewerkschaft gegen die Arbeitgeberin auf fortlaufende Herausgabe der dienstlichen E-Mail-Adressen der Arbeitnehmer. Mangels gesetzlicher Grundlage könne sich der Anspruch nur aus Art. 9 Abs. 3 GG ergeben, der hier gegen die grundrechtlich geschützten Positionen der Arbeitgeberin aus Art. 12 und Art. 14 Abs. 1 GG abzuwägen sei. In der Abwägung überwiegen nach Ansicht des BAG die geschützten Positionen der Arbeitgeberin, weil der Gewerkschaft auch mildere Mittel zur Mitgliederwerbung zur Verfügung stehen.

Tarifliche Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeitbeschäftigung

Das BAG hat entschieden, dass eine Tarifvertragsnorm, die Zuschläge für Mehrarbeit erst ab Überschreiten der Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers vorsieht, unvereinbar mit Europarecht sowie mit § 4 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist. Damit hat das BAG – nach mehreren Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) – seine Rechtsprechung geändert und legt einen deutlich strenger Maßstab für das Vorliegen sachlicher Gründe für eine Ungleichbehandlung an. Mit seiner Entscheidung vollzieht das BAG einen Paradigmenwechsel bei der Beurteilung von Benachteiligungen von Teilzeitbeschäftigten durch einheitliche Überstundenzuschlagsgrenzen und beendet damit eine sehr wechselhafte Rechtsprechung vorerst in eine Richtung, die für die Tarifautonomie und Arbeitgeber nachteilig ist.

Der in § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeit enthaltene pro-rata-temporis-Grundsatz ist aus Sicht des BAG das Maß aller Dinge. Die Prämisse lautet: Jede Überstunde wird gleich bezahlt. Sachliche Gründe für eine Ungleichbehandlung sind zwar vorstellbar, aber müssen den strengen Anforderungen des EuGH standhalten.

Digitale Erteilung der Entgeltabrechnung

Das BAG hat entschieden, dass die gesetzlich vorgeschriebene Entgeltabrechnung nach § 108 Abs. 1 S. 1 Gewerbeordnung (GewO) in Textform über ein passwortgeschütztes digitales Mitarbeiterpostfach erteilt werden kann. Die Einstellung der Entgeltabrechnung in das Portal genüge der Textform i.S.v. § 126b BGB. Das Portal sei ein dauerhafter Datenträger und enthalte einen sicheren Speicherbereich, der für den einzelnen Arbeitnehmer nur mittels Passworteingabe zugänglich sei. Ferner habe der Arbeitgeber keine Möglichkeit, die im sicheren Bereich eingestellten Dokumente nachträglich abzuändern. Es bestehe deshalb kein Anspruch für den Arbeitnehmer, die Entgeltabrechnung in Papierform zu erhalten. Die Entscheidung ist zu begrüßen. Sie schafft Rechtssicherheit für den Ausbau der digitalen Personalarbeit in den Betrieben.

Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Das BAG hat zum wiederholten Male entschieden, dass ein zeitliches Zusammentreffen von Kündigungsfrist und Dauer der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttern kann und damit seine Rechtsprechungslinie geändert. Das BAG begründet das damit, dass der Arbeitnehmer zu einem Zeitpunkt, zu dem das Arbeitsverhältnis beendet wurde, arbeitsunfähig wird und bis zum Ablauf der Kündigungsfrist bleibt.

Diese Rechtsprechung ist mit Blick auf die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (EAU), die keine Hinweise auf den ausstellenden Arzt und dessen Fachrichtung sowie zu Erst- oder Folgeerkrankung enthält und damit eine Plausibilitätsprüfung durch den Arbeitsgeber erschwert, zu begrüßen.

AT-Beschäftigte – Mindestabstand zur tariflichen Vergütung

Das BAG hat entschieden, dass eine Tarifvertragsklausel, die Beschäftigte vom persönlichen Geltungsbereich ausnimmt, sofern sie die höchste tarifliche Vergütung regelmäßig überschreiten, auch dann erfüllt ist, wenn das Überschreiten der Vergütung lediglich geringfügig ist. Angesichts des eindeutigen Wortlauts der Tarifnorm verbiete sich eine ergänzende Tarifauflegung. Sofern die Tarifvertragsparteien einen prozentualen Mindestabstand zwischen höchster tariflicher Vergütung und AT-Beschäftigten vorsehen wollten, müssten sie dies hinreichend klar in den Tarifvertrag aufnehmen. Die von Art. 9 Abs. 3 GG garantierte Tarifautonomie verbiete ein Nachbessern als vermeintlich ungerecht wahrgenommener Tarifnormen durch die Gerichte zugunsten einer Tarifvertragspartei.

Durch die Entscheidung wird auch für § 1 Nr. 3 S. 3 MTV Banken, der das Herausfallen aus dem persönlichen Geltungsbereich regelt, klargestellt, dass bereits ein Euro über dem höchsten Tarifverdienst ausreichend ist, um ein außertarifliches Beschäftigungsverhältnis zu begründen.

Umwandlung von Zielvereinbarungs- zu Zielvorgabeklausel

Laut BAG ist eine Arbeitsvertragsklausel, die eine Umwandlung einer Zielvereinbarung zu einer einseitigen Zielvorgabe durch den Arbeitgeber vorsieht, sofern die Verhandlung über die Zielvereinbarung scheitert, nach § 307 Abs. 1 S. 1 und Abs. 2 BGB unwirksam. In der Folge kommt das BAG zu dem Schluss, dass der Arbeitgeber seiner vertraglichen Pflicht, mit dem Arbeitnehmer Verhandlungen über eine Zielvereinbarung zu führen und eine solche abzuschließen, schuldhaft verletzt habe, und daher Schadenersatz nach § 280 Abs. 1 Satz 1 BGB leisten muss.

Es empfiehlt sich deshalb, als Voraussetzung für eine erfolgsabhängige Vergütung entweder auf eine Zielvorgabe oder auf eine Zielvereinbarung zu setzen. Bei einer Zielvereinbarungsklausel sollte es der Arbeitgeber nicht versäumen, die Verhandlungen über die Ziele frühzeitig und ernsthaft aufzunehmen und dem Mitarbeitenden dabei zu ermöglichen, auf die Festlegung der Ziele Einfluss zu nehmen.

07

Arbeits- und sozialrechtliche Beratung

Bei der Beratung zu allgemeinen arbeitsrechtlichen Fallgestaltungen dominierten im Berichtszeitraum 2024/2025 Fragen zum Umgang mit dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts zu Mehrarbeitszuschlägen bei Teilzeitbeschäftigten, zur Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern über die gesetzliche Altersgrenze hinaus und rund um das Thema Arbeitszeitflexibilisierung.

Erneut hohen Beratungsbedarf hatten die Mitgliedsinstitute zudem zu Fragen der Gestaltung von Altersteilzeit und Vorruhestand. Auch Anfragen zu den rechtlichen und tariflichen Rahmenbedingungen bei der Implementierung und Ausgestaltung von Wertguthabenvereinbarungen nahmen zu.

Anfragen zum Manteltarifvertrag betrafen insbesondere die Eingruppierungsvorschriften der §§ 6 und 7 MTV sowie die Regelungen zur Arbeitszeit und zu Zuschlägen (§§ 2, 5 MTV). Auch die Voraussetzungen und korrekte Berechnung des tariflichen Krankengeldzuschusses waren Gegenstand der Beratung. Der AGV Banken beriet zudem intensiv zum neuen Tarifvertrag Altersversorgung und der Gestaltung der reinen Beitragszusage.

08

Arbeitsrechtsausschuss

Der Arbeitsrechtsausschuss des Verbands tauscht sich regelmäßig zu aktuellen arbeits- und sozialrechtlichen Fragestellungen und Entwicklungen aus, zuletzt am 3. Juli 2025 in den Räumen des AGV in Berlin, davor am 13. März 2025 in virtueller Form und am 13. November 2024 in Frankfurt bei der Commerzbank AG.

Dabei hat sich der Ausschuss mit dem Koalitionsvertrag „Verantwortung für Deutschland“ von CDU, CSU und SPD, Gesetzgebungsverfahren sowie aktueller Rechtsprechung des BAG befasst – konkret unter anderem mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz, dem Bundestariftreuegesetz, der BAG-Entscheidung zum digitalen Zugangsrecht für Gewerkschaften zum Betrieb sowie der neuen Rechtsprechung zu Mehrarbeitszuschlägen für Teilzeitbeschäftigte. Darüber hinaus hat sich der Ausschuss mit den Themen Einführung von Arbeitszeiterfassungssystemen, Betriebsvereinbarungen zum Thema Betriebsratsvergütung, der Umsetzung der EU-Lohntransparenzrichtlinie und dem mobilen Arbeiten beschäftigt.

Im Ausschuss wurde regelmäßig über die Arbeit des Verbands im Europäischen sozialen Dialog, über die Mitarbeit in der BDA-Projektgruppe zur Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie in nationales Recht und über die BDA-Kommission für eine neue Betriebsverfassung berichtet. Ebenfalls wurde über Anpassungen im TV Altersversorgung und über die Tarifgespräche zum Tarif-Entgeltsystem und zur arbeits- und lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung berichtet.

09

Europäischer sozialer Dialog

Im sozialen Dialog war auch 2025 das Thema Künstliche Intelligenz von maßgeblicher Bedeutung. Die Sozialpartner haben von der Kommission finanzielle Mittel erhalten, um bis 2027 praktische Anwendungsfragen von KI im Bankgewerbe, der Medien- und Telekommunikationsbranche zu vertiefen. Im Fokus standen auch Gespräche über eine gemeinsame Erklärung zur Vermeidung von Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Sozialpartner-Projekt zu generativer KI

Nach Abschluss des EU-geförderten Projekts zu aktuellen Herausforderungen und modernen Arbeitsformen, insbesondere zu den Beschäftigungsaspekten künstlicher Intelligenz, am 14. Mai 2024 mit einer gemeinsamen Erklärung der europäischen Sozialpartner des Bankgewerbes hat die Kommission den Sozialpartnern finanzielle Mittel für ein weiteres Projekt zur Verfügung gestellt. Es trägt den Titel „Generative KI für eine nachhaltige und faire Dienstleistungswirtschaft gestalten“ (Shaping AI for a sustainable and fair services economy).

Die Arbeitgeberseite der Banken wird in dem Projekt repräsentiert vom Banking Committee for European Social Affairs (BCESA), das unter dem Dach der Europäischen Bankenvereinigung EBF die Interessen des privaten Bankgewerbes vertritt, sowie den europäischen Spitzenverbänden der Sparkassen und der Genossenschaftsbanken, der European Savings Banks Group (ESBG) und der European Association of Co-Operative Banks (EACB). Die für die Finanzindustrie zuständige europäische Sektion der weltweiten Gewerkschaft Union Network International (UNI) vertritt die Arbeitnehmerseite in den Gesprächen. Die erste Sitzung der Steuerungsgruppe fand am 10. Juni 2025 in Brüssel statt und legte die nächsten wesentlichen Schritte fest.

Im Sommer 2025 haben sich die Sozialpartner nach Ausschreibung auf den Anbieter Visionary Analytics als Gutachter geeinigt, der seit Anfang August 2025 Experteninterviews in den verschiedenen Sektoren zu diesem Thema durchführt. Der AGV Banken hat dazu sein Know-how aus Beschäftigtenbefragungen im privaten Bankgewerbe eingebracht. Die Experteninterviews sind eine wichtige Grundlage der vom Gutachter zu erstellenden Folgenabschätzungen, die sowohl sektorspezifisch als auch sektorübergreifend durchgeführt werden.

Zugleich werden diese Ergebnisse vom Gutachter mit den Erkenntnissen des bereits abgeschlossenen KI-Projekts im Bankgewerbe abgeglichen, und zwar sowohl bezogen auf den Bericht des dortigen Gutachters

(ARIX) sowie mit Blick auf die von den Sozialpartnern abgeschlossene gemeinsame Erklärung. Geplant ist, dass der Gutachter im Herbst 2025 einen endgültigen Entwurf vorlegt, der dann den Sozialpartnern in einem sektorübergreifenden Seminar im Januar 2026 in Berlin vorgestellt werden kann. Außerdem wird idealerweise in der ersten Hälfte des Jahres 2026 ein Workshop für den Finanzsektor organisiert. Dabei werden sich die Sozialpartner auf der Grundlage der Arbeiten des Gutachters zu bewährten Verfahren beim Einsatz von KI austauschen und versuchen, hierzu gemeinsame Positionen zu entwickeln. Diese Arbeit wird auf mindestens einem weiteren Treffen im Jahr 2026 fortgesetzt.

Gegen Ende der Projektlaufzeit (Ende 2026/Anfang 2027) wird es eine zweitägige Konferenz geben. Der erste Tag ist den Sozialpartnern gewidmet und stellt die Ergebnisse der Workshops und andere aktuelle Entwicklungen in den Mittelpunkt. Hier soll auch die Arbeit an der gemeinsamen Sozialpartner-Erklärung abgeschlossen werden. Am zweiten Tag findet dann auf der Grundlage dieser Ergebnisse ein Austausch zwischen Sozialpartnern, Branchenakteuren und hochrangigen Vertretern der EU-Institutionen statt, auf dem auch eine gemeinsame Abschlusserklärung verabschiedet werden soll.

Mit Blick auf den Einsatz künstlicher Intelligenz im Bankgewerbe werden die Projektergebnisse wertvolle Hintergründe zur aktuellen Situation und zu Einschätzungen der Beschäftigten liefern. Dabei sollen auch konkrete und weiterführende Ergebnisse erzielt werden, etwa gemeinsame Positionen der Sozialpartner zum Umgang mit KI im Tagesgeschäft, die dann von den jeweiligen nationalen Akteuren genutzt werden können.

Vermeidung von Gewalt und sexueller Belästigung

Die europäischen Banken-Sozialpartner stimmen darin überein, dass Arbeitsplätze im Bankgewerbe frei von sexueller Belästigung und Gewalt sein müssen. Ebenso sind sie sich einig, dass Arbeitgeber und Beschäftigte gemeinsam Verantwortung dafür tragen, dass eine professionelle Arbeitsatmosphäre gewährleistet wird, in der Mitarbeitende ein positives Umfeld für optimale Leistungen haben. Auf Basis dieses Grundverständnisses und nach Gesprächen über mehrere Jahre hinweg haben sich die Sozialpartner des Bankgewerbes für das Jahresende 2025 vorgenommen, zu diesem Thema gemeinsame Positionen zu entwickeln und diese in einer gemeinsamen Erklärung abzubilden. Damit verfolgen die europäischen Sozialpartner zugleich das Ziel, die europäischen Grundwerte für die Zusammenarbeit am Arbeitsplatz und zum Umgang der Menschen untereinander, wie sie auch in der EU-Grundrechtecharta enthalten sind, gegen Relativierungen in der globalen politischen Diskussion zu stärken.

Dabei bemühen sich die Sozialpartner darum, nicht nur gemeinsame Positionen, sondern auch Handlungsansätze für die betriebliche Praxis in Form von Best-Practice-Beispielen zu entwickeln. Adressiert werden dabei auch die besonderen Herausforderungen, die sich aus immer stärker digitalisierten sowie KI-unterstützten und hybriden Arbeitsformen ergeben oder damit in Zusammenhang stehen. Die Sozialpartner stimmen darin überein, dass bereits vielfältige und effektive Methoden zur Vermeidung und Verfolgung von Verstößen etabliert sind und eingesetzt werden. Ziel bleibt es, die Situation weiter zu verbessern. Im Mittelpunkt stehen daher Themen wie Sensibilisierung und Training aller Beschäftigtengruppen, die Vermeidung von Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie auch das Erkennen und Verfolgen von Verstößen.

AGV-Studie zu hybrider Arbeit

Zur Jahresmitte 2025 hat der AGV Banken eine englischsprachige Fassung seiner aktuellen Studie zu hybriden Arbeitsformen (Details: siehe Kapitel „Arbeits- und sozialpolitische Agenda“, S. 10 ff.) veröffentlicht und die Ergebnisse auch auf europäischer Ebene aktiv in die Diskussion mit dem Sozialpartner und politischen Akteuren eingebracht. Dies erschien geboten angesichts der erneuten Diskussionen zur Regulierung mobil-flexibler Arbeitsformen in Europa.

10

Ausbildung im privaten Bankgewerbe

Bewerbermangel hat erstmals zu einem Rückgang bei den neu abgeschlossenen Berufsausbildungsverträgen geführt. Bei den dualen Studienverhältnissen, insbesondere bei den ausbildungsintegrierten Studiengängen, war dagegen ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen. Die Ausbildungsquote über alle Ausbildungsformen stieg dadurch leicht an. Das Image der Bankausbildung ist ungebrochen sehr gut.

Nachwuchskräfte im privaten Bankgewerbe

Die Zahl der **neu abgeschlossenen Ausbildungs- und Studienverträge** für Nachwuchskräfte in der Berufsausbildung im Jahr 2024 war im Vergleich zum Vorjahr erneut rückläufig. Es gab ein Minus von 4,7 Prozent (2023 noch minus 6,8 Prozent). Bei getrennter Betrachtung der verschiedenen Ausbildungsformen traten jedoch deutliche Unterschiede hervor. Während es bei den dualen Ausbildungsberufen einen starken Rückgang gab (minus 12,2 Prozent), zeigte sich bei den dualen Studiengängen ein sehr starker Anstieg um gut 28 Prozent. Im Jahr 2024 gab es auch in der Gesamtwirtschaft einen Rückgang der neu abgeschlossenen Berufsausbildungsverträge (minus 1 Prozent).

Die Gesamtzahl der neu abgeschlossenen dualen Ausbildungsverträge liegt weiterhin deutlich unter dem Vor-Corona-Niveau von 2019 (minus 7,3 Prozent). Grund für den Rückgang ist jedoch nicht mangelnde Ausbildungsbereitschaft der Banken; im Vergleich zu 2023 lag die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze sogar leicht über dem Vorjahresniveau (plus 4,5 Prozent). Stattdessen konnte 2024 ein erheblicher Teil der Ausbildungsplätze – mehr als 20 Prozent gegenüber knapp 8 Prozent im Vorjahr – nicht besetzt werden.

Die Ursachen hierfür sind nicht ohne Weiteres ersichtlich. Der demografische Wandel allein kann nicht die Ursache sein. Die Zahl der Schulabsolventinnen und -absolventen mit Hochschulzugangsberechtigung, die immer noch den größten Teil der Auszubildenden stellen, nimmt zwar seit Jahren kontinuierlich ab. Zwischen 2023 und 2024 gab es jedoch nur einen Rückgang um etwa 2,5 Prozent, und die Zahl der Realschüler unter den Auszubildenden blieb sogar weitgehend stabil (nur minus 1 Prozent). Ein weiterer Erklärungsansatz könnte deshalb sein, dass sich angesichts der als unsicher empfundenen politischen und wirtschaftlichen Lage mehr Schulabsolventinnen und -absolventen für eine Ausbildung im öffentlichen Dienst entscheiden, dessen Umfeld sie womöglich als stabiler ansehen.

Dabei ist festzuhalten, dass die rückläufige Tendenz nur die Ausbildung in den **dualen Ausbildungsberufen** betrifft, also Berufe nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen. Die Zahl der Neuverträge bei den **dualen Studienverhältnissen** ist dagegen stark gestiegen. Trotz der rückläufigen Zahlen im Jahr 2023 machen die dualen Studienverhältnisse inzwischen rund 30 Prozent des Bestands an Nachwuchskräften aus. Eine Kehrtwende gab es vor allem bei den so genannten **ausbildungsintegrierten Studiengängen**, in denen parallel zum Studium sowohl ein Berufsabschluss nach dem BBiG als auch ein akademischer Abschluss (Bachelor) erworben wird. Machten sie bei den Neuabschlüssen 2023 nur noch einen fast verschwindend geringen Anteil von 3 Prozent aus, stieg ihr Anteil im Jahr 2024 auf fast 43 Prozent. Das ist mit Abstand der höchste Wert seit Erfassung der Daten. Zum Vergleich: Vor 25 Jahren – im Jahr 2000 – machten die studienförmigen Ausbildungen insgesamt nur einen Anteil von 5,8 Prozent des gesamten Ausbildungsengagements aus.

Innerhalb der verschiedenen angebotenen Ausbildungsberufe betraf der Rückgang bei den **Auszubildenden** insbesondere das Berufsbild **Bankkauffrau/-mann** (minus 12 Prozent, Vorjahr: minus 9 Prozent). Hier zeigt sich wie schon im Vorjahr eine gegenläufige Tendenz im Vergleich zu den Ausbildungszahlen bei Bankkaufleuten insgesamt, also über alle Säulen des Bankgewerbes hinweg (plus 9,1 Prozent). Damit sind die Bankkaufleute bei den Bestandszahlen der stärksten Ausbildungsberufe sogar auf Platz 13 aller Ausbildungsberufe vorgerückt (Vorjahr: Platz 15).

Der **Anteil der klassischen Bankausbildung unter allen Ausbildungsberufen im Bankgewerbe** ist im Jahr 2024 stabil geblieben. Mit 77,4 Prozent stellen die Auszubildenden im Branchenberuf Bankkauffrau/-mann unverändert den bei weitem größten Anteil (Vorjahr: 77,5 Prozent). Mit einem Anteil von gut 12,6 Prozent (Vorjahr: 12,1 Prozent) bleiben die Kaufleute für Büromanagement die nächstgrößere Ausbildungsgruppe im privaten Bankgewerbe, gefolgt von Auszubildenden der Richtung Fachinformatik mit 8,3 Prozent (Vorjahr 8,2).

Anders als die Anzahl der nicht besetzbaren Ausbildungsplätze ist der **Anteil nicht angetretener Ausbildungsverhältnisse** im Jahr 2024 gegenüber dem Vorjahr im Wesentlichen stabil geblieben. Er lag bei knapp 11,6 Prozent (2023: 12 Prozent) und damit leicht unter dem Durchschnitt der vergangenen Jahre. Der Anteil der zum Beginn des Ausbildungsjahres am 1. August bzw. 1. September nicht angetretenen Ausbildungsverhältnisse lag noch bei 13,7 Prozent und konnte durch Nachbesetzungskampagnen bis zum Jahresende 2024 noch leicht gesenkt werden.

Die **Ausbildungsquote**, also die Zahl der Auszubildenden in dualen Ausbildungsberufen nach dem BBiG im Verhältnis zum inländischen Stammpersonal, war im Jahr 2024 rückläufig und lag bei 3,2 Prozent (Vorjahr 3,8 Prozent). Bei Einbeziehung aller Ausbildungsformen (duale Berufsausbildung, ausbildungs- und praxisintegrierte Studiengänge) stieg die Ausbildungsquote im privaten Bankgewerbe dagegen leicht auf 4,5 Prozent (Vorjahr 4,3 Prozent). Damit bewegt sie sich im Vergleich zu anderen Bankengruppen auf einem niedrigeren Niveau; im Vergleich zur Gesamtwirtschaft entspricht dies dem Durchschnitt.

Berufseinstieg im Bankgewerbe

Die duale Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf war 2024 mit einem Anteil von 52,1 Prozent der häufigste Einstiegsweg in das Erwerbsleben. Das ist ein deutliches Plus gegenüber dem Vorjahr (48,4 Prozent).

An zweiter Stelle stehen, anders als im Vorjahr, die Trainees (Hochschulabsolventinnen und -absolventen, die ein mindestens sechsmonatiges Trainee-Programm durchlaufen) mit knapp 21,5 Prozent. Die so genannten Direkteinsteiger, die im Jahr 2023 mit 22,5 Prozent noch auf Platz zwei lagen, belegten 2024 mit 2,7 Prozent nur noch den fünften Platz. Die Absolventinnen und -absolventen dualer Studiengänge bilden wieder die drittgrößte Gruppe. Mit einem Anteil von knapp 18,5 Prozent ist ihre Bedeutung im Vergleich zu 2023 (15,8 Prozent) gestiegen. Insgesamt stammen 70,6 Prozent der Berufseinsteiger/innen aus der Ausbildung im weiten Sinne (duale Berufsausbildung und dual Studierende).

Image und Qualität der Berufsausbildung

Das Image von Bankkaufleuten ist weiterhin ungebrochen gut. Im Jahr 2024 lag der Beruf laut DGB-Ausbildungsreport weiterhin auf Platz 4 der beliebtesten Ausbildungsberufe. Er ist damit der beliebteste kaufmännische Ausbildungsberuf. Diese gute Bewertung ist darauf zurückzuführen, dass in allen Aspekten der Ausbildungsqualität überdurchschnittlich gute Werte erzielt wurden (Ausbildungszeit, Ausbildungsvergütung, persönliche Einschätzung der Qualität der Ausbildung im Betrieb und persönliche Bewertung der Ausbildung). Trotz der leicht rückläufigen Ausbildungszahlen zeigt diese Bewertung den hohen Stellenwert der betrieblichen Ausbildung in den Unternehmen.

Schulische Vorbildung der Auszubildenden

Der Anteil der Auszubildenden zu Bankkaufleuten, die eine Hochschulzugangsberechtigung haben, war im Jahr 2024 wiederum deutlich rückläufig. Lag er 2022 noch bei knapp 80 Prozent und 2023 bei 65 Prozent, ist er im Jahr 2024 auf 54,4 Prozent gesunken. Damit liegt er aber immer noch leicht über dem Niveau in den anderen beiden Säulen des Bankgewerbes. Für diesen Rückgang sind zwei Ursachen erkennbar: die zunehmende Studierneigung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen sowie die immer noch laufende Umstellung von G8 auf G9 (längere Gymnasialzeit), die teilweise zu deutlich geringer besetzten Abiturientenjahrgängen führt.

Ausbildungsdauer

Gut 96 Prozent der Auszubildenden im privaten Bankgewerbe verkürzen ihre Ausbildungsdauer von regulär drei Jahren auf zwei oder zweieinhalb Jahre. Dieser Anteil ist mit Ausnahme des Jahres 2022 (83 Prozent) seit Jahren auf einem gleich hohen Niveau. Die Regelausbildungsdauer von drei Jahren kommt im privaten Bankgewerbe kaum noch vor, ihr Anteil lag 2024 bei knapp 4 Prozent (Vorjahr: gut 3 Prozent). Der hohe Anteil verkürzter Ausbildungen erklärt sich mit der hohen Quote an noch im Ausbildungssystem befindlichen Abiturienten, für die eine Verkürzung der Ausbildung möglich ist. Mit sinkendem Abiturientenanteil unter den neuen Auszubildenden (s. voriger Absatz) dürfte damit in den nächsten Jahren der Anteil der Nachwuchskräfte mit verkürzter Ausbildungsdauer etwas sinken.

11

Berufsbildungsausschuss

Der Berufsbildungsausschuss des AGV Banken hat sich in seiner Sitzung in Präsenz in Berlin am 8. November 2024 und in seinen beiden virtuellen Sitzungen am 28. Januar 2025 und am 15. Juli 2025 unter anderem mit der beginnenden Neuordnung der Weiterbildung zu geprüften Bankfachwirten/-fachwirtinnen (IHK) befasst.

Daneben hat sich der Ausschuss mit der Evaluierung der tariflichen Übernahmeregulierung für Nachwuchskräfte und mit dem aktuellen Ausbildungsgeschehen beschäftigt. Hierbei wurden besonders Rekrutierungsstrategien für Auszubildende und Entwicklungsprogramme nach Abschluss der Ausbildung sowie Trends und Innovationen in der Ausbildung diskutiert.

12

Mitgliederversammlung 2024

Im Mittelpunkt der Mitgliederversammlung des AGV Banken am 7. November 2024 im Haus der Bankenverbände in Berlin standen die Feierlichkeiten zum 70-jährigen Bestehen des Verbands. Im internen Teil der Versammlung lag der Fokus auf dem Rückblick auf die Tarifrunde 2024 und auf das arbeits- und sozialpolitische Engagement des Verbands.

70 Jahre AGV Banken: Jubiläum im Zeichen der Demokratie

„Starke Sozialpartnerschaft – starke Demokratie“: Treffender hätte das Motto der Veranstaltung zum 70-jährigen Bestehen des AGV Banken nicht sein können. Zwei Tage nach der US-Wahl und einen Tag nach dem Scheitern der Ampelkoalition im Bund hatte der Verband zu einer hochkarätig besetzten Festveranstaltung nach Berlin eingeladen, die den rund 130 Gästen aus Wirtschaft, Verbändewelt, Sozialversicherungen und Zivilgesellschaft viel Gedankenfutter lieferte.

Gastvortrag Joschka Fischer: „Mutig sein“

Gastredner **Joschka Fischer**, Bundesaußenminister und Vizekanzler a.D., verwies auf die außerordentlichen Herausforderungen der Gegenwart und forderte, auf diesen Wandel mutig zu reagieren. Er mahnte einen neuen Umgang mit der Kumulation von Herausforderungen und Krisen an und betonte, die bevorstehenden Veränderungen rüttelten an den Grundfesten von Demokratie und sozialer Marktwirtschaft. Deutschland brauche ein neues Geschäftsmodell. „Die Welt, wie wir sie kannten, wird so nicht mehr existieren“, sagte Fischer und empfahl: „Man muss nicht optimistisch sein, man muss mutig sein.“

Als größte Herausforderungen nannte Fischer den Klimawandel, verschärften technologischen Wettbewerb und die Sicherheit. So werde es keine amerikanische Sicherheitsgarantie zum Billigtarif mehr geben, zugleich strebe Russland erneut nach einer Weltmachtrolle. „Ich hätte nicht gedacht, dass ich als Großvater einmal für Aufrüstung plädieren würde – aber es führt kein Weg daran vorbei“, so Fischer.

Sorgen bereite ihm darüber hinaus, dass insbesondere die USA und China ihre Technologieführerschaft in wichtigen Bereichen ausbauen. „Wenn Deutschland und Europa beim technologischen Wandel abgehängt werden, dann wird es keine zweite Chance geben“, sagte Fischer. Zusätzlich sprach er sich für qualifizierte Zuwanderung aus: „Dass wir unter Fachkräftemangel leiden und uns zugleich eine Zuwanderungsdebatte leisten, ist mir unerklärlich.“

Wenn sich der zunehmende Neo-Nationalismus in Europa durchsetze, werde Deutschland der größte Verlierer sein. „Europa ist unser Schicksal“, so Fischer. Vor diesem Hintergrund sei die Verteidigung der Demokratie von entscheidender Bedeutung. Deshalb gelte es auch die Sozialpartnerschaft mit ihrer sozial-integrativen Wirkung zu stärken. Fischer: „Wenn wir das verlieren, dann würden wir mehr als nur den Arbeitsfrieden verlieren.“

Podiumsrunde: Sozialpartner in der Verantwortung

In der anschließenden Podiumsrunde – kundig moderiert von **Angela Wefers** (Börsen-Zeitung) – betonte **Andrea Nahles**, Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit, die Sozialpartnerschaft habe sich in Krisenzeiten bewährt. **Steffen Kampeter**, Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), sah nach dem Bruch der Ampelkoalition die Sozialpartner verstärkt in der Verantwortung, die Transformation der Wirtschaft zu begleiten. **Christoph Schmitz-Dethlefsen** aus dem Bundesvorstand der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) setzte sich für mehr Demokratiebildung und für starke Unternehmen ein. Der AGV-Vorsitzende **Dr. Thomas A. Lange** bezeichnete die deutsche Sozialpartnerschaft als das stärkste System, das er kenne.

Arbeitsrechtliches Kolloquium: mehr Beinfreiheit für die Sozialpartner

Zu Beginn der halbtägigen Festveranstaltung hatte sich bereits ein hochrangig besetztes arbeitsrechtliches Kolloquium mit der Frage befasst, wie sich die Sozialpartnerschaft stärken lässt. Zum Thema „Die Koalitionsfreiheit als Eckpfeiler der Demokratie: Wege zur Stärkung der Sozialpartner“ spiegelte die Veranstaltung das gesamte Meinungsspektrum wider. Teilnehmende waren der frühere Präsident des Bundessozialgerichts, **Prof. Dr. Rainer Schlegel**, daneben **Prof. Dr. Nadine Brandl** (Leiterin des Bereichs Recht und Rechtspolitik bei ver.di), **Prof. Dr. Frauke Brosius-Gersdorf** (Lehrstuhl für Öffentliches Recht, Universität Potsdam) und **Dr. Jens Thau**, Stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV Banken; moderiert wurde die Podiumsrunde von **Ulf Grimmke**, Geschäftsführer im AGV Banken.

In seinem einführenden Impuls forderte Schlegel größere Spielräume für die Sozialpartner in Deutschland. „Der Staat sollte den Tarifvertragsparteien mehr Beinfreiheit ermöglichen und sich in bestimmten Bereichen zurückhalten“, so Schlegel. Schlegels Thesen wurden anschließend ausgiebig und teilweise auch kontrovers diskutiert.

Dr. Thomas A. Lange: Sozialpartnerschaft ist mehr als Tarifpolitik

Am Tag der Jubiläumsfeier veröffentlichte die Börsen-Zeitung einen Gastbeitrag des AGV-Vorsitzenden **Dr. Thomas A. Lange** (National-Bank AG), in dem er ebenfalls auf den hohen Wert der Sozialpartnerschaft hinwies. Seine Kernaussagen:

- Sozialpartnerschaft ist gelebte Demokratie, ihr Wert für die Stabilität und den sozialen Frieden in unserem Land kann gar nicht hoch genug eingeschätzt werden.
- Die Sozialpartnerschaft liefert keine Lösungen von der Stange, sondern Maßanfertigungen durch branchen- und betriebsbezogene Aushandlungsprozesse. Diese Möglichkeit zur Differenzierung war 1954 auch Keimzelle für die Gründung des AGV Banken.
- Sozialpartnerschaft ist mehr als Tarifpolitik. Entsprechend gehören insbesondere die sozial- und gesellschaftspolitische Interessenvertretung zu den Aufgaben des Verbands, in jüngster Zeit auch ein verstärktes Engagement für die Demokratie.

„Säulen der Demokratie“: Werte des AGV in einem Kunstwerk

Anlässlich der 70-Jahr-Feier hatte der AGV Banken darüber hinaus den Kölner Illustrator **Michael Szyszka** gebeten, die Werte der Sozialpartnerschaft in Deutschland und damit des Verbandes in einer Illustration darzustellen. Herausgekommen ist ein eindruckliches Werk mit dem Titel „Säulen der Demokratie“, das sechs prägende Persönlichkeiten der Geschichte vereint:

- Elisabeth Selbert (1896 - 1986), die im Parlamentarischen Rat 1948/49 maßgeblich dazu beigetragen hat, dass die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in den Grundrechtsteil der Verfassung aufgenommen wurde.
- John Locke (1632 - 1704), Vordenker der Aufklärung und Vater des Liberalismus, der maßgeblich die Verfassungen der USA und des revolutionären Frankreich beeinflusste.
- Aristoteles (384 - 322 v. Chr.), griechischer Universalgelehrter, der die erste systematische Lehre der Staatsformen entwickelte.
- Marie Juchacz (1879 - 1956), im Februar 1919 die erste weibliche Rednerin in der Weimarer Nationalversammlung war und ihre Ausführungen mit den Worten begann: „Meine Herren und Damen...“
- Carl Legien (1861 - 1920), Gewerkschaftsführer, und Hugo Stinnes (1870 - 1924), Industrieller. Das von ihnen im November 1918 unterzeichnete Stinnes-Legien-Abkommen, das auf die kooperative Lösung von Arbeitskonflikten setzte, gilt als Geburtsstunde der deutschen Sozialpartnerschaft.

Michael Szyszka stellte sein Werk auf unserer Festveranstaltung im Gespräch mit AGV-Hauptgeschäftsführer **Carsten Rogge-Strang** den Gästen vor, die anschließend hochwertige und vom Künstler handsignierte Drucke des Werks mit nach Hause nehmen konnten. Dass die Wahl bei der Suche nach einem geeigneten Illustrator auf Michael Szyszka fiel, war kein Zufall: 2014 hatte er den Wettbewerb für Nachwuchs-Illustratoren anlässlich des 60-jährigen Verbandsbestehens gewonnen.

Ehrung der jahrgangsbesten Ausgebildeten

Zum Abschluss der Veranstaltung zeichnete der AGV Banken erneut die jahrgangsbesten Ausgebildeten im Berufsbild Bankkaufleute aus. Der AGV-Vorsitzende Dr. Thomas A. Lange übergab den Nachwuchskräften ihre Auszeichnungen. Ausgezeichnet wurden:

- **Tim-Niklas Kretschmer** (Commerzbank, Flensburg)
- **Emilio Fischer-Sandoval** (Deutsche Bank, Stuttgart)
- **David Biebert** (Commerzbank, Hamburg)
- **Frederic Weber** (Hypovereinsbank/Unicredit Bank, Nürnberg)
- **Philipp Oßwald** (Merkur Privatbank, München)

Nicht nur mit dieser Auszeichnung unterstreicht der Verband die hohe Bedeutung der Ausbildung in der Branche. Auch tarifpolitisch haben die Sozialpartner die Bankausbildung aufgewertet, zuletzt mit dem Abschluss eines eigenständigen Nachwuchskräfte-Tarifvertrags im November 2023 sowie mit einer substanziellen Erhöhung der Ausbildungsvergütungen im Sommer 2024. „Wir haben weiterhin einen großen Bedarf an hoch qualifizierten Nachwuchskräften und bieten jungen Menschen eine hervorragende Ausbildungsqualität, anspruchsvolle Tätigkeiten und gute Perspektiven“, so Dr. Thomas A. Lange. Die ausgezeichneten Ausgebildeten bezeichnete er als Vorbild für die vielen guten Nachwuchskräfte im privaten Bankgewerbe. Die engagierten jungen Menschen hätten hervorragende Leistungen gezeigt.

Tarif- und sozialpolitischer Rückblick

Im internen Teil der Mitgliederversammlung hatte zuvor AGV-Hauptgeschäftsführer Carsten Rogge-Strang einen Rückblick auf die Gehaltstarifrunde 2024 geworfen und die Ergebnisse in das Tarifgeschehen in Deutschland eingeordnet. Darüber hinaus informierte er über die im Rahmen des Gehaltsabschlusses vereinbarten Tarifgespräche zur arbeits- und lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung und über ein neues Tarif-Entgeltsystem. Dabei nehme man ausdrücklich keine neuen Verhandlungen auf, sondern führe zunächst unverbindliche Gespräche und plane, sich in Workshop-Formaten auszutauschen. Erst dann werde man darüber entscheiden, ob weitergehende Verhandlungen aufgenommen werden sollen. Darüber hinaus würden die Tarifparteien evaluieren, wie sich die Praxis der Übernahme Ausgebildeter gemäß der aktuellen Tarifregelung gestalte.

Auf arbeits- und sozialpolitischer Ebene habe sich der Verband intensiv in die Politikwerkstatt „Mobile Arbeit“ des Bundesarbeitsministeriums eingebracht. Mit seiner 2023 veröffentlichten Studie zu mobiler und hybrider Arbeit habe der Verband Maßstäbe gesetzt für eine seriöse Bewertung der Fakten – und die belegen, dass sich die neuen Arbeitsformen ganz überwiegend positiv auf Arbeitszufriedenheit und Gesundheit auswirkten. Dieser Einschätzung habe sich das Ministerium in seinem Abschlussbericht angeschlossen und deshalb lediglich Empfehlungen als Handlungsrahmen erarbeitet.

Auf europäischer Ebene zählten die Banken-Sozialpartner mit ihrer gemeinsamen Erklärung zu künstlicher Intelligenz vom Mai 2024 zu den Vorreitern beim verantwortungsbewussten Umgang mit neuer Technologie. Die Erklärung formuliere europaweit ein gemeinsames Grundverständnis der Sozialpartner, das dann wiederum den Rahmen für nationales Handeln vorgebe.

Auch das gesellschaftspolitische Engagement des Verbands entwickle sich gut. Die im Dezember 2023 mit dem Business Council for Democracy (BC4D) und der Gewerkschaft ver.di gestartete Kooperation sei die erste ihrer Art, die von den Sozialpartnern einer Branche getragen werde. An den Schulungen des BC4D gegen Hassrede, Desinformation und Verschwörungserzählungen beteilige sich mittlerweile eine zweistellige Zahl von AGV-Mitgliedsunternehmen, viele weitere hätten Interesse bekundet. Parallel habe der AGV Banken im Laufe des zurückliegenden Jahres sein Engagement zur Demokratiestärkung weiter vorangetrieben und das Thema in verschiedenen Formaten sichtbar gemacht.

IMPRESSUM

Herausgeber

Arbeitgeberverband des privaten
Bankgewerbes e.V.
Burgstraße 28
10178 Berlin

Telefon: (030) 5 90 01 12 70
E-Mail: service@agvbanken.de

Redaktion

AGV Banken

Gestaltung

KD1 Designagentur