

Wissen sichern. Wandel gestalten.

Altersteilzeit, KI-Entlastung und Qualifizierung

Tarifrunde Private Banken 2026 | Themenwoche 2

Fünf DBV-Thesen zum Einsatz von KI – vom Positionspapier zur Tarifrunde

Das Positionspapier von 2025 ist die Grundlage der Tarifarbeit 2026

- | | | |
|----------|--|--|
| 1 | Wandel gestalten | „Ziel des DBV ist es, technologische Innovationen im Sinne der Beschäftigten mitzugestalten.“
Das Gesamtpaket verbindet Technologieoffenheit mit Beschäftigungssicherung. |
| 2 | Arbeit und Kompetenz verändern sich | „Wegfall einfacher Tätigkeiten, Anstieg komplexer Aufgaben.“ Qualifizierung und betriebliche Entlastung beantworten neue Aufgaben und Belastungen. |
| 3 | Tarifliche Instrumente weiterentwickeln | „Mit Ausnahme des Rationalisierungsschutzabkommens ist das tarifliche Arsenal daher recht leer.“
Die Überarbeitung des RSA verankert Schutz und Qualifizierung im Tarifwerk. |
| 4 | Betriebliche Lösungen nutzen | „Bewährt haben sich in den letzten Jahrzehnten betriebliche Instrumente wie Sozialplan und Interessenausgleich.“
KI-Entlastungstage und Wahlmodelle schaffen Lösungen für unterschiedliche Institute. |
| 5 | Positive Effekte einbeziehen | „Stärke von KI ist die Auswertung großer Datenmengen bzw. die Übernahme repetitiver Aufgaben.“
Automatisierung übernimmt Routine; Beschäftigte sichern Bewertung, Kontrolle und Kundenkontakt. |

Quelle: DBV-Positionspapier „Auswirkungen von KI auf Beschäftigte und Arbeitsplätze in Banken“, August 2025, S. 1–5

Drei Forderungen. Ein betrieblicher Zusammenhang.

Wissen sichern, Wandel gestalten, Mitarbeitende verantwortungsvoll entwickeln

Forderung Nr. 3

Altersteilzeit im Gleichverteilungsmodell

Erfahrung im Betrieb halten und Wissen weitergeben.

Forderung Nr. 4

KI-Entlastungstage betrieblich geregelt

Veränderte Belastung in betroffenen Bereichen
betrieblich ausgleichen.

Forderung Nr. 5

Um- und Weiterqualifizierung tariflich abgesichert

Beschäftigte vor der Einführung neuer Modelle
bestens vorbereiten.

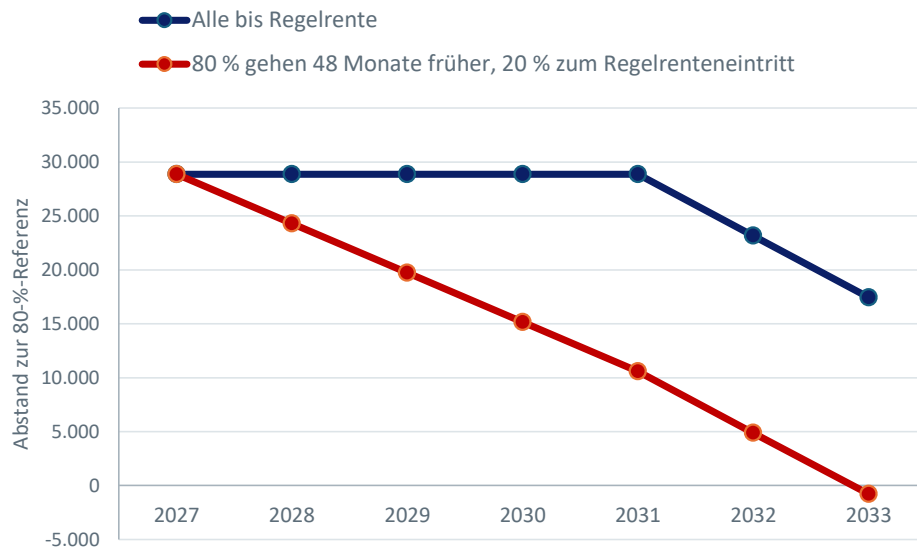
Der DBV leitet die Forderungen aus der Arbeitsrealität der Banken ab.

Diese schaffen Orientierung für Beschäftigte und verlässliche Voraussetzungen für Betriebe.

Ausgangslage: Der demografische Korridor bis 2033

Quelle: AGV Banken, Beschäftigtenbestand 2024 und Altersstruktur 2023; DBV-Modellrechnung

DBV-Annahme: Viele Institute sind bei der Optimierung ihrer Prozesse heute schon deutlich hinter dem Zeitplan



Nulllinie = 115.462 Beschäftigte

Das entspricht 80 % des bereinigten Modellstarts von 144.327 Beschäftigten.

Der Korridor macht die Bandbreite des betrieblichen Planungsbedarfs sichtbar:

Zwei theoretische Randwerte auf Basis des bereinigten Modellstarts 2027

... erwarten durch Konsolidierung, Rationalisierung und KI einen weiteren erhebliche Personalabbau.

AGV-Position: Carsten Rogge-Strang gegenüber Bloomberg, 25. August 2026.

Quantifizierung: Morgan Stanley Research, zitiert nach Bloomberg, 28. Mai 2026.

... beziffern den möglichen negativen Beschäftigungseffekt für europäische Banken auf 10 bis 20 Prozent innerhalb von fünf Jahren.

Forderung 3: Altersteilzeit und Wissenstransfer

Recht auf Gleichverteilung in den letzten 48 Monaten vor Regelrente

... weil längeres Arbeiten nur dann gelingt, wenn es gesundheitlich tragfähig und wirtschaftlich planbar ist.

Rechtsanspruch ab 2028

Bis zu 48 Monate

Im ATZ-Gleichverteilungsmodell

- vor dem individuellen Regelrenteneintritt,
- Antragstellung min. drei Monate vor Beginn,
- Ablehnung nach Kriterien des TzBfG möglich,
- Laufzeit gestaffelt nach Betriebszugehörigkeit.

Monatliche Wissenstransfer-Prämie

1.500 Euro

Monatliche Prämie für Vollzeitkräfte, Teilzeit anteilig.

- unter Anrechnung der Arbeitgeberleistungen aus dem §3 AltTZG (Aufstockung Gehalt und Rente)
- Einvernehmliche Wahlmöglichkeit: klassische Teilzeit zzgl. 1.500 brutto.

Betrieblicher Nutzen

Planbarkeit

Erfahrung bleibt verfügbar und Übergaben können organisiert werden.

Besonders interessant für mittlere Tarifgruppen, in Tätigkeiten, bei welchen heute eine Nachrekrutierung herausfordernd ist.

Blockmodell bleibt unberührt

- Beidseitige Freiwilligkeit,
- Sozialplaninstrument,
- Erreichung von Interessenausgleichs-Zielen,
- Politischer Wille ggf. gegenläufig

Gleichverteilungsmodell

Arbeitszeit reduziert über die gesamte Laufzeit. Beschäftigte bleiben tätig und können Wissen planbar weitergeben.

Für den Regelbetrieb braucht es eine Antwort, welche altersgerechtes Arbeiten, in den Jahren der Transformation der Branche, ermöglicht.

Quelle: DBV-Forderungsschreiben vom 30. Juli 2026, Forderung 3

Altersteilzeit: Die Daten und Fakten im Überblick

Die Wissenstransferprämie schafft einen sozial ausgewogenen Übergang und Sicherheit bei veränderlicher Rechtslage.

ATZ kann Austrittswellen glätten

Ausgangswert 2027

144.327

AGV-Beschäftigte 2024 abzüglich der bereits 60+ ausgewiesenen Altersgruppe. DBV-Modellkonvention.

Potenzial des ATZ-Modell bis 2033

4 %

Unterstellte Annahmequote 25 % aus 60 % der Tarifbeschäftigten innerhalb der Frühverrentungsgruppe nehmen ATZ an.

Branche 2031

3.429 Köpfe in ATZ

Zeitgleiche aktive ATZ-Fälle vereinfachtes DBV-Modell. Jährlicher Neuzugang 857 MA, beginnend 2028. Altersgruppe der heute 55 - 59-jährigen Beschäftigten

Anrechnungsmodell TG 5

+557,74 Euro

Monatliches Brutto über bisheriger 30%-ATZ: 3.287,09 statt 2.729,35 Euro.

Anrechnungsmodell TG 9

+174,24 Euro

Monatliches Brutto über bisheriger 30%-ATZ: 4.014,44 statt 3.840,20 Euro.

Öffentliche Debatte

ATZ im politischen Wandel

Die Rentendiskussion erfasst bisherige ATZ in der Blockbildung. Weitere Anpassungen offen.

Im Betrieb

Wissen für den Nachwuchs

Einarbeitung und Know-How-Transfer

In der Abwicklung

Administration vereinfacht

Bilanz ohne Abgrenzungen, ohne Insolvenzversicherung, keine Rückabwicklung von Störfällen, etc.

Belastung

Übergang geordnet

Reduzierung der Gefahr, dass Entlastung aus Automatisierung und Personalschwund zeitlich auseinanderfallen, was Überlastung verursacht.

Quelle: AGV Banken, Beschäftigte 2024 und Altersstruktur 2023; DBV-Annahmen

8. Oktober 2026

DBV | Tarifrunde Private Banken 2026

6

Ausgangslage: Automatisierung entlastet und verändert Arbeit

Routine kann entfallen. Prüfung, Steuerung und Ausnahmebearbeitung gewinnen an Bedeutung.

... weil KI Arbeitsschritte beschleunigt, die Verantwortung für Ergebnis und Prozess jedoch im Betrieb bleibt.

Effizienz entsteht

- Auswertung großer Datenmengen
- Dokumenten- und Recherchearbeit
- Vorprüfung standardisierter Vorgänge
- Unterstützung bei Betrugsprävention
- Bearbeitung einfacher und zunehmend auch komplexerer Kundenanfragen

Arbeit verändert sich

- Ergebnisse plausibilisieren und korrigieren
- Ausnahmefälle bearbeiten
- Entscheidungen erklären und dokumentieren
- Systeme überwachen
- Schnittstellen koordinieren

Belastung verändert sich

- Höhere Fallzahlen durch schnellere Verarbeitung
- Zusätzliche Kontroll- und Dokumentationspflichten
- Parallelbetrieb alter und neuer Verfahren
- Personalabbau häufig zeitlich vor stabiler messbarer Entlastung

Der Produktivitätsgewinn ist real.

Während bei Automatisierung noch in Prozessschritten gearbeitet wurde, werden mit Einsatz von KI/AI komplette Produktionsstränge übernommen.

Automatisierung wirkt bis in Filiale und Kundenservice

Digitale Selbstbedienung reduziert Standardvorgänge dort, wo Kunden sie sicher nutzen können.

... weil technische Hürden zusätzlichen Unterstützungsaufwand im Betrieb erzeugen.

Beispiele für unmittelbar messbare Veränderungen

Unmittelbare Auswirkungen in der Marktfolge

- Weniger manuelle Erfassung und Recherche
- Mehr Kontrolle automatisierter Ergebnisse
- Bearbeitung komplexer oder abgelehnter Vorgänge
- Höherer Lernaufwand bei laufenden Systemänderungen
- Verantwortung bleibt bei Beschäftigten und Führungskräften



Zunehmende individuelle Arbeitsdichte, breitere Prozesskenntnisse und steigende Verantwortung bei häufig unveränderten Rollenprofil und damit unveränderter Vergütung.

Beispiele für mittelbare und daher schwer messbare Veränderungen

Mittelbare Auswirkungen an der Kundenschnittstelle

- Apps und Freigabeverfahren einrichten und erklären
- Fehlermeldungen und gesperrte Zugänge lösen
- Überweisungen, Limite und Stammdatenänderungen begleiten
- Betrugsversuche und Sicherheitswarnungen einordnen
- Kunden bei Verständnisproblemen persönlich unterstützen



Der Anteil positiver oder neutraler Kundenkontakte sinkt, während Servicemitarbeiter am Telefon und in der Filiale zunehmend als Problemlöser und Beschwerdemanager fungieren. Dies übernehmen sie bei unveränderten Rollenprofil und damit unveränderter Vergütung.

Forderung 4: KI-Entlastungstage

Betrieblicher Wertschöpfungsausgleich in den von AI/KI betroffenen Bereichen.

... weil Wertschöpfungsgewinne und neue Belastungen betrieblich ausgeglichen werden sollen.

Beispielhafter unmittelbarer Auslöser

- Interessenausgleichspflichtige **Betriebsänderungen (§111 BetrVG)** mit den wesentlichen Effizienztreibern
 - Einführung oder Erweiterung von AI/KI
 - Automatisierung bisheriger Abläufe
 - Höhere Fall- oder Datenmengen
 - Neue Kontrollaufgaben
 - Ausnahme- oder Unterstützungsarbeit.

Beispielhafte mittelbare Auslöser

- **Feststellungen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsschutzes und Prävention** bei
 - Erstellung von Gefährdungsbeurteilung Grundsatz- oder Einzelfall-GBU
 - Anlassbezogener oder regelmäßiger Begehung
 - Betrieblichem Eingliederungsmanagement
 - vorliegenden Überlastungsanzeigen.

Indizien für KI-Entlastungstage

- **Geplante oder festgestellte Veränderungen** am Arbeitsplatz lösen trotz erhöhtem Arbeitsvolumen, komplexeren Vorgängen, gestiegener Verantwortung oder erweiterten notwendigen Prozesskenntnissen **keine höhere Einstufung** der zugewiesenen Rolle aus, sind dies Indizien für einen **Anspruch auf KI-Entlastungstage**.

Empfohlene tarifliche Regelung

- Je nach Art und Schwere der Belastung **1-3 Tage pro Quartal**.
- Um eine gleichmäßige und zeitnahe Verwendung sicherzustellen, sollten diese im Entstehungszeitraum genommen werden und **nicht übertragbar** sein.
- Die **Freizeitnahme** sollte gleichrangig mit vorhandenen betrieblichen Regelungen für Gleittage erfolgen, um Betriebsabläufe sicherzustellen.

Ausgestaltung als Betriebsvereinbarung

- Art und Zahl der Entlastungstage vereinbaren
- Anspruchszeitraum festlegen
- Nutzung als arbeitsfreie Zeit sichern
- Teilzeit angemessen berücksichtigen

Mögliche Kriterien gegen KI-Entlastung

- Die individuelle Veränderung am Arbeitsplatz rechtfertigt die **Einstufung in eine höherwertige Rolle** oder
- für eine höherwertige Rolle wurde im Rahmen eines Interessenausgleichs **kein KI-Entlastungstag festgestellt**.

Der Tarifvertrag schafft den Auftrag zur betrieblichen Bewertung. Die konkrete Lösung folgt der nachweisbaren Wirkung im jeweiligen Bereich.

Die Daten und Fakten im Überblick

Digitalisierung erweitert den Zugang und steigert die Produktivität. Persönliche Unterstützung und menschliche Kontrolle bleiben erforderlich.

Onlinebanking 2025

rund 43,8 Mio.

70,7 % der 16- bis 74-Jährigen. DBV-Hochrechnung aus amtlichen Daten.

Fundstelle: Eurostat TIN00099 und demo_pjan, Datenjahr 2025; DBV-Berechnung.

Ohne Onlinebanking

rund 18,1 Mio.

29,3 % derselben Altersgruppe nutzten 2025 andere Zugangswege.

Fundstelle: Eurostat TIN00099 und demo_pjan, Datenjahr 2025; DBV-Berechnung.

65 bis 74 Jahre

50 %

Onlinebanking erreichte 2025 die Hälfte dieser Altersgruppe.

Fundstelle: Destatis, IKT-Erhebung 2025, Tabelle „Internetaktivitäten nach Alter“.

Vollständig offline 2025

knapp 2,1 Mio.

Gut 3 % der 16- bis 74-Jährigen hatten das Internet noch nie genutzt.

Fundstelle: Destatis, Zahl der Woche Nr. 09/2026 vom 24.02.2026.

Geringe Lesekompetenz

10,6 Mio. Menschen

20 % der 16- bis 65-Jährigen erreichen Kompetenzstufe 1 oder darunter.

Fundstelle: Universität Hamburg, LEO-PIAAC 2023, Broschüre 2025, S. 7.

Demografie 2035

25 %

Jede vierte Person in Deutschland wird mindestens 67 Jahre alt sein.

Fundstelle: Destatis, 16. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, PM 446/2025.

Rechtlicher Maßstab für Banking-Apps

B2 maximal

Informationen zur Funktionsweise dürfen höchstens das Sprachniveau B2 erreichen.

Fundstelle: § 17 Abs. 2 BFGV.

Aufsichtlicher Maßstab

Kontrolle

Algorithmische Ergebnisse brauchen Kontrolle und eine angemessene Einbindung der

Beschäftigten.
Fundstelle: EU-KI-Prinzipienpapier vom 15.06.2021, S. 12.

Betriebliche Realität

Zwei Wirkungswege

Direkte Prozessarbeit und mittelbare Kundenunterstützung bestimmen die reale Entlastung.

Fundstelle: DBV-Auswertung der Freitexte zur Tarifumfrage 2026.

Ausgangslage: KI verändert die Aufgabenstellung und Arbeitsinhalte

Produktivität entsteht erst mit stabilen Prozessen und qualifizierten Beschäftigten

Arbeitsmarkt

1,6 Mio.

Arbeitsplätze sind laut IAB/BIBB/GWS über 15 Jahre von Abbau oder Neubildung betroffen. Gesamtwirtschaftlich.

Kompetenzen

Veränderung

Neue Aufgaben verlangen Qualifizierung, Prüfung und sichere Anwendung neuer Systeme.

Betrieb

Umsetzung

Einführung verursacht zusätzlichen Abstimmungs-, Kontroll- und Lernaufwand.

**Die Studie prognostiziert keinen einfachen Gesamtabbau von Arbeit.
Sie beschreibt einen Strukturwandel, der gezielte Qualifizierung erfordert.**

Quelle: IAB, BIBB und GWS, KI-Projektion 2025

Qualifizierung ist bereits tarifliche Praxis

Haustarif und Arbeitgeberentwurf bestätigen einen gemeinsamen Regelungskern

X-Bank (Unternehmensbezeichnung im öffentlichen Dokument entfernt)

Unterzeichnete Grundlagenvereinbarung KI

Frühzeitig qualifizieren

- KI-Auswirkungen fließen in die strategische Personalplanung ein.
- Qualifizierungsbedarf wird frühzeitig ermittelt.
- Maßnahmen beginnen vor wesentlichen Auswirkungen.
- Qualifizierung erhält Zeit innerhalb der Arbeitszeit.

Fundstelle: Grundlagenvereinbarung X-Bank vom 1.7.2026, Ziff. 1, 3 und 4.

X-TV Entwurf (Tarifgebiet im öffentlichen Dokument entfernt)

Entwurf TV Transformation, ununterzeichnet, weitestgehend abgestimmt

Qualifizierung als Vorrang

- Qualifizierung begleitet Transformation vorausschauend.
- Bei gefährdeten Arbeitsplätzen gilt ein Qualifizierungsbedarf als gegeben.
- Veränderte Tätigkeiten lösen einen Anspruch aus.
- Arbeitgeber trägt Kosten und regelmäßige Bezüge weiter.

Fundstelle: Verbands-Vorschlag TV Transformation vom 27.8.2026, Teil I §§ 1-3 sowie Teil II § 12.

Gemeinsamer Kern: Beschäftigte erhalten Qualifizierung, bevor technologische Veränderungen ihre Tätigkeit prägen.

Forderung 5: Erst qualifizieren, dann KI einsetzen

Der DBV verdichtet bestehende Regelungsansätze zu einem klaren Anspruch

Anspruch

Um- und Weiterqualifizierung

Der Anspruch greift, wenn KI oder Automatisierung Tätigkeiten oder Qualifikationsanforderungen wesentlich verändert.

Zeitpunkt

Vor dem produktiven Einsatz

Beschäftigte erwerben die erforderlichen Kompetenzen, bevor das neue Modell am Arbeitsplatz verbindlich wirkt.

Durchführung

Arbeitszeit und Kosten

Der Arbeitgeber trägt die Kosten und stellt die erforderliche Lernzeit innerhalb der Arbeitszeit bereit.

Beschäftigte haben Anspruch auf die erforderliche Um- und Weiterqualifizierung, wenn der Einsatz von KI oder Automatisierung ihre Tätigkeit oder die dafür benötigten Qualifikationen wesentlich verändert.

Die Qualifizierung beginnt rechtzeitig vor dem produktiven Einsatz am betroffenen Arbeitsplatz.

Die Umqualifizierung versteht sich auch als Umschulung innerhalb des Unternehmens in Bereiche als den angestammten.

Der Arbeitgeber trägt die Kosten und stellt die erforderliche Arbeitszeit bereit.

Rationalisierungsschutz als gemeinsamer tariflicher Ort

Forderung 8: Verhandlungsverpflichtung zur Weiterentwicklung des RSA

Das RSA bietet den geeigneten Rahmen, Qualifizierung und Schutz bei den Folgen von KI und Automatisierung zusammenzuführen.

Ausgangspunkt

Das RSA erfasst technische und organisatorische Veränderungen bereits heute.

Verhandlungsauftrag

Die Tarifparteien passen die Qualifizierungsregeln an KI, Automatisierung und veränderte Tätigkeiten an.

Zielbild

Ein gemeinsamer Regelungsort schafft Klarheit und vermeidet Überschneidungen im selben Tarifgebiet.

Die Verhandlungsverpflichtung vermeidet thematische Überfrachtung der Gehaltstarifrunde 2026.

Sie schafft den verbindlichen Einstieg.

Das RSA bleibt der gemeinsame tarifliche Rahmen für Qualifizierung und Schutz in der Transformation.

Quelle: DBV-Forderungsschreiben vom 30. Juli 2026, Forderung 8; Rationalisierungsschutzabkommen Private Banken.

Arbeitsprogramm für die Verhandlungen

Drei Forderungen mit einem Ziel

Qualifizieren

Vorher

Beschäftigte auf neue Mensch-KI-Arbeit vorbereiten.

Entlasten

Währenddessen

Veränderte Arbeit im Betrieb verantwortungsvoll gestalten.

Wissen halten

Im Übergang

Erfahrung für Kunden, Prozesse und Nachfolge verfügbar halten.

Der DBV bietet eine Branchenantwort auf Veränderung: technisch offen, sozial tragfähig und betriebswirtschaftlich nachvollziehbar.

Hinweise zur Veröffentlichung und Nutzung

Zweck und Kontext

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

Datenstand und Prognosen

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

Richtigkeit und Haftung

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

Urheber- und Nutzungsrechte

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

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