



Bankenstreik 2026: Zwischen Gehaltsforderungen, KI und wirtschaftlicher Machbarkeit

Dirk Stein

ver.di erhöht vor zweiter Tarifrunde den Druck

Nachdem der Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes bei der ersten Verhandlungsrunde am 8. Oktober kein Angebot vorgelegt und zentrale Forderungen zurückgewiesen hatte, kündigte ver.di am 23. Oktober bundesweite Warnstreiks für die kommende Woche an. Die Arbeitsniederlegungen sollen den Druck vor der zweiten Verhandlungsrunde am 2. November in Frankfurt am Main erhöhen.

Die Gewerkschaft fordert für die rund 150.000 Beschäftigten sechs Prozent mehr Gehalt bei einer Laufzeit von zwölf Monaten sowie monatlich 300 Euro zusätzlich für Nachwuchskräfte. Die Gehaltssteigerungen sollen auch auf übertariflich und außertariflich vergütete Beschäftigte übertragen werden.

ver.di-Verhandlungsführer Jan Duscheck verweist auf die Gewinne der Branche und erwartet eine entsprechende Beteiligung der Beschäftigten. Die wirtschaftliche Lage der Banken und die gestiegenen Lebenshaltungskosten

rechtfertigten aus Gewerkschaftssicht einen deutlichen Gehaltszuwachs.

Allerdings ist die Ertragslage des Bankensektors nicht mit der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit jedes einzelnen Instituts gleichzusetzen. Geschäftsmodelle, Kostenstrukturen und Abhängigkeiten vom Zinsgeschäft unterscheiden sich erheblich. Ein Tarifabschluss muss deshalb nicht nur an den Ergebnissen besonders profitabler Häuser gemessen werden, sondern auch an seiner Tragfähigkeit für Institute mit geringeren Margen und höheren strukturellen Belastungen.

Sechs Prozent mehr Gehalt sind eine dauerhafte Kostenentscheidung

Die wirtschaftliche Bedeutung der Forderung erschließt sich erst bei einer Betrachtung der gesamten Personalkosten. Eine Gehaltserhöhung um sechs Prozent führt bei unveränderter Beschäftigtenzahl und Vergütungsstruktur rechnerisch zu einer entsprechenden Steigerung der betroffenen Bruttogehaltssumme. Hinzu kommen mögliche Auswirkungen auf arbeitgeberseitige Sozialabgaben und vergütungsabhängige Nebenleistungen.

Wie stark sich diese Mehrkosten auf die Gesamtausgaben eines Instituts auswirken, hängt vom Anteil der Personalkosten, der Zahl der tatsächlich erfassten Beschäftigten und der konkreten Ausgestaltung des Tarifabschlusses ab.

Zugleich können höhere Gehälter wirtschaftlich sinnvoll sein, wenn sie die Bindung qualifizierter Beschäftigter verbessern, Fluktuationskosten begrenzen und die Gewinnung dringend benötigter Fachkräfte erleichtern. Gerade bei IT-Sicherheit, regulatorischen Anforderungen und technologischer Entwicklung konkurrieren Banken um Qualifikationen, die auch außerhalb der Finanzwirtschaft gefragt sind.

Eine pauschale Bewertung der Gehaltsforderung greift deshalb zu kurz. Entscheidend ist, ob zusätzliche Personalkosten durch eine entsprechend höhere Wertschöpfung, geringere Fluktuation oder andere Produktivitätsgewinne getragen werden können. Die Gewinne vergangener Geschäftsjahre allein liefern dafür noch keinen ausreichenden Maßstab.

Künstliche Intelligenz verändert die wirtschaftliche Rechnung

Besondere Bedeutung erhält der Tarifkonflikt durch die Forderung nach verbindlichen Regelungen für den Einsatz Künstlicher Intelligenz. ver.di verlangt Beschäftigungsschutz, Personalplanung und Qualifizierungsmaßnahmen im Zusammenhang mit technologischen Veränderungen. Die Arbeitgeber lehnten eine entsprechende tarifliche Regelung in der ersten Verhandlungsrunde ab.

Dabei liegt gerade hier eine der schwierigsten wirtschaftlichen Fragen. Banken investieren in Automatisierung, weil sich Prozesse beschleunigen, Fehler reduzieren und wiederkehrende Tätigkeiten mit geringerem personellem Aufwand erledigen lassen. Diese Investitionen müssen sich langfristig rechnen, zumal ihre Einführung zunächst zusätzliche Ausgaben für Software, Infrastruktur, Datensicherheit und Qualifizierung verursacht.

Würden Beschäftigungsgarantien unabhängig von tatsächlichen Veränderungen des Arbeitsbedarfs ausgestaltet, könnte dies die wirtschaftlichen Vorteile solcher Investitionen begrenzen. Andererseits wäre es ebenso kurzfristig, technologische Rationalisierung ausschließlich als Instrument zum Personalabbau zu betrachten. Erfahrene Beschäftigte verfügen über Fachwissen, Kundenbeziehungen

und regulatorische Kenntnisse, die sich nicht ohne Weiteres durch automatisierte Systeme ersetzen lassen.

Die ökonomisch tragfähige Lösung dürfte deshalb weniger in einem unveränderlichen Bestandsschutz einzelner Tätigkeiten liegen als in der Fähigkeit, Beschäftigte rechtzeitig für neue Aufgaben zu qualifizieren. Auch dafür werden allerdings finanzielle Mittel und Arbeitszeit benötigt.

Zusätzliche freie Tage verändern die Personalplanung

Neben den Entgeltforderungen verlangt ver.di die Möglichkeit, Gehaltsbestandteile freiwillig in bis zu 20 zusätzliche freie Tage jährlich umzuwandeln. Damit sollen Beschäftigte mehr Einfluss auf ihre individuelle Arbeitszeit erhalten.

Auch diese Forderung besitzt zwei wirtschaftliche Seiten. Da die zusätzlichen freien Tage durch Gehaltsverzicht finanziert werden sollen, entstehen nicht zwangsläufig höhere unmittelbare Vergütungskosten. Allerdings reduziert sich die verfügbare Arbeitszeit der teilnehmenden Beschäftigten.

Würden sämtliche Beschäftigte die maximal möglichen 20 Tage in Anspruch nehmen, entspräche dies bei angenommenen 220 regulären Arbeitstagen rechnerisch einer Verringerung der individuellen Jahresarbeitszeit um rund neun Prozent. Das ist ein theoretisches Szenario, keine Prognose über die tatsächliche Inanspruchnahme.

Ob sich solche Arbeitszeitmodelle wirtschaftlich umsetzen lassen, hängt deshalb wesentlich davon ab, in welchem Umfang Tätigkeiten automatisiert, Arbeitsabläufe neu organisiert oder Kapazitäten anderweitig ausgeglichen werden können. Gleichzeitig können zusätzliche Freiräume die Arbeitgeberattraktivität erhöhen und damit einen Teil der organisatorischen Belastungen kompensieren.

Der Tarifabschluss muss auch unter veränderten Marktbedingungen tragen

Die Tarifverhandlungen finden in einer Branche statt, deren wirtschaftliche Rahmenbedingungen sich nicht allein durch die aktuellen Geschäftsergebnisse beschreiben lassen. Die Entwicklung der Zinsmargen, regulatorische Anforderungen, Investitionen in digitale Infrastruktur und der Wettbewerb durch spezialisierte Finanzdienstleister beeinflussen die langfristige Ertragskraft.

Für die Beschäftigten wiederum sind Gehaltsentwicklung, Arbeitsplatzsicherheit und berufliche Perspektiven keine voneinander unabhängigen Größen. Wer angesichts steigender Anforderungen dauerhaft qualifizierte Arbeit leisten soll, benötigt eine entsprechende Vergütung und Möglichkeiten zur Weiterbildung.

Damit stehen Gewerkschaft und Arbeitgeber vor einer Aufgabe, die sich weder durch den pauschalen Verweis auf gute Gewinne noch durch die grundsätzliche Ablehnung zusätzlicher Verpflichtungen lösen lässt.

Die wirtschaftliche Tragfähigkeit eines Tarifabschlusses bemisst sich daran, ob seine Kosten auch unter weniger günstigen Marktbedingungen finanziert werden können, ohne notwendige Investitionen oder die Beschäftigungsperspektiven selbst zu gefährden.

Der eigentliche Maßstab der kommenden Verhandlungen wird deshalb nicht allein die Höhe des Gehaltsabschlusses sein, sondern die Frage, ob es gelingt, Produktivitätsfortschritte, unternehmerische Anpassungsfähigkeit und die berechtigten Interessen der Beschäftigten miteinander zu verbinden. Denn was heute aus vorhandenen Gewinnen finanzierbar erscheint, muss morgen erst wieder erwirtschaftet werden.

Quelle: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Pressemitteilung vom 23. Oktober 2026: „Gute Gewinne, aber immer noch kein Angebot für die Beschäftigten: ver.di ruft bundesweit zu Warnstreiks bei privaten Banken auf“.

Versicherungs- und Finanznachrichten

expertenReport



<https://www.experten.de/id/4952650/Bankenstreik-2026-Zwischen-Gehaltsforderungen-KI-und-wirtschaftlicher-Machbarkeit/>