WORKING PAPER #02

Arbeitszeit-befragung Banken-branche 2025

INPUT consulting

Impressum:

Herausgeber:
INPUT Consulting gGmbH
Theodor-Heuss-Straße 2
70174 Stuttgart
www.input-consulting.de

V.i.S.d.P.
Claus Zanker

Autor/innen:
Dr. Felix Hadwiger

Gestaltung Umschlag:
Regine Lieb, klip GmbH

Stuttgart, 21.08.2026

Inhalt

1. Einleitung 3
2. Datenbasis – Grundgesamtheit der Befragten und Methodik 4
3. Zentrale Befunde im Überblick 8
4. Differenzierte Ergebnisse für die Bankenbranche, Tarifbereiche und Institute 9
4.1 Ergebnisse für die Bankenbranche 10
4.2 Ergebnisse für die Tarifbereiche 32
4.3 Ergebnisse für die Institute 46
5. Ausblick 49
Literaturverzeichnis 51
Anhang 52

Arbeitszeitbefragung Banken-branche 2025

1. EINLEITUNG

INPUT Consulting hat in Zusammenarbeit mit ver.di eine institutsübergreifende Befragung von Beschäftigten der Bankenbranche zu ihrer Zufriedenheit mit den bestehenden Arbeitszeitregelungen durchgeführt. An der Befragung haben rund 13.000 Beschäftigte aus sämtlichen Teilbereichen der Bankenbranche teilgenommen. Die hohe Beteiligung aus verschiedenen Tarifbereichen und Instituten verdeutlicht die große Bedeutung des Themas für die Beschäftigten. Ziel der Befragung war es, einen umfassenden Eindruck von den bestehenden Arbeitszeitregelungen zu gewinnen und Hinweise auf Zufriedenheit, Belastungen und Handlungsbedarfe zur Verbesserung der Arbeits(zeit)bedingungen zu erhalten.

Die Erhebung fällt in eine Zeit, in der die Arbeitszeit auch gesellschaftlich kontrovers diskutiert wird. Im Jahr 2025 ist die Debatte über die Arbeitszeit in Deutschland mit großer Schärfe geführt worden. Schlagzeilen über angeblich „arbeitsunwillige“ Deutsche und die Forderung nach längeren täglichen Arbeitszeiten prägten dabei den öffentlichen Diskurs. Spitzenmanager aus der Finanz- und Versicherungsbranche forderten längere Arbeitszeiten, weniger Feiertage oder kritisierten Krankmeldungen.

Forderungen aus Teilen der Politik und Unternehmen nach längeren Arbeitstagen stehen im Kontrast zu den persönlichen Erfahrungen vieler Bankangestellter, die bereits heute regelmäßig über ihre vertragliche Arbeitszeit hinaus tätig sind. Sie kompensieren Personalmangel und stemmen steigende Arbeitslasten. Dass es sich hierbei nicht um Einzelfälle handelt, zeigen die Ergebnisse der vorliegen Beschäftigtenbefragung.

Schwerpunkte der Befragung

Die *„Arbeitszeitbefragung Bankenbranche 2025“* konzentriert sich auf drei zentrale Themenfelder. Zunächst geht es um die Frage, wie zufrieden die Beschäftigten mit ihren Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung sind – insbesondere mit der flexiblen Anpassung der Wochenarbeitszeit sowie der freien Verteilung der Arbeitszeit innerhalb der Woche und an einzelnen Tagen. Der zweite Schwerpunkt liegt auf der Verbreitung und den Ursachen von Mehrarbeit: Wie häufig wird über die vereinbarte Wochenarbeitszeit hinaus gearbeitet, in welchen Fällen bleibt Arbeitszeit ganz ohne Erfassung und wie verbreitet ist Arbeit am späten Abend oder am Wochenende? Schließlich richtet die Befragung den Blick auf die Zukunft und erfasst die Wünsche und Prioritäten der Beschäftigten – etwa die Möglichkeit, Arbeitszeit langfristig anzusparen, die Wahl zwischen mehr Freizeit oder zusätzlichem Einkommen sowie die Einführung einer Vier-Tage-Woche.

Die Ergebnisse zeigen nicht nur aktuelle Belastungen und Präferenzen auf, sondern machen zugleich deutlich, vor welchen strategischen Herausforderungen die Bankenbranche steht. Moderne Personalstrategien werden der Realität des Arbeitsmarktes in der Bankenbranche Rechnung tragen müssen: Demografischer Wandel, Fachkräftemangel und veränderte Lebensentwürfe erfordern flexible und gleichzeitig planbare Arbeitszeitmodelle – mit klaren Rechten, Wahlmöglichkeiten und fairen Rahmenbedingungen. Diese Forderungen sind nicht nur im Interesse der Beschäftigten, sondern auch der Unternehmen. Wer als Arbeitgeber jetzt handelt, stärkt die Bindung seiner Belegschaft und gewinnt im Wettbewerb um Talente.

2. DATENBASIS – GRUNDGESAMTHEIT DER BEFRAGTEN UND METHODIK

Die *„Arbeitszeitbefragung Bankenbranche 2025“* wurde im Frühjahr und Frühsommer 2025 als Online-Erhebung durchgeführt. Sie umfasste etwa 20 Fragen, deren Beantwortung rund fünf Minuten in Anspruch nahm (siehe Fragebogen im Anhang). Eingesetzt wurden verschiedene Fragetypen, darunter Zufriedenheitsskalen, Häufigkeitsskalen und Mehrfachauswahlformate. Darüber hinaus enthielt der Fragebogen zwei offene Fragen, die den Befragten die Möglichkeit boten, ihre Einschätzungen in freier Form zu formulieren. Von dieser Möglichkeit machten mehrere Tausend Befragte Gebrauch. Ergänzend konnten die Teilnehmenden auf freiwilliger Basis demografische und arbeitsbezogene Angaben machen, etwa zu Alter, Geschlecht, Einkommen, Tarifbereich, Unternehmen, Postleitzahl des Betriebs und Beschäftigtengruppe.

Rund 13.000 Befragte haben mitgemacht – ein starkes Signal

Die Befragung wurde in Zusammenarbeit mit ver.di durchgeführt, die vor allem über E-Mail-Newsletter und soziale Medien Beschäftigte in der Bankenbranche zur Befragungsteilnahme eingeladen hat. Insgesamt 15.837 Personen haben den Online-Fragebogen begonnen, 12.984 Befragte davon haben den Fragenbogen bis zum Ende ausgefüllt (Abschlussquote: 82 %). Es wurden nur abgeschlossene Fragebögen in die Auswertung mit einbezogen. Alle Tarifbereiche (Private Banken, Öffentliche Banken, Sparda-Banken, Postbank/Postbank Filialvertrieb, Genossenschaftsbanken) sind mit mindestens 450 Befragten vertreten.[1]

Soziodemographische Merkmale

Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Zusammensetzung der Teilnehmenden an der Befragung und zeigt die erfassten demographischen und arbeitsbezogenen Merkmale der Befragten. Obwohl die Angaben freiwillig waren, haben die meisten Befragten Auskünfte erteilt.[2] Dies ermöglicht differenzierte Auswertungen für einzelne Gruppen, etwa nach Geschlecht, Alter, Einkommensgruppen, Tarifbereichen oder Instituten.

Ähnlich wie im tatsächlichen Branchendurchschnitt haben mehr Frauen (56 %) als Männer (43 %) an der Befragung teilgenommen. Die Altersstruktur der Befragten entspricht weitgehend der des Branchendurchschnitts, zeigt jedoch einen leicht überdurchschnittlichen Anteil an Beschäftigten, die älter als 51 Jahre sind. Der überwiegende Teil der Befragten ist als Angestellte*r tätig (92 %), rund 7 % haben sich selbst als Führungskraft eingeordnet und 1 % der Befragten sind Auszubildende oder dual Studierende. Etwa die Hälfte der Teilnehmenden hat angegeben, über

[1] Besonders stark vertreten waren Befragte aus der Commerzbank AG, der Landesbank Baden-Württemberg (LBBW), der Deutschen Bank AG, der Frankfurter Sparkasse (Fraspa), der Nassauischen Sparkasse (Naspa), der Hamburger Sparkasse (Haspa), der ING-DiBa AG (ING), der Sächsischen Aufbaubank – Förderbank (SAB), der Sparda-Banken Hannover und Ostbayern, der Norddeutschen Landesbank (NORD/LB), der Bayerischen Landesbank (BayernLB) sowie der Investitions- und Förderbank Niedersachsen (NBank).
[2] Die Freiwilligkeit der Angaben führt dazu, dass in Tabelle 1 nicht für alle Befragten Angaben in allen Kategorien vorliegen.

ein monatliches Nettoeinkommen zwischen 2.501 und 4.000 Euro zu verfügen. 21 % der Befragten verdienen weniger und 29 % mehr als diese Einkommensspanne.

Beteiligung und Aussagekraft der Befragung

Die Befragung basiert nicht auf einer Zufallsstichprobe, sondern wurde als selbstrekrutierende Befragung durchgeführt. Das bedeutet, dass möglichst viele Beschäftigte der Branche über die Befragung informiert wurden und die Teilnahme allen gleichermaßen offenstand. Die Ergebnisse sind daher im Hinblick auf die Teilnehmenden zu interpretieren. Auch wenn es keine klassische Zufallsstichprobe ist, macht die hohe Beteiligung deutlich: Arbeitszeitfragen bewegen die Beschäftigten in der Bankenbranche und es ist aufgrund der hohen Anzahl von Befragungsteilnehmer*innen möglich, Trends zu erkennen und Vergleiche anzustellen.

Textbox 1: Einordnung der Ergebnisse im Kontext arbeitswissenschaftlicher Studien

Die Ergebnisse der vorliegenden Beschäftigtenbefragung stehen im Einklang mit zentralen Befunden aktueller arbeitswissenschaftlicher Studien zur Arbeitszeit in Deutschland. Auswertungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) sowie des Statistischen Bundesamts belegen, dass Mehrarbeit und eine hohe Arbeitsintensität in vielen Branchen weit verbreitet sind (vgl. Statistisches Bundesamt 2025; Siefert/Hünefeld 2025; BAuA 2024). Arbeitsverdichtung und teilweise unbezahlte Mehrarbeit gehören für viele Beschäftigte zum Arbeitsalltag (vgl. DGB-Index Gute Arbeit 2025). Insbesondere in der Dienstleistungsbranche arbeitet ein erheblicher Teil der Beschäftigten regelmäßig über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus, häufig bedingt durch hohe Arbeitsanforderungen und Personalmangel (vgl. INPUT Consulting/ver.di 2024). Dabei ist Mehrarbeit in der Finanz- und Versicherungsbranche überdurchschnittlich stark verbreitet (vgl. Statistisches Bundesamt 2025).

Dauerhaft lange Arbeitszeiten sind mit erhöhten gesundheitlichen Risiken verbunden, etwa in Form von Erschöpfung und psychischen Belastungen (vgl. Backhaus et al. 2023; BAuA o. J.; Müller/Tisch/Wöhrmann 2018). Gleichzeitig zeigen Studien, dass größere Gestaltungsspielräume bei der Arbeitszeit zur Entlastung beitragen und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessern können (vgl. Nold/Engelmeier/Kötter 2024). Entsprechend wünschen sich viele Beschäftigte mehr Einfluss sowohl auf die Lage als auch auf die Dauer ihrer Arbeitszeit, etwa durch Arbeitszeitverkürzungen oder Wahlmöglichkeiten zwischen Zeit und Geld (vgl. DGB-Index Gute Arbeit 2025; Windscheid-Profeta 2023). Auch für Arbeitgeber kann dies Vorteile mit sich bringen, etwa durch eine höhere Attraktivität als Arbeitgeber sowie eine geringere Fluktuation (vgl. Nold/Backhaus/Michel 2024).

Tabelle 1: Wer hat teilgenommen? Soziodemographische Merkmale

Teilnehmende	Anzahl	Anteil
Begonne Fragebögen	15.837	
Abgeschlossene Fragebögen	12.984	82%
Geschlecht		
weiblich	6.918	56%
männlich	5.342	43%
divers	32	0%
Alter		
bis 20 Jahre	91	1%
zwischen 21 und 30 Jahre	1.339	11%
zwischen 31 und 40 Jahre	2.282	18%
zwischen 41 und 50 Jahre	3.404	27%
zwischen 51 und 60 Jahre	4.673	37%
über 60 Jahre	754	6%
Beschäftigtenstatuts		
Vollzeit	9.079	72%
Teilzeit	3.499	28%
Ich arbeite Teilzeit, weil…		
..."Betreuung Kinder/Pflege Angehöriger"	1.803	54%
..."Ich kann aus gesundheitlichen Gründen nicht länger arbeiten"	289	9%
..."Ich möchte nicht länger arbeiten"	1.020	30%
..."Keine Stellenanteile für eine Vollzeitstelle verfügbar sind"	169	5%
..."Absolviere Weiterbildung nebenbei"	71	2%

Created with Datawrapper

Beschäftigtengruppe	Anzahl	Anteil
Angestellte*r	11.542	92%
Führungskraft	897	7%
Auszubildende*r oder dual Studierende*r	165	1%

Monatliche Nettoeinkommen		
unter 2.000 Euro	911	8%
zwischen 2.000 und 2.500 Euro	1.499	13%
zwischen 2.501 und 3.000 Euro	2.108	18%
zwischen 3.001 und 3.500 Euro	2.155	19%
zwischen 3.501 und 4.000 Euro	1.508	13%
zwischen 4.001 und 4.500 Euro	1.175	10%
zwischen 4.501 und 5.000 Euro	668	6%
zwischen 5.001 und 5.500 Euro	475	4%
über 5.500 Euro	989	9%

Tarifbereiche		
Private Banken	6.663	52%
Öffentliche Banken	4.486	35%
Postbank/Postbank Filialvertrieb	584	5%
Genossenschaftsbanken	453	4%
Sparda-Banken	521	4%
Anderer Tarifbereich	139	1%

Created with Datawrapper

3. ZENTRALE BEFUNDE IM ÜBERBLICK

Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse der *„Arbeitszeitbefragung Banken 2025“* dargestellt. Im Fokus stehen dabei die Zufriedenheit der Beschäftigten, ihre wahrgenommenen Belastungen sowie ihre Handlungsprioritäten. Die Ergebnisse werden zunächst in zusammengefasster Form präsentiert. In den anschließenden Abschnitten erfolgt eine differenzierte Auswertung zunächst auf Branchenebene und anschließend nach Tarifbereichen und Instituten.

Zufriedenheit

Die Befragten legen großen Wert darauf, ihre eigenen Interessen in die Arbeitszeitgestaltung einzubringen, und zeigen sich mit ihren Möglichkeiten insgesamt zufrieden. Dies spiegelt sich auch in den Ergebnissen der einzelnen Zufriedenheitsfragen wider: In allen abgefragten Aspekten äußerte mehr als die Hälfte der Teilnehmenden, „sehr zufrieden“ oder zumindest „eher zufrieden“ zu sein.

Allerdings bestehen deutliche Unterschiede zwischen Einkommensgruppen, Alterskohorten, Tarifbereichen und Instituten. Grundsätzlich lässt sich erkennen, dass mit steigendem Einkommen und Alter auch die Zufriedenheit mit den eigenen Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit zunimmt. Befragte aus dem Tarifbereich Private Banken äußern sich insgesamt zufriedener als Befragte aus anderen Tarifbereichen. Insgesamt lohnt ein differenzierter Blick auf die Ergebnisse der einzelnen Institute: Während in manchen Instituten über 80 % der Befragten „sehr zufrieden“ oder „eher zufrieden“ mit der Berücksichtigung eigener Interessen bei der Arbeitszeitgestaltung sind, liegt dieser Anteil in einzelnen Instituten unter 50 %.

Belastungen

In der gesamten Branche zeigen sich Herausforderungen beim Thema Mehrarbeit und Arbeitsbelastung: Knapp die Hälfte der Befragten in der Bankenbranche arbeitet „sehr oft“ oder „oft“ über die vereinbarte Wochenarbeitszeit hinaus. Personalmangel, dringende Projekte und eine insgesamt hohe Arbeitslast werden als Hauptgründe genannt. In den öffentlichen Banken berichten Befragte besonders häufig von Mehrarbeit. Jede*r Vierte aus diesem Bereich berichtet, „sehr oft“ Überstunden zu leisten – häufig mit dem Hinweis, dass die Befragten ihre Arbeitsaufgaben sonst nicht bewältigen könnten. Mehrarbeit kann oft im Rahmen von Arbeitszeitkonten und zeitnah ausgeglichen werden – dennoch berichten ein Drittel der Befragten, dass Stunden verfallen, wenn sie nicht rechtzeitig abgebaut werden können.

Handlungsprioritäten

Den größten Handlungsbedarf sehen die Befragten bei der Schaffung zusätzlicher Möglichkeiten, Arbeitszeit langfristig für Auszeiten und einen flexibleren bzw. früheren Renteneintritt anzusparen; außerdem wünscht sich fast jede*r Zweite mehr Wahlmöglichkeiten zwischen Geld

und Freizeit. Knapp 40 % der Befragten wünschen sich zudem die Einführung einer Vier-Tage-Woche. Die Handlungsbedarfe und Prioritäten unterscheiden sich teilweise zwischen den Tarifbereichen. So legen beispielsweise Befragte der Postbank/Postbank Filialvertrieb im Vergleich zu anderen Tarifbereichen einen höheren Wert darauf mehr Möglichkeiten zu bekommen, die individuelle Arbeitszeit frei zu verteilen sowohl am Arbeitstag als auch innerhalb der Arbeitswoche.

Ebenfalls aufschlussreich ist der Blick auf die unterschiedlichen Altersgruppen: Ältere Befragte legen mehr Wert auf die Möglichkeit, Zeit langfristig anzusparen und damit früher in Rente zu gehen. Jüngere hingegen priorisieren Wahlmöglichkeiten zwischen Freizeit und Geld sowie das Modell der Vier-Tage-Woche. Weibliche Teilzeitbeschäftigte, die angeben, dass keine Vollzeitstellenanteile verfügbar sind, betonen die Notwendigkeit flexiblerer Übergangsmöglichkeiten zwischen Voll- und Teilzeit, um nicht in einer „Teilzeitfalle“ zu verharren. Ebenso messen Teilzeitbeschäftigte mit Betreuungsverpflichtungen für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige einem erleichterten Wechsel in Teilzeit und zurück in Vollzeit eine hohe Bedeutung bei.

Zusammenspiel von Belastungen und Arbeitszeitgestaltung

In der Beschäftigtenbefragung wird deutlich, dass Belastungen wie häufige Mehrarbeit und eine hohe Arbeitsintensität für viele Beschäftigte in der Bankenbranche zum Alltag gehören. Gleichzeitig äußern viele Befragte eine relativ hohe Zufriedenheit mit den bestehenden Möglichkeiten, eigene Interessen in die Arbeitszeitgestaltung einzubringen.

Dieses Spannungsverhältnis zwischen Belastungen und Zufriedenheit lässt sich teilweise dadurch erklären, dass individuelle Gestaltungsspielräume bei der Arbeitszeitgestaltung eine wichtige Rolle spielen. Sie können dazu beitragen, Entlastung zu schaffen und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu ermöglichen. Damit wird die Bedeutung bestehender tariflicher und betrieblicher Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung in der Bankenbranche deutlich.

4. DIFFERENZIERTE ERGEBNISSE FÜR DIE BANKENBRANCHE, TARIFBEREICHE UND INSTITUTE

Im Folgenden werden die Ergebnisse differenzierter ausgewertet. Zunächst erfolgt eine Betrachtung für die Bankenbranche insgesamt. Anschließend werden Unterschiede zwischen Tarifbereichen und einzelnen Instituten analysiert.

4.1 ERGEBNISSE FÜR DIE BANKENBRANCHE

Die Auswertungen in diesem Abschnitt beziehen sich auf die Bankenbranche insgesamt und basieren auf den Angaben der Befragten, die den Online-Fragebogen vollständig ausgefüllt haben. Insgesamt haben 12.984 Beschäftigte teilgenommen. Da nicht alle Fragen von allen Teilnehmenden beantwortet wurden, beziehen sich die Auswertungen jeweils auf die gültigen Antworten der Befragten.

Im Folgenden werden zunächst die Ergebnisse zur Zufriedenheit dargestellt.

4.1.1 ZUFRIEDENHEIT

Die Befragten konnten sowohl ihre Zufriedenheit mit den bestehenden Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung angeben als auch bewerten, wie wichtig ihnen die jeweiligen Aspekte sind. Dies umfasst Fragen zu den Möglichkeiten, eigene Interessen zu berücksichtigen, die Wochenarbeitszeit flexibel zu reduzieren oder zu erhöhen, die Arbeitszeit innerhalb der Woche bzw. an einzelnen Tagen frei zu verteilen sowie dem freien Samstag im Bankgewerbe.

Eigene Interessen berücksichtigen

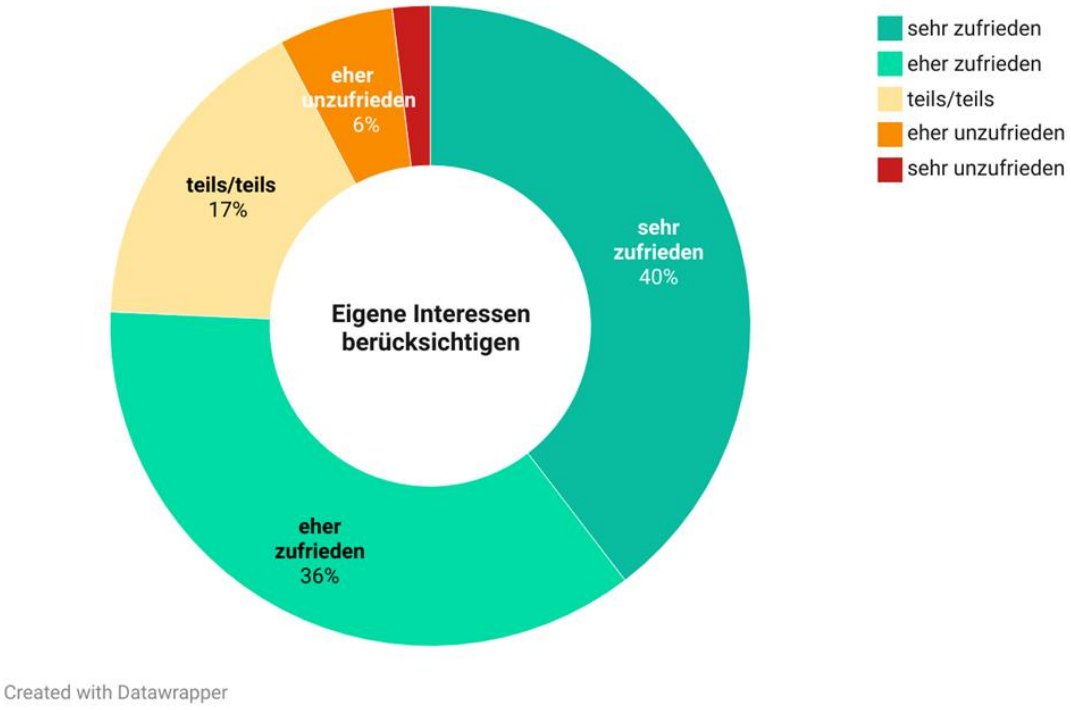
Die Befragten legen großen Wert darauf, ihre eigenen Interessen in der Arbeitszeitgestaltung einzubringen – und zeigen sich damit insgesamt zufrieden (vgl. Abb. 1). Rund drei Viertel der Teilnehmenden geben an, „sehr zufrieden“ oder „eher zufrieden“ mit den bestehenden Möglichkeiten zu sein, ihre eigenen Interessen zu berücksichtigen.

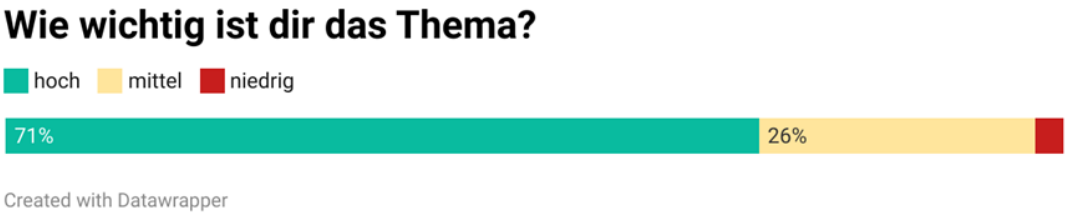
Rund 71 % der Befragten messen diesem Thema eine hohe Bedeutung bei. Unter jenen, für die das Thema besonders wichtig ist, sind 77 % entweder „sehr zufrieden“ oder „eher zufrieden“ mit den bestehenden Gestaltungsmöglichkeiten.

Diese Ergebnisse bestätigen frühere ver.di-Banken-Befragungen: In einer Befragung im Jahr 2023 äußerten 67 % der Befragten, „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“ mit der Berücksichtigung eigener Interessen bei der Arbeitszeitgestaltung zu sein; zudem maß ein ähnlich hoher Anteil diesem Aspekt eine hohe Bedeutung bei (68 %).[3]

[3] Die Antwortmöglichkeiten der Befragungen 2023 und 2025 waren nicht vollständig identisch. In der vorliegenden Arbeitszeitbefragung 2025 lauteten die beiden zustimmenden Kategorien „sehr zufrieden“ und „eher zufrieden“, während in der Bankenbefragung 2023 die Antwortoptionen „sehr zufrieden“ und „zufrieden“ zur Auswahl standen. Siehe: ver.di (2024): Ergebnisse der ver.di Bankenbefragung 2023, Berlin.

Abbildung 1: „Wie zufrieden bist du… bei deiner Arbeit mit den Möglichkeiten, bei der Arbeitszeitgestaltung eigene Interessen zu berücksichtigen?“



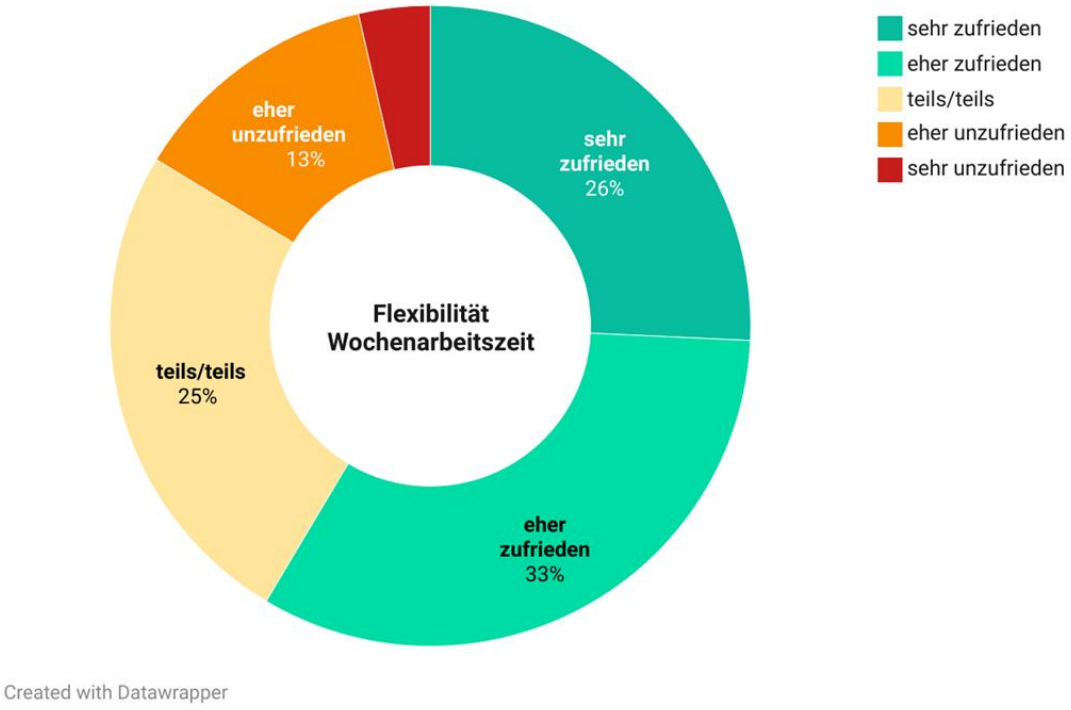


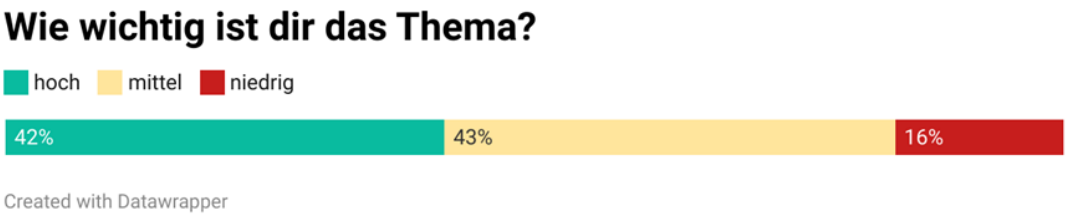
Flexibilität Wochenarbeitszeit

Mit den bestehenden Möglichkeiten, die Wochenarbeitszeit flexibel zu reduzieren oder zu erhöhen, zeigen sich die Befragten ebenfalls mehrheitlich zufrieden: Rund 60 % sind „sehr zufrieden“ oder „eher zufrieden“ (vgl. Abb. 2). Im Vergleich zur vorherigen Frage ordnet sich jedoch ein größerer Anteil der Befragten den Kategorien „teils/teils“, „unzufrieden“ oder „sehr unzufrieden“ zu.

Gleichzeitig spielt dieses Thema für die Befragten insgesamt eine etwas geringere Rolle – nur 42 % messen ihm eine hohe Bedeutung bei. Unter denjenigen, für die das Thema besonders wichtig ist, sind ebenfalls rund 60 % „sehr zufrieden“ oder „eher zufrieden“ mit den bestehenden Möglichkeiten, die Wochenarbeitszeit flexibel zu reduzieren oder zu erhöhen.

Abbildung 2: „Wie zufrieden bist du… mit den bestehenden Möglichkeiten, die Wochenarbeitszeit flexibel zu reduzieren oder zu erhöhen?“



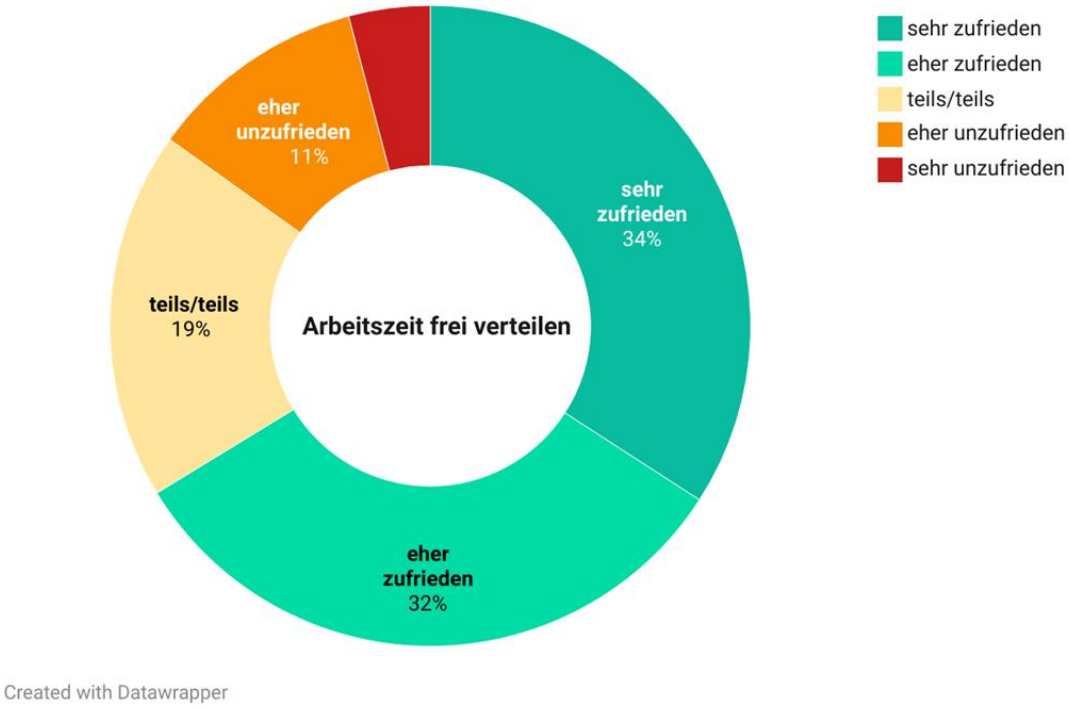


Arbeitszeit individuell verteilen

Auch mit den bestehenden Möglichkeiten, die Arbeitszeit innerhalb der Woche und an einzelnen Tagen frei zu verteilen, sind die Befragten mehrheitlich zufrieden: Rund zwei Drittel geben an, „sehr zufrieden“ oder „eher zufrieden“ zu sein (vgl. Abb. 3).

Mehr als die Hälfte der Befragten misst diesem Aspekt zudem eine hohe Bedeutung bei. Unter denjenigen, für die das Thema besonders wichtig ist, sind ebenfalls rund zwei Drittel „sehr zufrieden“ oder „eher zufrieden“ mit den bestehenden Möglichkeiten, die Arbeitszeit innerhalb der Woche und an einzelnen Tagen frei zu verteilen.

Abbildung 3: „Wie zufrieden bist du… mit den Möglichkeiten, deine Arbeitszeit innerhalb der Arbeitswoche und an einzelnen Tagen frei zu verteilen?“

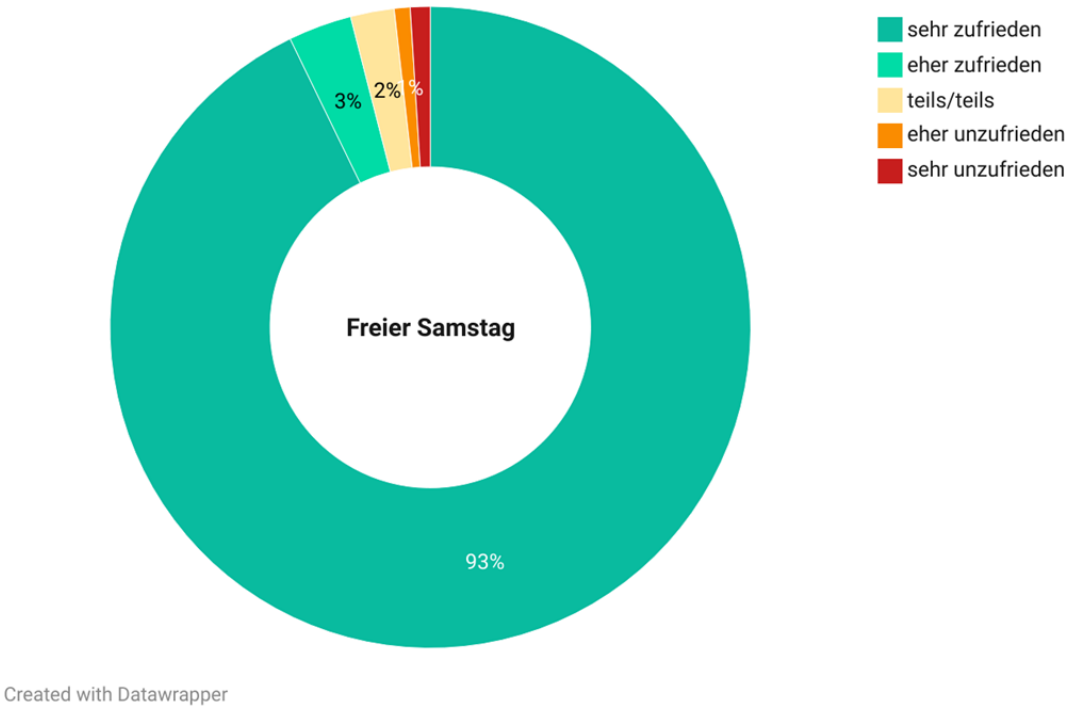


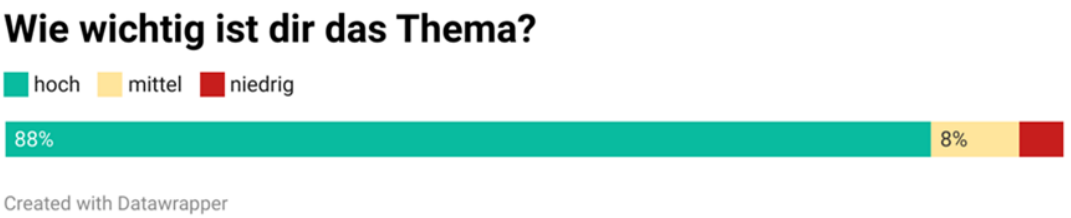
Freier Samstag

Der freie Samstag im Bankgewerbe ist den Befragten besonders wichtig und erfährt eine sehr hohe Zustimmung. 93 % der Teilnehmenden sind damit „sehr zufrieden“, und 88 % messen diesem Aspekt eine hohe Bedeutung bei (vgl. Abb. 4). Dieses Ergebnis bestätigt frühere ver.di-Banken-Befragungen: In der Befragung 2023 gaben 95 % der Befragten an, „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“ mit dem freien Samstag zu sein; zudem maß ein erheblicher Anteil (82 %) diesem Aspekt eine hohe Bedeutung bei.[4]

[4] ver.di (2024): Ergebnisse der ver.di Bankenbefragung 2023, Berlin.

Abbildung 4: „Wie zufrieden bist du… mit dem freien Samstag?“

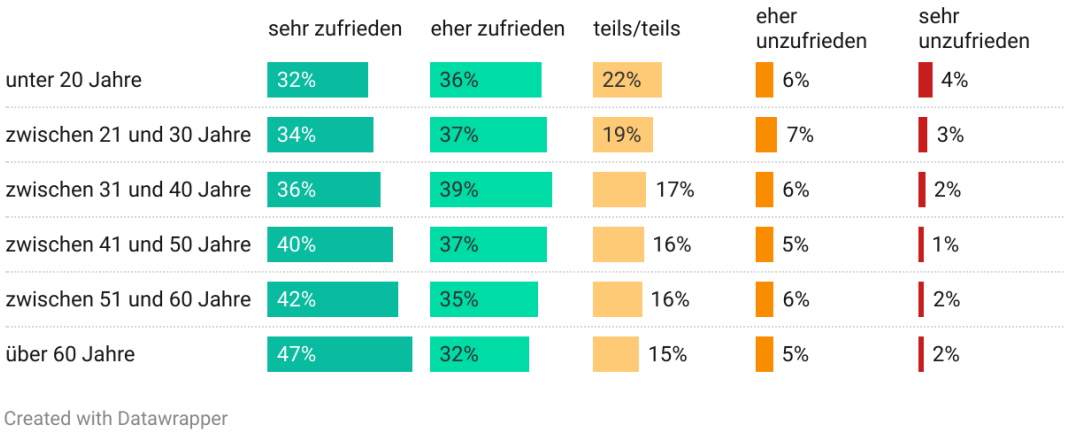




Zufriedenheit und Alter

Je älter die Befragten sind, desto zufriedener sind sie mit den Möglichkeiten der Berücksichtigung ihrer eigenen Interessen bei der Arbeitszeitgestaltung (vgl. Abb. 5). In der Altersgruppe der unter 20-Jährigen geben 32 % an, „sehr zufrieden“ mit den bestehenden Möglichkeiten zu sein, während es bei den über 60-Jährigen rund 47 % sind. Gleichzeitig äußern Befragte über 60 Jahre seltener, „eher unzufrieden“ oder „sehr unzufrieden“ zu sein. Eine mögliche Erklärung ist, dass mit steigender Seniorität auch größere Handlungsspielräume und Einflussmöglichkeiten auf die eigene Arbeitszeitgestaltung einhergehen. Diese Altersabhängigkeit zeigt sich auch bei weiteren Fragen des Themenkomplexes „Zufriedenheit“.

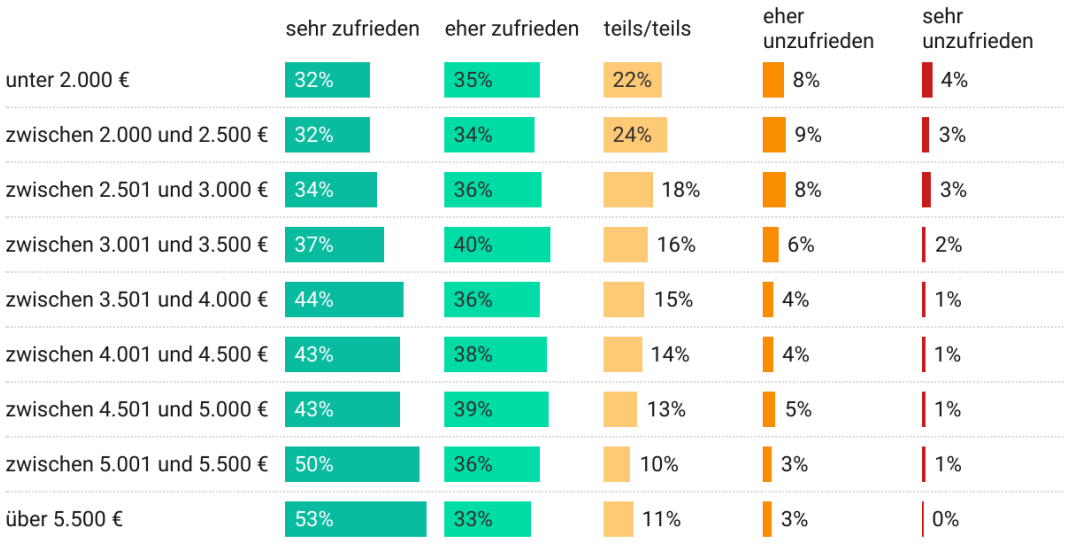
Abbildung 5: Alterskohorten – „Wie zufrieden bist du… bei deiner Arbeit mit den Möglichkeiten, bei der Arbeitszeitgestaltung eigene Interessen zu berücksichtigen?“



Gehalt und Zufriedenheit

Mit steigendem Einkommen wächst auch die Zufriedenheit mit den eigenen Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit (vgl. Abb. 6). Während in der Einkommensgruppe unter 2.000 Euro lediglich 32 % der Befragten „sehr zufrieden“ mit den Möglichkeiten zur Berücksichtigung eigener Interessen sind, liegt dieser Anteil bei Befragten mit einem Einkommen über 5.500 Euro bei über 50 %. Gleichzeitig sinkt mit steigendem Einkommen der Anteil derjenigen, die „eher unzufrieden“ oder „sehr unzufrieden“ sind. Eine mögliche Erklärung für diesen Zusammenhang besteht darin, dass in der Gruppe der Besserverdienenden überdurchschnittlich häufig Beschäftigte mit höheren Berufsqualifikationen vertreten sind, die tendenziell über größere Handlungsspielräume und Einflussmöglichkeiten auf ihre eigene Arbeitszeitgestaltung verfügen. Diese Einkommensabhängigkeit zeigt sich auch in weiteren Fragen des Themenkomplexes „Zufriedenheit“.

Abbildung 6: Netto-Einkommen – „Wie zufrieden bist du... bei deiner Arbeit mit den Möglichkeiten, bei der Arbeitszeitgestaltung eigene Interessen zu berücksichtigen?“



4.1.2 BELASTUNGEN

Die Antworten in diesem Teil der Befragung zeigen, dass Belastungen wie eine hohe Arbeitsintensität und häufige Mehrarbeit für viele Beschäftigte in der Bankenbranche zum Alltag gehören. Die Befragten konnten angeben, wie häufig sie Überstunden leisten und welche Hauptgründe hierfür ausschlaggebend sind. Neben vorgegebenen Antwortoptionen bestand auch die Möglichkeit, eigene Gründe zu benennen – wovon über 800 Befragte Gebrauch machten. Darüber hinaus gaben die Befragten an, wie mit den zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden verfahren wird und in welcher Form ein Ausgleich erfolgt. Zudem wurde erfragt, wie oft Mehrarbeit überhaupt nicht erfasst wird und wie häufig spät am Abend oder am Wochenende gearbeitet wird.

Unterschiede nach personenbezogenen und beruflichen Merkmalen

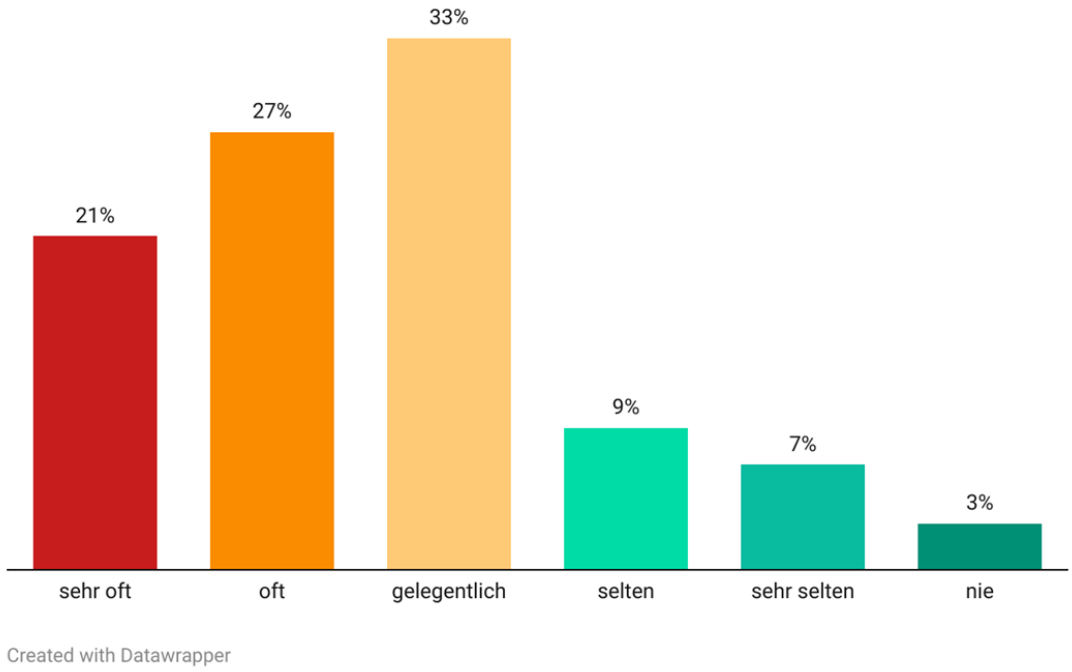
Mehrarbeit ist in der gesamten Bankenbranche weit verbreitet. Besonders häufig berichten Führungskräfte sowie Befragte mit hohem Einkommen, dass sie regelmäßig über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus tätig sind. Zudem geben sie überdurchschnittlich oft an, dass angesammelte Stunden auf dem Arbeitszeitkonto zu einem späteren Zeitpunkt gestrichen („gekappt“) werden.

Mehrarbeit ist weit verbreitet

Weniger als ein Fünftel der Befragten gibt an, „nie“, „sehr selten“ oder „selten“ länger als die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit zu arbeiten (vgl. Abb. 7). Gleichzeitig berichtet nahezu die Hälfte der Teilnehmenden (48 %), „sehr oft“ oder „oft“ über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus tätig zu sein.

Bestimmte Befragtengruppen leisten dabei überdurchschnittlich häufig Mehrarbeit: So geben 72 % der Führungskräfte an, regelmäßig („sehr oft“ oder „oft“) Mehrarbeit zu leisten. Doch auch 47 % der Angestellten arbeiten regelmäßig über die vereinbarte Wochenarbeitszeit hinaus. Teilzeitbeschäftigte (43 %) arbeiten ebenso wie Vollzeitbeschäftigten (50 %) regelmäßig länger als die wöchentlich vereinbarte Arbeitszeit.

Abbildung 7: „Wie oft kommt es vor, dass du länger als deine wöchentlich vertraglich vereinbarte Arbeitszeit arbeiten musst?“



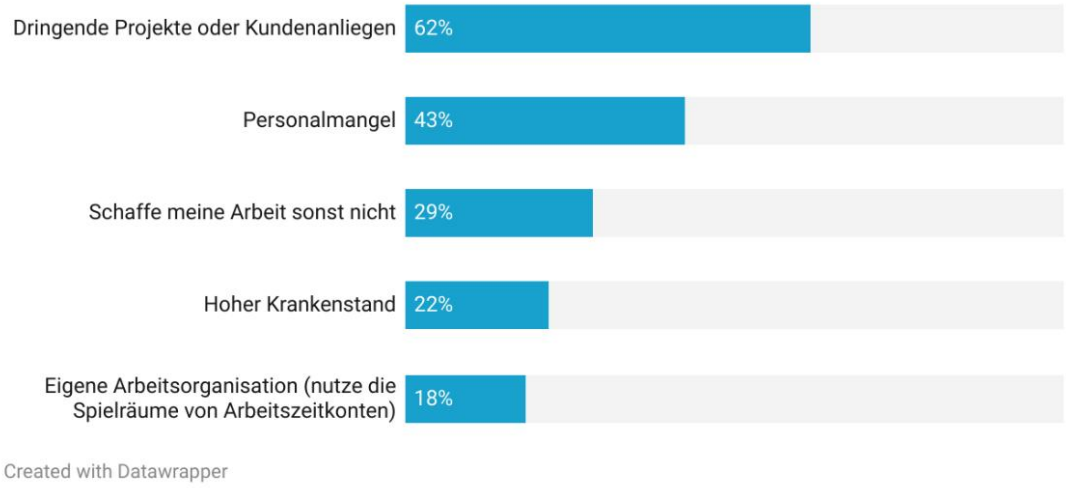
Mehrarbeit ist oft bedingt durch dringende Arbeitsanliegen und Personalmangel

Mehrarbeit ist weit verbreitet und wird häufig durch dringende Arbeitsanforderungen sowie Personalmangel verursacht (vgl. Abb. 8). Sechs von zehn Befragten nennen „dringende Projekte oder Kundenanliegen“ als einen Grund für Mehrarbeit. Über 40 % der Befragten geben an, dass Personalmangel dazu führe, dass sie mehr arbeiten müssten als vertraglich vereinbart und ein Drittel der Befragten schafft die Arbeit sonst nicht.[5] Lediglich 18 % der Befragten geben an,

[5] Einige der Antwortmöglichkeiten dieser Frage stehen in einem wechselseitigen Zusammenhang. So kann beispielsweise ein hoher Krankenstand zu Personalmangel führen, der wiederum Mehrarbeit nach sich zieht.

Mehrarbeit aus eigenen arbeitsorganisatorischen Gründen zu leisten, beispielsweise um Arbeitszeitkonten gezielt zu nutzen.

Abbildung 8: „Was sind die Gründe dafür, dass du länger arbeiten musst [Mehrfachnennungen möglich]?“



Hinweis: Die Abbildung zeigt die Auswertung einer Mehrfachauswahlfrage Die Befragten konnten mehrere Gründe angeben, warum sie länger arbeiten müssen. Deshalb summieren sich die Antworten nicht auf 100 Prozent.

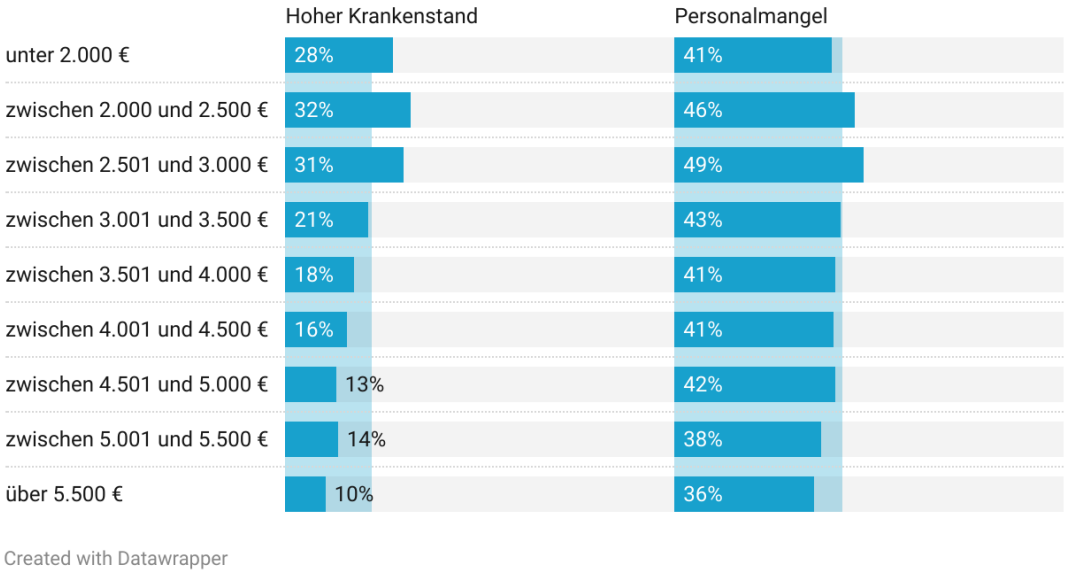
Gründe für Mehrarbeit unterscheiden sich nach Beschäftigtengruppen

Rund 70 % der Führungskräfte und 74 % der Befragten mit einem monatlichen Einkommen über 5.500 Euro leisten Mehrarbeit aufgrund dringender Projekte oder Kundenanliegen.[6] Etwa 40 % der Führungskräfte berichten zudem, dass sie ihre Aufgaben ohne Mehrarbeit nicht bewältigen könnten („schaffe meine Arbeit sonst nicht“). Gleichzeitig gaben Befragte aus höheren Einkommensgruppen etwas häufiger an, Mehrarbeit zur eigenen Arbeitsorganisation zu nutzen.

Zusätzlich zeigt eine Auswertung nach Einkommensgruppen, dass „Personalmangel“ und „hoher Krankenstand“ insbesondere in niedrigeren Einkommensgruppen häufiger als Gründe für Mehrarbeit genannt werden (vgl. Abb. 9). Die folgende Abbildung zeigt, dass Befragte mit einem monatlichen Nettoeinkommen zwischen 2.000 und 2.500 Euro überdurchschnittlich häufig einen „hohen Krankenstand“ als Grund nennen (32 % der Befragten aus dieser Einkommensgruppe). In der Einkommensgruppe zwischen 2.501 und 3.000 Euro geben rund 49 % der Befragten „Personalmangel“ als Ursache für Mehrarbeit an. In der folgenden Abbildung sind die Durchschnittswerte für „hoher Krankenstand“ (22 %) und „Personalmangel“ (43 %) in hellblau dargestellt.

[6] In der Gruppe der Befragten mit einem monatlichen Einkommen von über 5.500 Euro (n = 989) gaben 24 % an, eine Führungsfunktion auszuüben, während 76 % sich als Angestellte einordneten. Über alle Einkommensgruppen hinweg liegt der Anteil der Führungskräfte bei 7 %. Der Anteil von Führungskräften ist in der höheren Einkommensgruppe somit deutlich erhöht.

Abbildung 9: „Was sind die Gründe dafür, dass du länger arbeiten musst? [Auswertung nach Einkommensgruppen „Hoher Krankenstand“ und „Personalmangel“]



Offenes Antwortformat (KI-gestützte Auswertung)

Zusätzlich hatten die Befragten die Möglichkeit, selber Gründe für Mehrarbeit anzugeben. Über 800 Befragte haben von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Die Auswertung der Freitextantworten erfolgte mit der Unterstützung Künstlicher Intelligenz und eines Large Language Models (LLMs). Die KI wurde angewiesen, eine thematisch geclusterte Analyse der Antworten vorzunehmen.[7]

„Was sind die Gründe dafür, dass du länger arbeiten musst [Sonstige]?“ [KI-gestützte Auswertung von ca. 800 Freitextantworten]

- Personalmangel & Vertretungen:
  - Krankheits- und Urlaubsvertretung
  - Unbesetzte Stellen
  - Teilzeit ohne personellen Ausgleich
- Hohe Arbeitslast & Arbeitsverdichtung:
  - Zunehmende Aufgaben
  - Fachkräftemangel
  - Fehlende Priorisierung und schlechte Organisation

[7] Bei der KI-gestützten Auswertung der Freitextantworten wurde sichergestellt, dass keine eventuell eingegebenen personenbezogenen Daten von Befragten hochgeladen wurden.

- Kunden- & Öffnungszeiten:
    - Lange oder starre Servicezeiten
    - Kundentermine am späten Nachmittag
    - Saisonale Spitzen
- Freiwilligkeit & Eigenmotivation:
    - Anspruch an sich selbst
    - Freude an der Arbeit und Wunsch, Dinge fertigzustellen
- Technik & Prozesse:
    - Schlechte IT
    - Ineffiziente Abläufe und viele Meetings
- Feste Fristen & regulatorische Vorgaben:
    - Service Level Agreements (SLAs)
    - Gesetzliche Vorgaben und Projekttermine
- Sonderaufgaben & Projekte:
    - Schulungen und Veranstaltungen
    - Multiplikatorenrollen

In der untenstehenden Textbox 1 sind beispielhafte Antworten für die einzelnen Kategorien aufgeführt, die von den Befragten im Freitextfeld gegeben wurden.

Textbox 2: Freitextantworten – „Was sind die Gründe dafür, dass du länger arbeiten musst [Sonstige]?“

Personalmangel & Vertretungen:

- *„Auftragsvolumen schwankt, Urlaub oder Krankheit anderer Kolleginnen und Kollegen.“*
- *„Hoher Krankenstand wegen Personalmangel.“*
- *„Personalmangel in Verbindung mit mangelnder Unterstützung durch Digitalisierung.“*

Hohe Arbeitslast & Arbeitsverdichtung:

- *„Hausgemachte Organisationsstruktur und -methodik“*
- *„Ich ersetze seit mehr als 6 Monaten eine zusätzliche Teilzeitkraft. Ebenfalls wurden 2 Filialen im näheren Umkreis mit 9 Mitarbeitern geschlossen, die Kunden wurden uns zugeordnet und alle Anfragen kamen [bei] uns an […].“*

Kunden- & Öffnungszeiten:

- *„Starre/feste Arbeitszeiten bzw. Zeiten für die Kunden erreichbar zu sein.“*
- *„Schalteröffnungszeiten.“*
- *„Monats-Ultimo.“*

Freiwilligkeit & Eigenmotivation:

- *„Als FÜK [Führungskraft] auf Abteilungsleitungsebene gehört das auch dazu, mal länger zu arbeiten."*
- *„Ich muss nicht länger arbeiten, aber mein eigener Anspruch alles zu schaffen treibt mich an => zu viel Arbeit zu wenig Personal."*

Technik & Prozesse:

- *„Ineffiziente Prozesse, Softwarejungle."*
- *„Angekündigte Erleichterung der Arbeits(menge) durch fortschreitende Technisierung wird nicht (in allen Bereichen?) umgesetzt."*
- *„Mangelnde Digitalisierung - zu viel manuelle Arbeiten."*

Feste Fristen & regulatorische Vorgaben:

- *„Einhaltung regulatorischer Vorgaben und behördlicher Fristen (Termingetriebenheit)."*
- *„Wiederholter Personalabbau berücksichtigt Mehrarbeit aus regulatorischen Vorgaben nicht."*

Sonderaufgaben & Projekte:

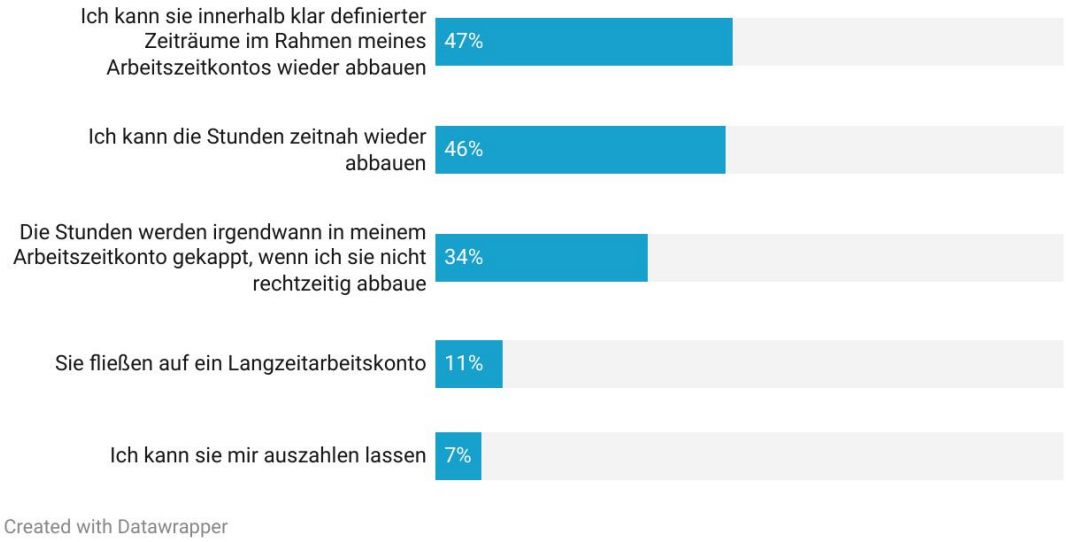
- *„Zusatzaufgaben wie Ausbilder oder Multiplikator für Themen sollen neben der eigentlichen Arbeit ohne zusätzliche Zeit oder weniger Ziele erfüllt werden."*
- *„Führung fehlt das Verständnis dafür welchen Aufwand welche Aufgaben mit sich bringen. Aufopfernde Mitarbeiter werden dankend eingesetzt."*

Ausgleich von Mehrarbeit

Mehrarbeit kann häufig im Rahmen von Arbeitszeitkonten und zeitnah ausgeglichen werden (vgl. Abb. 10). Rund 47 % der Befragten geben an, dass Mehrarbeit innerhalb klar definierter Zeiträume über das Arbeitszeitkonto abgebaut werden kann, und 46 % berichten, dass die geleisteten Stunden zeitnah wieder ausgeglichen werden können. Gleichzeitig gibt über ein Drittel der Befragten an, dass Stunden auf dem Arbeitszeitkonto verfallen können, wenn sie nicht rechtzeitig abgebaut werden. Nur wenige Befragte (11 %) berichten, dass Mehrarbeit auf Langzeitarbeitskonten fließt oder ausgezahlt werden kann (7 % der Befragten).[8]

[8] Aufgrund des Fragedesigns kann lediglich ausgewiesen werden, wie viele Befragte die jeweiligen Möglichkeiten zum Ausgleich von Mehrarbeit benannt haben. Aus den Daten lässt sich jedoch nicht ableiten, wie häufig diese Optionen in der Praxis tatsächlich genutzt oder wirksam werden. So bleibt beispielsweise offen, wie oft Mehrarbeit tatsächlich zeitnah abgebaut werden kann oder in wie vielen Fällen Zeitguthaben auf Arbeitszeitkonten nach einem bestimmten Zeitraum wirklich gekappt werden.

Abbildung 10: „Wenn du länger als vertraglich vereinbart arbeiten musst, was passiert mit den zusätzlich gearbeiteten Arbeitsstunden [Mehrfachantworten möglich]?“



Hinweis: Die Abbildung zeigt die Auswertung einer Mehrfachauswahlfrage Die Befragten konnten mehrere Gründe angeben, warum sie länger arbeiten müssen. Deshalb summieren sich die Antworten nicht auf 100 Prozent.

Ausgleich für Mehrarbeit unterscheidet sich nach Beschäftigtengruppen

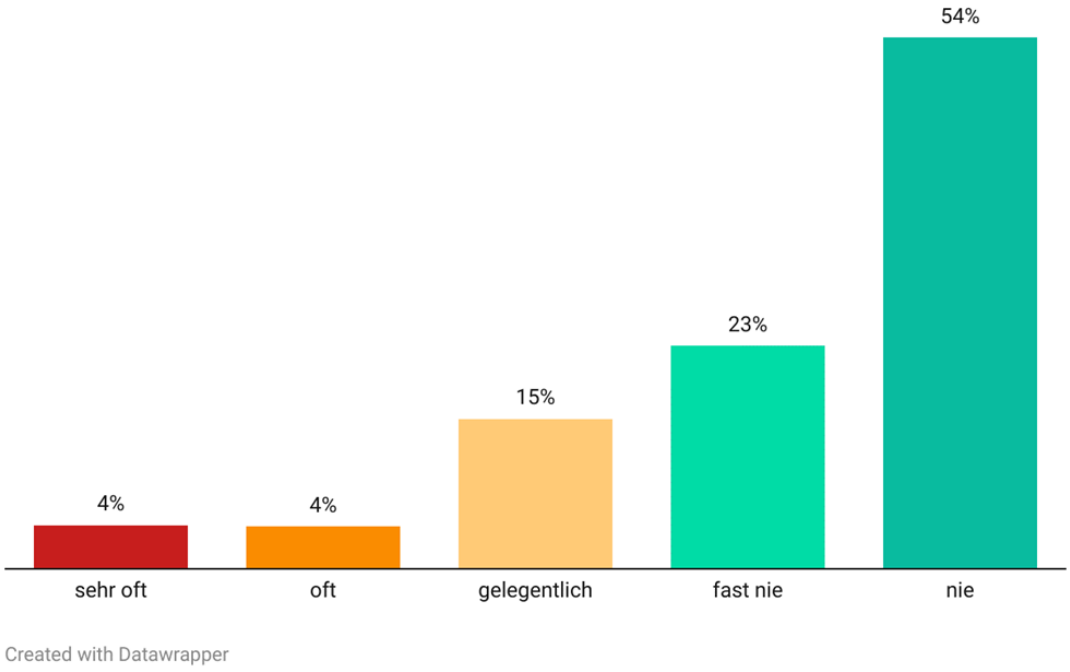
Insbesondere Befragte mit einem monatlichen Nettoeinkommen von über 5.500 Euro (58 %) und Führungskräfte (55 %) haben angegeben, dass Stunden im Arbeitszeitkonto gekappt werden, wenn sie nicht rechtzeitig abgebaut werden. In diesen Gruppen können Stunden zudem seltener zeitnah wieder abgebaut werden.

Keine Erfassung von Mehrarbeit

Fast die Hälfte der Befragten erfasst ihre Mehrarbeit nicht immer vollständig (vgl. Abb. 11). Innerhalb dieser Gruppe gibt knapp die Hälfte an, Mehrarbeit mindestens gelegentlich nicht zu dokumentieren, während die andere Hälfte berichtet, die eigene Arbeitszeit nur selten nicht zu erfassen.

Nicht erfasste Arbeitszeit wird auch nicht vergütet. Bei den Befragten, die ihre Mehrarbeit nicht immer erfassen, bleiben im Median rund fünf Stunden pro Monat unverbucht. Hochgerechnet auf alle Beschäftigten der Bankenbranche ergibt sich daraus ein jährliches Volumen unbezahlter Mehrarbeit im Umfang von mehreren Millionen Arbeitsstunden.

Abbildung 11: „Wie oft kommt es vor, dass du Arbeitszeit nicht in der Zeiterfassung dokumentierst?“



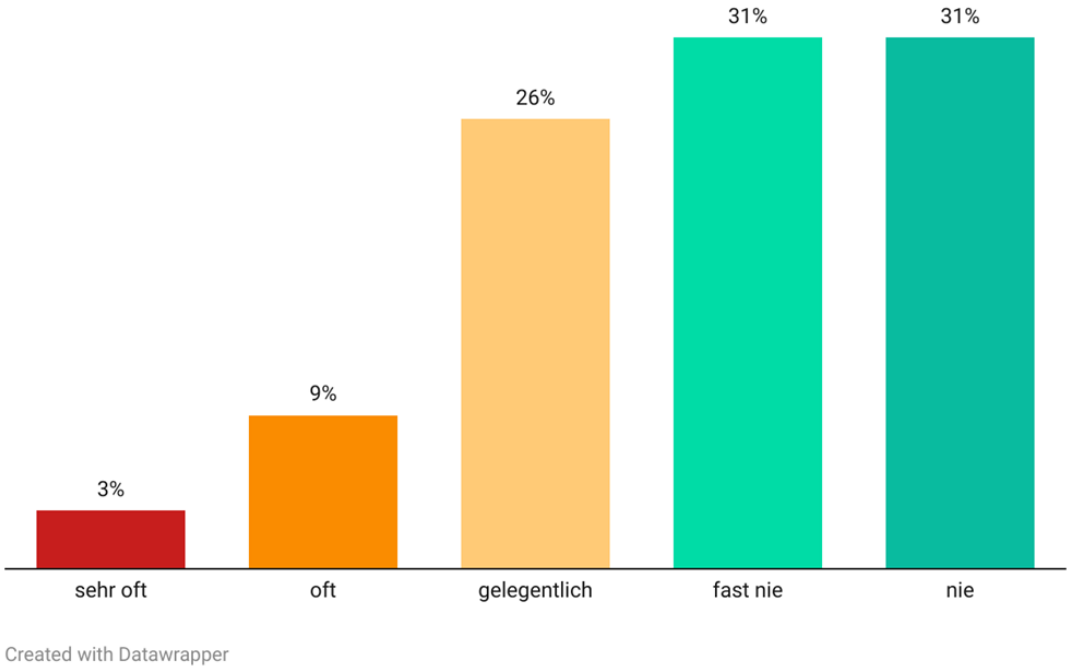
Arbeit am späten Abend

Arbeit am späten Abend ist weit verbreitet (vgl. Abb. 12). Rund 40 % der Befragten arbeiten zumindest gelegentlich am späten Abend. Weitere 31 % geben an, „fast nie“ am späten Abend zu arbeiten, und nur 31 % berichten, dass sie „nie“ am späten Abend tätig sind.

Insbesondere Befragte mit einem monatlichen Nettoeinkommen von über 5.500 Euro (8 %) sowie Führungskräfte (8 %) geben an, „sehr oft“ am späten Abend zu arbeiten. Teilzeitbeschäftigte arbeiten seltener am späten Abend als Vollzeitbeschäftigte. Unter Teilzeitbeschäftigten mit Betreuungspflichten (Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen) arbeiten 2 % „sehr oft“, 5 % „oft“ und 23 % „gelegentlich“ am späten Abend.[9] Das heißt, diese Gruppe arbeitet seltener am späten Abend als andere Beschäftigtengruppen.

[9] In der Befragung wurde nicht erhoben, ob Vollzeitbeschäftigte Betreuungsverpflichtungen (Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen) wahrnehmen. Für diese Gruppe lässt sich daher keine Aussage treffen.

Abbildung 12: „Wie oft kommt es vor, dass du am späten Abend arbeitest?“

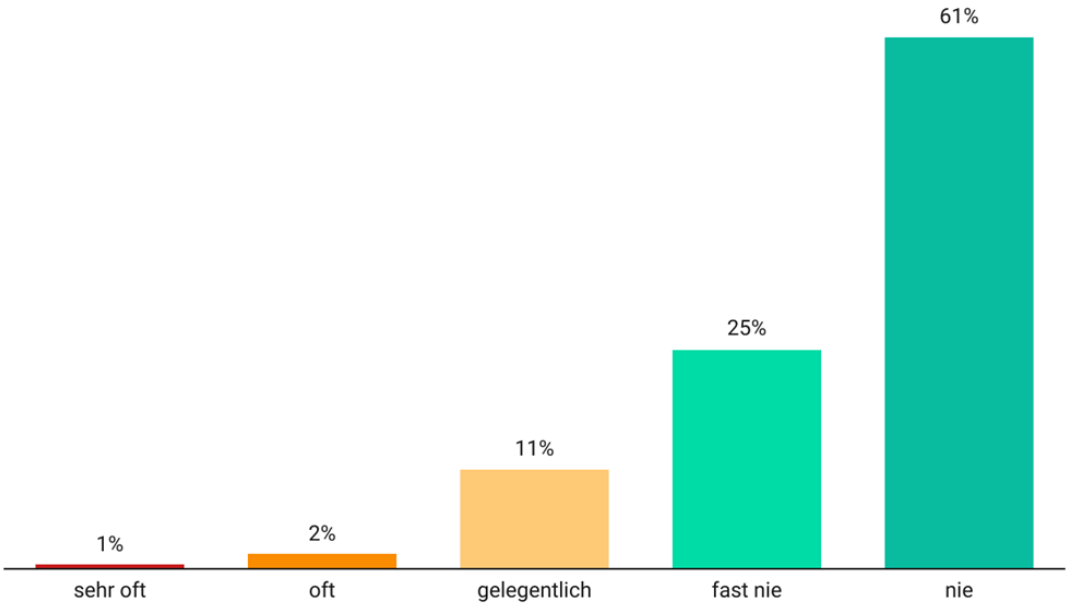


Arbeit am Wochenende

Wochenendarbeit ist hingegen seltener (vgl. Abb. 13). Knapp 15 % der Befragten arbeiten zumindest gelegentlich auch am Wochenende. Über 60 % geben an, nie am Wochenende zu arbeiten. Unter den Führungskräften trifft dies jedoch nur auf 34 % der Befragten zu.

Teilzeitbeschäftigte arbeiten insgesamt seltener am Wochenende als Vollzeitbeschäftigte. Die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten mit Betreuungspflichten (Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen) arbeiten zu 0 % „sehr oft“, zu 1 % „oft“ und zu 9 % „gelegentlich“ am Wochenende. Das heißt, diese Gruppe arbeitet seltener am Wochenende als andere Beschäftigtengruppen.

Abbildung 13: „Wie oft kommt es vor, dass du am Wochenende arbeitest?“



4.1.3 HANDLUNGSPRIORITÄTEN

In diesem Abschnitt wird gezeigt, welche Wünsche und Prioritäten die Befragten für die Zukunft haben – von mehr Möglichkeiten Arbeitszeit langfristig anzusparen über die Wahl zwischen mehr Freizeit oder mehr Geld bis hin zur Vier-Tage-Woche. Die vollständigen Antwortformulierungen aus dem Fragebogen sind untenstehend aufgeführt. In den folgenden Abbildungen werden aus Platzgründen teilweise verkürzte Bezeichnungen verwendet.

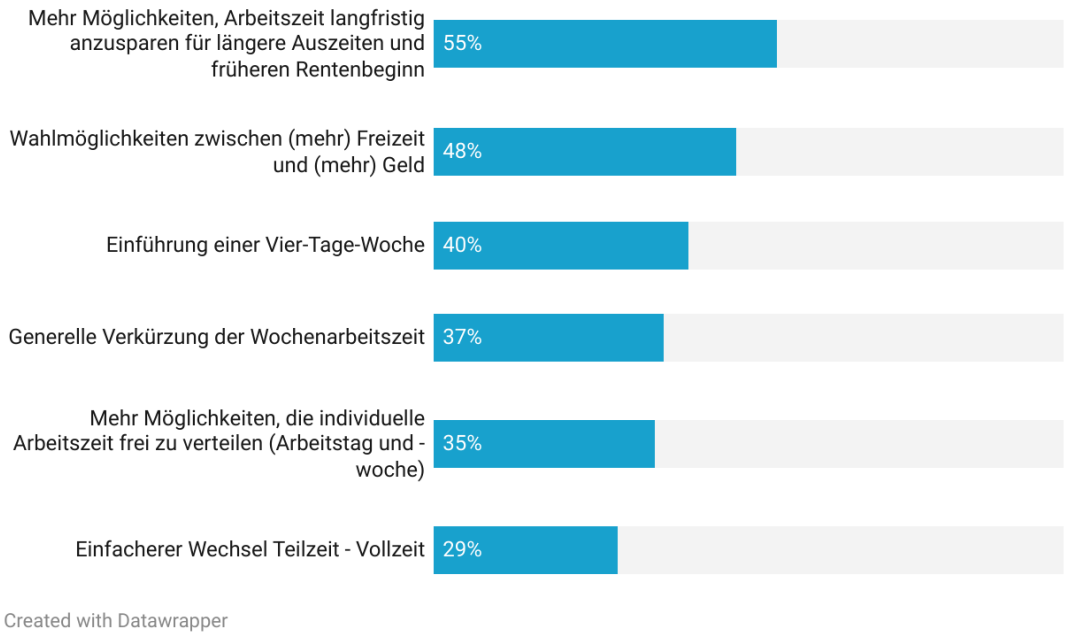
Die folgenden Handlungsbedarfe konnten von den Befragten als Priorität für eine Überarbeitung der Arbeitszeitregelungen benannt werden:

- „Mehr Möglichkeiten, Arbeitszeit langfristig anzusparen, um längere Auszeiten oder einen früheren Rentenbeginn zu ermöglichen“
- „Mehr Wahlmöglichkeiten zwischen (mehr) Freizeit und (mehr) Geld“
- „Die Einführung einer Vier-Tage-Woche“
- „Generelle Verkürzung der Wochenarbeitszeit“
- „Mehr individuelle Möglichkeiten zu bekommen, die individuelle Arbeitszeit frei zu verteilen (am Arbeitstag und innerhalb der Arbeitswoche)“
- „Einfacher in Teilzeitarbeit zu kommen und aus der Teilzeit wieder in Vollzeit zu kommen“

Prioritäten und Handlungsbedarfe

Die Befragten konnten aus den sechs Antwortoptionen jeweils drei Prioritäten auswählen. Die drei am häufigsten genannten Prioritäten und Handlungsbedarfe sind: „Möglichkeiten, Arbeitszeit langfristig ansparen“, „Wahlmöglichkeit zwischen mehr Gehalt oder Freizeit“ sowie „Einführung einer Vier-Tage-Woche“ (vgl. Abb. 14). Insgesamt zeigt sich dabei ein relativ breit gefächertes Spektrum an unterschiedlichen Handlungsbedarfen und Prioritäten.

Abbildung 14: „Wenn du an deine persönliche Situation denkst, welche drei Themen sollten aus deiner Sicht bei einer Überarbeitung der Arbeitszeitregelungen Priorität haben (max. 3 aus 6 Antwortmöglichkeiten)?“



Hinweis: Die Befragten konnten bis zu drei Themen als Priorität für eine Überarbeitung der Arbeitszeitregelungen nennen. Daher ergeben die Antworten zusammen nicht 100 Prozent.

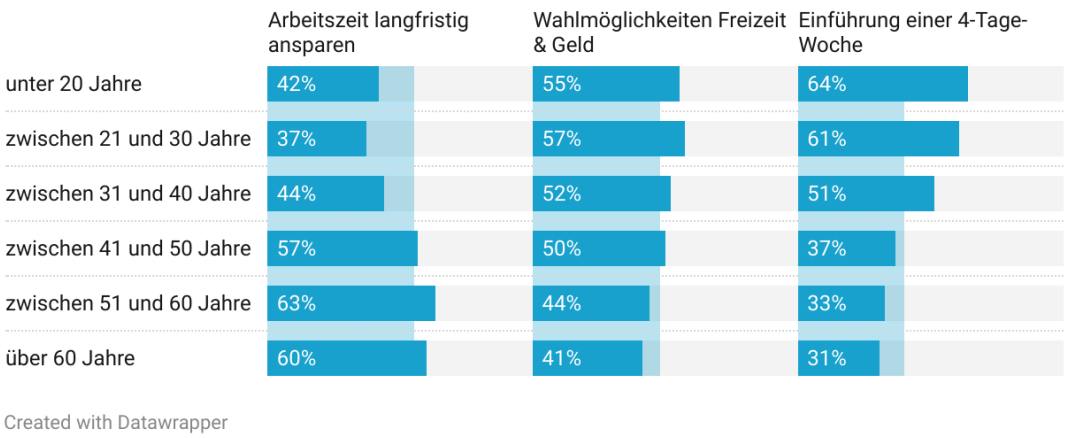
Fokus Alterskohorten: Verschiedene Beschäftigtengruppen haben unterschiedliche Prioritäten

Es zeigt sich, dass unterschiedliche Altersgruppen bei den Handlungsbedarfen verschiedene Schwerpunkte setzen (vgl. Abb. 15). Der Handlungsbedarf „Mehr Möglichkeiten, Arbeitszeit langfristig anzusparen, um längere Auszeiten oder einen früheren Rentenbeginn zu ermöglichen“ wird eher von älteren Befragten priorisiert. Dagegen sprechen sich jüngere Befragte häufiger für die „Einführung einer Vier-Tage-Woche“ sowie für „Wahlmöglichkeiten zwischen (mehr) Freizeit und (mehr) Geld“ aus.

In der Altersgruppe der 51- bis 60-Jährigen geben rund 63 % der Befragten an, „Arbeitszeit langfristig anzusparen“ als eine ihrer Prioritäten zu sehen. In der Altersgruppe der 21- bis 30-Jährigen nennen dagegen 57 % die „Wahlmöglichkeit zwischen Geld und Freizeit“ als eine Priorität, während die jüngsten Befragten (unter 20 Jahren) zu 64 % die „Einführung einer Vier-Tage-

Woche“ priorisieren. Die Durchschnittswerte für „Arbeitszeit langfristig ansparen“ (55 %), „Wahlmöglichkeiten zwischen Geld und Freizeit“ (48 %) und „Einführung einer Vier-Tage-Woche“ (40 %) sind in der Abbildung 15 in hellblau dargestellt.

Abbildung 15: Alterskohorten – „Wenn du an deine persönliche Situation denkst, welche drei Themen sollten aus deiner Sicht bei einer Überarbeitung der Arbeitszeitregelungen Priorität haben (max. 3 aus 6 Antwortmöglichkeiten)?“



Einzelne jüngere Befragte haben in einem Freitextfeld die Gründe für ihre Handlungsbedarfe und Prioritäten weiter ausgeführt (siehe Textbox 2).

Textbox 3: Gründe junger Befragter für ihre Handlungsprioritäten

- *„Vereinbarkeit von Freizeit und Arbeiten - als junger Mensch hat man da sicher auch ein anderes Bewusstsein entwickelt und genau deswegen hinterfrage ich diese aktuelle Struktur sehr kritisch…“*
- *„Einführung 4-Tage-Woche - erhöhte Produktivität der Mitarbeitenden wissenschaftlich bewiesen.“*
- *„[…] Für mich als junger Familienvater wird die Möglichkeit für Homeoffice zunehmend zum wichtigen Kriterium bei der Job-Wahl. Im Homeoffice leiste ich eindeutig bessere Arbeit als im Büro.“*

Fokus Teilzeitbeschäftigte: Einfachere Wechsel in Teilzeit und zurück in Vollzeit

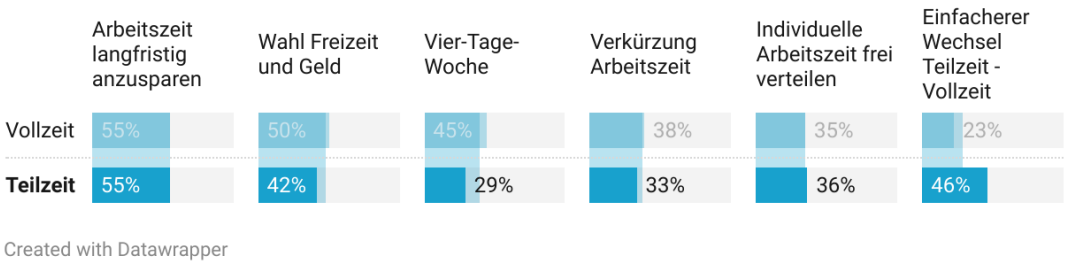
Rund 28 % der Befragten geben an, in Teilzeit zu arbeiten. Die meisten Teilzeitbeschäftigten (54 %) tun dies zur Betreuung von Kindern oder zur Pflege von Angehörigen. Weitere 30 % entscheiden sich bewusst für eine Teilzeitbeschäftigung, weil sie nicht länger arbeiten möchten. Rund 5 % der Teilzeitbeschäftigten geben hingegen an, in Teilzeit zu arbeiten, weil keine Vollzeitstellenanteile verfügbar sind.

Die Hauptgründe für Teilzeitbeschäftigung unterscheiden sich je nach Altersgruppe:

- 21–30 Jahre: Absolvierung einer Weiterbildung (50 %)
- 31–40 Jahre: Betreuung von Kindern oder Pflege von Angehörigen (84 %)
- 41–50 Jahre: Betreuung von Kindern oder Pflege von Angehörigen (71 %)
- 51–60 Jahre: Wunsch, weniger zu arbeiten (46 %)

Wird ausschließlich die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten betrachtet, zeigt sich, dass diese den Handlungsbedarf „Einfacher in Teilzeitarbeit zu kommen und aus der Teilzeit wieder in Vollzeit zu kommen“ deutlich stärker priorisieren als Vollzeitbeschäftigte (vgl. Abb. 16). Während 23 % der Vollzeitbeschäftigten diesen Aspekt als Priorität benennen, sind es unter den Teilzeitbeschäftigten 46 %.

Abbildung 16: Teilzeitbeschäftigte – „Wenn du an deine persönliche Situation denkst, welche drei Themen sollten aus deiner Sicht bei einer Überarbeitung der Arbeitszeitregelungen Priorität haben [max. 3 aus 6 Antwortmöglichkeiten]?“



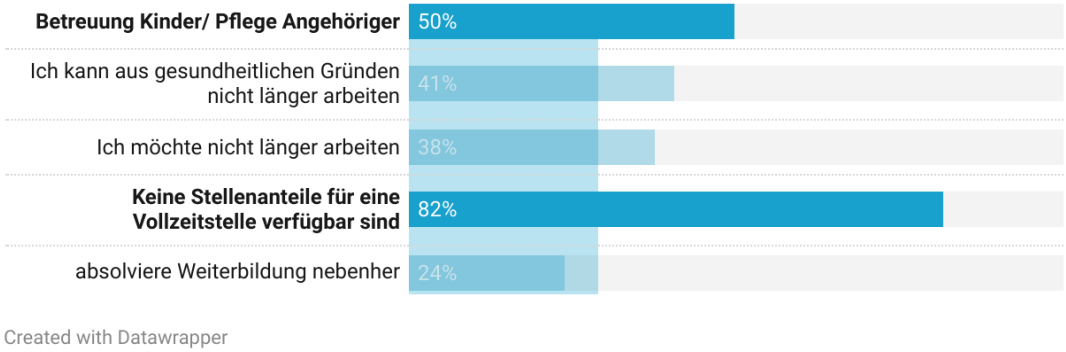
Unter den Teilzeitbeschäftigten zeigen sich zwei Gruppen, die den Handlungsbedarf „einfacherer Wechsel in Teilzeit und zurück in Vollzeit“ besonders stark priorisieren (vgl. Abb. 17). Die erste Gruppe sind die Befragten, die angeben, in Teilzeit zu arbeiten, weil keine Vollzeitstellenanteile verfügbar sind. Diese Gruppe besteht zu 99,4 % aus Frauen und 82 % von ihnen wünschen sich Verbesserungen beim Wechsel zwischen Teilzeit und Vollzeit.

Die zweite Gruppe von Teilzeitbeschäftigten ist die mit Betreuungsverpflichtungen (Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen). Mit über 1.800 Befragte ist dies die größte Gruppe der Teilzeitbeschäftigten[10]. In dieser Gruppe wird zu 50 % der Handlungsbedarf „Einfacher in Teilzeitarbeit zu kommen und aus der Teilzeit wieder in Vollzeit zu kommen“ priorisiert (vgl. Abb. 17).[11] Der Durchschnittswert (29 %) für alle Befragten der gesamten Branche ist in der folgenden Abbildung in hellblau dargestellt.

[10] Eine Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2024 zeigt, wie Beschäftigte aus dem Bereich Banken und Versicherungen die Unterstützung ihres Arbeitgebers bei der Pflege von Angehörigen bewerten. Nur 27 % der Befragten gaben an, in (sehr) hohem Maße zufrieden zu sein – als Antwort auf die Frage: „In welchem Maß unterstützt Ihr Arbeitgeber Beschäftigte, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern, zum Beispiel durch finanzielle Zuschüsse oder zeitliche Freistellungen?“ Quelle: Sonderauswertung des „DGB-Index Gute Arbeit“ für den Dienstleistungssektor 2024, INPUT Consulting.

[11] In der Befragung wurde nicht erhoben, ob Vollzeitbeschäftigte Betreuungsverpflichtungen (Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen) wahrnehmen. Für diese Gruppe lässt sich daher keine Aussage treffen.

Abbildung 17: Gruppen von Teilzeitbeschäftigten – Verändert werden sollte: „Einfacherer Wechsel zwischen Teilzeit-Vollzeit“



In der folgenden Textbox 3 sind ausgewählte Freitextantworten von Befragten mit pflegebedürftigen Angehörigen dargestellt. Insgesamt haben rund 40 Teilnehmende die Möglichkeit genutzt, im Freitextfeld individuelle Vorschläge und Bedürfnisse zu formulieren, um die Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeverpflichtungen zu betonen und konkrete Vorschläge zur Verbesserung ihrer Situation zu machen.

Textbox 4: Gründe für Handlungsprioritäten für Befragte mit Betreuungsverpflichtungen [Pflege Angehöriger]

- *„Die gesetzliche Brückenteilzeit ist ein tolles Modell, jedoch für Arbeitnehmer, die Kinder oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, zu starr. Es gibt aufgrund der langfristigen Verpflichtung keine Möglichkeit, kurzfristig (oder selbst auf Halb-Jahres-Sicht) etwas an der Arbeitszeit zu ändern.“*
- *„Es sollte die Möglichkeit für ein Sabbatical geben, um Angehörige pflegen zu können.“*
- *„Mehr individuelle Flexibilität für Pflegende.“*
- *„Ausweitung des mobilen Arbeitens, wenn man pflegebedürftige Personen zu betreuen hat.“*
- *„Vereinbarkeit Arbeit und pflegebedürftige Familienmitglieder (betagte Eltern). Hier mehr Unterstützung ohne finanzielle Einbußen, mehr Homeoffice sollte möglich sein.“*
- *„Flexibilität für Arbeitnehmer mit kleinen Kindern und/oder pflegebedürften Angehörigen, nicht aus den Augen verlieren.“*
- *„Ich wünsche mehr Möglichkeiten zur befristeten Freistellung (Wochen oder Monate) zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger.“*

- *„Die Einführung einer 4-Tage-Woche würde eine erhebliche Entlastung bedeuten, wenn man beispielsweise Pflegetätigkeiten für pflegebedürftige Angehörige übernommen hat."*

- *„Flexible Home-Office Regelungen ohne feste Quoten. Mehr Vereinbarkeit von Familie (nicht nur Kinder, sondern auch Pflege der Eltern!!!) und Beruf."*

Offenes Antwortformat (KI-gestützte Auswertung)

Die Befragten hatten die Möglichkeit, selber Prioritäten und Handlungsbedarfe zu formulieren. Über 2.300 Befragte haben die Möglichkeit genutzt und Freitextantworten für „Rund um das Thema Arbeitszeit sehe ich darüber hinaus hier den größten Handlungsbedarf…" angegeben. Die Auswertung der Freitextantworten erfolgte mit der Unterstützung eines LLMs. Die KI wurde erneut angewiesen, eine thematisch geclusterte Analyse der Antworten vorzunehmen.[12]

„Rund um das Thema Arbeitszeit sehe ich darüber hinaus hier den größten Handlungsbedarf…" [KI-gestützte Auswertung von ca. 2.300 Freitextantworten]

- Arbeitszeitverkürzung & Vier-Tage-Woche:
  - Wunsch nach einer generellen Reduktion der Wochenarbeitszeit (z. B. 38 statt 39 Stunden).
  - Einführung einer Vier-Tage-Woche mit gleichbleibendem Gehalt wird häufig genannt.

- Homeoffice & ortsunabhängiges Arbeiten:
  - Recht auf Homeoffice und flexibler Mix aus Büro und Remote-Arbeit.
  - Kritik an unklaren oder eingeschränkten Regelungen für mobiles Arbeiten.

- Überstunden & Arbeitsbelastung:
  - Unbezahlte oder regelmäßige Überstunden sorgen für Unzufriedenheit.
  - Wunsch nach klarer Regelung und Kompensation von Mehrarbeit.

- Flexibilisierung der Arbeitszeit:
  - Ruf nach mehr Mitbestimmung bei Lage und Verteilung der Arbeitszeit.
  - Forderung nach individuellen Lösungen je nach Lebensphase oder familiärer Situation (z.B. Kinderbetreuung oder Pflege).

- Wertschätzung & Personaldecke:
  - Arbeitsverdichtung durch zu wenig Personal wird häufig beklagt.

[12] Bei der KI-gestützten Auswertung der Freitextantworten wurde sichergestellt, dass keine eventuell eingegebenen personenbezogenen Daten von Befragten hochgeladen wurden.

- Wunsch nach mehr Anerkennung und fairer Behandlung durch Arbeitgeber.

In der untenstehenden Tabelle sind beispielhafte Antworten aufgeführt, die von den Befragten im Freitextfeld gegeben wurden.

Textbox 5: Freitextantworten – „Rund um das Thema Arbeitszeit sehe ich darüber hinaus hier den größten Handlungsbedarf…"

Arbeitszeitverkürzung & Vier-Tage-Woche:

- *„Einführung der 4 Tage Woche."*
- *„Wahlmöglichkeit von weniger Arbeitszeit = weniger Gehalt hin zu mehr Arbeitszeit = mehr Gehalt in einem Korridor von 35-40 Stunden pro Woche."*

Homeoffice & ortsunabhängiges Arbeiten:

- *„Arbeitszeit unabhängig vom Arbeitsort: Workcation, Arbeiten im Ausland..."*
- *„Für uns ist Homeoffice ein Märchen. Theoretisch besteht die Möglichkeit- also offiziell, aber alle im Team wissen, dass das nicht wahr ist und man nur in seltenen begründeten ausnamefallen Homeoffice machen kann."*

Arbeitszeit ansparen für früheren Rentenbeginn:

- *„Kein Verfall von Überstunden, diese stattdessen langfristig ansparen, für früheren Rentenbeginn."*
- *„Einführung von Arbeitszeitmodellen, die es jungen MA ermöglichen, mittelfristig als "Nachfolger" eines ausscheidenden MA herangeführt zu werden."*

Überstunden & Arbeitsbelastung:

- *„In vielen Bereichen des privaten Bankensektors werden unbezahlte Überstunden erwartet. Diese sind sowohl gesellschaftlich gefordert (wer Karriere machen will, muss zu jeder Zeit visibel sein), aber oftmals ist der Workload auch einfach gar nicht machbar in der regulären Arbeitszeit und dennoch wird kein zusätzlicher Headcount geschaffen oder teilweise nicht oder nur unzureichend nachbesetzt."*
- *„Keine Kappung der Überstunden mehr ab einem definierten Schwellenwert (z. B. alles über 36 Stunden alle drei Monate)."*

Flexibilisierung der Arbeitszeit:

- *„Flexibilisierung entlang persönlicher Bedürfnisse und Präferenzen."*
- *„Wenn man den persönlichen Kundenkontakt hat, ist eine Flexibilisierung nur bedingt möglich."*
- *„[…]Für Alleinerziehende ist der Zustand teilweise untragbar. Höhere Präsenz und längere Arbeitszeiten sind nur bei entsprechender Kinderbetreuung möglich."*

Wertschätzung & Personaldecke:

- *„Wertschätzung durch den Arbeitgeber"*
- *„Wertschätzung. Alle MA mitnehmen! Es gibt nicht nur Generation Z :))"*

- *„Es ist ein Unding wie die Mitarbeiten verheizt werden. Die Personaldecke entspricht nicht mal ansatzweise dem Arbeitsanfall“*

4.2 ERGEBNISSE FÜR DIE TARIFBEREICHE

Der folgende Abschnitt präsentiert die Ergebnisse der *„Arbeitszeitbefragung Banken 2025“*, aufgeschlüsselt nach den Tarifbereichen Private Banken, Öffentliche Banken, Sparda-Banken, Postbank/Postbank Filialvertrieb sowie Genossenschaftsbanken. Alle Tarifbereiche sind mit jeweils mindestens 450 Befragten vertreten.

Im Vergleich fällt auf, dass Befragte aus dem Tarifbereich Postbank/Postbank Filialvertrieb in allen Zufriedenheitsfragen eine geringere Zufriedenheit äußern als andere Befragte aus anderen Tarifbereichen. So zeigen sie sich beispielsweise bei der Frage nach den Möglichkeiten, die Arbeitszeit innerhalb der Woche und an einzelnen Tagen frei zu verteilen, deutlich unzufriedener. Gleichzeitig messen die Befragten aus dem Tarifbereich Postbank/Postbank Filialvertrieb dem Thema der freien Verteilung der Arbeitszeit eine besonders hohe Bedeutung bei.

In den Tarifbereichen Öffentliche Banken und Genossenschaftsbanken berichten Befragte besonders häufig von Mehrarbeit – oft mit dem Hinweis, dass die Arbeitsmenge anders nicht zu bewältigen sei. Ein hoher Krankenstand wird von Befragten aus den Tarifbereichen Postbank/Postbank Filialvertrieb und Sparda-Banken häufiger als Grund für Mehrarbeit genannt.

Gleichzeitig zeigt sich ein breites Spektrum unterschiedlicher Handlungsbedarfe und Prioritäten, die sich je nach Tarifbereich unterscheiden. Beispielsweise stehen in den Sparda-Banken insbesondere die „Verkürzung der Wochenarbeitszeit“ sowie die „Einführung einer Vier-Tage-Woche“ im Fokus und nicht zusätzliche „Möglichkeiten Arbeitszeit langfristig anzusparen für längere Auszeiten und einen früheren Renteneintritt“ wie bei vielen Befragten aus anderen Tarifbereichen.[13]

Unterschiede nach personenbezogenen und beruflichen Merkmalen

Die Zufriedenheitswerte, Belastungen und Handlungsprioritäten unterscheiden sich zwischen den einzelnen Tarifbereichen. Diese Unterschiede lassen sich teilweise durch die unterschiedliche Zusammensetzung der Befragtengruppen erklären. Tabelle 2 gibt einen Überblick über die Zusammensetzung der Teilnehmenden an der Befragung und zeigt die demographischen und arbeitsbezogenen Merkmale der Befragten nach Tarifbereichen.

So zeigt sich beispielsweise, dass Befragte aus dem Tarifbereich Öffentliche Banken im Durchschnitt jünger sind und über ein geringeres Einkommen verfügen als Befragte aus dem Tarifbereich Private Banken. Befragte aus dem Bereich Postbank/Postbank Filialvertrieb sind im

[13] Die hohe Priorisierung des Handlungsbedarfs „Einführung einer Vier-Tage-Woche“ in den Sparda-Banken lässt sich teilweise durch die Altersstruktur der Befragten erklären. Im Vergleich zu den anderen Tarifbereichen haben bei den Sparda-Banken überdurchschnittlich viele jüngere Beschäftigte an der Befragung teilgenommen (vgl. Tabelle 2).

Durchschnitt älter und verfügen über ein geringeres Einkommen als Befragte aus anderen Tarifbereichen. Diese Faktoren können Einfluss auf die Zufriedenheit mit den Möglichkeiten zur Berücksichtigung eigener Interessen in der Arbeitszeitgestaltung sowie auf die Priorisierung der Handlungsbedarfe haben (siehe auch Abschnitte 4.1.1 „Gehalt und Zufriedenheit“ und 4.1.3 „Fokus Alterskohorten: Verschiedene Beschäftigtengruppen haben unterschiedliche Prioritäten“).

Tabelle 2: Wer hat teilgenommen? Soziodemographische Merkmale nach Tarifbereichen

Tarifbereiche	Private Banken	Öffentliche Banken	Postbank & Filialvertrieb	Geno-Banken	Sparda-Banken
Geschlecht					
weiblich	54%	57%	62%	53%	66%
männlich	46%	43%	38%	47%	33%
divers	0%	0%	0%	0%	1%
Alter					
bis 20 Jahre	1%	1%	0%	2%	2%
zwischen 21 und 30 Jahre	9%	13%	7%	10%	17%
zwischen 31 und 40 Jahre	17%	20%	14%	16%	20%
zwischen 41 und 50 Jahre	28%	27%	26%	22%	24%
zwischen 51 und 60 Jahre	39%	34%	47%	37%	33%
über 60 Jahre	6%	6%	6%	12%	5%
Beschäftigtenstatuts					
Vollzeit	72%	74%	72%	68%	64%
Teilzeit	28%	26%	28%	32%	37%
Ich arbeite Teilzeit, weil…					
..."Betreuung Kinder/Pflege Angehöriger"	55%	54%	47%	40%	57%
..."Ich kann aus gesundheitlichen Gründen nicht länger arbeiten"	8%	9%	14%	12%	9%
..."Ich möchte nicht länger arbeiten"	30%	30%	29%	44%	31%
..."Keine Stellenanteile für eine Vollzeitstelle verfügbar sind"	6%	4%	9%	3%	3%

Created with Datawrapper

Tarifbereiche	Private Banken	Öffentliche Banken	Postbank & Filialvertrieb	Geno-Banken	Sparda-Banken
Beschäftigtengruppe					
Angestellte*r	92%	91%	95%	91%	91%
Führungskraft	7%	8%	5%	8%	6%
Auszubildende*r oder dual Studierende*r	1%	1%	1%	2%	2%
Monatliche Nettoeinkommen					
unter 2.000 Euro	7%	7%	12%	20%	17%
zwischen 2.000 und 2.500 Euro	11%	12%	26%	17%	30%
zwischen 2.501 und 3.000 Euro	17%	19%	25%	25%	23%
zwischen 3.001 und 3.500 Euro	17%	22%	17%	16%	18%
zwischen 3.501 und 4.000 Euro	15%	12%	8%	7%	6%
zwischen 4.001 und 4.500 Euro	12%	10%	6%	5%	4%
zwischen 4.501 und 5.000 Euro	7%	6%	3%	3%	2%
zwischen 5.001 und 5.500 Euro	5%	4%	1%	2%	1%
über 5.500 Euro	10%	9%	2%	5%	0%

Created with Datawrapper

4.2.1 ZUFRIEDENHEIT

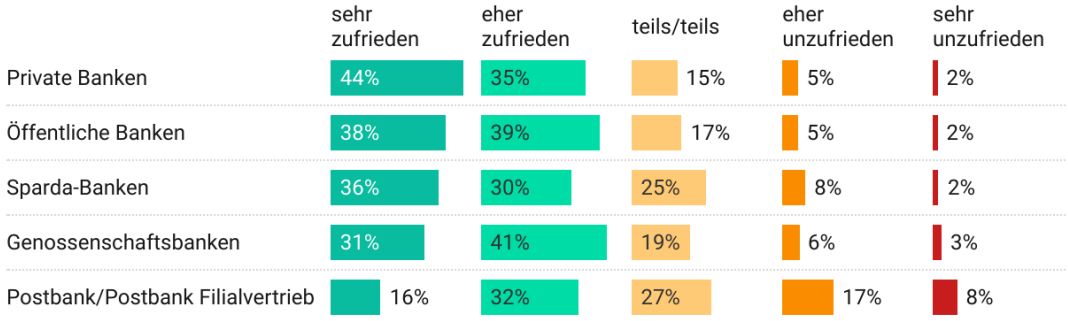
Wie bereits gezeigt, legen die Befragten großen Wert darauf, ihre eigenen Interessen in der Arbeitszeitgestaltung einzubringen – und zeigen sich damit insgesamt zufrieden. Zwischen den Tarifbereichen bestehen jedoch deutliche Unterschiede (vgl. Abb. 18). Insgesamt sind die Befragten aus dem Tarifbereich Private Banken etwas zufriedener als jene aus anderen Bereichen.

Für die beobachteten Unterschiede kann es verschiedene Gründe geben. Teilweise lassen sich diese Unterschiede durch die unterschiedliche Zusammensetzung der Befragtengruppen erklären. So bestehen für Filialangestellte häufig weniger Möglichkeiten, individuelle Interessen in der Arbeitszeitgestaltung zu berücksichtigen, als für Beschäftigte in den Zentralen der jeweiligen Banken. Wie in den Abbildungen 5 und 6 im vorherigen Abschnitt gezeigt, sind zudem besserverdienende Befragte sowie ältere Befragte tendenziell zufriedener mit ihren Gestaltungs-

möglichkeiten – auch dies kann zu den beobachteten Unterschieden zwischen den Befragtengruppen beitragen.

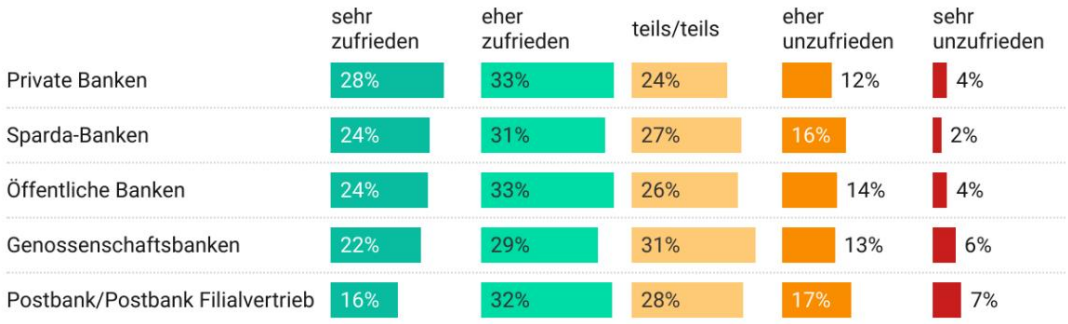
Abbildung 18: Zufriedenheitsfragen [Vergleich Tarifbereiche]

„Wie zufrieden bist du... bei deiner Arbeit mit den Möglichkeiten, bei der Arbeitszeitgestaltung eigene Interessen zu berücksichtigen?“



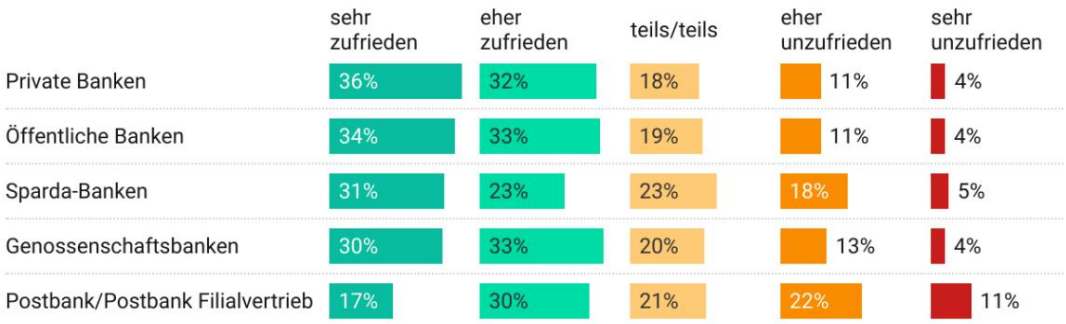
Created with Datawrapper

„Wie zufrieden bist du... mit den bestehenden Möglichkeiten, die Wochenarbeitszeit flexibel zu reduzieren oder zu erhöhen?“

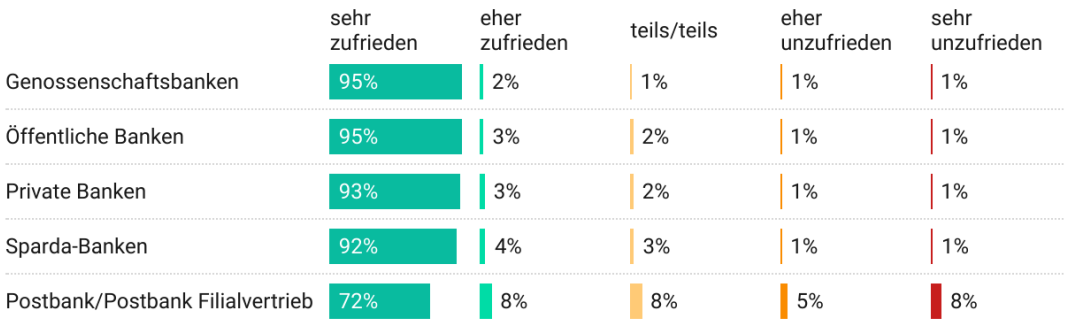


Created with Datawrapper

„Wie zufrieden bist du... mit den Möglichkeiten, deine Arbeitszeit innerhalb der Arbeitswoche und an einzelnen Tagen frei zu verteilen?“



„Wie zufrieden bist du... mit dem freien Samstag?“



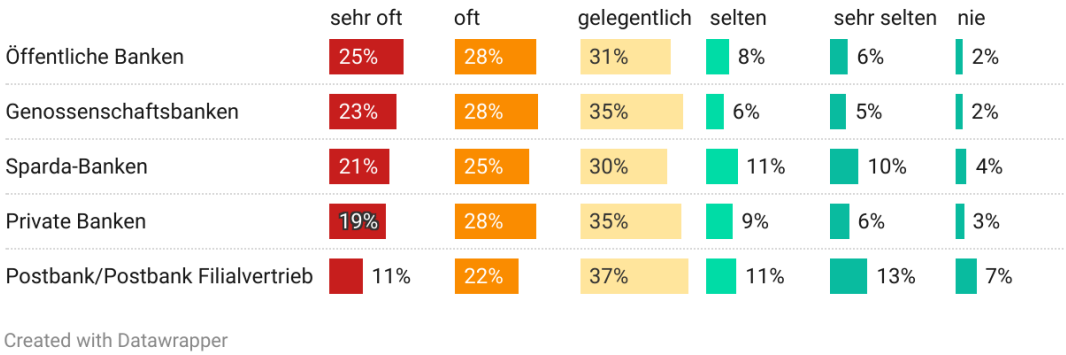
4.2.2 BELASTUNGEN

Die Ergebnisse dieses Befragungsteils zeigen, dass Belastungen wie häufige Mehrarbeit für viele Beschäftigte in der Bankenbranche zum Arbeitsalltag gehören – und das über alle Tarifbereiche hinweg. Die Befragten konnten angeben, wie häufig sie Überstunden leisten und welche Hauptgründe dafür ausschlaggebend sind. Zusätzlich wurden die Teilnehmenden gefragt, wie oft sie am späten Abend, am Wochenende oder ohne Zeiterfassung arbeiten.

Mehrarbeit ist weit verbreitet

Vor allem im Tarifbereich Öffentliche Banken geben viele Befragte an, sehr häufig Mehrarbeit zu leisten: Jede*r Vierte aus diesem Bereich berichtet, „sehr oft“ Überstunden zu machen (vgl. Abb. 19). Im Tarifbereich Postbank/Postbank Filialvertrieb liegt dieser Anteil hingegen bei lediglich 11 % der Befragten.

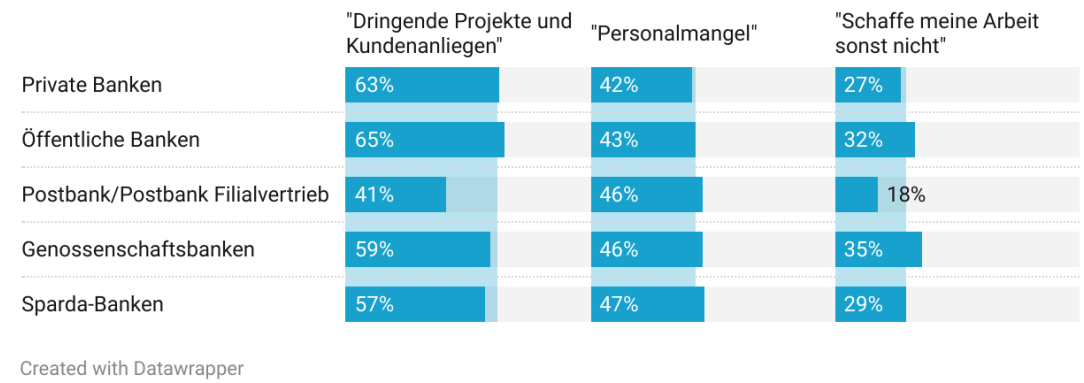
Abbildung 19: „Wie oft kommt es vor, dass du länger als deine wöchentlich vertraglich vereinbarte Arbeitszeit arbeiten musst?“ [Vergleich Tarifbereiche]

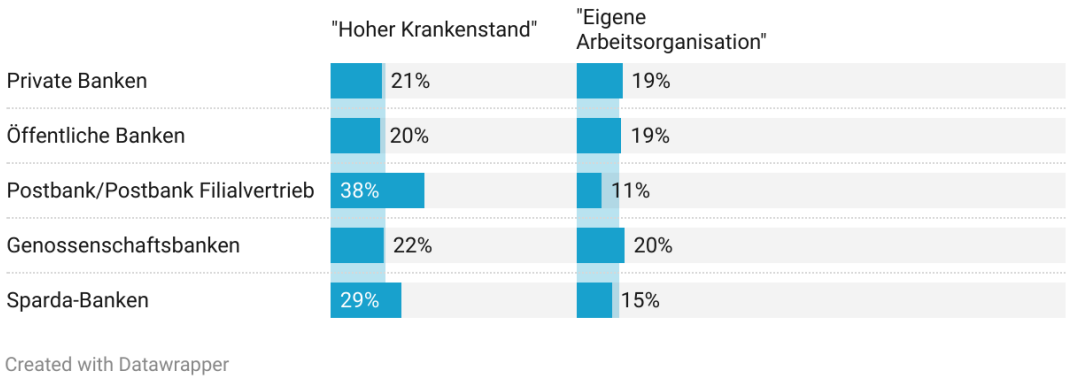


Mehrarbeit ist oft durch dringende Arbeitsanliegen und Personalmangel bedingt

Die Gründe für Mehrarbeit unterscheiden sich zwischen den Tarifbereichen (vgl. Abb. 20). Wie gezeigt, leisten Befragte aus dem Tarifbereich Öffentliche Banken häufiger Mehrarbeit als Befragte anderer Bereiche – und dies insbesondere aufgrund von „Dringenden Projekten und Kundenanliegen“ sowie dem Grund „Schaffe meine Arbeit sonst nicht“. Befragte aus den Tarifbereichen Postbank/Postbank Filialvertrieb und Sparda-Banken nennen dagegen häufiger als in anderen Tarifbereichen einen hohen Krankenstand als Grund für Mehrarbeit. Wie bereits in Abbildung 9 im vorherigen Abschnitt gezeigt, wird dieser Grund von Befragten mit geringerem Monatseinkommen häufiger genannt als von jenen mit höherem Einkommen.

Abbildung 20: „Was sind die Gründe dafür, dass du länger arbeiten musst [Mehrfachnennungen möglich]?“ [Vergleich Tarifbereiche]

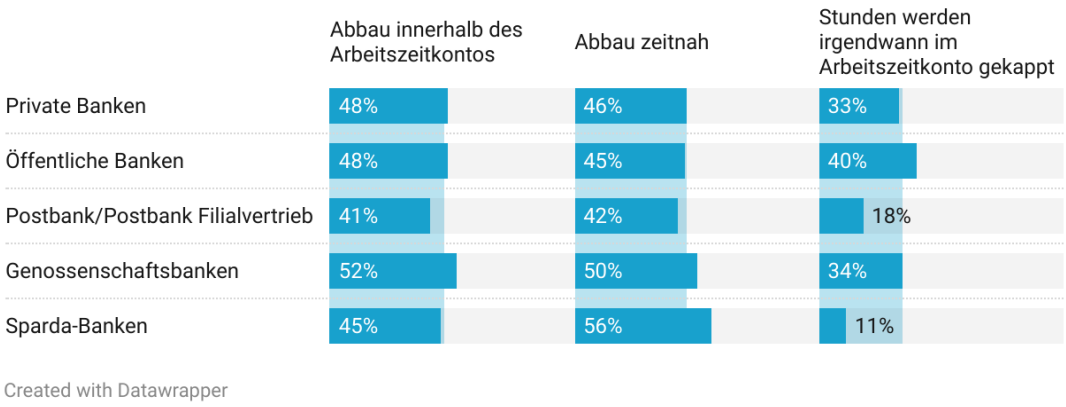


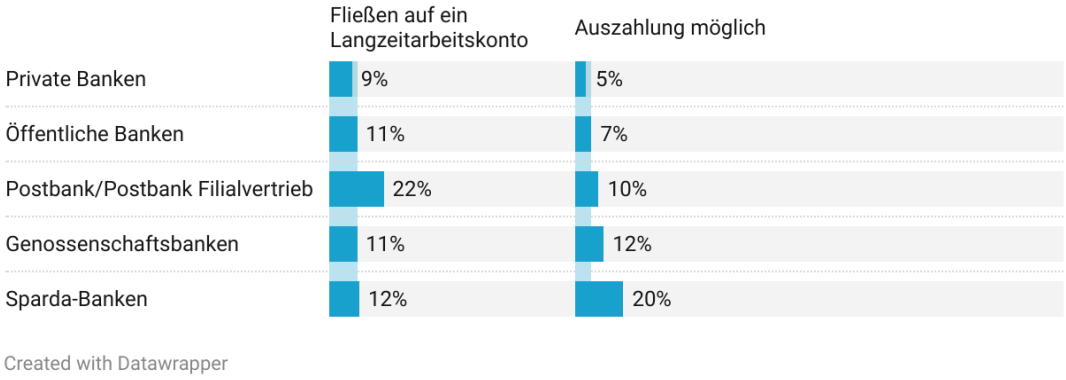


Ausgleich von Mehrarbeit

Ein großer Teil der Befragten in allen Tarifbereichen gibt an, dass Mehrarbeit innerhalb festgelegter Zeiträume über das Arbeitszeitkonto und/oder zeitnah ausgeglichen werden kann (vgl. Abb. 21). Besonders im Tarifbereich Öffentliche Banken berichten jedoch überdurchschnittlich viele Befragte (40 %) von der Möglichkeit, dass Stunden verfallen, wenn sie nicht rechtzeitig abgebaut werden. In den Tarifbereichen Postbank/Postbank Filialvertrieb (18 %) und Sparda-Banken (11 %) wird diese Möglichkeit deutlich seltener genannt. Die Möglichkeit, Mehrarbeit auf einem Langzeitkonto anzusammeln, wird in allen Tarifbereichen vergleichsweise selten bejaht (zwischen 9 % und 22 %). Rund ein Fünftel der Befragten aus dem Tarifbereich Sparda-Banken gibt an, dass Mehrarbeit ausgezahlt werden kann – deutlich mehr als in allen anderen Tarifbereichen.

Abbildung 21: „Wenn du länger als vertraglich vereinbart arbeiten musst, was passiert mit den zusätzlich gearbeiteten Arbeitsstunden [Mehrfachantworten möglich]?“ [Vergleich Tarifbereiche][14]



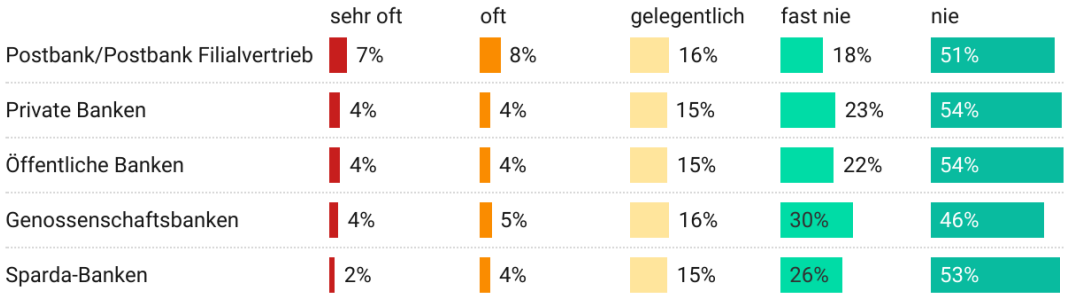


Keine Erfassung von Mehrarbeit

Die Angaben der Befragten ähneln sich weitgehend zwischen den Tarifbereichen, wenn es um die Nichterfassung von Arbeitszeit geht (vgl. Abb. 22). Befragte aus den Sparda-Banken (2 %) geben vergleichsweise seltener an, dass Arbeitszeit nicht in der Zeiterfassung dokumentiert wird. In den Tarifbereichen Private Banken, Öffentliche Banken und Genossenschaftsbanken ist die Häufigkeit der Nichterfassung ähnlich. Deutlich häufiger bleibt Arbeitszeit hingegen im Tarifbereich Postbank/Postbank Filialvertrieb undokumentiert: Dort geben 7 % der Befragten an, „sehr häufig“, und weitere 8 %, „oft“ Mehrarbeit nicht zu erfassen.

[14] Die vollständigen Antwortmöglichkeiten lauteten: „Ich kann sie innerhalb klar definierter Zeiträume im Rahmen meines Arbeitszeitkontos wieder abbauen“, „Ich kann die Stunden zeitnah wieder abbauen“, „Die Stunden werden irgendwann in meinem Arbeitszeitkonto gekappt, wenn ich sie nicht rechtzeitig abbaue“, „Sie fließen auf ein Langzeitarbeitskonto“ und „Ich kann sie mir auszahlen lassen“.

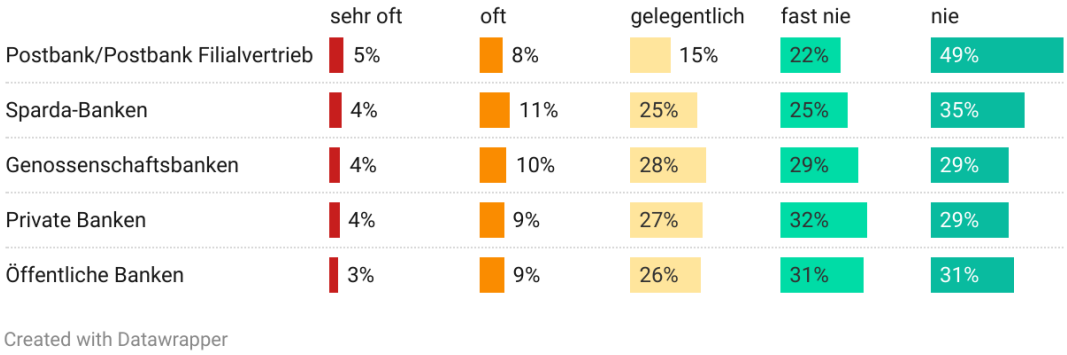
Abbildung 22: „Wie oft kommt es vor, dass du Arbeitszeit nicht in der Zeiterfassung dokumentierst?“ [Vergleich Tarifbereiche]



Arbeit am späten Abend

Die Angaben der Befragten zur Häufigkeit der Arbeit am späten Abend ähneln sich weitgehend zwischen den Tarifbereichen (vgl. Abb. 23). Im Tarifbereich Postbank/Postbank Filialvertrieb zeigt sich jedoch eine Zweiteilung: Während 5 % der Befragten angeben, „sehr oft“ am späten Abend zu arbeiten – mehr als in allen anderen Tarifbereichen – sagen zugleich 49 %, sie arbeiteten „nie“ zu dieser Zeit. Auch dieser Anteil liegt höher als in allen anderen Tarifbereichen.

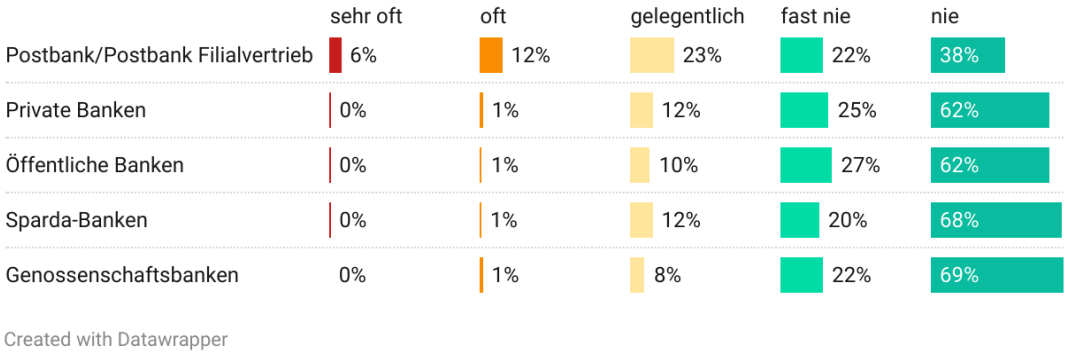
Abbildung 23: „Wie oft kommt es vor, dass du am späten Abend arbeitest?“ [Vergleich Tarifbereiche]



Arbeit am Wochenende

Die Angaben der Befragten zur Häufigkeit der Wochenendarbeit zeigen, dass nur wenige Befragte „sehr oft“ oder „oft“ am Wochenende arbeiten (vgl. Abb. 24). Auffällig ist jedoch, dass Befragte aus dem Tarifbereich Postbank/Postbank Filialbetrieb deutlich häufiger angeben, am Wochenende zu arbeiten, als Befragte aus anderen Tarifbereichen. Dies ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass Postbank-Filialen teilweise auch samstags geöffnet sind.

Abbildung 24: „Wie oft kommt es vor, dass du am Wochenende arbeitest?“ [Vergleich Tarifbereiche]



4.2.3 HANDLUNGSPRIORITÄTEN

In diesem Abschnitt wird gezeigt, welche Wünsche und Prioritäten die Befragten haben. Über alle Tarifbereiche hinweg sind die drei am häufigsten genannten Prioritäten: „Möglichkeiten, Arbeitszeit langfristig ansparen“, „Wahlmöglichkeit zwischen mehr Gehalt und Freizeit“ sowie „Einführung einer Vier-Tage-Woche“.

Verschiedene Tarifbereiche haben unterschiedliche Prioritäten

Es zeigt sich ein breites Spektrum unterschiedlicher Handlungsbedarfe und Prioritäten, die sich teilweise zwischen den Tarifbereichen unterscheiden (vgl. Abb. 25). So priorisieren insbesondere Befragte aus dem Tarifbereich Private Banken den Handlungsbedarf „Mehr Möglichkeiten, Arbeitszeit langfristig anzusparen, um längere Auszeiten oder einen früheren Rentenbeginn zu ermöglichen“. Befragte aus dem Tarifbereich Öffentliche Banken betonen hingegen stärker den Wunsch nach „Wahlmöglichkeiten zwischen (mehr) Freizeit und (mehr) Geld“.

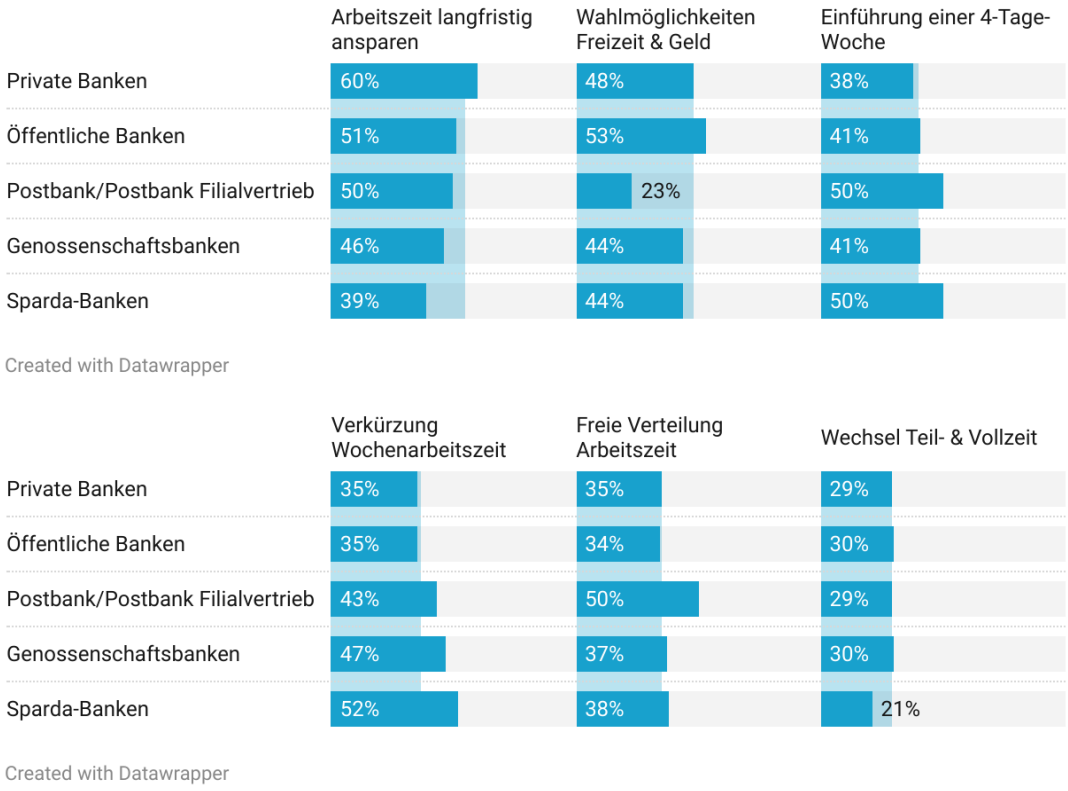
Befragte der Postbank/Postbank Filialvertrieb legen im Vergleich zu anderen Tarifbereichen besonderen Wert darauf mehr „Möglichkeiten zu bekommen, die individuelle Arbeitszeit frei zu verteilen (am Arbeitstag und innerhalb der Arbeitswoche)“. Teilnehmende der Sparda-Banken priorisieren den Handlungsbedarf „Arbeitszeit langfristig ansparen“ seltener, sprechen sich jedoch häufiger für eine generelle „Verkürzung der Wochenarbeitszeit“ sowie die „Einführung einer Vier-Tage-Woche“ aus. Auch Befragte aus dem Tarifbereich Genossenschaftsbanken betonen den Wunsch nach einer allgemeinen „Verkürzung der Wochenarbeitszeit“ stärker als Befragte anderer Tarifbereiche.

Die unterschiedlichen Handlungsbedarfe und Prioritätensetzungen sind im Kontext der jeweils geltenden tariflichen Rahmenbedingungen in den einzelnen Tarifbereichen zu interpretieren. So besteht im Tarifbereich Postbank/Postbank Filialbetrieb aufgrund der regelmäßigen Samstagsöffnung kein tariflich garantierter ‚freier Samstag‘. Gleichzeitig verfügen Beschäftigte dort seit dem Jahr 2025 bereits über tariflich verankerte Wahlmöglichkeiten zwischen zusätzlichem

Entgelt und zusätzlicher Freizeit. Diese Unterschiede können die Bewertung von Arbeitszeitfragen und geäußerten Handlungsprioritäten in der Befragung beeinflussen.

Die Unterschiede zwischen den Tarifbereichen lassen sich bis zu einem gewissen Grad auch durch die unterschiedliche Zusammensetzung der Befragtengruppen erklären. Dies zeigt sich exemplarisch an der hohen Priorisierung des Handlungsbedarfs „Einführung einer Vier-Tage-Woche“ bei den Sparda-Banken. Dieser Befund dürfte teilweise auf die Altersstruktur der dort Befragten zurückzuführen sein, da bei den Sparda-Banken überdurchschnittlich viele jüngere Beschäftigte an der Befragung teilgenommen haben.

Abbildung 25: „Wenn du an deine persönliche Situation denkst, welche drei Themen sollten aus deiner Sicht bei einer Überarbeitung der Arbeitszeitregelungen Priorität haben [max. 3 aus 6 Antwortmöglichkeiten]?“ [Vergleich Tarifbereiche]

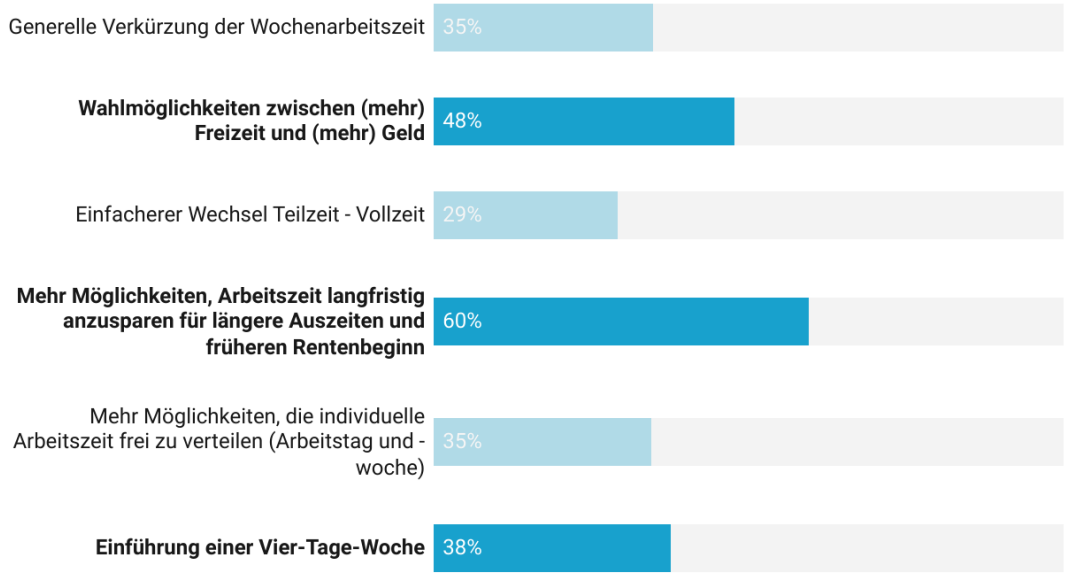


Handlungsbedarfe nach Tarifbereichen

Die folgenden Abbildung 26 zeigt die Handlungsbedarfe und Prioritäten als Übersichtsabbildungen differenziert nach den fünf Tarifbereichen. In jeder Abbildung sind die drei am häufigsten genannten Prioritäten des jeweiligen Tarifbereichs grafisch hervorgehoben.

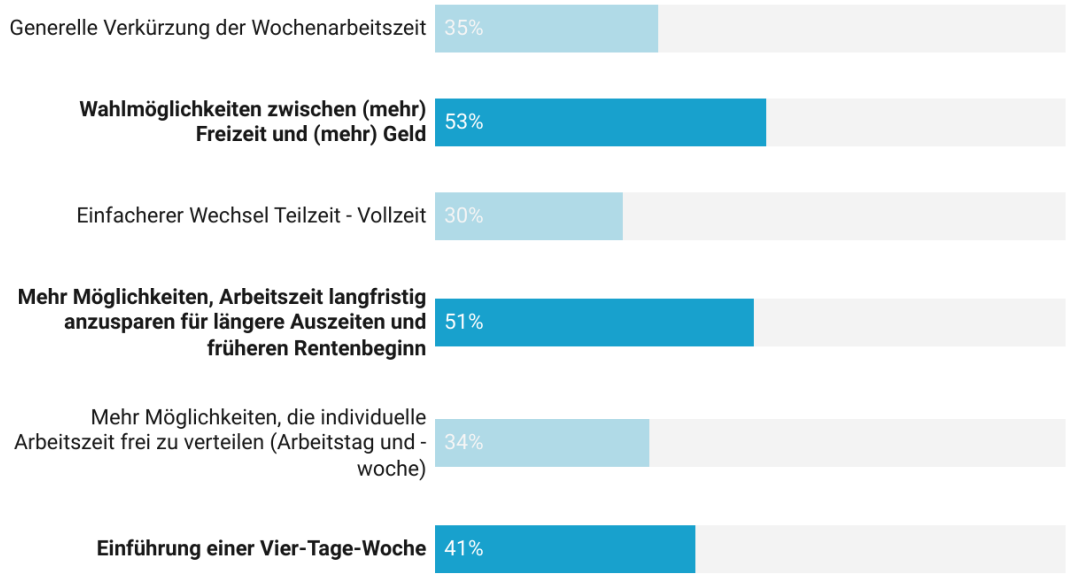
Abbildung 26: „Wenn du an deine persönliche Situation denkst, welche drei Themen sollten aus deiner Sicht bei einer Überarbeitung der Arbeitszeitregelungen Priorität haben (max. 3 aus 6 Antwortmöglichkeiten)?“ (Vergleich Tarifbereiche)

Private Banken



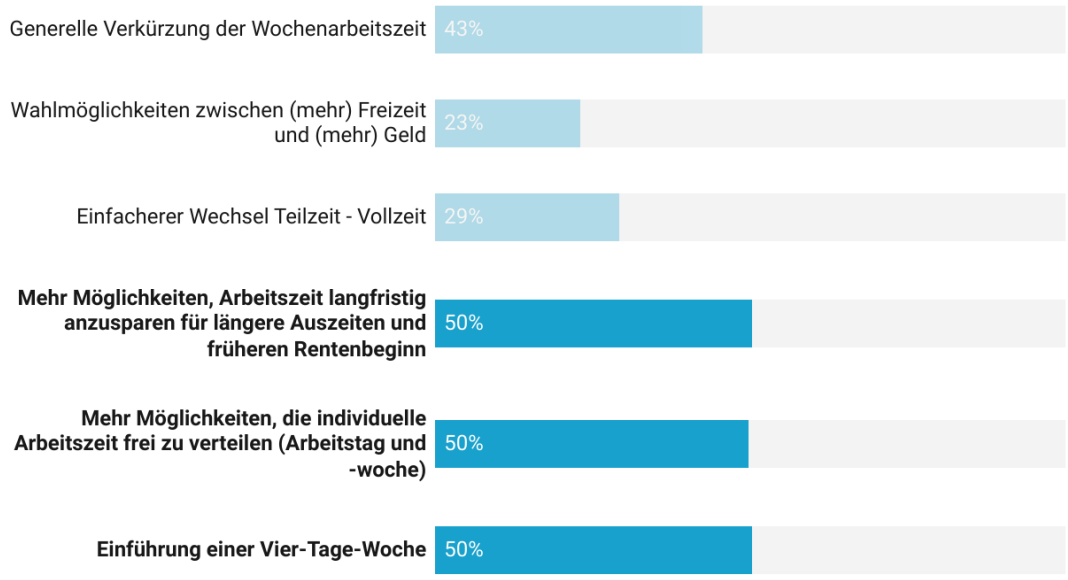
Created with Datawrapper

Öffentliche Banken



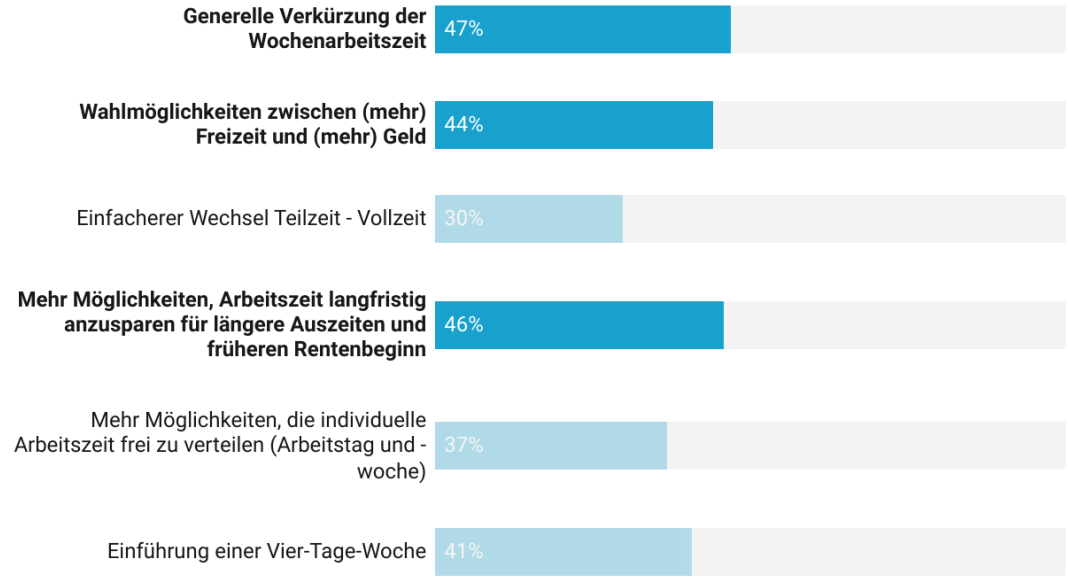
Created with Datawrapper

Postbank/Postbank Filialvertrieb

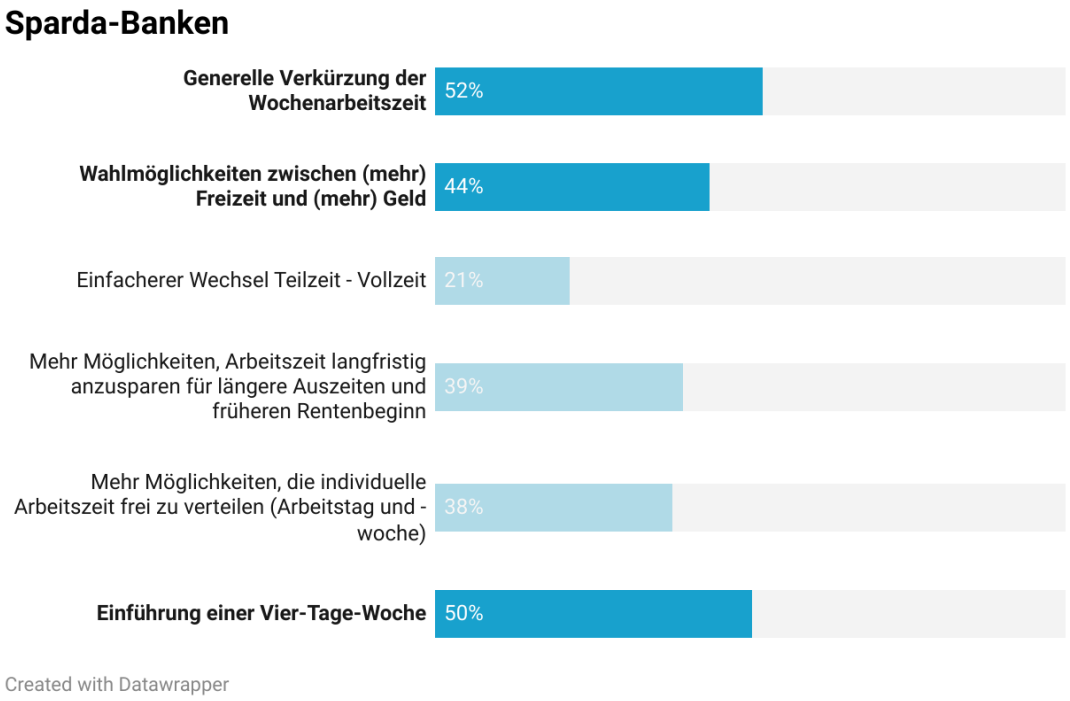


Created with Datawrapper

Genossenschaftsbanken



Created with Datawrapper



4.3 ERGEBNISSE FÜR DIE INSTITUTE

Die Teilnehmenden hatten die Möglichkeit, freiwillig anzugeben, bei welchem Institut sie beschäftigt sind. Von dieser Möglichkeit haben über 8.000 Befragte Gebrauch gemacht. Dabei wurde eine Vielzahl verschiedener Institute und mit mehreren Hundert unterschiedlichen Schreibweisen, Geschäftsbereiche und einzelne Niederlassungen genannt.

Im Tarifbereich Private Banken waren insbesondere Beschäftigte der Commerzbank AG, ING-DiBa AG (ING) und der Deutschen Bank AG stark vertreten. Im Bereich der öffentlichen Banken gaben viele Befragte an, bei der Landesbank Baden-Württemberg (LBBW), der Sächsischen Aufbaubank – Förderbank (SAB), der Norddeutschen Landesbank (NORD/LB), der Bayerischen Landesbank (BayernLB) sowie der Investitions- und Förderbank Niedersachsen (NBank) beschäftigt zu sein. Bei dem Tarifbereich Postbank/Postbank Filialvertrieb kann zwischen „Postbank Klassik“[15] und Postbank Filialvertrieb AG[16] unterschieden werden. Unter den öffentlichen Sparkassen ordneten sich viele Teilnehmende der Frankfurter Sparkasse (Fraspa), der Nassauischen Sparkasse (Naspa) sowie der Hamburger Sparkasse (Haspa) zu. Bei den Sparda-Banken waren vor allem die Sparda-Banken Hannover und Ostbayern stark vertreten.

Für die einzelnen Unternehmen liegen umfangreiche Detailauswertungen vor, die ver.di-Mitglieder per E-Mail bestellen können.[17] Die Zufriedenheitswerte, Belastungen und Handlungsprioritäten unterscheiden sich deutlich zwischen den einzelnen Instituten. Die Unterschiede lassen

[15] Zusammengefasst wurden Angaben wie: „Deutsche Bank AG (Tarifbereich Postbank)“, „Postbank“, „Postbank Direkt GmbH“, „PCC Services GmbH“, „BCB“.
[16] Zusammengefasst wurden Angaben wie: „Postbank Filialvertrieb“, „Filiale Postbank“, „Postbankfiliale“.
[17] E-Mail: banken@verdi.de

sich teilweise durch die unterschiedliche Zusammensetzung der Befragtengruppen (z.B. Alters- und Einkommensverteilung, Anteil Führungskräfte, die teilgenommen haben) erklären.

In dieser Publikation werden jedoch nur bestimmte Ergebnisse einzelner Institute herausgegriffen und durch Informationen von ehren- und hauptamtlichen Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern in Textboxen kontextualisiert.

4.3.1 ZUFRIEDENHEIT

Während in einigen Instituten über 80 % der Befragten „sehr zufrieden“ oder „eher zufrieden“ mit der Berücksichtigung eigener Interessen bei der Arbeitszeitgestaltung sind, liegt dieser Anteil in anderen Instituten bei unter 50 %. Die Ergebnisse verdeutlichen die zentrale Bedeutung betrieblicher Regelungen für die Arbeitszeitgestaltung. Auffällig ist, dass Befragte der Commerzbank ihre Zufriedenheit mit den bestehenden Arbeitszeitregelungen häufiger höher bewerten als Befragte anderer Institute. In der Textbox 6 wird die Gesamtbetriebsvereinbarung „Hybrides Arbeiten“ der Commerzbank vorgestellt, in der auf feste Homeofficequoten verzichtet wurde.

Textbox 6: Gesamtbetriebsvereinbarung „Hybrides Arbeiten“ in der Commerzbank

In der Commerzbank haben Bank und Betriebsrat eine Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zum hybriden Arbeiten abgeschlossen. Damit entfallen feste Homeoffice-Quoten. Stattdessen vereinbaren die Teams eigenverantwortlich, wie und wann sie im Büro oder von zu Hause zusammenarbeiten. Bank und Betriebsrat empfehlen, dass Beschäftigte zwei bis drei Tage pro Woche im Büro sind. Zusätzlich gibt es einen verpflichtenden Teamtag, an dem alle gemeinsam vor Ort arbeiten. Dieser Teamtag wird im Team einvernehmlich festgelegt – ohne Vorgaben durch Führungskräfte. Wenn in einer Abteilung Nachwuchskräfte eingearbeitet werden, soll es ebenfalls eine höhere Präsenz geben. So sollen Austausch, Wissenstransfer und das Teamgefühl aktiv unterstützt werden.

Die Verantwortung für die konkrete Ausgestaltung liegt bewusst bei den Teams. Ein starrer „One-size-fits-all“-Ansatz mit festen Homeoffice-Quoten wurde aufgrund unterschiedlicher Aufgaben, Teamstrukturen und betrieblicher Anforderungen als nicht sinnvoll angesehen. Für Bereiche, in denen eine persönliche Anwesenheit aufgrund gesetzlicher Bestimmungen und regulatorischer Vorgaben notwendig ist – etwa in Filialen mit direktem Kundenkontakt – gelten die Regeln mit einem geringeren Handlungsspielraum ebenfalls. Bank und Betriebsrat vertrauen darauf, dass Beschäftigte die Flexibilität sowohl für ihre persönliche Arbeitsorganisation nutzen als auch im Sinne betrieblicher Notwendigkeiten (z.B. Mindestanwesenheiten) agieren.

Während andere Banken Homeoffice zunehmend einschränken und wieder mehr Präsenz verlangen, geht die Commerzbank einen anderen Weg: Die GBV wurde im Oktober 2025 ohne inhaltliche Änderungen entfristet. Sie umfasst zudem die Möglichkeit, bis zu 20 Arbeitstage im Jahr aus dem EU-Ausland zu arbeiten. Die flexiblen Regelungen können dazu beitragen haben, dass Befragte der Commerzbank sich in der vorliegenden Arbeitszeitbefragung zufriedener geäußert haben als Befragte vieler anderer Institute.

4.3.2 BELASTUNGEN

Die Ergebnisse für die einzelnen Institute verdeutlichen, wie stark betriebliche Regelungen die mit der Arbeitszeitgestaltung verbundenen Belastungen erhöhen oder reduzieren können. Häufig lassen sich die Resultate einzelner Institute nur im Kontext der jeweiligen unternehmensspezifischen Arbeitszeitregelungen richtig einordnen. So leisten die Befragten der Sparda-Bank Hannover beispielsweise deutlich seltener Mehrarbeit als andere Befragte und nutzen diese gleichzeitig überdurchschnittlich häufig zur eigenen Arbeitszeitorganisation, indem sie die Spielräume ihrer Arbeitszeitkonten aktiv ausschöpfen. Hier zeigt sich wie durch eine klare und gemeinsame Haltung von Betriebs-/Personalrat und Unternehmen arbeitszeitbedingte Belastungen reduziert werden können (Textbox 7).

Textbox 7: Mehrarbeit und Arbeitszeitkonten in der Sparda-Bank Hannover

Am Beispiel der Sparda-Bank Hannover zeigt sich, dass der Umfang von Mehrarbeit nicht nur von äußeren Rahmenbedingungen abhängt, sondern auch von Haltung und Arbeitsorganisation. Mit einer im Jahr 2017 abgeschlossenen Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit verfügt das Unternehmen über einen verbindlichen Gleitzeit-Rahmen von +/- 30 Stunden, der vierteljährlich abgerechnet wird. Jede Minute oberhalb dieses Korridors wird mit den tariflichen Zuschlägen für Mehrarbeit auf ein Freizeitkonto ausgebucht, sofern der 30-Stunden-Korridor zweimal hintereinander überschritten wurde. Die Umbuchung erfolgt auf Antrag der oder des Beschäftigten über die Führungskraft an Personalabteilung und Betriebsrat.

Der Betriebsrat verfolgt dabei nach eigener Aussage gemeinsam mit der Unternehmensleitung eine klare Linie: Mehrarbeit soll grundsätzlich vermieden werden. Wenn sie trotzdem anfällt, sollen die Salden auf dem Freizeitkonto zügig und spätestens im folgenden Kalenderjahr in Freizeit abgebaut werden. Auszahlungen in Form von Entgelt sind nur mit Zustimmung des Betriebsrates möglich – die dieser nach eigenen Angaben nur bei persönlichen Notsituationen erteilt. Verstöße gegen die tägliche oder wöchentliche Höchstarbeitszeit werden vom Betriebsrat bei den betroffenen Beschäftigten persönlich angemahnt – im Wiederholungsfall wird auch die Führungskraft beteiligt.

Dieses konsequente Vorgehen wirkt: Aufgaben werden so priorisiert, dass sie in der Regel mit dem vorhandenen Personalbestand bewältigt werden kann. Frühere saisonale Spitzen, in denen regelmäßig hohe Überstundenkonten in ganzen Bereichen aufgebaut wurden, treten seitdem nur noch punktuell auf. Weil sowohl die Beschäftigten als auch die Führungskräfte wissen, dass anfallende Mehrarbeit wie ein Kredit in der Zukunft mit Zuschlägen in Freizeit zurückgezahlt werden muss, nahmen die Mehrarbeit und damit verbundenen Genehmigungsprozesse insgesamt ab. Durch klare Regelungen, verbindliche Kontrolle und vorausschauende Planung war eine nachhaltige Reduktion von Mehrarbeit möglich.

4.3.3 HANDLUNGSPRIORITÄTEN

Es gibt unterschiedlichen Prioritäten für Handlungsbedarfe in den einzelnen Instituten und diese spiegelen auch die jeweiligen betrieblichen Realitäten wider. So legen Befragte der Postbank Filialbetrieb AG besonderen Wert auf mehr „Möglichkeiten zu bekommen, die individuelle Arbeitszeit frei zu verteilen (am Arbeitstag und innerhalb der Arbeitswoche)“.

Textbox 8: Handlungsprioritäten im Postbank Filialvertrieb AG

Die hohe Priorität, die die Befragten der Postbank Filialvertrieb AG einer individuelleren Verteilung ihrer Arbeitszeit über den Arbeitstag und die Arbeitswoche hinweg beimessen, ist maßgeblich in den betrieblichen Rahmenbedingungen begründet: Die Arbeitszeiten vieler Befragter sind eng an die Öffnungszeiten der Filialen gekoppelt, zugleich wird aufgrund von Personalengpässen und krankheitsbedingten Ausfällen häufig zusätzliche Mehrarbeit notwendig. Dies schränkt die Flexibilität erheblich ein und erschwert individuelle Möglichkeiten zur Arbeitszeitgestaltung – etwa zur Wahrnehmung von Arztterminen –, weshalb die Befragten Verbesserungen und flexiblere Arbeitszeitmodelle einfordern. Parallel dazu wächst der Druck auf die Teams weiter, da die Ausbildungszahlen seit Jahren rückläufig sind und eine alternde Belegschaft den Bedarf an flexiblen und alternsgerechten Arbeitszeitlösungen zusätzlich erhöht. Zugleich berichten viele Beschäftigte von dem Wunsch nach weiteren Optionen, mithilfe von Langzeitarbeitskonten früher in den Ruhestand gehen oder längere Auszeiten realisieren zu können.

5. AUSBLICK

Die Ergebnisse der *„Arbeitszeitbefragung Banken 2025“* von INPUT Consulting in Zusammenarbeit mit ver.di zeigen, dass Belastungen durch häufige Mehrarbeit und eine hohe Arbeitsintensität für viele Beschäftigte in der Bankenbranche zum Arbeitsalltag gehören. Gleichzeitig äußern viele Befragten eine vergleichsweise hohe Zufriedenheit mit den bestehenden Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung. Dieser scheinbare Widerspruch zwischen hoher Belastung und Zufriedenheit lässt sich zu einem gewissen Grad auflösen, wenn die individuellen Gestaltungsspielräume bei der Arbeitszeit berücksichtigt werden.

Führungskräfte sowie Beschäftigte mit höheren Einkommen berichten überdurchschnittlich häufig, regelmäßig über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus und am späten Abend tätig zu sein. Zudem geben sie häufiger an, dass angesammelte Stunden auf dem Arbeitszeitkonto zu einem späteren Zeitpunkt gestrichen („gekappt“) werden. Trotz dieser zusätzlichen Belastungen zeigen gerade diese Gruppen eine höhere Zufriedenheit als andere Beschäftigtengruppen. Dies deutet darauf hin, dass erweiterte Gestaltungsmöglichkeiten und mehr Autonomie bei der Arbeitszeitgestaltung eine ausgleichende Wirkung entfalten können.

Für andere Beschäftigtengruppen gibt es weniger Ausgleichsmöglichkeiten bzw. zeigt sich dieser Zusammenhang in einem geringeren Maße, sodass für eine wirksame Kompensation der Belastungen für diese Gruppen neue Ansätze erforderlich sein können. Hier besteht Handlungsbedarf, um geeignete Angebote und Rahmenbedingungen (weiter) zu entwickeln. Die Befragten

haben hierfür zentrale Handlungsfelder und Prioritäten benannt: Dazu zählen insbesondere erweiterte Möglichkeiten, Arbeitszeit langfristig anzusparen, die Wahloption zwischen zusätzlichem Einkommen und mehr Freizeit sowie die Einführung einer Vier-Tage-Woche.

Zugleich gilt es, die spezifischen Bedürfnisse einzelner Beschäftigtengruppen gezielt in den Blick zu nehmen. So haben jüngere Befragte andere Handlungsprioritäten geäußert als ältere, und Befragte mit geringem Einkommen berichten häufiger über bestimmte Belastungsgründe – Mehrarbeit aufgrund von Personalmangel und Krankheit – als höher vergütete Kolleginnen und Kollegen. Eine Beschäftigtengruppe mit besonderen Bedürfnissen stellen auch Befragte mit Betreuungsverpflichtungen dar – etwa für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige. Sie messen einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung und insbesondere der Möglichkeit, leichter zwischen Vollzeit und Teilzeit wechseln zu können, eine besonders hohe Bedeutung bei.

Textbox 9: Arbeitszeit in der Bankenbranche gestalten: ver.di-Forderungen im Überblick

Aufbauend auf den Ergebnissen der Arbeitszeitbefragung haben die ver.di-Tarifkommissionen für private und öffentliche Banken die künftigen Verhandlungsziele mit der Arbeitgeberseite diskutiert und folgende Forderungen beschlossen:

- *Beschäftigte sollen zukünftig das Recht auf Umwandlung von Gehalt in freie Tage in einem Umfang von bis zu vier Wochen erhalten*
- *Es soll ein tarifvertragliches Recht auf Teilzeit geben und ebenso ein Recht auf Rückkehr in die Vollzeit.*
- *Beschäftigte, die ihre durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit auf 36 Stunden oder weniger verkürzen, sollen einen Anspruch auf eine Vier-Tage-Woche erhalten.*
- *Eine Freistellung von drei Tagen für gewerkschaftliches Engagement vor Ort.*
- *Anpassung der Regelungen zu den Mehrarbeitszuschlägen für Teilzeitbeschäftigte.*
- *Einführung eines Rechtes auf Langzeitarbeitszeitkonten.*
- *Anspruch auf eine Altersteilzeit mit Arbeitgeberzuschuss.*

Informationen zu den Ergebnissen der Tarifverhandlungen werden auf http://www.verdi-banken.de veröffentlicht.

LITERATURVERZEICHNIS

Backhaus, Nils; Nold, Johanna; Entgelmeier, Ines; Brenscheidt, Frank; Tisch, Anita (2023): Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), baua: Fokus.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (o. J.): Lange Arbeits- und arbeitsgebundene Zeiten. Dortmund. Online verfügbar.

DGB-Index Gute Arbeit (2025): Arbeitszeit und Überstunden: Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung. DGB-Index Gute Arbeit kompakt. Berlin: Deutscher Gewerkschaftsbund.

INPUT Consulting/ver.di (2024): Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit für den Dienstleistungssektor 2024. Berlin / Stuttgart.

Müller, Grit; Tisch, Anita; Wöhrmann, Anne M. (2018): The impact of long working hours on the health of German employees. German Journal of Human Resource Management, 32(3–4), 217–235.

Nold, Johanna; Backhaus, Nils; Michel, Alexandra (2024): Die Rolle beschäftigtenorientierter Arbeitszeitflexibilität für die Mitarbeitergewinnung und -bindung: Erfolgsstrategien für eine gesunde und attraktive Arbeitszeitgestaltung. In: Badura, Bernhard; Ducki, Antje; Baumgardt, Johanna; Meyer, Markus; Schröder, Helmut (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2024. Berlin, Heidelberg: Springer.

Nold, Johanna; Entgelmeier, Ines; Kötter, Julius (2024): Flexibilität der Arbeitszeit: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Bericht kompakt.

Siefer, Anke; Hünefeld, Lena (2025): Arbeitsintensität genauer betrachtet: Anforderungen entwickeln sich unterschiedlich. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), baua: Fakten.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2025): 4,4 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben 2024 Mehrarbeit geleistet. Pressemitteilung. Wiesbaden.

ver.di (2024): Ergebnisse der ver.di Bankenbefragung 2023, Berlin.

Windscheid-Profeta, Eike: Leben und Arbeiten in Flexibilität – Befunde und Konzepte für die Arbeitszeitgestaltung von morgen, HBS Forschungsförderung Report Nr.10, Düsseldorf.

ANHANG

Fragebogen

In welchem Tarifbereich arbeitest du?

Ich arbeite in einem Unternehmen aus dem Bereich:

Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

- ○ private Banken
- ○ öffentliche Banken
- ○ Postbank/Postbank Filialvertrieb
- ○ Genossenschaftsbanken
- ○ Sparda-Banken
- ○ Anderer Tarifbereich
- ◉ Keine Antwort

Zufriedenheit mit Arbeitszeit

Bitte gebe für jeden der folgenden Aspekte an, wie zufrieden du bist (Frageraster: sehr zufrieden, eher zufrieden, teils / teils, eher unzufrieden oder sehr unzufrieden) und wie wichtig dir im Vergleich zu allen anderen Fragen das Thema ist (hoch, mittel, niedrig).

Wie zufrieden bist du ...?

	sehr zufrieden	eher zufrieden	teils/teils	eher unzufrieden	sehr unzufrieden		hoch	mittel	niedrig		Keine Antwort
... bei deiner Arbeit mit den Möglichkeiten, bei der Arbeitszeitgestaltung eigene Interessen zu berücksichtigen?	○	○	○	○	○		○	○	○		◉
... mit den bestehenden Möglichkeiten, die Wochenarbeitszeit flexibel zu reduzieren oder zu erhöhen?	○	○	○	○	○		○	○	○		◉
... mit den Möglichkeiten, deine Arbeitszeit innerhalb der Arbeitswoche und an einzelnen Tagen frei zu verteilen?	○	○	○	○	○		○	○	○		◉
... mit dem freien Samstag?	○	○	○	○	○		○	○	○		◉

Prioritäten und Handlungsbedarf

Wenn du an deine persönliche Situation denkst, welche drei Themen sollten aus deiner Sicht bei einer Überarbeitung der Arbeitszeitregelungen Priorität haben:

Bitte wähle die zutreffenden Punkte aus.
Bitte wähle maximal 3 Antworten aus.

- [ ] Generelle Verkürzung der Wochenarbeitszeit
- [ ] Mehr Wahlmöglichkeiten zwischen (mehr) Freizeit und (mehr) Geld
- [ ] Einfacher in Teilzeitarbeit zu kommen und aus der Teilzeit wieder in Vollzeit zu kommen
- [ ] Mehr Möglichkeiten, Arbeitszeit langfristig anzusparen, um längere Auszeiten oder einen früheren Rentenbeginn zu ermöglichen
- [ ] Mehr individuelle Möglichkeiten zu bekommen, die individuelle Arbeitszeit frei zu verteilen (am Arbeitstag und innerhalb der Arbeitswoche)
- [ ] Die Einführung einer Vier-Tage-Woche

Rund um das Thema Arbeitszeit sehe ich darüber hinaus hier den größten Handlungsbedarf:

Mehrarbeit und Arbeitsbelastung

Wie oft kommt es vor, dass du länger als deine wöchentlich vertraglich vereinbarte Arbeitszeit arbeiten musst?

Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

- ( ) sehr oft
- ( ) oft
- ( ) gelegentlich
- ( ) selten
- ( ) sehr selten
- ( ) nie
- (•) Keine Antwort

Was sind die Gründe dafür, dass du länger arbeiten musst?

Bitte wähle die zutreffenden Punkte aus.

- [ ] Personalmangel
- [ ] hoher Krankheitsstand
- [ ] Projekte oder Kundenanliegen, die dringend abgearbeitet werden müssen
- [ ] Eigene Arbeitsorganisation (nutze die Spielräume von Arbeitszeitkonten)
- [ ] schaffe meine Arbeit sonst nicht
- [ ] Ich muss nicht länger arbeiten
- [ ] Sonstige:

Wenn du länger als vertraglich vereinbart arbeiten musst, was passiert mit den zusätzlich gearbeiteten Arbeitsstunden?

Bitte wähle die zutreffenden Punkte aus.

- [ ] Sie fließen auf ein Langzeitarbeitszeitkonto
- [ ] Ich kann die Stunden zeitnah wieder abbauen
- [ ] Ich kann sie innerhalb klar definierter Zeiträume im Rahmen meines Arbeitszeitkontos wieder abbauen
- [ ] Die Stunden werden irgendwann in meinem Arbeitszeitkonto gekappt, wenn ich sie nicht rechtzeitig abbaue
- [ ] ich kann sie mir auszahlen lassen

Wie oft kommt es vor, dass du Arbeitszeit nicht in der Zeiterfassung dokumentierst?

Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

- ( ) sehr oft
- ( ) oft
- ( ) gelegentlich
- ( ) fast nie
- ( ) nie
- (•) Keine Antwort

Wenn es vorkommt, wie viele Stunden sind das geschätzt monatlich?

In dieses Feld dürfen nur Zahlen eingegeben werden.

Wie oft kommt es vor, dass du am späten Abend arbeitest?

Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

- ○ sehr oft
- ○ oft
- ○ gelegentlich
- ○ fast nie
- ○ nie
- ◉ Keine Antwort

Wie oft kommt es vor, dass du am Wochenende arbeitest?

Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

- ○ sehr oft
- ○ oft
- ○ gelegentlich
- ○ fast nie
- ○ nie
- ◉ Keine Antwort

Ich arbeite in folgendem Unternehmen

Ersten drei Ziffern der Postleitzahl meines Betriebes lauten:

In dieses Feld dürfen nur Zahlen eingegeben werden.

Ich bin:

Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

- ○ Angestellte*r
- ○ Führungskraft
- ○ Auszubildende*r oder dual Studierende*r
- ◉ Keine Antwort

Geschlecht:

Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

- ○ weiblich
- ○ männlich
- ○ divers
- ◉ Keine Antwort

Alter:

Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

- ○ bis 20 Jahre
- ○ zwischen 21 und 30 Jahre
- ○ zwischen 31 und 40 Jahre
- ○ zwischen 41 und 50 Jahre
- ○ zwischen 51 und 60 Jahre
- ○ über 60 Jahre
- ◉ Keine Antwort

Arbeitest du Voll- oder Teilzeit?

Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

- ○ Vollzeit
- ○ Teilzeit
- ◉ Keine Antwort

Wie hoch ist dein durchschnittliches monatliches Nettoeinkommen?

Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

- ○ unter 2.000 Euro
- ○ zwischen 2.000 und 2.500 Euro
- ○ zwischen 2.501 und 3.000 Euro
- ○ zwischen 3.001 und 3.500 Euro
- ○ zwischen 3.501 und 4.000 Euro
- ○ zwischen 4.001 und 4.500 Euro
- ○ zwischen 4.501 und 5.000 Euro
- ○ zwischen 5.001 und 5.500 Euro
- ○ über 5.500 Euro
- ◉ Keine Antwort

WORKING PAPER #02

INPUT consulting

forschen | entwickeln | beraten

INPUT Consulting
Gemeinnützige Gesellschaft für Innovationstransfer,
Post und Telekommunikation mbH

Theodor-Heuss-Str. 2
70174 Stuttgart

Fon: +49 (0) 711 2 62 40 80
Mail: info@input-consulting.de

www.input-consulting.de