

## Büropräsenz

# Deutsche Bank findet einen Kompromiss im Homeoffice-Streit

Vorstandschef Sewing will die Büropräsenz erhöhen und fordert restriktivere Regeln, der Betriebsrat hält dagegen. Für einige Beschäftigte gibt es nun eine Art Gnadenfrist.

Yasmin Osman Frankfurt

Seit Monaten bereits ringen die Deutsche Bank und ihre Betriebsräte um neue Regeln für das mobile Arbeiten, noch im Februar hatte Vorstandschef Christian Sewing per E-Mail eine höhere Büropräsenz eingefordert. Nun gibt es eine neue Wendung: In Deutschland können die Beschäftigten vorerst weiter von den bisherigen, großzügigen Homeoffice-Regeln profitieren. Das geht aus einem Schreiben des Konzern- und Gesamtbetriebsrats hervor, das dem Handelsblatt vorliegt.

Eigentlich hatte die Bank alle Beschäftigten aufgefordert, sich für das mobile Arbeiten neu zu registrieren und ihre Homeoffice-Quote zu hinterlegen. Künftig sollten höchstens zwei Tage jenseits des Büros verbracht werden können. Managing Directors, also Führungskräfte, sollten sogar an vier Tagen pro Woche anwesend sein. Außerdem sollten die Beschäftigten nach Sewings Vorstellungen nicht mehr den Freitag und den Montag zugleich als Heimarbeitsstag wählen.

Bislang war eine Homeoffice-Quote von bis zu 60 Prozent möglich. Obwohl diese offiziell als Ausnahmeregelung galt, war die Praxis Insidern zufolge weit verbreitet: Etwa 10.000 Deutschbanker haben sie Finanzkreisen zufolge bislang genutzt. Zumindest in Deutschland ist beides bis auf Weiteres noch immer möglich, wie jetzt aus dem Schreiben der Betriebsräte hervorgeht. Sie verweisen in der internen Mitteilung, die im Juni verschickt wurde, auf den Fragen-Antwort-Katalog des Instituts.

Darin heißt es „nur für Deutschland“: „Obwohl wir alle Mitarbeitenden ermutigen, ihre Arbeitsmodelle in Workday zu aktualisieren und neu zu registrieren, ist dies in Deutschland nicht zwingend vorgeschrieben.“ Und: „Registrierungen aus dem Jahr 2023 bleiben rechtlich gültig, bis die Deutsche Bank diese Vereinbarungen gegebenenfalls formell aufhebt.“

Dieser Kompromiss auf Zeit gilt ebenfalls für jene Fälle, in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Freitag und den Montag als Homeoffice-Tage gewählt haben. Auch diese

intern beliebte Kombination will Sewing abschaffen, um eine gleichmäßigere Auslastung der Büros zu erzielen. Allerdings: „Mitarbeitende, deren bestehende Vereinbarung mobiles Arbeiten montags und freitags gestattet, können im Rahmen der Registrierung beide Tage auswählen – trotz des Warnhinweises, dass dies nicht den Vorgaben entspricht“, zitiert der Betriebsrat den Fragen-Antwort-Katalog.

Beschäftigte müssen dann schriftlich versichern, dass damit eine bestehende Vereinbarung fortgeführt wird, die so lange gilt, bis die Bank sie individuell kündigt. Insider bestätigten dem Handelsblatt, dass dies auf einen vorläufigen Bestandsschutz hinausläuft, mit dem sich das Institut Zeit für eine endgültige Lösung verschafft. Dieser Schutz gelte nur für diejenigen, die sich bereits großzügige Arbeitsmodelle hatten genehmigen lassen.

# 60

Prozent

So lautete die Homeoffice-Quote bei der Deutschen Bank bislang.

Quelle: eigene Recherche

Eine Sprecherin der Deutschen Bank betonte auf Anfrage, das Institut habe in der Vergangenheit darauf hingewiesen, dass es alle Beschäftigten ermutige, ihre Arbeitsmodelle an die neuen Richtlinien anzupassen. „Gleichzeitig geben wir den Mitarbeitenden aber noch Zeit“, sagte sie. Das gelte auch für die Managing Directors.

Mit ihrer Deutschland-Klausel friert die Deutsche Bank vorerst einen Konflikt ein, der zu Jahresbeginn intern hohe Wellen geschlagen hatte. Die gewünschte Abschaffung der drei Homeoffice-Tage sowie der Freitag-Montag-Abwesenheit führte innerhalb kurzer Zeit zu über 1300 kritischen Kommentaren. Gelöst sei der Konflikt damit aber nicht, es werde weiter verhandelt, hieß es in Finanzkreisen.

Die Deutsche Bank ist nicht das einzige Institut, das um das Gleichgewicht aus Büropräsenz und Homeoffice ringt. Auch bei der ING Deutschland gab es zu Jahresbeginn eine Debatte über die richtige Balance zwischen Heimarbeit und Büropräsenz, wenngleich in abgeschwächter Form. Die Debatte wurde auch nicht durch ein Machtwort des Vorstandschefs ausgelöst, sondern durch eine Empfehlung.

„Der Vorstand hat im Februar 2024 einen Richtwert als Empfehlung hinsichtlich der Präsenztage ausgesprochen“, teilte ein Sprecher der Direktbank mit. Diese Empfehlung lautete: „Wir finden, dass minimal vier Mal im Monat im Büro zu sein einen guten Richtwert darstellt, und sind davon überzeugt, dass unser Miteinander stark davon profitiert, wenn wir uns auch regelmäßig vor Ort sehen.“

Eine entsprechende Botschaft hatte Vorstandschef Nick Jue auch auf dem Karriere-Netzwerk LinkedIn gepostet: „Wir sind überzeugt, dass es beides braucht: Eigenverantwortlichkeit und Flexibilität für unsere Mitarbeitenden bei der Wahl von Mobile-Working-Tagen, aber auch regelmäßiges Zusammenkommen für den persönlichen Austausch und soziale Interaktion.“

Hintergrund für die Empfehlung war, dass Teile der Belegschaft aus der bestehenden Betriebsvereinbarung herausgelesen hatten, dass sie auch zu 100 Prozent von zu Hause aus arbeiten können. So hatte es der Branchen-Nachrichten „Finanz-Szene“ im März berichtet.

In welchem Ausmaß die Beschäftigten dem Vorstandsappell letztlich folgten, lässt sich nicht sagen. Die Entscheidung überließ die ING den einzelnen Teams: Diesen habe man im März und April empfohlen, die bestehenden Vereinbarungen zu überprüfen, so der ING-Sprecher. „Die Terminvereinbarungen werden zentral nicht erfasst“, sagte er. „Daher können wir keine bankweite Aussage zu möglichen Änderungen in den individuellen Vereinbarungen treffen.“

Einen ähnlich liberalen Ansatz verfolgt die Commerzbank: Sie hat sich im April von festen Homeoffice-Quoten verabschiedet. Seitdem entscheiden die Teams selbst, wie viel Heimarbeit bei ihnen möglich ist. Einmal pro Woche sollen Mitarbeiter aber mindestens für einen Teamtag ins Büro kommen.

Auch die DZ Bank hält nichts von festen Obergrenzen. Innerhalb des Instituts gebe es viele verschiedene Jobs, hatte Vorstandschef Cornelius Riese im März gesagt. „Deswegen ergeben für unsere Organisation starre, übergreifende Quoten überhaupt keinen Sinn.“ Er hatte aber eingeräumt: „Eine Absenkkultur nach dem Motto: ‚Ich muss überhaupt nicht mehr kommen‘, ist auch furchtbar für eine Unternehmenskultur.“



Christian Sewing:  
Kompromiss auf Zeit.

picture alliance / Sven Simon

Moment/Getty Images, picture alliance, REUTERS, Bloomberg, Rivada Space Networks