

Unter Aufsicht gestellt

FINANZBRANCHE *Als Resultat der Finanzkrise wurden neue Vorschriften für die Vergütung von Bankern erlassen. Betriebsräte brauchen Sachverstand im Finanzwesen, um mitgestalten zu können.*

VON HENDRIK HEITMANN

DARUM GEHT ES

1. Eine EU-Richtlinie ist Grundlage für deutsche Vorschriften zu Vergütungssystemen in Banken.
2. Die Vorschriften gelten nicht für tarifliche Löhne. Betriebsräte sind gefragt wenn kein Tarifvertrag gilt.
3. Betriebsräte haben bei der Gestaltung des Entgeltsystems Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG.

Als die Finanzkrise 2008 begann, stand für viele Menschen schnell fest, wer schuld daran war: Banker, die in erster Linie für die eigene Tasche gewirtschaftet und viel zu hohe Gehälter und Boni eingesteckt hatten. Keine unrealistische Einschätzung. Mittlerweile gibt es Vorschriften, die das künftig verhindern sollen.

So hat der deutsche Gesetzgeber mit der Institutsvergütungsverordnung¹ (InstitutsVergV) bankaufsichtsrechtliche Anforderungen an Vergütungssysteme in Kreditinstituten aufgestellt. Aus diesen Anforderungen ergeben sich arbeitsrechtliche Folgewirkungen. Fraglich ist, wie der Betriebsrat in diesem Spannungsverhältnis agieren kann, ohne seinen ursprünglichen Auftrag, sich für Arbeitnehmerinteressen einzusetzen, aus dem Auge zu verlieren.

Bankaufsichtsrechtlicher Hintergrund

Die Institutsvergütungsverordnung ist das Ergebnis der Finanzmarktkrise. Es besteht mittlerweile Einigkeit, dass unangemessene Vergütungspraktiken und -strukturen im Finanzsektor eine ihrer maßgeblichen Ursachen waren.² Die Europäische Union entwickelte daraufhin Standards für solide Vergütungspraktiken in der Finanzbranche und machte sie zum Gegenstand einer EU-Richtlinie, der

Capital Requirement Directive (CRD III,³ CRD IV⁴). In Umsetzung dieser europarechtlichen Vorgaben hat der deutsche Gesetzgeber anschließend mit § 25a Abs. 6 Kreditwesengesetz (KWG) für das Bundesministerium der Finanzen (BMF) eine Ermächtigungsgrundlage geschaffen, nähere Bestimmungen zu den Vergütungssystemen im Wege einer Rechtsverordnung zu erlassen. Mit der Institutsvergütungsverordnung⁵ hat das BMF von dieser Ermächtigungsgrundlage Gebrauch gemacht.

Voraussetzungen der Vergütungsverordnung

Die Vergütungsverordnung findet nach § 1 Abs. 1 S. 1 InstitutsVergV auf Kredit- und Finanzdienstleistungsinstituten (§ 1 Abs. 1b KWG) und ausländische Unternehmen, die in Deutschland Zweigstellen unterhalten, die Bankgeschäfte betreiben oder Finanzdienstleistungen erbringen (§ 53 Abs. 1 KWG), Anwendung.

Die Verantwortung für die Ausgestaltung des Vergütungssystems trägt dabei die Geschäftsleitung. Sie hat einmal im Jahr den Aufsichtsrat über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Institutes zu informieren (vgl. § 3 InstitutsVergV). Zudem hat sich das Vergütungssystem und die Vergütungsstrategie an der Erreichung der Ziele auszurichten,

¹ Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Institutsvergütungsverordnung – InstitutsVergV) vom 16. Dezember 2013 (BGBl. I Nr. 74, S. 4270).

² Vgl. Auslegungshilfe zur Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Institutsvergütungsverordnung-InstitutsVergV) in der Fassung vom 1. Januar 2014, Allgemeiner Teil.

³ Richtlinie 2010/76/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. November 2010 zur Änderung der Richtlinien 2006/48/EG und 2006/49/EG im Hinblick auf die Eigenkapitalanforderungen für Handelsbuch und Wiederverbriefungen und im Hinblick auf die aufsichtliche Überprüfung der Vergütungspolitik, Amtsblatt der Europäischen Union vom 14. Dezember 2010, L 329/3-35.

⁴ Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über den Zugang zur Tätigkeit von Kreditinstituten und die Beaufsichtigung von Kreditinstituten und Wertpapierfirmen, zur Änderung der Richtlinie 2002/87/EG und zur Aufhebung der Richtlinien 2006/48/EG und 2006/49/EG, Amtsblatt der Europäischen Union vom 27. Juni 2013, L 176/338 – 436.

⁵ In der Folge nur noch Vergütungsverordnung genannt.

die in den Geschäfts- und Risikostrategien des jeweiligen Instituts niedergelegt sind (vgl. § 4 InstitutsVergV).

Die Vergütungsverordnung gibt somit einseitig Anforderungen an die Vergütung von Mitarbeitern vor. Ausgenommen sind in dem Zusammenhang Vergütungen, die durch Tarifvertrag vereinbart sind (§ 1 Abs. 3 InstitutsVergV, Nr. 1), im Geltungsbereich eines Tarifvertrages durch Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien über die Anwendung der tarifvertraglichen Regelungen vereinbart sind (Nr. 2) oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung vereinbart sind (Nr. 3).

Für Institute, in denen entweder kein Tarifvertrag im Sinne des § 1 Abs. 3 InstitutsVergV gilt oder in denen zwar ein Tarifvertrag gilt, aber die Vergütung der außertariflich Beschäftigten durch eine Betriebsvereinbarung geregelt werden soll, stellt sich daher die Frage nach den Handlungsstrategien für den Betriebsrat.

Mitbestimmung nach § 87 BetrVG

Vereinzelt wird vertreten, dass dem Betriebsrat im Rahmen der Vergütungsverordnung kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10, 11 BetrVG zustehen würde. Begründet wird dies damit, dass die Vergütungsverordnung eine zwingende Rechtsnorm sei und damit unter den Gesetzesvorbehalt des § 87 Abs. 1 BetrVG fallen würde.⁶ Dem ist allerdings entgegen zu halten, dass es in der Vergütungsverordnung eine Reihe von unbestimmten Rechtsbegriffen gibt, die ausfüllungsbedürftig sind. Es liegt also gerade keine abschließende gesetzliche Regelung vor, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats ausschließen würde. Der Anwendungsbereich des § 87 Abs. 1 Nr. 10, 11 BetrVG ist daher eröffnet.

Ausgestaltung einer Betriebsvereinbarung

Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bezieht sich auf die betriebliche Lohngestaltung, also auf die Gestaltung eines entsprechenden Entgeltssystems.⁷ Das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG ergänzt die Nr. 10 und bezieht sich auf die Festlegung der Bezugsgrößen, die für die Ermittlung der leistungsbezogenen Entgelte von Bedeutung sind.⁸

Der Betriebsrat sollte darauf vorbereitet sein, dass es dem Arbeitgeber bei den Verhand-

lungen über ein Entgeltssystem darum gehen wird, dieses auf Konformität mit der Vergütungsverordnung hin zu gestalten. Dies gilt im Übrigen auch für bereits ausgehandelte Betriebsvereinbarungen, die im Widerspruch zur Vergütungsverordnung stehen. Der Arbeitgeber hat eine Hinwirkungspflicht nach § 14 Abs. 1 Nr. 2 InstitutsVergV, diese Betriebsvereinbarungen bankaufsichtsrechtlich anzupassen.

Dreh- und Angelpunkt ist dabei die Gestaltung eines angemessenen Vergütungssystems. Ein Vergütungssystem wird nach § 5 Abs. 1 InstitutsVergV als angemessen betrachtet, wenn Anreize für die Mitarbeiter vermieden werden, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen (Nr. 1) und die Vergütungssysteme nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten zuwiderlaufen (Nr. 2). Unangemessen gestaltet ist das System dagegen dann, wenn es das Entstehen operationeller Risiken begünstigt. Dazu zählen etwa Vergütungssysteme für den Vertriebsbereich, die qualitative Kriterien wie Kundeninteresse und -zufriedenheit vernachlässigen und ausschließlich Absatzziele in den Vordergrund der Zielerreichung stellen.⁹ Um ein angemessenes Vergütungssystem zu gestalten, müssen zudem die Anforderungen der MaComp (Mindestanforderungen an die Compliance)¹⁰ berücksichtigt werden. Die Vergütungsvorgaben in den MaComp sollen Vergütungen unterbinden, die für die betroffenen Personen Anreize schaffen, dass sie nicht im Kundeninteresse handeln oder die wertpapierrechtlichen Wohlverhaltensregeln verletzen. Es sollte im Rahmen der Verhandlungen deshalb darauf geachtet werden, dass etwa als Parameter für variable Vergütung eher qualitative Kriterien herangezogen werden wie die Einhaltung von rechtlichen Vorschriften und von internen Verfahren, die faire Behandlung von Kunden und die Kundenzufriedenheit. Diese bankaufsichtsrechtliche Anforderung liegt auch im Arbeitnehmerinteresse: Die Mitarbeiter stehen nicht mehr unter Druck, Umsatz um jeden Preis machen zu müssen. Ein weiterer wichtiger Baustein in dem Vergütungssystem ist das angemessene Verhältnis zwischen variabler und fixer Vergütung (vgl. § 6 InstitutsVergV). Als nicht mehr angemessen gilt das Verhältnis, wenn das Fixum derart niedrig ist, dass für den Mitarbeiter kein Anreiz mehr besteht, seine Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Die Betriebsparteien müssen das Verhältnis konkret bestimmen. Für den Betriebsrat bietet die bankaufsichtsrechtliche Anforderung



Die Bankenbranche geriet wegen ausufernder Zahlungen an Mitarbeiter in Verruf. Vorschriften zu Vergütungssystemen sollen das künftig verhindern.

6 Vgl. Zürn/Böhm, Neue Regeln für die Vergütung in Banken – Arbeitsrechtliche Umsetzung der Änderungen der Institutsvergütungsverordnung, Betriebsberater 21/2014, S. 1269 (1273).

7 Siehe dazu Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, BetrVG, § 87 Rn. 298.

8 Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, BetrVG, § 87 Rn. 339.

9 vgl. Buscher/Hannemann/Wagner/Weigl, InstitutsVergV, § 5 S. 75.

10 Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht, Mindestanforderungen an die Compliance-Funktion und die weiteren Verhaltens-, Organisations- und Transparenzpflichten nach §§ 31 ff. WpHG für Wertpapierdienstleistungsunternehmen (MaComp), Rundschreiben 4/2010 (WA) vom 7. Juni 2010.

DEFINITION

»Risk Taker« bedeutet in der Bankensprache »Risikoträger« oder »Risikonehmer«. Gemeint sind Menschen, Unternehmen oder Einrichtungen, die bei Transaktionen oder Handelsgeschäften besonders hohe Risiken tragen.

eine Argumentationshilfe, die fixen Gehaltsbestandteile nicht unter ein gewisses Mindestniveau sinken zu lassen. Bei der Bestimmung der Angemessenheit darf zudem der variable Anteil 100 Prozent der fixen Vergütung nicht überschreiten (§ 25a Abs. 5 S. 2 KWG). Eine Überschreitung um 200 Prozent ist nur durch entsprechenden Beschluss der Anteilseigner, Eigentümer, Mitglieder oder Träger des Instituts möglich (§ 25a Abs. 5 S. 5 KWG).

Die Angemessenheit des Verhältnisses zwischen variabler und fixer Vergütung bestimmt sich zudem danach, ob eine signifikante Abhängigkeit der Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen von der variablen Vergütung besteht (§ 5 Abs. 3, Nr. 1 InstitutsVergV) oder einzelvertraglich für den Fall der Beendigung der Tätigkeit Ansprüche auf Leistungen begründet werden und diese selbst bei negativen individuellen Erfolgsbeiträgen der Höhe nach unverändert bleiben (Nr. 2). Auszuschließen sind daher Regelungen, die Mitarbeitern vertragliche Ansprüche auf Abfindungen im Vorhinein (»severance pay«), die trotz Schlechtleistung gewährt werden, zusichern. Dieser Ausschluß sollte in der Betriebsvereinbarung durch eine Selbstverpflichtungserklärung des Arbeitgebers mitaufgenommen werden. Diese sollte sich daneben auch darauf beziehen, dass im Falle des Ausscheidens eines Mitarbeiters negative Erfolgsbeiträge die Höhe einer möglichen Abfindung im Nachhinein reduzieren (vgl. § 5 Abs. 7 InstitutsVergV). Zwar soll eine Abfindung den Verlust des Arbeitsplatzes kompensieren. Sie soll aber nicht institutsschädigende Verhaltensweisen im Nachhinein noch honorieren.

Bei Vergütungssystemen von bedeutenden Instituten gelten zudem noch besondere Regelungen. Ein Institut ist dann bedeutend, wenn seine Bilanzsumme im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre 15 Milliarden Euro erreicht oder überschritten hat (vgl. § 17 Abs. 1 InstitutsVergV). Diese Institute trifft nach § 18 Abs. 2 InstitutsVergV die Verpflichtung, auf der Grundlage einer Risikoanalyse Mitarbeiter zu identifizieren, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluß auf das Gesamtrisikoprofil haben. Soweit Mitarbeiter als sogenannte Risk Taker (siehe Randspalte) klassifiziert werden sollten, unterliegen diese dem speziellen Auszahlungsregime der §§ 19–22 InstitutsVergV. Dabei handelt

es sich um besondere Regeln für die Zahlung von Geldern an die Risk Taker. Die konkrete Ausgestaltung dieses Auszahlungsregimes unterliegt auch der Mitbestimmung aus § 87 Abs. 1 Nr. 10, 11 BetrVG. Hierbei kann der Betriebsrat insbesondere Einfluß nehmen auf die Ermittlung des variablen Gehaltsanteils unter Berücksichtigung des individuellen Erfolgsbeitrags der Risk Taker (§ 19 InstitutsVergV). Zudem kann er die Periode, in der die variable Vergütung zurückgehalten wird (»Deferral«), mitfestlegen (§ 20 InstitutsVergV). Mitbestimmungspflichtig sind auch die Kriterien, nach denen Ausgleichs- und Abfindungen für entgangene Ansprüche aus vorherigen Beschäftigungsverhältnissen gezahlt werden (§ 21 InstitutsVergV). Ebenfalls kann der Betriebsrat den Leistungskatalog zur Altersversorgung als variable Vergütung (»discretionary pension benefits«) mitgestalten (§ 22 InstitutsVergV).

Betriebsrat ist gefragt

Im Ergebnis bleibt festzustellen, dass sich die Anforderung, ein angemessenes Vergütungssystem zu entwickeln, zwar primär an die Geschäftsleiter beziehungsweise den Arbeitgeber richtet. Dadurch, dass das Bankaufsichtsrecht aber ein besonderes Gefahrenabwehrrecht für die Banken- und Finanzstabilität darstellt, kann auch der Betriebsrat seine Augen vor den aufsichtsrechtlichen Anforderungen nicht verschließen. Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems steht dem Betriebsrat dabei das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10, 11 BetrVG zu. Bei der Ausgestaltung einer entsprechenden Betriebsvereinbarung bieten die bankaufsichtsrechtlichen Anforderungen dem Betriebsrat Argumentationshilfen, Arbeitnehmerinteressen effektiv umzusetzen. Für den Betriebsrat ist es daher wichtig, neben unternehmenspolitischen und arbeitsrechtlichen auch bankaufsichtsrechtlichen Sachverstand in die Verhandlungen miteinzubringen. Anderenfalls besteht die Gefahr, dass ihm der Arbeitgeber im Rahmen der Verhandlungen die Butter vom Brot nimmt. ◀



Dr. Hendrik Heitmann,
Rechtsanwalt,
Frankfurt.

www.heitmann-rechtsanwalt.de