

## **Stellungnahme**

### **Zum Gesetzentwurf der Bundesregierung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme von Instituten und Versicherungsunternehmen (BT-Drs. 17/1291)**

#### **1. Allgemeine Bewertung**

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA teilt angesichts der Schwere der Finanz- und Wirtschaftskrise und der daraus resultierenden außerordentlich hohen Belastungen der öffentlichen Haushalte die Einschätzung der Bundesregierung, dass es präziserer aufsichtsrechtlicher Mindestanforderungen an das Risikomanagement von Finanzunternehmen bedarf.

Die geplanten Vorschriften über die Beschränkungs- und Untersagungsbefugnisse der Finanzaufsicht die Auszahlung variabler Gehaltsbestandteile betreffend sind jedoch mit rechtstechnischen Unwägbarkeiten verbunden, die auf arbeitsrechtlicher Ebene ein hohes Konfliktpotential bieten.

Um das eigentliche Ziel des Gesetzgebungsvorhabens nicht zu verfehlen, regt der Verband an, noch Klarstellungen im Sinne höherer Rechtssicherheit vorzunehmen.

#### **2 Zu den Vorschriften im Einzelnen**

##### **2.1 Zu den §§ 25b, §§ 64b VAG**

Aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbands ULA ist zu beanstanden, dass der Gesetzentwurf die Kriterien für eine mit Blick auf die Eigenkapitalausstattung angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme weitgehend offen lässt.

Die im Gesetzentwurf vorgesehene weitreichende Verordnungsermächtigung stößt auf rechtsstaatliche Bedenken. Durch sie entzöge sich voraussichtlich der eigentliche Kern der Regelungen, die in der Praxis ähnlich wie ein Verbot mit Genehmigungsvorbehalt für Vergütungssysteme der Finanzbranche wirken könnten, der parlamentarischen Kontrolle.

Dies widerspräche der vom Bundesverfassungsgericht entwickelten Wesentlichkeitstheorie derzufolge insbesondere Eingriffe in Grundrechte, in diesem Fall insbesondere in die Vertragsfreiheit, dem Parlamentsvorbehalt unterliegen.

##### **2.2 Zu den §§ 45 KWG, 81b VAG**

###### **a) Unklarheit über die rechtlichen Folgen einer Beschränkungs- und Untersagungsverfügung der Finanzaufsicht**

Aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbands ULA besteht Klarstellungsbedarf über die rechtliche Natur einer Beschränkungs- und Untersagungsbefugnis der BAFin, insbesondere was den Normadressaten und die sachliche und zeitliche Wirkung anbelangt.

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA regt an, bereits im Gesetz klarzustellen, dass die Beschränkungs- und Untersagungsbefugnis nur in zeitlicher und sachlicher Hinsicht insoweit ausgeübt werden kann, wie sie erforderlich ist, um eine angemessene Ausstattung des Finanzunternehmens mit Eigenkapital dauerhaft wieder herzustellen, , d.h. grundsätzlich vorübergehender Natur sein muss

Der Entwurf des Gesetzestexts und dessen Begründung lassen desweiteren nicht erkennen, ob es sich bei den aufsichtsrechtlichen Verfügungen um Verwaltungsakte handeln soll oder um Allgemeinverfügungen. Ein Verwaltungsakt würde nur gegen das Finanzunternehmen wirken und müsste vom Arbeitgeber als Adressat des Verwaltungsaktes arbeitsrechtlich gegenüber den Arbeitnehmern durchgesetzt werden. Nur die Allgemeinverfügung würde unmittelbar gegenüber allen Beziehern unangemessen hoher variabler Vergütungsbestandteile eines Finanzunternehmens wirken.

In beiden Fällen stellt sich aber die Frage nach dem Sinnzusammenhang der Sätze 1 und 2 von § 45 Abs. 1a KWG-RefE bzw. der Sätze § 81b Abs. 4 VAG-RefE: Soweit daran gedacht ist, dass die aufsichtsrechtliche Verfügung zu einer Teilnichtigkeit im Sinne des § 134 BGB führt, ist es nicht nachvollziehbar, warum es hierfür vertraglicher Regelungen bzw. vertraglicher Änderungen bedarf, die ihrerseits mit Unwägbarkeiten behaftet sind (vgl. hierzu Abschnitt c) weiter unten).

## **b) Unzureichende Abstufung der aufsichtsrechtlichen Verfügungen**

Die im Gesetzentwurf vorgesehenen aufsichtsrechtlichen Optionen (Beschränkung, Versagung) sind in sprachlicher Hinsicht nicht ausreichend abgestuft. Es sollte klargestellt werden, dass – im Sinne des Angemessenheitsgrundsatzes – vorrangig immer eine Beschränkung der Boni auf eine angemessene Höhe vorgenommen werden sollte und nur im äußersten Fall eine Auszahlung ganz untersagt werden kann. Deshalb empfiehlt es sich, die Reihenfolge der Rechtsfolgen unter besonderer Betonung ihrer Abstufung umzukehren

## **c) Unklarheit über die Auswirkungen der aufsichtsrechtlichen Verfügungen auf bestimmte beziehungsweise auf neue Arbeitsverträge**

Die vom Gesetzgeber gewählte Formulierung<sup>1</sup> legt eine Lösung nahe, bei der

- in neue Arbeitsverträge ein *Widerrufsvorbehalt* hinsichtlich der variablen Vergütungsbestandteile aufgenommen
- und in bestehende Arbeitsverträge durch *abändernde Vereinbarungen* eingegriffen werden muss.

### **aa) Problematik notwendiger Widerrufsvorbehalte in neuen Arbeitsverträgen**

Die von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entwickelten, durch das Recht der allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) geprägten Anforderungen an wirksame Widerrufsvorbehalte in Arbeitsverträgen sind außerordentlich hoch.

---

<sup>1</sup> Versicherungsunternehmen/Institute „müssen der Untersagungs- und Beschränkungsbeugnis ... in entsprechenden vertraglichen Vereinbarungen mit ihren Geschäftsleitern, Mitarbeitern und Aufsichtsratsmitgliedern Rechnung tragen.“

Aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbands ULA droht ein allgemein gehaltener Vorbehalt der aufsichtsrechtlichen Unbedenklichkeit einer variablen Zahlung eine entsprechende Vereinbarung zu entwerten. Aus rechtlicher Sicht könnte ein derart unspezifisch gehaltener Vorbehalt auch eine unangemessene Benachteiligung im Sinne des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen darstellen und damit unwirksam sein.

Je höher der Anteil der variablen Vergütung am Fixeinkommen ausfällt, desto dringlicher stellen sich diese Fragen.

Unter dem Strich würde durch die Änderungen das Beurteilungsrisiko, ob ein Vergütungssystem im aufsichtsrechtlichen Sinne angemessen ist oder nicht durch die geplanten Änderungen stark einseitig zu Lasten der Arbeitnehmer verschoben.

Erfahrungsgemäß haben in Finanzunternehmen allenfalls Teile der Belegschaft die faktische Möglichkeit, die Ausgestaltung und die Höhe der variablen Vergütung individuell auszuhandeln, etwa im Bereich des Wertpapierhandels.

In anderen Unternehmensbereichen besteht diese Möglichkeit einer individuellen Beeinflussung der variablen Vergütung überwiegend nicht. Vielmehr werden die dort eingesetzten Mitarbeiter summarisch in Vergütungssysteme einbezogen, die – was das Unternehmensergebnis anbelangt – von der Vorstandsebene bis hinein in mittlere Hierarchieebenen auf gleichen oder ähnlichen Kriterien beruht und sich nur in Bezug auf die Höhe der Sonderzahlung und dessen Anteil am variablen Gehalt unterscheidet.

Von einer aufsichtsrechtlichen Beanstandung könnten daher in vielen Fällen große Teile der Belegschaft eines Finanzunternehmens betroffen sein.

### **bb) Problematik einer Änderung bereits bestehender Arbeitsverträge**

Bei bereits bestehenden Arbeitsverträgen besteht aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbands ULA das Risiko, dass viele Arbeitnehmer einer kompensationslosen Änderung ihres Arbeitsvertrags nicht zustimmen werden. Dies könnte zu einer erheblichen Zahl von arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzungen führen, wenn deren Arbeitgeber in Reaktion darauf versuchen, die Vertragsänderung mit Änderungskündigung durchzusetzen.

Laut Gesetzesbegründung sollen die § 45 Abs. 1a Satz 3 KWG-RefE und § 81b Abs. 1 Satz 4 VAG-RefE<sup>2</sup> unmittelbar privatrechtsgestaltende Wirkung entfalten. Das heißt, Beschränkung oder die Nichtzahlung einer variablen Vergütung wären auch ohne eine vorherige Vereinbarung möglich. Es wäre daher zu überlegen, die geplanten Vorschriften dahin gehend klar zu stellen, dass eine vertragliche Anpassung bereits bestehender Vereinbarungen nicht erforderlich ist.

### **d) Unklarheiten in gesellschafts- und mitbestimmungsrechtlicher Hinsicht**

Die geplanten Änderungen werfen auch gesellschaftsrechtliche Fragen auf, etwa nach den Folgen einer aufsichtsrechtlichen Verfügung für einen von Aufsichtsrat und Hauptversammlung bereits genehmigten Jahresabschluss.

Soweit Aufsichtsräte sich veranlasst sehen könnten, im Vorfeld der Abstimmungen eine aufsichtsrechtliche Genehmigung oder Unbedenklichkeitsbescheinigung seitens der Finanzauf-

---

<sup>2</sup> „Soweit vertragliche Vereinbarungen über die Gewährung einer variablen Vergütung einer Untersagung oder Beschränkung ... entgegenstehen, können aus ihnen keine Rechte hergeleitet werden.“

sicht einzuholen, würde dies auch die Möglichkeiten der Unternehmensmitbestimmung betreffen.

### **e) Grundlegende politische Einwände und verfassungsrechtliche Angemessenheit**

Aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbands ULA stößt es auf grundlegende Bedenken, wenn der Gesetzeszweck, nämlich die Erhaltung eines funktionsfähigen Kredit- und Versicherungswesens anzuführen, maßgeblich dadurch sichergestellt wird, dass mit durch Leistung erdiente Ansprüche der Arbeitnehmer die Ausfallrisiken der Kreditunternehmen in Bezug auf die Eigenkapitalanforderungen abgedeckt werden. Aufsichtsrechtliche Interventionen sollten vielmehr frühzeitig genug wirksam greifen, um derlei Eingriffe zu vermeiden.

In verfassungsrechtlicher Hinsicht werfen die geplanten Änderungen mehrere Fragen auf:

- die Schutzwürdigkeit des Vertrauens von Beschäftigten in Finanzunternehmen in die Gültigkeit ihres Vergütungssystems, das heißt die Voraussetzungen für Zulässigkeit der mit den Änderungen verbundenen „unechten Rückwirkung“,
- der Eingriff in das ansonsten der Privatautonomie vorbehaltene Recht von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die Vergütung auszuhandeln (auch die Tarifautonomie kann berührt sein, soweit Tarifverträge Grundzüge von variablen, erfolgsabhängigen Gehaltsbestandteilen regeln und die laut Gesetzentwurf abzuschließenden Vereinbarungen tariflichen Regelungen entgegenstehen),
- die Ungleichbehandlung von Arbeitsverhältnissen innerhalb der Finanzbranche und außerhalb, also aus Branchen, die keiner direkten staatlichen Aufsicht unterliegen.

Zu diesen Fragen enthält sich der Deutsche Führungskräfteverband ULA einer abschließenden Bewertung.

Auf jeden Fall aber hält er es – im Sinne der Ausführungen unter 2.1 – für geboten, derart weitreichende Grundrechtseingriffe gesetzlich hinreichend konkret zu regeln und wesentliche Details nicht in dem vorgesehenen Umfang an den Ordnungsgeber zu delegieren.

Desweiteren regt der Deutsche Führungskräfteverband ULA an, eine Evaluationsklausel in die geplanten Abschnitte des KWG und VAG aufzunehmen, um in angemessenem zeitlichen Abstand die Erforderlichkeit, Geeignetheit und Angemessenheit der Eingriffe zu bewerten.

---

Deutscher Führungskräfteverband ULA  
Kaiserdamm 31, 14057 Berlin / Postfach 191446, 14004 Berlin  
Telefon 030-306963-0 / Telefax 030-306963-13 / [info@ula.de](mailto:info@ula.de) / [www.ula.de](http://www.ula.de)  
Ansprechpartner: Ludger Ramme, Hauptgeschäftsführer  
Stand: 3. Juni 2010