Stellungnahme

der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) zur öffentlichen Anhörung im Finanzausschuss des Deutschen Bundestages zum Regierungsentwurf eines Gesetzes über steuerliche und weitere Begleitregelungen zum Austritt des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland aus der Europäischen Union (Brexit-Steuerbegleitgesetz – Brexit-StBG)

Februar 2019

Keine Aufweichung des Kündigungsschutzes für Risikoträger

KURZBESCHREIBUNG

Nach unserem Verständnis enthält der Regierungsentwurf eines Gesetzes über steuerliche und weitere Begleitregelungen zum Austritt des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland aus der Europäischen Union (Brexit-Steuerbegleitgesetz – Brexit-StBG) – BT-Drs. 19/7377 im Wesentlichen zwei Teile.
Einerseits Übergangsregelungen, die aus dem Drittlandstatus resultieren, den Großbritannien nach einem unreguliertem Austritt aus der Europäischen Union erlangt und andererseits Regelungen zur Einschränkung des Kündigungsschutzes für Risikoträger/-trägerinnen in "bedeutenden" (Bank-) Instituten, soweit ihre fixe Jahresbruttovergütung das Dreifache der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung übersteigt.

Den ersten Teil halten wir für zielführend. Den zweiten Teil lehnen wir aus grundsätzlichen Erwägungen entschieden ab.

Die vorgesehene Aufweichung des Kündigungsschutzes für Angestellte, die nach §2 Abs. 8 der InstVergV als Risikoträger eingestuft sind und mehr als das Dreifache der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung als Grundvergütung verdienen (TEUR 234), den leitenden Angestellten nach §9 KSchG gleichzustellen, erweist sich unserer Einschätzung nach in der rechtlichen Umsetzung verfassungskonform als kaum durchführbar. Wir verweisen in diesem Zusammenhang auf die Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) zum Referentenentwurf des BMF.

BETROFFENHEIT

Die Rechtfertigungsgründe für die Neuregelung des Kündigungsschutzes liegen laut Begründung des Gesetzesentwurfs darin, "die Stabilität des Finanzstandortes Deutschland weiter zu stärken. Daher gilt es auch Risiken für Institute zu minimieren, die aus der Tätigkeit natürlicher Personen erwachsen, welche in bedeutenden Instituten des Finanzsektors einen besonderen Einfluss auf das Risikoprofil des gesamten Instituts haben können." (S.2., vorletzter Absatz).
Die Neuregelung des Kündigungsschutzes minimiert nicht das Risiko der Institute bezüglich des Risikos, dass sie aufgrund der Tätigkeit der Risikoträger eingehen, sie minimiert nur das Risiko der Institute bezogen auf die Kündigung eines Risikoträgers. Es bleibt nicht nachvollziehbar, wie das die Stabilität des Finanzstandortes stärken soll.

Bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses nach einer sozial ungerechtfertigten Kündigung aufgrund eines begründungslosen Antrags des Arbeitgebers sind grundsätzlich zwei Fälle denkbar:

1. Die Kündigungsgründe sind nicht ausreichend, was ja auch bedeutet, dass der der Kündigung zugrundeliegende Sachverhalt sich im Verfahren als nicht dem Beschäftigten zuzurechnendes Verhalten (z. B. weil es eine unzureichende Organisation in dem Institut gibt) erweist. Dann wird zwar nach der vorgeschlagenen Regelung das Arbeitsverhältnis aufgelöst, aber die Ursachen für die Risiken werden dadurch nicht beseitigt.

2. Die Kündigung scheitert trotz eines Fehlverhaltens aus formalen Gesichtspunkten (z. B. fehlerhafte Anhörung des Betriebsrats). Dann führt die Regelung sogar unter Umständen zu einer Besserstellung des Beschäftigten.
Bereits jetzt regelt die Institutsvergütungsverordnung (InstVergV), dass Abfindungen als variable Vergütung gelten und in bedeutenden Instituten der Zurückbehaltung und der Möglichkeit des vollständigen Wegfalls unterliegen. Abfindungen unterliegen aber nicht nur der Zurückbehaltung und der Möglichkeit des vollständigen Wegfalls, sondern auch der Möglichkeit der Rückforderung der bereits gezahlten Abfindung nach §20 InstVergV. Maßgebend dafür sind nach §18 Absatz 5 schwerwiegende Verstöße gegen interne oder externe Regelungen zu Eignung und Verhalten bzw. die maßgebliche Beteiligung oder Verantwortung an bzw. für ein Verhalten, das zu erheblichen Verlusten oder wesentlichen regulatorischen Sanktionen für das Institut führen.

In diesen Fällen kann eine bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlte Abfindung in einem Zeitraum von zwei Jahren nach dem Ende des Zurückbehaltungszeitraums zurückgefordert werden. Davon gibt es nur dann Ausnahmen, wenn einer der Tatbestände nach §5 Absatz 6 Satz 5 der InstVergV auf die Abfindung zutrifft. Einer dieser Fälle ist der Zuspruch einer Abfindung aufgrund eines Urteils. Die gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Antrag gegen Zahlung einer Abfindung ist ein solcher Fall. Demnach ist ein Risikoträger/-trägerin durch die vorgeschlagene Regelung sogar bessergestellt, weil sie die Abfindung vor einer ggfs. möglichen Rückforderung schützt.

Bedeutende Institute nach der InstVergV (i.W. Bilanzsumme über 15 Mrd. €, oder von der Aufsicht wegen des Geschäftsmodells als bedeutend eingestuft) müssen Risikoträger identifizieren. Dafür gibt es eine „Delegierte Verordnung der EU (604/2014)“, in der festgelegt ist, nach welchen Kriterien diese Einstufung erfolgt. Es gibt sog. qualitative Kriterien, die an die Funktion anknüpfen (z.B. Leiter des Risikomanagements) aber auch mit Kennzahlen verknüpft sind, die im Verhältnis zum Eigenkapital stehen (z.B. Kreditberater oder -analyst mit Verantwortung für 5 Mio. € oder 0,5% des harten Kernkapitals pro Transaktion oder Händler mit Verantwortung für 5% des internen Risikopotenzials für Handelsbuchgeschäfte). Hat also eine Bank ein Kernkapital von 1 Mrd. € und der Kreditberater eine Kompetenz von 5 Mio. € ist er ein Risikoträger. Ein Händler muss durch seine Entscheidungen mindestens 5% des intern dem Handelsbuch zugeordneten Kapitals beeinträchtigen können. In diesem Beispiel ist ein Händler kein Risikoträger, wenn das zugeordnete Kapital gleichmäßig auf mehr als 20 Händler aufgeteilt ist (Teillimite).

Während also der Kreditberater recht schnell zum Risikoträger wird, ist bei entsprechender Größe der Handelsaktivitäten ein Händler eher selten Risikoträger. In diesem Fall wird es nur noch der Leiter des jeweiligen Handelssegments sein.

In der Praxis führen die Kriterien der Delegierten Verordnung dazu, dass kleinere Institute eine vergleichsweise deutlich höhere Quote an Risikoträgern haben als eine Großbank, deren Händler und Investmentbanker in aller Regel (mit Ausnahme der Leiter der Einheiten) keine Risikoträger/-trägerin sind.

Die Einstufung als Risikoträger/-trägerin nach dem zugeordneten Eigenkapital führt außerdem dazu, dass in den Fällen, in denen die Einstufung nahe an den Kriterien ist, in einem Jahr eine Einstufung als Risikoträger/-trägerin erfolgt und im nächsten Jahr, wenn z. B. das Eigenkapital aufgrund einbehaltener Gewinne leicht steigt, diese nicht mehr erfolgt. Auch das ist aus unserer Sicht keine zumutbare Grundlage für ein Arbeitsverhältnis.

Zusammenfassung

Die verfassungsrechtlichen Bedenken, aus der oben bereits genannten Stellungnahme des DGB teilen wir ausdrücklich.

Bezogen auf die Begrenzung von Risiken, sehen wir nicht, wie der aufgeweichte Kündigungsschutz für Risikoträger/ -trägerinnen in bedeutenden Instituten zu einer Begrenzung von Risiken führen soll, die die Institute eingehen, noch wie die Regelung zu einem stabileren Finanzstandort führen soll. Ob nach Deutschland wechselnde Institute überhaupt bedeutend sein werden, ist vollkommen unklar. Was sich an der Risikolage von heute in Deutschland ansässigen und als bedeutend eingestuften Instituten durch diese Neuregelung zum Positiven ändern soll, bleibt ebenso offen. Wie ausführlich beschrieben wird ein großer Teil von Beschäftigten von Instituten, die im Rahmen des Brexit wechseln, aufgrund der Regelungen zur Identifizierung von Risikoträgern/ trägerinnen gar nicht als solche identifiziert werden.

Die Regelung dient aus unserer Sicht keinem der in der Begründung des Gesetzesentwurfs genannten Ziele, sie nimmt lediglich den Brexit als Vorwand, um den Kündigungsschutz aufzuweichen.