

CB-EDITORIAL

Institutsvergütungsverordnung 3.0

Am 04.08.2017 ist die Novellierung der Institutsvergütungsverordnung von 2013 (IVV) in Kraft getreten. Anlass hierfür waren die von der Europäischen Bankenaufsichtsbehörde (EBA) überarbeiteten Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik, die seit dem 01.01.2017 gelten. Die Modifikationen betreffen drei Kernpunkte: (1) Dokumentations- und Offenlegungspflichten, (2) Einteilung der Vergütung in fix und variabel sowie (3) Ex-post-Risikoadjustierung. Zu erhöhtem Aufwand in den Instituten werden zweifelsohne die verschärften Dokumentations- und Offenlegungspflichten führen. So müssen nicht nur Entscheidungsprozesse, in denen der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen und dessen Verteilung festgelegt wurden, angemessen dokumentiert werden, sondern es muss auch eine Dokumentation der Überprüfung der Vergütungssysteme erfolgen. Werden bei einer solchen Überprüfung Mängel festgestellt, ist zeitnah ein Maßnahmenplan zu erstellen und es sind die ergriffenen Maßnahmen zu dokumentieren. Diese Dokumentenlage zementiert im neuen Maße die IVV-Compliance der Institute.

Das bisherige Prinzip, dass fixe Vergütung der Teil der Vergütung ist, der nicht variabel ist, wird nun umgekehrt. Dadurch werden Leistungen in Zweifelsfällen nunmehr der variablen Vergütung zugerechnet. Außerdem wird klargestellt, dass Abfindungen und vertraglich festgelegte Karenzentschädigungen als variable Vergütung gelten. Das ist ein harter Brocken für die Praxis. Da der Verordnungsgeber dies gesehen hat, sollen die Vorschriften über die Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung und die Erdienung zurückbehaltener Vergütungsbestandteile, die Ex-post-Risikoadjustierung für Risikoträger sowie über die Beachtung des Verhältnisses der variablen zur fixen Vergütung unter bestimmten Voraussetzungen nicht anwendbar sein. Dazu müssen gegenüber der BaFin die Gründe für die Gewährung sowie die Angemessenheit der Abfindung schlüssig dargelegt werden, sofern nicht die Abfindung aufgrund eines gesetzlichen Anspruchs, Sozialplans, rechtskräftigen Urteils, Prozessvergleichs oder – insbesondere bei einvernehmlichen Trennungen – konform mit den vorher festgelegten Abfindungsgrundsätzen erfolgt. Ferner kann auch die Höhe der Abfindung (nicht mehr als 200.000 Euro und 200% der fixen Vergütung des Mitarbeiters im letzten Geschäftsjahr) die Darlegungspflicht entfallen lassen, sofern nicht zusätzlich zur Abfindung eine Karenzentschädigung gezahlt wird. Dies wird einver-

nehmliche Trennungen deutlich verkomplizieren, durch mehr „Red Tape“ und durch den Verlust von Verhandlungsdynamik; man kann nicht mehr einfach „den Deckel drauf machen“, wenn eine inhaltliche Einigung erreicht ist. Aus arbeitsrechtlicher Sicht ist ferner zu befürchten, dass die Gerichte umso mehr dazu genutzt werden, Vergleiche über Beendigungen mit Abfindungen zu schließen, um einer Darlegungspflicht zu entgehen. Außerdem kann nicht ausgeschlossen werden, dass bei der in der IVV vorgesehenen Pflicht, Abfindungsgrundsätze festzulegen, Betriebsräte – wenn auch zu Unrecht – ein Mitbestimmungsrecht wegen betrieblicher Lohngestaltung gem. § 87 BetrVG geltend machen. Ferner könnten sich Banken, die Mitarbeitern aus vertretbaren Gründen keine oder nur eine geringe Abfindung anbieten, Ansprüchen aus den Abfindungsgrundsätzen ausgesetzt sehen. Es ist daher größte Vorsicht bei der Erstellung dieser Grundsätze geboten.

Nicht weniger spannend ist die geänderte Ex-Post-Risikoadjustierung. Kernstück ist dort die Regelung eines Clawback. Danach sollen Institute mit ihren Risikoträgern Vereinbarungen schließen, die es ihnen ermöglichen,

bereits ausgezahlte variable Vergütung bei unerwünschtem Verhalten zurückzufordern. Die Umsetzung in der IVV ist leider wenig geglückt. Zum einen sind die Tatbestände, die eine

Rückforderung erlauben sollen, zu vage formuliert. Zum anderen ist juristisch fraglich, ob das normierte „Alles oder Nichts“-Prinzip für die Rückforderung angemessen ist. Völlig unklar ist, wie eine Clawback-Vereinbarung mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) in Einklang zu bringen ist. Danach darf bereits erdienter Lohn nicht entzogen werden, wobei ein Mitarbeiter seine leistungsbezogene variable Vergütung mit jeder Sekunde, die er arbeitet, verdient. Welches Arbeitsgericht wird einen Clawback durchwinken? Ein geborener Compliance-Konflikt!

Die novellierte IVV bringt also neue Pflichten, deren Umsetzung und Einhaltung ebenso neue arbeitsrechtliche Probleme verursacht. Willkommen also in der nächsten Runde „Institutsvergütung vs. Arbeitsrecht“!

Institutsvergütung vs. Arbeitsrecht: vom Problem zum Dilemma?!

AUTOR



Tobias Neufeld, RA/FAArbR, Solicitor (England & Wales) ist Global Head Employment & Benefits bei Allen & Overy LLP und Leiter der deutschen Praxisgruppe Daten & Datenschutz. Er arbeitet im Düsseldorfer Büro der Kanzlei. Tobias Neufeld ist Lehrbeauftragter der Universität Münster zur Compliance und Beiratsmitglied des Compliance Berater.