



*Professor Dr. Georg Annuß – Rechtsanwalt,
Linklaters LLP*

„Vergütungsregulatorik und Arbeitsrecht“

Vortrag am 16. Februar 2017

Die Vorstellung des Referenten wies auf das erdrückende Gewicht der Publikationen von *Herrn Professor Dr. Annuß* hin. Die Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) sei sicher für viele unübersichtlich und unangenehm. Diesem Gefühl soll der Vortrag nun abhelfen.

Der Referent, *Herr Professor Dr. Annuß*, stieg mit einem Zitat aus der tagesaktuellen Zeitung ein, nach welchem die Regulatoren die Schuld an der unübersichtlichen Vergütung der Banken tragen würden. Man verliere sich im „Klein-Klein“. Diese zeige, dass eine umfassende Behandlung des Themas im Rahmen dieses Vortrages nicht möglich sei. Er werde daher den Schwerpunkt auf die am 1. März in Kraft tretende neue InstitutsVergV legen. Nach einem kurzen Überblick über die Entwicklung der Vergütungsregulatorik erläuterte er die Basis der komplexen Normsetzung im Finanzsektor: das „Lamfalussy-Verfahren“. Dieses Verfahren sei nach dem Vorsitzenden des, dieses Verfahren entwickelnden „Ausschusses der Weisen“ benannt. Ziel sei es die EU-Gesetzgebung im Finanzsektor transparenter zu gestalten. Dafür gliedere es die Normsetzung im Finanzsektor in vier Stufen: Rahmengesetzgebung, Durchführungsbestimmungen der EU-Kommission, die drei Finanzaufsichtsbehörden sowie die nationale Umsetzung durch die Mitgliedstaaten. Dabei sei die dritte Stufe der Befugnisse der drei europäischen Finanzaufsichtsbehörden für die Finanzregulierung besonders interessant. Sie könnten technische Regulierungs- und Durchführungsstandards entwickeln, Leitlinien für die nationalen Behörden erlassen und in Ausnahmefällen sogar verbindliche Einzelmaßnahmen ergreifen. Die Einführung in das System der Vergütungsregulatorik schloss mit einer Aufschlüsselung der einzelnen Regularien unterteilt nach Instituten, Versicherungen und Kapitalverwaltungsgesellschaften.

Der zweite Teil des Vortrags widmete sich der Vergütung im Institutsbereich. Im Rahmen des grundlegenden § 25a KWG wies der Referent besonders auf die oft übersehene Nichtanwendbarkeitserklärung für kleinere Institute in § 25a Absatz 6 hin. Die InstitutsVergV sei einfach strukturiert. Sie unterscheide zwischen relativ freien allgemeinen Anforderungen und sehr strengen besonderen Anforderungen. Letztere gelten nur für bedeutende Institute, welche nach § 17 InstitutsVergV geregelt seien. Dabei sei insbesondere auf die im Vortrag genauer dargelegte Fiktion der Bedeutsamkeit unabhängig der Bilanzsumme zu achten. Auch die quantitative Bestimmung der Bedeutsamkeit anhand einer Bilanzsumme über 15 Milliarden sei wiederlegbar. Dies gelinge jedoch sehr selten. Der Sparkasse München sei dieser Nachweis jedoch gelungen. Im Rahmen des Geltungsbereichs der InstitutsVergV wurde der Mitarbeiterbegriff des § 2 Abs. 7 und die Problematik der, bei bedeutenden Instituten zu benennenden Mitarbeiter als Risikoträger, sowie deren Vergütung, näher erörtert. Mitarbeiter seien nach



Nr. 1 alle natürlichen Personen, die beim Betrieb eines Bankgeschäfts eingesetzt werden. Dabei werde „bei Betrieb eines Bankgeschäfts“ sehr weit verstanden. Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) habe sich zu der Einordnung externer Berater noch nicht geäußert. Anschließend ging der Referent ausführlich auf den Vergütungsbegriff ein. Die Verordnung sei grundsätzlich nicht auf Vergütungen in Tarifverträgen anwendbar. Ungeklärt sei derzeit jedoch ob eine allgemeine Öffnungsklausel genüge um die Nichtanwendbarkeit herbeizuführen. Er empfehle in solchen Fällen zur Risikominimierung eine Spiegelung an den Regeln der Verordnung. Weiter sei hier die Differenzierung zwischen variabler Vergütung, bei der tendenziell eher zu viel als zu wenig reguliert werde, und der fixen Vergütung entscheidend. Kriterien dieser beiden Vergütungsformen wurden erläutert wobei besonders darauf hingewiesen wurde, dass entgegen der intuitiven Einordnung, Betriebsvereinbarungen über freiwillige, jederzeit kündbare Leistungen eine fixe Vergütung darstellten. Sowohl wegen ihrer praktischen Relevanz, als auch wegen der jüngsten Änderungen stellte die Erörterung der Regelung der Abfindung einen weiteren Schwerpunkt des Vortrags dar. In diesem Bereich bestünde erhebliche Unsicherheit. Diese sei auch im Arbeitsprozess oder bei Vergleichsverhandlungen sichtbar. Die neue Regelung stelle eine erhebliche, wenn nach seiner Ansicht auch rechtstechnisch falsch ausgestaltete, Erleichterung der Abfindung dar. Abfindungen seien wie eine variable Vergütung zu behandeln. Bei Risikoträgern sei ein „deferral“ nach §20 InstitutsVergV, also ein strecken oder deckeln der variablen Vergütung und auch der Abfindung zu berücksichtigen. Weiter würde die Abfindung auch von „clawback“ Regelungen erfasst, nach welchen bereits Ausgezahltes wieder zurückerstattet werden müsse. Zu beachten sei für die Abfindungen auch, dass deren Höchstgrenze absolut oder berechenbar in den Organisationsrichtlinien enthalten sein müsse. Abschließend wurde geprüft, wann eine freie Abfindungsverhandlung möglich ist. Wegen den Schwierigkeiten bei einer potentiellen Reorganisation, gehe er davon aus, dass Halteprämien in der Praxis künftig nur noch von geringer Bedeutung sein werden.

Der Vortrag wurde mit einem zweiminütigen Überblick über die Vergütung im Versicherungsbereich abgerundet. Schwerpunkt dieses Überblicks stellte der Vorrang des Art. 275 Durchführungsverordnung (DVO) vor den Regelungen der Versicherungsvergütungsverordnung dar. Dabei sei der Begriff des „Risk takers“ in Art. 275 DVO eng zu verstehen. Denkbar sei eine Anwendung bei Vorständen. Die nach Art. 275 DVO entstehende variable Vergütung müsse nun wohl auch ratierlich ausbezahlt werden können.

Die von *Herrn Professor Dr. Giesen* geleitete Diskussion vertiefte unter anderem die praktische Ausführung von clawbacks, sowie das Verhältnis von fester zu variabler Vergütung. Ein weiteres Thema stellte die Vertiefung von Details des Mitarbeiterbegriffs dar.

Felisa Frey
Wissenschaftliche Mitarbeiterin