



Lockerung des Kündigungsschutzes für Spitzenverdiener in Banken – soon to come?

In dem Entwurf des Koalitionsvertrags vom 7. Februar 2018 (abrufbar [hier](#)) haben sich CDU, CSU und SPD in Bezug auf arbeitsrechtliche Belange nicht nur auf eine Novellierung insbesondere des Befristungsrechts verständigt. In dem relativ unverdächtig klingenden Abschnitt „Finanzmarkt und Digitalisierung“ auf Seite 70 des Koalitionsvertrags versteckt sich ein weiterer arbeitsrechtlicher Paukenschlag, dessen politische Durchsetzungswahrscheinlichkeit noch vor einem halben Jahr von Kennern der Materie öffentlich als „gegen Null“ tendierend eingeordnet wurde.

Was ist geplant?

Die maßgebliche Passage im Koalitionsvertrag lautet wie folgt:

„Wir werden uns für attraktive Rahmenbedingungen am Finanzplatz Deutschland einsetzen und die digitale Infrastruktur für die Finanzmärkte weiter stärken. Angesichts des bevorstehenden Austritts des Vereinigten Königreichs aus der EU wollen wir den Standort Deutschland für Finanzinstitute attraktiver gestalten. Dazu werden wir es möglich machen, Risikoträger im Sinne von § 2 Abs. 8 Institutsvergütungsverordnung¹, deren jährliche regelmäßige Grundvergütung das Dreifache der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung überschreitet, im Kündigungsschutzgesetz leitenden Angestellten gleichzustellen.“

Wer wird konkret betroffen sein?

Laut Koalitionsvertrag sollen sich Bankarbeitgeber von Risikoträgern im Sinne von [§ 2 Abs. 8 InstitutsVergV](#) – und nur von solchen – unter erleichterten Bedingungen trennen können. Nach dieser Definition sind Risikoträger Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirkt.

¹ Abgekürzt im Folgenden "InstitutsVergV".

Hinter dieser auf den ersten Blick recht schwammig klingenden Formulierung steht ein Katalog an recht griffigen qualitativen und quantitativen Kriterien, die in der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 (abrufbar [hier](#)) im Einzelnen geregelt sind. Abgesehen von Organvertretern (Vorstände und Geschäftsführer), für die auch schon aktuell ein abgesenkter Kündigungsschutz gilt, wären hier etwa folgende Arbeitnehmer zu nennen:

- Leiter der Abteilungen Risikomanagement, Compliance und Internal Audit;
- Leiter von wesentlichen Geschäftsbereichen und die unmittelbar an diese berichtenden Mitarbeiter mit Managementverantwortung;
- Leiter eines Bereichs, der für Rechtsfragen, Finanzen einschließlich Steuern und Budgetierung, Personal, Vergütungspolitik, Informationstechnologie oder Wirtschaftsanalysen zuständig ist;
- Mitarbeiter, die für Kreditvorschläge oder die Strukturierung von Kreditprodukten mit einem erheblichen Kreditrisiko verantwortlich sind;
- Mitarbeiter mit einer Gesamtvergütung im vorangegangenen Geschäftsjahr in Höhe von mindestens EUR 500.000 (brutto);
- Mitarbeiter, die zu den 0,3 % der Mitarbeiter gehören, die im vorangegangenen Geschäftsjahr die höchste Gesamtvergütung innerhalb des Unternehmens erhalten haben.

Um unter das geplante Kündigungsregime zu fallen, müssen solche Mitarbeiter aber zusätzlich ein Jahresfixgehalt in Höhe des Dreifachen der Beitragsbemessungsgrenze für die Rentenversicherung beziehen. Die Beitragsbemessungsgrenze wird jährlich überprüft und in der Regel ein wenig angehoben. Sie beträgt für die Rentenversicherung West für das Jahr 2018 EUR 78.000 (brutto) pro Jahr, so dass aktuell nur Mitarbeiter mit einem Jahresfixum von EUR 234.000 (brutto) betroffen wären.

Die Einschränkung, dass nur Risikoträger im Sinne der InstitutsVergV betroffen sein sollen, könnte durchaus dahingehend verstanden werden, dass überhaupt nur Mitarbeiter betroffen sein können, die in einem der InstitutsVergV unmittelbar unterliegendem Institut tätig sind, das zu einer Risikoträgeranalyse verpflichtet ist, allen voran also Mitarbeiter von bedeutenden KWG-Instituten. Wir meinen, dass man den Koalitionsvertrag an dieser Stelle nicht unbedingt wörtlich nehmen sollte, schließlich geht es den Koalitionspartnern ja ausdrücklich darum, „den Standort Deutschland für Finanzinstitute attraktiver“ zu gestalten. Dies kann durchaus so verstanden werden, dass insbesondere Banken mit Sitz im EU-Ausland angezogen werden sollen, für welche die InstitutsVergV gar nicht gilt, soweit sie in Deutschland nur mit Niederlassungen vertreten sind (vgl. § 1 Abs. 1 InstitutsVergV).

Danach ist zu erwarten, dass das neue Kündigungsregime für Spitzenverdiener generell bei Instituten gelten soll, unabhängig davon, wo diese ihren Sitz haben und vor allem auch unabhängig davon, ob es sich um bedeutende oder nicht-bedeutende Institute im Sinne der InstitutsVergV handelt, und dementsprechend auch unabhängig davon, ob überhaupt eine Pflicht des jeweiligen Instituts besteht, Risikoträger zu identifizieren.

Wie sehen die geplanten Kündigungserleichterungen konkret aus?

Laut Koalitionsvertrag sollen hochverdienende Risikoträger kündigungsrechtlich leitenden Angestellten gleichgestellt werden. Für leitende Angestellte sieht [§ 14 Abs. 2 Satz 2](#)

[Kündigungsschutzgesetz](#) insbesondere vor, dass ein sogenannter Auflösungsantrag des Arbeitgebers, der die Zuerkennung einer Abfindung durch das Arbeitsgericht zur Folge hat, ohne Begründung gestellt werden kann. Eine völlige Zerrüttung des Anstellungsverhältnisses, die im Falle normaler Arbeitnehmer für einen Auflösungsantrag vorliegen muss, ist hier gerade nicht gefordert.

Kündigt ein Arbeitgeber also das Arbeitsverhältnis mit einem leitenden Angestellten und stellt sich die Kündigung – wie so oft – im Rahmen eines Kündigungsrechtsstreits wegen einer fehlenden sozialen Rechtfertigung als unwirksam heraus, kann der Arbeitgeber ohne weitere Begründung einen Auflösungsantrag stellen, dem das Arbeitsgericht dann stattgeben muss. Der Mitarbeiter verliert dann zwar seinen Job, bekommt im Gegenzug nach [§ 10 Kündigungsschutzgesetz](#) aber – abhängig von der Dauer seiner Betriebszugehörigkeit und seinem Lebensalter – eine Abfindung von bis zu achtzehn Monatsgehältern zugesprochen, die auf Total Comp-Basis ermittelt wird.

Bestehen verfassungsrechtliche Bedenken an der geplanten Regelung?

Es wurde bereits verschiedentlich darauf hingewiesen, dass eine auf den Bankensektor beschränkte Lockerung des Kündigungsschutzes für Spitzenverdiener mit Blick auf den verfassungsrechtlichen Gleichheitsgrundsatz ([Art. 3 Grundgesetz](#)) problematisch ist. Hierbei handelt es sich ganz sicher um einen Aspekt, der genau geprüft werden muss.

Wir meinen, dass man das geplante Gesetzgebungsvorhaben genauso aber auch unter folgendem Aspekt sehen sollte: Rechtswirklichkeit ist seit Langem, dass unwirksame Kündigungen entgegen dem aktuellen Konzept des Kündigungsschutzgesetzes für normale Arbeitnehmer so gut wie nie zu einer Fortführung des Arbeitsverhältnisses führen, sondern das Arbeitsverhältnis gegen Abfindungszahlung einvernehmlich beendet wird. Zumindest für Spitzenverdiener im Bankensektor soll das Kündigungsschutzgesetz nun an diese Rechtsrealität angepasst werden. Hierbei handelt es sich unserer Meinung nach definitiv um einen Schritt in die richtige Richtung. Man sollte nämlich bedenken, dass die Fortführung eines Arbeitsverhältnisses nach unwirksamer Kündigung regelmäßig nicht nur aus Sicht des Arbeitgebers höchst unbefriedigend ist, sondern gleichermaßen auch aus Perspektive des Arbeitnehmers, der schlimmstenfalls Monate nachdem er seinen Arbeitsplatz räumen musste, vor den Augen aller Kollegen plötzlich wieder mit seinem Kofferchen im Büro steht. Feierlaune kommt da bei allen Betroffenen selten auf.

Gesetzliche Regeln zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen gegen Abfindungszahlung bedeuten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer in zeitlicher und finanzieller Hinsicht von Anfang an Planungssicherheit und für die Arbeitsgerichte eine willkommene Entlastung. Denn wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Kündigungsausspruch genauso vorhersehbar ist wie der zu beachtende Abfindungsrahmen, steht es zu erwarten, dass Bankarbeitgeber ihren Spitzenverdienern im Zweifel gar keine Kündigung mehr in die Hand drücken, über die vor Stellung eines Auflösungsantrags zunächst gestritten werden müsste, sondern gleich eine Beendigung gegen Abfindung anbieten. Damit erübrigt sich dann im Zweifel so manche Verhandlung vor den Arbeitsgerichten, die gerade im Falle von Mitarbeitern auf hohen Hierarchieebenen nicht selten eher Theaterschauspiel als sachliche Diskussion sind.

Wie geht es weiter?

Klar ist, dass Voraussetzung für den Koalitionsvertrag ein positives Votum der Mitgliederbasis der SPD ist. Wenn die große Koalition aber erwartungsgemäß kommt, sollte das Vorhaben, den Kündigungsschutz zu lockern, nicht auf die lange Bank geschoben werden: Die Entscheidungen von Banken über die Verlagerung von Arbeitsplätzen von London weg, für die natürlich auch das kündigungsrechtliche Umfeld alternativer Standorte maßgeblich ist, werden nämlich spätestens in diesem Jahr getroffen.

Es ist damit höchste Zeit, dass der deutsche Gesetzgeber hier Fakten schafft, insbesondere nachdem die Regierung Macron bereits im Herbst 2017 mit einer umfassenden Arbeitsmarktreform Paris als Alternative zum Finanzplatz London empfohlen hat (siehe dazu ausführlich unseren [Informationsbrief „Das neue Frankreich“ vom 5. September 2017](#)).

Ihre Ansprechpartner bei GGV:



Thomas Schrotberger
Partner
Rechtsanwalt

WestendGate
Hamburger Allee 2-4
60486 Frankfurt am Main
Deutschland

T: +49 (0) 69 97961112
schrotberger@gg-v.de



Dr. Jens Jensen
Of Counsel
Rechtsanwalt, FA für Arbeitsrecht,
Diplom-Finanzwirt (FH)

WestendGate
Hamburger Allee 2-4
60486 Frankfurt am Main
Deutschland

T: +49 (0) 69 97961156
jensen@gg-v.de



Sandra Hundsdörfer
Partner
Rechtsanwältin

12, rue d'Astorg
75008 Paris
Frankreich

T: +33 1 44 51 70 15
hundsdorfer@gg-v.net