



# DIE FÜHRUNGSKRÄFTE

## DFK-Position

### **Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Ergänzung des Gesetzes über die steuerliche Begleitreglungen zum Austritt des vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland aus der Europäischen Union**

#### **(Brexit-Steuerbegleitgesetz-Brexit-StBG)**

Als branchenübergreifender Berufsverband für Fach- und Führungskräfte vertreten wir als DIE FÜHRUNGSKRÄFTE-DFK in Deutschland rund 25.000 Mitglieder und außerdem über 150 Sprecherausschüsse der Leitenden Angestellten sowie eine Vielzahl von Betriebsrats- und Aufsichtsratsmitglieder.

#### **1. Einleitung**

Bereits im Koalitionsvertrag der Großen Koalition findet sich auf Seite 70 unter der Überschrift „Finanzmarkt und Digitalisierung“ folgende Formulierung:

*„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 Institutsvergütungsverordnung, deren jährliche regelmäßige Grundvergütung das Dreifache der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung überschreitet, im Kündigungsschutzgesetz leitenden Angestellten gleichzustellen.“*

Der DFK hatte schon frühzeitig in seiner Pressemitteilung vom 25.05.2018 diese Absichtserklärung der großen Koalition scharf kritisiert und vor einer Absenkung des Kündigungsschutzes gewarnt.

#### **2. Kritische Auseinandersetzung mit dem Gesetzesentwurf**

Nummehr liegt der Gesetzesentwurf dazu vor, der u.a. eine Änderung und Neufassung in § 25a Abs. 5a Kreditwesengesetz (KWG) vorsieht. Danach soll für Risikoträger im Sinne von § 2 Abs. 8 Institutsvergütungsverordnung, deren jährliche Grundvergütung das Dreifache der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung im Sinne des § 159 SGB VI überschreitet, § 9 Abs. 1 Satz 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) im Kündigungsschutzgesetz leitenden Angestellten mit der Maßgabe gelten, dass der Auflösungsantrag des Arbeitgebers keiner Begründung bedarf.

Damit werden Angestellte, die als Risikoträger in bedeutenden Instituten beschäftigt sind und das Dreifache der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (aktuell: 208.800,00 EUR Ost / 234.000,00 EUR West) an Grundvergütung verdienen, weitestgehend schutzlos gestellt.

Arbeitgeber können sich nunmehr schnell und ohne Prozessrisiko von diesen Beschäftigten durch Kündigung und späteren Auflösungsantrag trennen. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Kündigung unwirksam und sozial ungerechtfertigt ist oder nicht.

Müssen andere Arbeitgeber regelmäßig im Kündigungsschutzprozess bei einer unwirksamen Kündigung ihre Arbeitnehmer weiterbeschäftigen, entfällt dieses Risiko nunmehr für bedeutende Finanzinstitute.

Diese Arbeitgeber benötigen bei einer beabsichtigten Trennung für den in § 25a Abs. 5a KWG benannten Personenkreis keinen wirksamen Kündigungsgrund mehr, sondern brauchen nur den Auflösungsantrag beim Arbeitsgericht zu stellen. Das Arbeitsgericht würde dann in Abhängigkeit von Lebensalter und Beschäftigungsdauer eine Abfindung von maximal 18 Monatsgehältern zuerkennen. Mit anderen Worten: **Der für das Kündigungsschutzgesetz prägende Bestandsschutz würde in einen bloßen Abfindungsschutz verwandelt!**

Zudem sieht der Gesetzesentwurf in § 25a Abs. 5a KWG in seinem Wortlaut vor, das entscheidend bei den Risikoträgern sei, wenn „*deren jährliche fixe Vergütung das Dreifache der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung im Sinne des § 159 SGB VI überschreitet...*“

Abweichend zum Wortlaut im Koalitionsvertrag und auch etwa zu § 5 Abs.4 BetrVG, wo von jährlicher regelmäßiger Grundvergütung bzw. regelmäßigem Jahresarbeitsentgelt die Rede ist, wurde sich nun auf die jährliche Vergütung beschränkt. Eine Regelmäßigkeit in der Höhe der Grundvergütung ist jedoch in jedem Fall zu verlangen. Andernfalls wird dem Arbeitgeber sonst die willkürliche Möglichkeit eröffnet, ein-oder zweimalig die Vergütung eines Risikoträgers, der mit seiner Vergütung noch nicht unter § 25a Abs. 5a KWG fällt, anzuheben, um ihn so in den eingeschränkten Kündigungsschutz zu drücken.

#### **a). Risikoträger nicht mit Leitenden Angestellten vergleichbar**

In der Begründung zum Gesetzesentwurf wird angeführt, dass die Stellung von Risikoträgern und Leitenden Angestellten i.S.d. § 14 Abs. 2 KSchG grundsätzlich vergleichbar sei. Denn zu Risikoträgern würde, wie bei Leitenden Angestellten, die zur selbständigen Einstellung und Entlassung befugt sind, ein besonderes Vertrauensverhältnis bestehen.

Diese Herleitung oder Annahme ist jedoch falsch und auch rechtsfehlerhaft! Zum einen findet sich regelmäßig auch zu anderen Arbeitnehmern, wie z.B. bei der Assistenz der Geschäftsführung oder des Vorstandes, ein besonderes Vertrauensverhältnis, ohne dass bei diesen Mitarbeitern der Status eines leitenden Angestellten hergeleitet wird.

Zum anderen hat sich der Gesetzgeber in § 5 Abs. 3 BetrVG konkret festgelegt, anhand welcher Kriterien der besondere Status des Leitenden Angestellten erfüllt sein soll. Die Hürden sind dabei hoch. Bewusst hat sich der Gesetzgeber entschieden, gerade nicht auf die Einkommenshöhe oder materielle Kriterien abzustellen.

Vielmehr hat der Gesetzgeber in § 5 Abs. 4 BetrVG bestimmt, dass eine finanzielle Betrachtung nur im äußersten Zweifelsfall bei § 5 Absatz 3 Nr. 3 BetrVG erfolgen darf.

Ebenso eindeutig hat der Gesetzgeber in § 14 Abs. 2 KSchG den Kündigungsschutz nur für die Leitenden Angestellten eingeschränkt, die zur selbständigen Einstellung oder Entlassung berechtigt sind und nur dann einen Auflösungsantrag ohne Begründung zugelassen. Aus unserer Praxis und der Vertretung von über 150 Sprecherausschüssen bundesweit wissen wir, dass dies – zurecht- nur einen sehr engen Personenkreis betrifft.

#### **b). Verfassungsrechtliche Bedenken**

Schon heute ist fraglich, ob es gerechtfertigt ist, einen begrenzten Teil der Leitenden Angestellten vom Bestandsschutz des Kündigungsschutzrechts auszunehmen. Aber ein eingeschränktes Kündigungsschutzrecht für eine einzelne Branche zu schaffen, überschreitet endgültig die Grenzen der verfassungsrechtlich Zulässigen. Für eine solche **Schlechterstellung von Bankangestellten** bedarf es eines sachlichen Rechtfertigungsgrundes, der aber beim besten Willen nicht zu erkennen ist. Die Intension des Gesetzgebers, Banken als potente Steuerzahler ins Land zu locken, reicht jedenfalls nicht aus, diese **Ungleichbehandlung von Mitarbeitern beim Kündigungsschutz** zu rechtfertigen. Daher darf man mit guten Gründen davon ausgehen, dass dieses Argument einer verfassungsrechtlichen Überprüfung nicht standhalten würde.

#### **c). Weitere Absenkung des Kündigungsschutzes befürchtet**

Genau dieser Verfassungsverstoß könnte aber die Regierung dazu verleiten, die Einschränkung des Kündigungsschutzes gleich auf alle Branchen auszudehnen. So fordert etwa der BDA im Rahmen seiner Stellungnahme zu diesem Gesetzesentwurf eine deutlich weitergehende Abschwächung des Kündigungsschutzes, auch für alle anderen Branchen.

Der Kündigungsschutz ist wesentlicher Bestandteil des Arbeitnehmerschutzrechts in Deutschland. Er soll **abhängig Beschäftigte schützen und zwar unabhängig von ihrer Gehaltshöhe**. Mit der Höhe des Einkommens kann keine Aussage darüber getroffen werden, ob jemand seinen Arbeitsplatz verlieren darf oder nicht.

Der nächste Schritt wäre dann womöglich, noch andere Einkommensquellen, wie Mieteinnahmen, Erbschaften oder Lotteriegewinne über den Kündigungsschutz entscheiden zu lassen. Soll am Ende nur noch der in den Genuss des Kündigungsschutzes kommen, der seine finanzielle Bedürftigkeit nachweisen kann? Schon die Frage, ab welcher Gehaltsklasse kein Kündigungsschutz mehr benötigt würde, kann nicht rechtssicher beantwortet werden.

Das Kündigungsschutzgesetz ist kein Kündigungsverhinderungsgesetz, sondern hierdurch werden die Spielregeln für Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgelegt, nach denen sich die Wirksamkeit einer Kündigung richtet.

Willkürliche und sozial ungerechtfertigte Kündigungen sollen richtigerweise vermieden werden. Will sich ein Arbeitgeber von Mitarbeitern im Wege der Kündigung trennen, muss eine Kündigung den rechtlichen Vorgaben entsprechen. Andernfalls bleibt ihm nur der Weg, sich mit seinem Mitarbeiter auf einen Aufhebungsvertrag zu verständigen. Soll das Kündigungsschutzrecht, wie bisher, den sozialen Frieden in den Unternehmen sichern, muss der **Grundsatz, dass Bestandsschutz vor Abfindungsschutz geht**, erhalten bleiben.

Wer als Arbeitgeber mehr Flexibilität will, kann auch heute schon von den erweiterten Befristungsmöglichkeiten Gebrauch machen.

#### **d). Keine Destabilisierung des Finanzmarktes durch Kündigungsschutz**

Die Annahme, mit einem schwächeren Kündigungsschutz könne man, nach einem Brexit, Banken von London an den Standort Frankfurt locken, geht fehl.

Es gibt nicht einen einzigen Beleg dafür, dass das deutsche Kündigungsschutzrecht ein Beschäftigungs- und Einstellungshindernis sein könnte. Kein unternehmerisch denkender Arbeitgeber macht seine Einstellungsentscheidung davon abhängig, ob das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet. Ausschlaggebend sind vielmehr ökonomische Gründe, wie etwa die wirtschaftliche Situation des Unternehmens oder das Wettbewerbsumfeld, sowie organisatorische Aspekte und die Personalausstattung der Firma. Wenn ein Land an der Ansiedlung von britischen Unternehmen interessiert ist, sollten andere Anreize für die Brexit-Flüchtlinge gefunden werden. Ein Bedarf für eine Absenkung des Kündigungsschutzes besteht gewiss nicht.

Dies belegt auch die Vielzahl von ausländischen Unternehmen, nicht nur Banken, die seit vielen Jahren am Standort Deutschland erfolgreich sind und mit dem deutschen Arbeitsrecht, insbesondere dem Kündigungsschutz, alltäglich umgehen und dies anwenden.

#### **3. Fazit: Kein Kündigungsschutz nach Bedürftigkeit**

Der DFK spricht sich ausdrücklich gegen diesen Gesetzentwurf und eine Absenkung des Kündigungsschutzes für bestimmte Bankangestellte aus.

Es gibt keinerlei Notwendigkeit für eine solche Einschränkung und es bestehen erhebliche verfassungsrechtliche Bedenken für diese Ungleichbehandlung.

Darüber hinaus wäre die Signalwirkung eines solchen Gesetzes gravierend, denn es ist dann mit weiteren Absenkungen, auch in anderen Branchen, zu rechnen.

#### **Ansprechpartner: DIE FÜHRUNGSKRÄFTE – DFK**

**Dr. Ulrich Goldschmidt**  
**Vorstandsvorsitzender**  
Alfredstr. 77-79  
45130 Essen  
Telefon: 0201/95971-0  
Telefax: 0201/95971-29

**Diana Nier**  
**Ressortleiterin Nationale Politik & Public Affairs**  
Pariser Platz 6  
10117 Berlin  
Telefon: 030/20077-210  
Telefax: 030/20077-202

[www.die-fuehrungskraefte.de](http://www.die-fuehrungskraefte.de)

#### **Über DIE FÜHRUNGSKRÄFTE – DFK**

Der DFK ist die branchenübergreifende Stimme der Fach- und Führungskräfte in Deutschland. Er vertritt in seinem Netzwerk bundesweit rund 25.000 Führungskräfte des mittleren und höheren Managements auf politischer und wirtschaftlicher Ebene. Kernthemen sind dabei Arbeitsrecht und Arbeitsmarktpolitik, Sozialrecht und Sozialpolitik, Steuer- und Bildungspolitik. Die Mitglieder des Berufsverbandes erhalten eine umfassende Unterstützung auf ihrem Karriereweg z.B. in Form von juristischer Beratung und Vertretung, vielfältigen Weiterbildungsangeboten und aktuellen Informationen aus dem Berufsleben. Zudem bietet der DFK über seine Regional- und Fachgruppen ein gut gepflegtes und weit verzweigtes Kontaktnetzwerk. Dazu laden eigene Strukturen, wie beispielsweise für den Führungsnachwuchs (Young Leaders), für Geschäftsführer oder ein eigenes Frauennetzwerk, zum Networking ein. Der Berufsverband ist in 20 Regionalgruppen gegliedert und hat seine Hauptgeschäftsstelle in Essen. Weitere Geschäftsstellen sind in Frankfurt, Hamburg, Köln, München und Stuttgart. In Berlin ist der Berufsverband mit einer Hauptstadt-Repräsentanz vertreten.