

Die IVV 3.0: Ein betriebsverfassungsrechtlicher Hausaufgabenzettel der Extraklasse

EINFÜHRUNG

Am 4. August 2017 ist nun endlich die neue Institutsvergütungsverordnung in Kraft getreten, die längst nicht nur von uns als IVV 3.0 bezeichnet wird. Ganz korrekt ist dieser Name freilich nicht, wenn man einen Blick in § 29 IVV wirft, der unverändert geblieben ist: Gesetzestechnisch ist die IVV 3.0 lediglich eine weitere Änderung der am 1. Januar 2014 in Kraft getretenen IVV 2.0. Aufgrund des Umfangs der diesmaligen Novellierung, der ein Konsultationsverfahren vorangeschaltet war, darf man ohne weiteres von einer neuen IVV sprechen.

Eine Vergleichsversion zwischen der IVV 2.0 vom 16. Dezember 2013 in ihrer zuletzt geltenden Fassung und der IVV 3.0 können Sie [hier](#) abrufen.

WAS SICH SEIT DEM 19. JANUAR 2017 GETAN HAT

Zu der überarbeiteten Konsultationsfassung vom 19. Januar 2017 hatten wir uns bereits in unserer Mandanten-Info 02/17 geäußert, welche Sie [hier](#) abrufen können. Die Änderungen zwischen der überarbeiteten Konsultationsfassung und der nun vorliegenden IVV 3.0 sind überschaubar geblieben.

Wurde in der alten Version der IVV alles als fixe Vergütung eingestuft, was nicht variabel war, so hat sich dieser Grundsatz umgekehrt: Die neue IVV definiert, was als fixe Vergütung zu gelten hat und alles, was nicht unter diese Definition zu subsumieren ist, gilt als variable Vergütung.

Eine Änderung, die es noch auf den letzten Drücker in die neuen Verordnung geschafft hat, ist der in § 2 Abs. 1 Satz 2 IVV vorgenommene Verweis auf Vorschriften des Einkommenssteuergesetzes im Bereich der sogenannten Aufmerksamkeiten und geringwertigen Sachbezüge, die bei Vorliegen der in § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG bzw. in den Lohnsteuerrichtlinien definierten Tatbestandsmerkmalen für Zwecke der Kategorisierung in fixe und variable Vergütung außen vor bleiben können. Dies ist eine definitive Erleichterung aus Sicht der Institute und von der IVV mittelbar betroffenen nachgeordneten Gruppengesellschaften, müssen doch normalerweise alle Entgeltbestandteile in die eine oder die andere Kategorie unterteilt werden. Es ist gut zu wissen, dass die Aufsichtsbehörden nicht die aufsichtsrechtliche Gartenschere an den Blumenstrauß anlegen werden, den ein Mitarbeiter von seinem Bankarbeitgeber zum Geburtstag erhält.

Zwar gelten nach der neuen IVV auch Abfindungen im Grundsatz als variable Vergütung. § 5 Abs. 6 IVV regelt aber Ausnahmefälle, in denen Abfindungen weder in den Anwendungsbereich der §§ 7 und 20 IVV fallen, noch in die Berechnung des Verhältnisses zwischen variabler und fixer Vergütung gemäß § 25 a Abs. 5 S. 2 – 5 KWG einbezogen werden müssen. In Anerkennung der arbeitsrechtlichen Realitäten gehören hierzu vor allem Abfindungen, die auf der Grundlage eines Sozialplans gezahlt werden oder auch Abfindungen, die aufgrund eines rechtskräftigen Urteils oder Prozessvergleichs zu leisten sind.

Zudem sieht § 5 Abs. 6 Satz 5 Nr. 3 lit. a) IVV auch eine „Kleinbetragsregelung“ für Abfindungen vor, die weder für Zwecke des § 25a Abs. 5 KWG noch für Zwecke des § 7 IVV zu berücksichtigen und die den Aufsichtsbehörden auch nicht zur Freigabe vorzulegen sind. Die Regelung sieht eine absolute und eine relative Grenze vor, nämlich EUR 200.000 als absoluter Höchstbetrag und 200% der Fixvergütung im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr als relative Komponente.

Ferner ist uns aufgefallen, dass die Einbettung der Pflicht zu einer Risikoträgeranalyse noch auf den letzten Metern systematische Änderungen erfahren hat: In der überarbeiteten Konsultationsfassung war diese Pflicht noch in § 2 Abs. 2 Satz 2 geregelt, nunmehr ist sie thematisch aber in § 3 Abs. 1 Satz 3 und Abs. 3 IVV verortet worden.

Die Bedeutung der Analyse von Risikoträgern und Gruppen-Risikoträgern ist damit nochmals gesteigert worden, indem sie konkret der Verantwortlichkeit der Geschäftsleitung zugeschlagen wird, die den Aufsichtsrat insoweit mindestens einmal jährlich zu informieren hat, und indem die Kontrolleinheiten an dem Analyseprozess angemessen zu beteiligen sind. Aufgrund der konkreten Zuweisung dieser Verantwortlichkeit empfiehlt es sich für Geschäftsleiter, bei der Einbindung externer Berater in die Risikoträgeranalyse vor allem auch in Bezug auf das Rechtsdienstleistungsgesetz Fingerspitzengefühl walten zu lassen, weil eine Risikoträgeranalyse anhand der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 selbstredend eine Subsumtion erfordert und daher natürlich eine Rechtsdienstleistung darstellt, die Nichtanwältinnen grundsätzlich untersagt ist (siehe dazu bereits unseren Beitrag im Compliance-Berater mit dem Titel "[§ 3 Rechtsdienstleistungsgesetz: Vergütungsberater als Compliance-Risiko](#)").

Erwähnenswert ist schließlich auch noch, dass die für die variable Vergütung von Risikoträgern vorgesehene Freigrenze von EUR 50.000 aus der Auslegungshilfe in den Verordnungstext gewandert ist, nämlich in § 18 Abs. 1 IVV.

UNSER RESÜMEE DER IVV 3.0

Wenn wir gebeten werden würden, die ja vordergründig längst nicht so dramatischen Auswirkungen der IVV 3.0 auf KWG-Institute und diesen nachgeordnete Gruppengesellschaften in einem Satz auf den Punkt bringen, dann würde uns nur dieser einfallen: „**Die IVV 3.0 ist ein kollektivrechtlicher Hausaufgabenzettel der Superlative.**“

Die Liste der Regelungsgegenstände der IVV 3.0, die der Mitbestimmung vor allem nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unterliegen und die daher bei Bestehen eines Betriebsrats bzw. einer Personalvertretung in einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung zu regeln sind, hat es wahrhaft in sich. Zu nennen wären hier insbesondere **Auslands- und Funktionszulagen**, kurioserweise auch nach § 5 Abs. 6 IVV **nichtbegünstigte Abfindungen**, die **Vergütungsstrategie** nach § 4 IVV und auch die **gruppenweite Vergütungsstrategie** gemäß § 27 Abs. 1 IVV. Nach unserer Überzeugung löst keine der genannten Regelungen der IVV den im Eingangssatz von § 87 Abs. 1 BetrVG angeordneten Gesetzesvorrang aus, der eine Mitbestimmung sperren würde.

Weil es sich bei der IVV um eine Rechtsquelle des öffentlichen Rechts handelt, die Institute nur gegenüber den Bankenaufsichtsbehörden verpflichtet und die vor allem keine Arbeitnehmerschutzrechte beinhaltet, kann aus unserer Sicht die IVV auch nicht als Rechtmäßigkeitsmaßstab im Verhältnis zwischen einem Institut und seinen Mitarbeitern herhalten; maßgeblich sind vielmehr die allgemeinen arbeitsrechtlichen Maßstäbe.

Natürlich werden Institute versuchen, in den Verhandlungen mit ihren Mitarbeitergremien den Vorschriften der IVV bestmögliche Geltung zu verschaffen. Das gilt aber eben nur für die Institute, während Betriebsräte und Personalvertretungen die Interessen der Belegschaft vertreten. Dies werden letztlich auch Aufsichtsbehörden zu respektieren haben, eben weil die IVV wie gesagt die betriebliche Mitbestimmung nicht beschränkt.

Gerne nehmen wir Sie auch auf den Verteiler unseres kostenlosen Kanzlei-Newsletters auf, in dem wir regelmäßig auch arbeitsrechtliche Fragen rund um das Thema Vergütung behandeln. Schicken Sie uns zu diesem Zweck gerne einfach eine kurze [Mail](#).

ANSPRECHPARTNER



Caroline Bitsch
c.bitsch@justem.de



Dr. Jens Jensen
j.jensen@justem.de



Dr. Thilo Mannhold
t.mannhold@justem.de

www.justem.de