

BaFin | Postfach 12 53 | 53002 Bonn

Verbände
der Kreditwirtschaft

01.12.2009

GZ: BA 54-AZB 2000-2009/0006 (Bitte stets angeben)

2009/0572108

Entwurf eines Rundschreibens zu Anforderungen an Vergütungssysteme

Anlagen: 1 (geheftet)

Sehr geehrte Damen und Herren,

im April 2009 veröffentlichte das Financial Stability Board (FSB) Prinzipien für Vergütungssysteme („Principles for Sound Compensation Practices“ vom 02.04.2009). Die Neufassung der Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) vom 14.08.2009 diene u.a. auch der Umsetzung dieser internationalen Empfehlungen. Das FSB hat auf Wunsch der G 20 weitere Standards erarbeitet und diese Ende September 2009 veröffentlicht („Principles for Sound Compensation Practices – Implementation Standards“ vom 25.09.2009). Es erwartet von den Nationalstaaten eine **sofortige und rigoros betriebene Umsetzung** der Standards¹. Deutschland hat sich ebenfalls zu einer schnellen nationalen Umsetzung verpflichtet, so dass erheblicher regulatorischer Anpassungsbedarf besteht.

Die neuen Standards sollen in 2010 in eine Rechtsverordnung überführt werden (Vergütungs-Verordnung). Da die Umsetzung einer Verordnung einschließlich der dafür erforderlichen Verordnungsermächtigung im Gesetz jedoch Zeit beansprucht, ist mit Blick auf den Umsetzungsdruck b.a.w. eine „Zwischenlösung“ erforderlich.

Die Standards des FSB bzw. die geplanten Richtlinienvorgaben (Entwurf zur Änderungsrichtlinie der Bankenrichtlinie², im Weiteren:

¹ „Firms and Supervisors should ensure the process of implementation is begun **immediately and pursued rigorously** in their respective jurisdictions.“ Vgl. FSB, Principles for Sound Compensation Practices – Implementation Standards vom 25.09.2009, S. 1.

² Von Relevanz sind in diesem Zusammenhang vor allem die geplanten Erweiterungen des Annex V zu Art. 22 der Bankenrichtlinie. Der Annex V wird um einen Abschnitt 11 ergänzt,

Bankenaufsicht

Hausanschrift:
Bundesanstalt für
Finanzdienstleistungsaufsicht
Graurheindorfer Str. 108
53117 Bonn | Germany

Kontakt:
Herr Buscher
Referat BA 54
Fon +49 (0)2 28 41 08-4017
Fax +49 (0)2 28 41 08-1550
arne.buscher@bafin.de
www.bafin.de

Zentrale:
Fon +49 (0)2 28 41 08-0
Fax +49 (0)2 28 41 08-1550

Dienststelle:
53117 Bonn
Graurheindorfer Str. 108
Georg-von-Boeselager-Str. 25

60439 Frankfurt
Lurgiallee 12

Seite 2 | 10

Änderungsrichtlinie) werden daher zunächst in einem separaten Rundschreiben zusammengefasst, das die künftige Verordnung quasi vorwegnimmt. Bis zur Veröffentlichung der „Vergütungs-Verordnung“ in der ersten Jahreshälfte 2010 wird das Rundschreiben maßgeblich sein, dessen „materieller Kern“ in die geplante Verordnung überführt werden wird. Die Institute müssen daher - vorbehaltlich weiterer internationaler Entwicklungen – grundsätzlich nicht befürchten, dass die spätere Verordnung inhaltlich von dem Rundschreiben abweichen wird.

Ein Entwurf für ein Rundschreiben über Anforderungen an Vergütungssysteme ist diesem Schreiben als Anlage beigefügt. Ich bitte Sie,

Ihre Stellungnahmen zu diesem Entwurf

bis zum **09.12.2009**

postalisch oder via E-Mail

(Verquetungssysteme@bafin.de, b30_marisk@bundesbank.de)

an die Deutsche Bundesbank und die BaFin zu senden. Der vorliegende Entwurf wird darüber hinaus dem MaRisk-Fachgremium vorgelegt, das sich – wie schon bei der Überarbeitung der Outsourcing-Regelungen in 2007 - im Rahmen einer Sondersitzung mit dem Entwurf befassen soll. Da es um die Diskussion vergütungsrelevanter Aspekte geht, werden die im Fachgremium vertretenen Verbände und sonstigen Institutionen (bspw. IDW, DIIR) gebeten, entsprechende Experten zu nennen, die für die Sondersitzung an die Stelle der regulären Teilnehmer rücken können. Davon kann selbstverständlich abgesehen werden, wenn die Nennung eines Ersatzkandidaten für nicht erforderlich gehalten wird. Die Sondersitzung wird am

15.12.2009 bei der BaFin in Bonn

stattfinden. Über weitere Einzelheiten zur Sitzung werden die Mitglieder des Fachgremiums gesondert in Kürze unterrichtet. Nach der Sitzung des Fachgremiums wird aufgrund des Zeitdrucks keine weitere schriftliche Konsultationsrunde stattfinden. Die Endfassung des Rundschreibens soll noch vor Weihnachten 2009 veröffentlicht werden. Mit seiner Veröffentlichung entfallen die vergütungsrelevanten Anforderungen der MaRisk.

der zahlreiche vergütungsrelevante Anforderungen enthält. Im Hinblick auf die Offenlegungspflichten des Abschnitts 5.2 des Entwurfs ist zudem Annex XII, Abschnitt 2, Nr. 15 maßgeblich.

Der Rundschreiben-Entwurf orientiert sich so eng wie möglich an den Standards des FSB sowie der Änderungsrichtlinie. Unter inhaltlichen Gesichtspunkten sind vor allem die folgenden Aspekte des Entwurfs von Relevanz:

Zu Abschnitt 1 des Entwurfs – Anwendungsbereich und Proportionalität

Der Anwenderkreis des Rundschreibens erstreckt sich auf Institute im Sinne der §§ 1 Abs. 1b und 53 Abs. 1 KWG. Im Hinblick auf die gruppenweite Anwendung des Rundschreibens können Erleichterungen in Anspruch genommen werden (Abschnitt 5). Trotz dieses auf den ersten Blick sehr umfassenden Anwenderkreises differenziert der Entwurf im Hinblick auf die konkrete Umsetzung wesentlicher Regelungsbereiche (Tz. 2):

So gelten die Anforderungen des Abschnitts 3 für alle Institute und für die Vergütungssysteme sämtlicher Mitarbeiter („allgemeine Anforderungen“). Die allgemeinen Anforderungen stellen für die Institute keine große Herausforderung dar. Vielmehr sollten sie - unabhängig von regulatorischen Vorgaben und im Eigeninteresse der Institute - schon längst gelebte Praxis sein (bspw. Kompatibilität der Vergütungssysteme mit den Strategien, Vermeidung negativer Anreize).

Deutlich ausdifferenzierter sind die „besonderen Anforderungen“ des Abschnitts 4. Hier geht es vor allem um die variable Vergütung von Geschäftsleitern und solchen Mitarbeitern, die hohe Risikopositionen eingehen können („Risk Taker“), den Vergütungsausschusses sowie umfangreiche Offenlegungspflichten. Ob diese Anforderungen umzusetzen sind, hat das Institut eigenverantwortlich auf der Basis einer Risikoanalyse festzulegen (Selbsteinschätzung). Maßgebliche Kriterien sind dabei z.B. die Geschäfts- und Vergütungsstruktur des Instituts oder die Komplexität und der Risikogehalt oder die Internationalität der betriebenen Geschäfte. Die Analyse muss plausibel, umfassend und für Dritte nachvollziehbar sein. Führt die Selbsteinschätzung zu einem negativen Ergebnis, so sind die Anforderungen des Abschnitts 4 **in toto** nicht anzuwenden. Mit Blick auf die überschaubaren Geschäfts- und Vergütungsstrukturen zahlreicher Institute ist davon auszugehen, dass die besonderen Anforderungen für die meisten deutschen Institute irrelevant sind. Durch das Instrument der Selbsteinschätzung wird sichergestellt, dass der heterogenen Institutsstruktur Rechnung getragen und die Masse der deutschen Institute nicht unverhältnismäßig belastet wird (Grundsatz der

Proportionalität). Das Instrument der Selbsteinschätzung spielt auch im Hinblick auf die Anwendung bestimmter anderer Regelungsbereiche eine wichtige Rolle (Einstufung von Mitarbeitern als „Risk Taker“ nach Abschnitt 4.1 Tz. 1, zentrale Erfüllung von Anforderungen auf Gruppenebene nach Abschnitt 5).

Zu Abschnitt 2 des Entwurfs - Begriffsbestimmungen

Den materiellen Anforderungen des Entwurfs sind einige Begriffsbestimmungen vorangestellt, die zum besseren Verständnis der Regelungen beitragen sollen. Von besonderer Relevanz sind vor allem die folgenden Begriffsbestimmungen:

Vergütungssysteme umfassen die institutsinternen Regelungen zur Vergütung sowie deren tatsächliche Umsetzung und Anwendung durch das Institut (Abschnitt 2 Tz. 2). Bei den Vergütungssystemen geht es also nicht nur um die Verschriftlichung entsprechender Regelungen (bspw. in den Organisationsrichtlinien), sondern vor allem auch darum, die Regelungen im Eigeninteresse der Institute mit Leben zu füllen.

Mitarbeiter sind alle natürlichen Personen, die bei wirtschaftlicher oder risikoseitiger Betrachtung als dem Institut angehörig anzusehen sind (Abschnitt 2 Tz. 4). Der Begriff des Mitarbeiters wurde bewusst weit gefasst, um der erforderlichen Risikobetrachtung einen hohen Stellenwert einzuräumen und zugleich den Spielraum für mögliche Umgehungstatbestände einzuschränken. Gesellschaftsrechtliche oder vertragliche Konstruktionen, wie z. B. mittels selbstständiger Handelsvertreter im Sinne von § 84 Abs. 1 HGB, hindern also die Mitarbeitereigenschaft nicht. Externe Vertragsbeziehungen, wie z. B. mit Unternehmensberatungen und Anwälten, erfüllen selbstverständlich nicht den Mitarbeiterbegriff.

Zu Abschnitt 3 des Entwurfs – allgemeine Anforderungen

Wie oben erwähnt gelten die allgemeinen Anforderungen für alle Institute sowie für alle Geschäftsleiter und Mitarbeiter (Abschnitt 1 Tz. 2). Die Anforderungen orientieren sich weitgehend an den bereits bestehenden Anforderungen der MaRisk (AT 7.1 Tz. 4).

Seite 5 | 10

Besonders herausgestellt werden bestimmte Anforderungen im Zusammenhang mit den „Kontrolleinheiten“ des Instituts, zu denen bspw. die Marktfolge, das Risikocontrolling oder auch die Interne Revision zählen (Abschnitt 2 Tz. 6). So kann etwa nach Tz. 2c ein „negativer Anreiz“ auch dann entstehen, wenn sich die Höhe der Vergütung von Kontrolleinheiten und den von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten maßgeblich nach den gleichen Parametern bestimmt. Die Anforderung stützt sich auf Annex V, Abschnitt 11, Nr. 23 lit. da der Änderungsrichtlinie und Standard 2 des FSB. Durch die Anforderung wird dem Umstand Rechnung getragen, dass der Gleichlauf der Parameter zu Interessenkonflikten führen kann, die die Ausübung der Kontrollfunktionen beeinträchtigen.

Tz. 5 nimmt Bezug auf die Verwaltungs- oder Aufsichtsorgane der Institute, die nach einschlägigen gesellschaftsrechtlichen Vorgaben vor allem Überwachungsfunktionen ausüben (AktG, GenG oder Sparkassengesetze der Länder). Das Verwaltungs- und Aufsichtsorgan ist zumindest jährlich über die Vergütungssysteme zu informieren, damit es sich ein eigenes Urteil über deren Angemessenheit bilden kann. Dem Vorsitzenden des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans ist zudem ein entsprechendes Auskunftsrecht gegenüber der Geschäftsleitung einzuräumen. Im Unterschied zum Rundschreiben-Entwurf sieht die Änderungsrichtlinie zwar eine aktiv gestaltende Rolle der Verwaltungs- oder Aufsichtsorgane bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme vor (Annex V, Abschnitt 11, Nr. 23 lit. c, d). Das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan hat aber über seine gesellschaftsrechtlich abgesicherte Überwachungsfunktion eine hinreichende Einwirkungsmöglichkeit auf die Ausgestaltung der Vergütungssysteme, so dass eine Umsetzung der Anforderungen der Änderungsrichtlinie im Rahmen des bestehenden deutschen Gesellschaftsrechts gewährleistet ist. Eine vergleichbare Konstellation ergibt sich auch im Hinblick auf den Vergütungsausschuss, bei dem die Änderungsrichtlinie ebenfalls von einer aktiven Rolle des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans ausgeht (Abschnitt 4.2).

Zu Abschnitt 4 des Entwurfs – besondere Anforderungen

Führt die Selbsteinschätzung nach Abschnitt 1 Tz. 2 des Entwurfs zu dem Ergebnis, dass das Institut auch die besonderen Anforderungen des Abschnitts 4 zu beachten hat, muss das Institut in einer weiteren Selbsteinschätzung analysieren, ob es Mitarbeiter hat, die hohe Risikopositionen begründen können. Ist dies der Fall, sind für diese Mitarbeiter die Abschnitte 4.1 und 4.3 Tz. 2 anzuwenden. Für die

Seite 6 | 10

Geschäftsleiter solcher Institute gelten die Abschnitte 4.1 und 4.3 Tz. 2 auch ohne Selbsteinschätzung in jedem Falle.

Zu Abschnitt 4.1 des Entwurfs - Vergütung von Geschäftsleitern und Mitarbeitern

Die besonderen Anforderungen des Abschnitts 4.1 sind an die Vergütung von Geschäftsleitern und solchen Mitarbeitern gerichtet, die hohe Risikopositionen begründen können („Risk Taker“). Das Institut hat nach Tz. 1 im Rahmen einer Risikoanalyse eigenverantwortlich diejenigen Mitarbeiter zu identifizieren, die hohe Risikopositionen begründen können (Selbsteinschätzung). Die Selbsteinschätzung muss - wie gehabt - plausibel, umfassend und für Dritte nachvollziehbar sein. Kriterien können unter anderem die Größe, die Art der Geschäftstätigkeit (z. B. Investment Banking), das Geschäftsvolumen, die Höhe der Risiken und die Erträge einer Organisationseinheit sein. Auch die Tätigkeit (z. B. als Händler), die Stellung und die Höhe der bisherigen Vergütung des Mitarbeiters sowie eine ausgeprägte Wettbewerbssituation auf dem Arbeitsmarkt können Einordnungskriterien sein. Die Selbsteinschätzung muss alle Organisationseinheiten des Instituts abdecken. Je höher die Wahrscheinlichkeit, dass bei einzelnen Geschäftsbereichen (z. B. Investment Banking), Tätigkeiten (z. B. Händler) usw. Mitarbeiter zu finden sind, die hohe Risikopositionen begründen können, um so höher sind die Anforderungen an die Selbsteinschätzung. Insbesondere muss das Institut in der Lage sein, im Falle späterer Realisierung eingegangener Risikopositionen durch den betroffenen Mitarbeiterkreis die vorgenommene Selbsteinschätzung im Nachhinein zu rechtfertigen.

Nach Tz. 2 müssen die fixe und die variable Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Ist ein „Risk Taker“ von der Zahlung einer variablen Vergütung abhängig, so stellt dies ein faktisches Hindernis dar, die variable Vergütung zu kürzen oder gar zu streichen. Auf der anderen Seite muss der Anteil der variablen Vergütung aber auch hoch genug sein, um überhaupt eine Anreizwirkung entfalten zu können. Dadurch soll zugleich vermieden werden, dass die Anforderungen an die variable Vergütung umgangen werden, indem diese durch fixe Vergütungsbestandteile substituiert werden.

Seite 7 | 10

Garantierte variable Vergütungsbestandteile sind nach Tz. 3 grundsätzlich unzulässig, weil derartige Zahlungen regelmäßig keine Anreize setzen, um das Verhalten des Mitarbeiters im Sinne der Interessen des Instituts zu beeinflussen. Allenfalls bei der Aufnahme einer Tätigkeit können garantierte variable Vergütungsbestandteile ausnahmsweise für bis zu einem Jahr zulässig sein. Die Anforderung stützt sich auf Annex V, Abschnitt 11, Nr. 23 lit. ec der Änderungsrichtlinie und Standard 11 des FSB.

Nach Tz. 4c sind insbesondere solche Vergütungsparameter zu berücksichtigen, die dem Ziel eines nachhaltigen Erfolges Rechnung tragen. Eine besondere Herausforderung wird es sein, Risiken und Risikolaufzeiten sowie Kapital- und Liquiditätskosten ausreichend zu berücksichtigen. Vor diesem Hintergrund ist es zweckmäßig, wenn bei der Konsultation sowie der anstehenden Sitzung des Fachgremiums Lösungsmöglichkeiten diskutiert werden, z. B. hinsichtlich der Performancegrößen (z. B. Verwendung ökonomischer Übergewinngrößen) und der Ausgestaltung der Leistung (z. B. Bonusbank).

Bei der variablen Vergütung der „Risk Taker“ müssen mindestens 50% der variablen Vergütung von einer nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts abhängig sein (Tz. 4d). Diese Anforderung ergibt sich aus Annex V, Abschnitt 11, Nr. 23 lit. ha der Änderungsrichtlinie und Standard 8 des FSB. Die Wertentwicklung des Instituts kann z. B. durch eine aktienbasierte Vergütung (reelle oder virtuelle Eigenkapitalvergütungen) oder eine kennzahlenbasierte Vergütung abgebildet werden, solange diese nicht cash-basiert ist. Das Erfordernis der Nachhaltigkeit bringt zum Ausdruck, dass die aktien- bzw. kennzahlenbasierte Vergütung nicht nur eine zeitliche Verfügungsbeschränkung enthält, sondern auch performanceorientiert ausgestaltet ist. Auch im Hinblick auf die Umsetzung dieser Anforderung sollte die Konsultation und die Diskussion im Fachgremium dazu genutzt werden, praxisgerechte Lösungen zu entwickeln.

Nach Tz. 4e sind mindestens 40% der variablen Vergütung pro rata temporis zeitlich verzögert zu zahlen, und zwar mindestens über einen Zeitraum von drei Jahren und abhängig von der Nachhaltigkeit des Erfolges (Zurückbehaltungszeitraum). Grundsätzlich gilt: Je höher die variable Vergütung, die Stellung eines Mitarbeiters oder die begründbare Risikoposition, desto größer muss der variable Vergütungsanteil sein, der zurückbehalten wird. Die Anforderung orientiert sich an Annex V, Abschnitt 11, Nr. 23 lit. i, ia der Änderungsrichtlinie und Standard 6 des FSB. Um die Nachhaltigkeit des Erfolges berücksichtigen zu können, bedarf es eines Malussystems, mit dem effektiv die verzögert zu

Seite 8 | 10

zahlenden variablen Vergütungsbestandteile abgeschmolzen oder gar ganz gestrichen werden können. Ein solches Malussystem ist im deutschen Arbeitsrecht problematisch, wenn eine Vergütung bereits tatsächlich ausgezahlt wurde oder wenn schon ein konkreter Anspruch auf eine bestimmte Zahlung besteht. Aus diesem Grunde darf während des Zurückbehaltungszeitraums kein Anspruch auf den zurückbehaltenen Teil der variablen Vergütung bestehen (Tz. 4ec). Die zurückbehaltene Vergütung kann aber als eine Art Merkposten in einem Konto oder Depot ausgewiesen werden. Der Mitarbeiter hat also während des Zurückbehaltungszeitraums allenfalls einen Anspruch auf die fehlerfreie Ermittlung der variablen Vergütung als Merkposten. Erst mit Ablauf des Zurückbehaltungszeitraumes darf ein Anspruch auf diese variable Vergütung entstehen.

Die Risikoorientierung der Vergütung darf nach Tz. 5 nicht durch Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen wieder aufgehoben werden. Diese Anforderung basiert auf Annex V, Abschnitt 11, Nr. 23 lit. ib der Änderungsrichtlinie und Standard 14 des FSB. Das FSB betont in diesem Zusammenhang das Vorhandensein angemessener Compliance-Strukturen, die zur Vermeidung solcher Effekte beitragen können.

Zu Abschnitt 4.2 des Entwurfs - Vergütungsausschuss

Zu den Aufgaben des Vergütungsausschusses, der nach Annex V, Abschnitt 11, Nr. 23a der Änderungsrichtlinie und Standard 1 des FSB bei größeren Instituten einzurichten ist, zählen die Ausgestaltung, Überwachung und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme. Etwaige Defizite der Vergütungssysteme können durch den Ausschuss frühzeitig identifiziert werden, so dass die Geschäftsleitung bei Fehlentwicklungen rechtzeitig gegensteuern kann. Soweit die Geschäftsleitung nichts anderes vorsieht, besitzt der Ausschuss regelmäßig keine Entscheidungskompetenzen. Die Aufgaben und organisatorische Einbindung des Ausschusses sind in den Organisationsrichtlinien darzustellen (Tz. 1)

Neben Mitarbeitern der Personalabteilung müssen dem Ausschuss nach Tz. 2 auch Mitarbeiter aus den geschäftsnitierenden Organisationseinheiten und den Kontrolleinheiten angehören (bspw. Mitarbeiter aus den Bereichen Markt und Marktfolge, Handel und Abwicklung sowie Risikocontrolling). Die Interne Revision ist im Rahmen ihrer Aufgaben ebenfalls einzubeziehen. Damit der Ausschuss seine Aufgaben im Interesse des Instituts erfüllen kann, sollte seine

Seite 9 | 10

Zusammensetzung ausgewogen sein. Es versteht sich von selbst, dass seine Mitglieder in ihren jeweiligen Organisationseinheiten eine wichtige Rolle spielen.

Der Vergütungsausschuss hat nach Tz. 3 mindestens jährlich einen Vergütungsbericht über die Ausgestaltung, Überprüfung und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme des Instituts zu verfassen und diesen der Geschäftsleitung und dem Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan vorzulegen. Bei bedeutsamen Veränderungen des Vergütungssystems oder sonstigen vergütungssystemrelevanten bedeutsamen Ereignissen hat der Vergütungsausschuss anlassbezogen Bericht zu erstatten. Zusätzlich hat der Vorsitzende des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans ein direktes Auskunftsrecht gegenüber dem Vergütungsausschuss.

Zu Abschnitt 4.3 des Entwurfs - Offenlegung

Die Offenlegungspflichten des Entwurfs stützen sich auf Annex XII, Abschnitt 2, Nr. 15 der Änderungsrichtlinie. Sie beziehen sich zum einen auf die Darstellung und Beurteilung der Ausgestaltung, Überwachung und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme sowie die Zusammensetzung, Aufgaben und organisatorische Einbindung des Vergütungsausschusses (Tz. 1). Zum anderen geht es um aggregierte Angaben zu den Geschäftsleitern und „Risk Takern“ (Tz. 2). Die Veröffentlichung kann auf der Internetseite des Instituts oder einem anderen geeigneten Medium erfolgen.

Zu Abschnitt 5 des Entwurfs - Anforderungen auf Gruppenebene

Nach dem Rundschreiben-Entwurf ist es grundsätzlich möglich, dass einzelne Anforderungen zentral in der Gruppe erfüllt werden. Das übergeordnete Unternehmen bzw. übergeordnete Finanzkonglomeratsunternehmen hat entsprechende Festlegungen auf der Grundlage einer Risikoanalyse eigenverantwortlich festzulegen. Vorstellbar ist bspw. ein Vergütungsausschuss, der für die gesamte Gruppe zuständig ist. Auch die Offenlegungspflichten des Abschnitts 4.3 könnten gruppenweit erfüllt werden.

Seite 10 | 10

Zu Abschnitt 6 des Entwurfs - Anpassung arbeitsrechtlicher Vereinbarungen

Im Hinblick auf schon bestehende arbeitsrechtliche Vereinbarungen, die mit einem angemessenen Vergütungssystem nicht vereinbar sind, hat das Institut auf der Grundlage einer fundierten juristischen Begutachtung der Rechtslage sowie der Erfolgsaussichten im Rahmen des zivil- und arbeitsrechtlich Möglichen auf eine Anpassung hinwirken. Das Institut muss sich insofern nicht in juristische Abenteuer stürzen, wenn die eigene Begutachtung keine Erfolgsaussichten zulässt. Bei der Verhandlung bzw. dem Abschluss neuer arbeitsrechtlicher Vereinbarungen wird erwartet, dass bereits die Anforderungen des Rundschreiben-Entwurfs bzw. die Anforderungen des FSB und der Änderungsrichtlinie berücksichtigt werden.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

Dr. Lutz

