

Sehr geehrter Herr,

vom Dachverband der deutschen Führungskräfte, der ULA, haben wir den im Betreff genannten Referentenentwurf erhalten. Wir haben großes Verständnis dafür, dass die Bundesregierung Überlegungen dazu anstellt, wie sie die bisher in Großbritannien ansässigen Banken dazu bringen kann, ihren Sitz an den Bankenstandort Frankfurt/M. zu verlagern.

Als Interessenvertretung von ca. 2.200 Führungskräften des Volkswagen-Konzerns möchten wir uns hiermit gleichwohl der Kritik der ULA und der anderen deutschen Führungskräfteverbände an diesem Entwurf anschließen, soweit es um die Aufweichung des Kündigungsschutzes einer bestimmten Gruppe der Führungskräfte geht.

Im Gegensatz zu den Vorstandsmitgliedern der deutschen DAX-Unternehmen liegt die durchschnittliche Jahresgesamtvergütung dieser Personengruppe weit unter den bei DAX-Unternehmen durchschnittlich gezahlten Vorstandsvergütungen. Außerdem hätte die neue Regelung zur Folge, dass diesem Personenkreis aus beliebigem Grund gekündigt werden könnte, wohingegen es bei Vorstandsmitgliedern feste Vertragslaufzeiten gibt, die nur ausnahmsweise und nur unter besonderen eingeschränkten Bedingungen aufgehoben werden können. Zusätzlich ist zu berücksichtigen, dass es hier um Führungskräfte geht, die als „Risikoträger“ besonders hohe Risiken des Unternehmens managen müssen und damit persönlich einem besonderem Risiko ausgesetzt sind, das oft höher ist als das persönliche Risiko vieler Vorstandsmitglieder (wie z.B. des Personalvorstands).

Somit hätte der Referentenentwurf zur Folge, dass die betroffenen Führungskräfte, obwohl sie erheblich niedrigere Gesamtjahresvergütungen erhalten und ein höheres persönliches Risiko aus ihrer Tätigkeit managen müssen als viele Vorstandsmitglieder, auch noch mit einem höheren Risiko leben müssten, ihre Stelle ohne jegliches Fehlverhalten und sogar aus willkürlichen Gründen des Vorgesetzten jederzeit von heute auf morgen zu verlieren. Dies würde den Druck auf diese Manager erhöhen, sich im Sinne ihrer jeweiligen Vorgesetzten zu verhalten und insbesondere juristische und/oder wirtschaftliche Bedenken gegen Anweisungen ihrer Vorgesetzten kritiklos zu akzeptieren; dies liefe unseren Compliance-Anstrengungen zuwider und würde zudem die Gefahr in sich bergen, durch Obrigkeitshörigkeit einer wirtschaftlichen Krise nicht frühzeitig genug

entgegenzusteuern. Die wirtschaftlichen Risiken überstiegen damit den wirtschaftlichen Nutzen einer solchen Regelung bei weitem.

Das Abstellen auf die „jährliche regelmäßige Grundvergütung“ ist im Übrigen nicht sachgemäß:

1) Fixe Bonusbestandteile: Zunächst ist zu berücksichtigen, dass es Bonusbestandteile gibt, die genauso wie das Monatsgrundgehalt fix bzw. nahezu fix sind, wie z.B. persönliche Leistungsboni. Die Differenzierung solcher Bonusbestandteile erfolgt bei manchen Unternehmen nur bei individuellem Fehlverhalten; bei den anderen Unternehmen ist die Differenzierung zumeist auch nur begrenzt (sie entspricht der „Gaußschen Normalverteilung“ und liegt z.B. schwerpunktmäßig zwischen 80-120%). Es gibt keinen Grund dafür, so fixe Bonusbestandteile unberücksichtigt zu lassen, nur weil sie nicht monatlich, sondern jährlich in einem Betrag ausbezahlt werden.

2) Verhältnis von Monatsfixgehalt zu Bonus ist von Unternehmen zu Unternehmen sehr unterschiedlich: Die Bonushöhen sind bei gleicher Leistung und gleichem Unternehmensergebnis bei deutschen Unternehmen sehr unterschiedlich; so gibt es Unternehmen, bei denen der Bonus nur 20-30% des jährlichen Fixgehalts durch Monatsgehälter ausmacht, wohingegen dieser Prozentsatz bei anderen Unternehmen z.B. bei 100% des Fixgehalts und darüber liegt. Es gibt also unterschiedliche Vergütungspolitiken der Unternehmen, die z.B. damit zusammen hängen, ob:

- sich die Betriebsrente nach der monatlichen Fixvergütung richtet (dann ist die Fixvergütung eher niedrig) oder nach dem Jahresgesamtgehalt (dann ist es unerheblich, wie sich diese zusammen setzt, so dass die Monatsgehälter auch höher sein können),

- das Unternehmen in den Tabellen der Monatsfixgehälter einen großen oder einen kleinen „Sprung“ zwischen der obersten Entgelttarifgruppe und dem niedrigsten außertariflichen Gehaltsstufe (was sich auf die darüber liegenden Gehaltsstufen auswirkt) darstellen möchte.

Letztlich wird deshalb beispielsweise bei Bewerbungsgesprächen auch nicht das Monatsfixgehalt betrachtet, sondern das voraussichtliche Jahresgesamtgehalt incl. aller Boni.

Es wäre deshalb willkürlich, Kündigungsschutz nur von der Summe aller Monatsfixgehälter und damit nur von einem Teil des Gesamtjahresgehalts abhängig zu machen, der beliebig durch den Arbeitgeber variiert werden kann und tatsächlich beliebig variiert wird.

Letztlich befürchten auch wir VW-Führungskräfte, dass mit dem angedachten Entzug des Kündigungsschutzes bei Risikoträgern mit einem bestimmten Gehalt die „Büchse der Pandora“ geöffnet und die Diskussion darüber herausgefordert wird, ob nicht auch andere Personengruppen und niedrigere Einkommensgruppen vom Kündigungsschutz ausgenommen werden sollten.

Mit besten Grüßen

Hans-Peter Fischer

Dr. Hans-Peter Fischer

Vorsitzender des Vorstands der Volkswagen Management Association Mitglied des Aufsichtsrats der

Volkswagen AG VMA Volkswagen AG Brieffach / Letter Box 1935

38436 Wolfsburg / Germany

Telefon / Phone: +49 (05361) 9 - 24527

Telefax: +49 (05361) 9 - 21050

VOLKSWAGEN AG

Sitz/Domicile: Wolfsburg

Registergericht/Court of Registry: Amtsgericht Braunschweig HRB Nr./ Commercial Register No.: 100484
Vorstand/Board of Management: Herbert Diess (Vorsitzender/Chairman), Oliver Blume, Jochem Heizmann,
Gunnar Kilian, Andreas Renschler, Stefan Sommer, Rupert Stadler, Hiltrud Werner, Frank Witter.
Vorsitzender des Aufsichtsrats/Chairman of the Supervisory Board: Hans Dieter Pötsch.

Wichtiger Hinweis: Die vorgenannten Angaben werden jeder E-Mail automatisch hinzugefügt und lassen keine Rückschlüsse auf den Rechtscharakter der E-Mail zu.

Important Notice: The above information is automatically added to this e-mail. This addition does not constitute a representation that the content of this e-mail is legally relevant and/or is intended to be legally binding upon VOLKSWAGEN AG and/or Volkswagen Management Association.