

Ausgabe 2/2008

DBV  
gegründet  
1894

DAS MAGAZIN DES DBV

# DER FINANZ DIENSTLEISTER

Regionalverband  
West

DBV-  
Herbsttagung

Eingliederungs-  
management

Facts & Trends



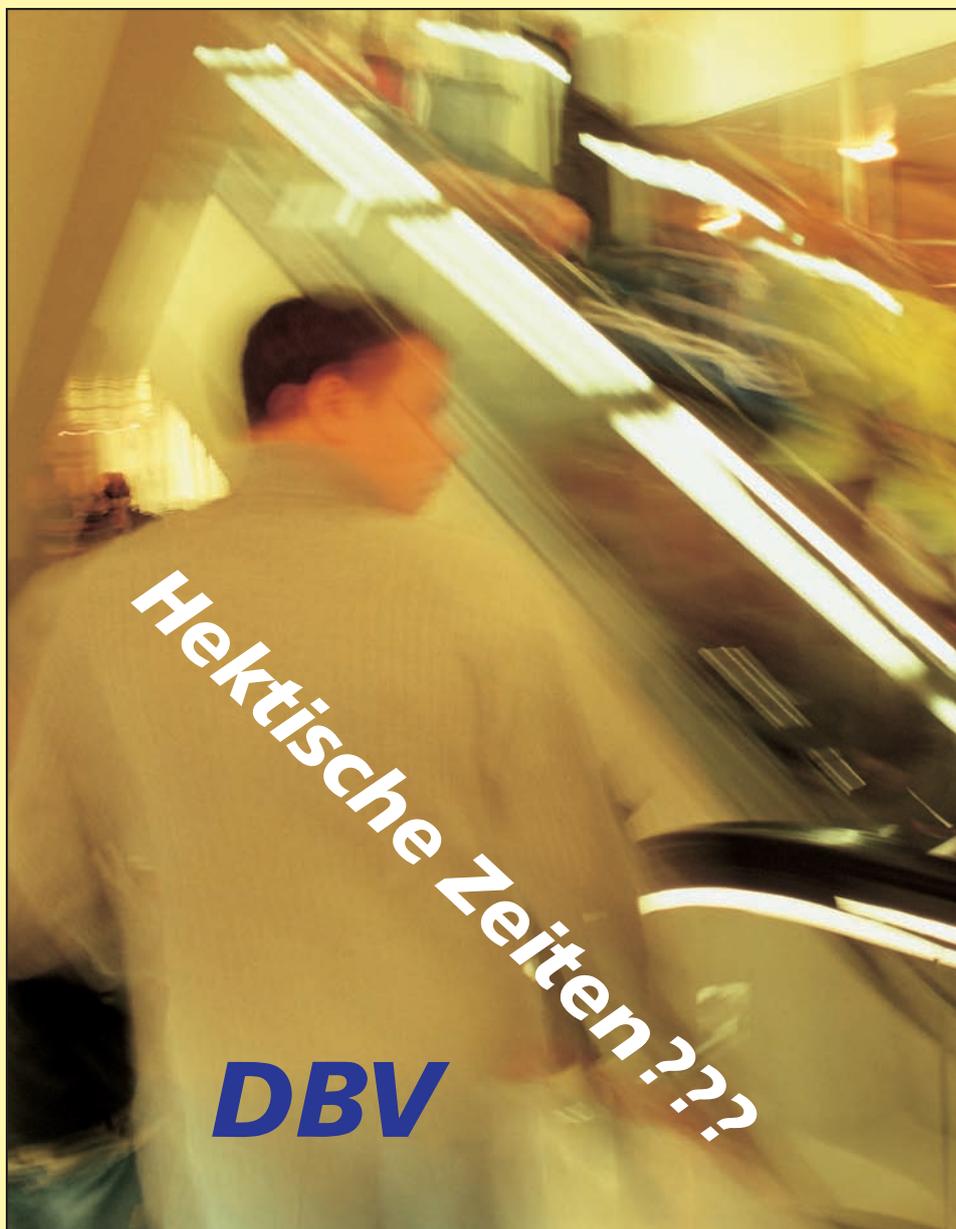
Grüße aus Düsseldorf

Bei der Rechtschaffenheit glauben die Leute, es genüge, sie in beliebigem Maße zu besitzen; dagegen nach Reichtum, Geld, Macht, Ehre und allen solchen äußeren Gütern jagen sie endlos und im Übermaß.

Aristoteles

**DBV**

Die Gewerkschaft der Finanzdienstleister.  
Bei den Tarifverhandlungen immer gut vertreten.



Hektische Zeiten???

**DBV**

[www.dbv-gewerkschaft.de](http://www.dbv-gewerkschaft.de)

THEMEN	SEITE
► <b>Der Regionalverband West</b>	<b>2-3</b>
► <b>DBV-Herbsttagung Neue Arbeitsgruppe im DBV</b>	<b>4-5</b>
► <b>Für mehr Eigenständigkeit</b>	<b>5</b>
► <b>Betriebliches Eingliederungsmanagement</b>	<b>6-7</b>
► <b>10 Antworten auf die 10 häufigsten Fragen</b>	<b>8-9</b>
► <b>Rechtsprechung</b>	<b>10-11</b>
► <b>Facts &amp; Trends</b>	<b>11</b>
► <b>Versicherungen</b>	<b>12-15</b>
► <b>Organisation</b>	<b>16</b>

## Infokasten: FREITAGmittag

Kompakt auf einen Blick die wichtigsten Informationen zu einer Branche, wöchentlich aktuell: FREITAGmittag erreicht die Entscheider in Banken - und nach mehreren Kooperationen mit führenden Hochschulen auch diejenigen, die es werden wollen. Die Agentur FLEISCHER'S gibt den Newsletter seit rund drei Jahren heraus. Mittlerweile erreicht er mehr als 2.000 Leser in über 100 Banken und Sparkassen. FREITAGmittag im Test - kostenfrei und unverbindlich, das Probeabo läuft automatisch aus. Einfach hier bestellen: [www.freitagmittag.de](http://www.freitagmittag.de)



## Unsere Tarifkommissionen

- PRIVATES BANKGEWERBE**  
 SZUKALSKI Stephan – Verhandlungsführer  
 BEESE Ute  
 BETZEN Sigrid  
 FEIKES Ulla  
 GAMBINO Giulio  
 HEINRICH Norbert  
 MACHON Udo  
 RUCK Karin
- VOLKS- UND RAIFFEISENBANKEN**  
 BUFF Heinz – Verhandlungsführer  
 ALBRECHT Thomas  
 BENTERBUSCH Heinz Norbert  
 BETZEN Sigrid  
 BRAUNE Waltraud  
 BURSKI Friedhelm  
 HINKE Norbert  
 WITTINGER Helmut
- VERSICHERUNGSGEWERBE**  
 MAURACHER Martin – Verhandlungsführer  
 BEESE Ute  
 BETZEN Sigrid  
 HÜTTE Friedrich W.  
 KOHLER Markus  
 MATTHES Kurt Walter  
 RUCK Karin  
 SEIFER Sonja

Herausgeber:  
 DBV –  
 Gewerkschaft der Finanzdienstleister  
 Oststraße 10, 40211 Düsseldorf  
 Tel.: 02 11/36 94 558, Fax: 02 11/36 96 79  
 E-Mail: [info@dbv-gewerkschaft.de](mailto:info@dbv-gewerkschaft.de)  
 Internet: <http://www.dbv-gewerkschaft.de>  
 Redaktion und verantwortlich für den Inhalt: Karin Ruck, Frankfurt; Friedrich-W. Hütte und Martin Mauracher, Düsseldorf  
 Ständige Mitarbeiter:  
 Martin Mauracher, F. W. Hütte, Sigrid Betzen  
 Fotos: Fotoarchiv MEV – DBV-Archiv  
 Postanschrift: Der Finanzdienstleister  
 Oststraße 10, 40211 Düsseldorf  
 Tel.: 02 11/8 67 18 33, Fax: 02 11/8 67 18 41  
 WHD.esign  
 Viersener Straße 179, 47877 Willich  
 Tel.: 02 156/91 57 52, Fax: 02 156/91 57 51  
 kontakt@whd-esign.de

Druck:  
 Druckerei Rechtsverlag  
 Hötzel, RFS & Partner GmbH  
 Oststraße 119, 40210 Düsseldorf  
 Tel.: 02 11/8 67 18 33, Fax: 02 11/8 67 18 41

Papier: Gedruckt auf chlor- und säurefreiem umweltfreundlichem Papier  
 Postverlagsort: Düsseldorf  
 Bezugspreis:  
 Einzelheft EURO 1,25  
 Jahresbezug EURO 2,50  
 jeweils zusätzlich Zustellgebühr, für Verbandsmitglieder ist der Bezugspreis im Mitgliedsbeitrag enthalten.  
 Erscheinungsweise: 2 mal jährlich  
 Mit Namen gezeichnete oder signierte Beiträge stellen die Ansicht des Verfassers nicht unbedingt die des Herausgebers oder der Redaktion dar. Für unverlangt eingesandte Beiträge wird keine Haftung übernommen. Kürzungen und redaktionelle Änderungen behalten wir uns vor. Die Rücksendung von Manuskripten erfolgt nur, wenn Rückporto beiliegt.

# Betriebsräteversammlung der Deutschen Bank AG vom 12. bis 14. November 2008 in Hamburg

Die diesjährige Betriebsräteversammlung der Deutschen Bank AG stand unter dem Motto „Hauptsache gesund“. In Vorträgen, Arbeitsgruppen und Diskussionsrunden beschäftigten sich die Betriebsräte mit den Themen rund um die Gesundheit. Unterstützt wurden die Kolleginnen und Kollegen von der Betriebskrankenkasse der Deutschen Bank, die im Foyer des Tagungshotels an zahlreichen Ständen über gesunde Ernährung und körperliche Fitnessprogramme informierten. Insgesamt kann sich das Gesundheitssystem in der Deutschen Bank sehen lassen, neben der BKK und den von dort durchgeführten Programmen gibt es den betriebsärztlichen Dienst, das Vorsorgeprogramm Check-up 40+, die Betriebs-sportgemeinschaft, die Betriebsrestaurants und ein umfangreiches Seminarangebot. Das Mitarbeiterberatungsprogramm wird ab 01.12.2008 in die professionellen Hände der Firma ICAS Deutschland GmbH gelegt, deren Psychologen

für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an 365 Tagen im Jahr rund um die Uhr erreichbar sind.

Des Weiteren lag der Schwerpunkt der Veranstaltung natürlich auf dem Tätigkeitsbericht des Gesamtbetriebsratsvorsitzenden Leo Wunderlich sowie dem Personal- und Sozialbericht des Arbeitsdirektors Hermann-Josef Lamberti. Die Anfang Oktober angekündigten Maßnahmen des Ausbaus des Filialnetzes um ca. 150 Investment- und Finanz-Center in Deutschland auf der einen Seite und die Restrukturierung im Back-Office-Bereich mit einem Abbau von ca. 800 Arbeitsplätzen sorgten für rege Diskussionen mit den Betriebsräten.

Der DBV war im Foyer des Tagungshotels ebenfalls mit einem Stand vertreten, an dem die Versammlungsteilnehmer Informationen erhielten. Frau Annerose Hain von der Geschäftsstelle Ost und Frau Ute Beese von der Geschäftsstelle Nord standen als Gesprächspartner zur Verfügung.



# Der Regionalverband West

Der Regionalverband West entspricht eigentlich dem Bundesland Nordrhein-Westfalen.

Nach der Wiedenzulassung des DBV 1952 war die Gewerkschaft vor allem in diesem Bereich aktiv. Die Hauptgeschäftsstelle hat ihren Sitz in Düsseldorf.

Geführt wird der Regionalverband West von mir und meinem Stellvertreter, Herrn Karl-Heinz Hamacher von der Deutschen Bank AG in Köln.

Die Aufgabe des Regionalverbandes ist es, erster Ansprechpartner für Sie zu sein. Herr Hamacher und ich beantworten gerne Ihre Fragen, unterstützen Sie bei Problemlösungen und helfen Ihnen bei Ihrer Betriebsrats- oder Gewerkschaftsarbeit. Auch bei der Vorbereitung von Wahlen oder Betriebsversammlungen stehen wir Ihnen zur Seite. Dafür stehen wir Ihnen telefonisch, per Mail oder Fax und natürlich auch persönlich zur Verfügung. Bedenken Sie dabei aber bitte, dass wir dies ehrenamtlich tun und selbst voll berufstätig sind. Es kann schon einmal sein, dass die Reaktion auf ein Mail etwas dauert oder ein Rückruf erst am nächsten Tag erfolgt, aber wir werden uns melden, das versprechen wir.

In unregelmäßigen Abständen organisieren wir in den Städten Düsseldorf und Köln einen Stammtisch. Wenn Sie Interesse an der Teilnahme haben, melden Sie sich bei uns, wir freuen uns über eine große Resonanz.

Ich sehe unseren Regionalverband als ein Netzwerk, auf das die Mitglieder zurückgreifen können. Wer Fragen oder Probleme hat, findet hier eine Lösung. Für rechtliche Fragen stehen natürlich unsere Juristen in Düsseldorf zur Verfügung.

Der Regionalverband ist sozusagen das Bindeglied zwischen der Hauptgeschäftsstelle und den DBV Mitgliedern, gleichzeitig soll Ihnen die Arbeit vor Ort erleichtert werden, getreu unserem Motto:



**Wir  
ist  
stärker  
als ich!**

# Vorgestellt:



**Ursula  
Feikes**

## **Geburtstag:**

27. Oktober 1953 in Düsseldorf

## **Geburtsort:**

Düsseldorf

## **Familienstand:**

ledig

## **Beruf:**

Bankkauffrau

## **Mein Platz in der Bank:**

1969 habe ich meine Ausbildung bei der Deutschen Bank AG in Neuss begonnen, danach war ich in unterschiedlichen Bereichen der Bank eingesetzt. 36 Jahre war ich überwiegend im Privatkundengeschäft tätig, zuletzt als Senior-Kundenberaterin im Business Banking mit dem Schwerpunkt Finanzierungen. Seit 2005 bin ich freigestelltes Mitglied des Betriebsrates der Deutschen Bank Region Düsseldorf.

## **Außerberufliche Interessen:**

Zum einen bin ich beim DBV Vorsitzende des Regionalverbandes West, stellvertretende Vorsitzende des Verbandsrates und Mitglied der Tarifkommission für das private Bankgewerbe. Außerdem bin ich noch als „ehrenamtliche Richterin“ beim Sozialgericht Düsseldorf eingesetzt und Mitglied des Prüfungsausschusses Banken bei der IHK. In der knappen verbleibenden Freizeit koche ich leidenschaftlich gerne und experimentiere mit exotischen Gewürzen und Zutaten. Im Urlaub verreise ich gerne und lerne fremde Länder und Menschen kennen. Vor allem auf diesen Reisen ist kein lohnenswertes Motiv vor mir sicher und wird mit der Digitalkamera eingefangen.

## **Worauf es mir ankommt:**

Für mich ist sehr wichtig, die Interessen der Menschen nicht aus den Augen zu verlieren und mich konsequent dafür einzusetzen. Dabei versuche ich, über den Tellerrand hinauszusehen und stehe Neuerungen aufgeschlossen gegenüber.

## **Warum ich in der Gewerkschaft bin:**

Der Leitsatz des DBV „Wir ist stärker als ich“ steht für das gemeinschaftliche Engagement bei der Vertretung der Mitarbeiterinteressen gegenüber dem Arbeitgeber. Damit bei allem wirtschaftlichen Erfolgsdruck die Interessen der Menschen nicht auf der Strecke bleiben, ist die Unterstützung durch die Gewerkschaft unerlässlich.

# Neue Arbeitsgruppe im DBV Der Trend geht zur Service-Gesellschaft – Der DBV geht mit!

Bei den Volks- und Raiffeisenbanken geht der Trend in Richtung Servicegesellschaften. Der BVR ist Motor und Mentor dieses Trends unterstützt diesen Weg und die ersten Erfahrungen mit der Auslagerung von Tätigkeiten in Servicegesellschaften zeigen: „Für die Kolleginnen und Kollegen ist dies ein harter Weg“.

### Die Folgen sind:

1. **Ausstieg aus dem Bankentarif**
2. **Verlust von Besitzständen**
3. **Arbeitsverdichtung**

Wir nehmen diese Entwicklung ernst und haben daher die Arbeitsgruppe

### „GENO-Servicegesellschaft“

gegründet.

Der Weg, den die Banken dabei gehen, ist sehr unterschiedlich, manche gliedern ihre Back-Office-Bereiche in eigenständige Gesellschaften aus, andere vergeben die Tätigkeiten an bereits bestehende Servicegesellschaften. Es kommt auch vor, dass mehrere Banken eine Servicegesellschaft gründen um so die Kosten so gering wie möglich zu halten.

In der Regel unterliegen diese Gesellschaften nicht dem Bankentarifvertrag. Für die Kolleginnen und Kollegen, die in die Servicegesellschaft übergehen, kann das zu Gehaltsverlusten führen.

In den letzten Monaten kamen vermehrt Anfragen von den Beschäftigten der Volks- und

Raiffeisenbanken zu diesem Thema. Wir haben uns daher dieser Problematik angenommen und eine Arbeitsgruppe gegründet.

### Die Mitglieder der Arbeitsgruppe:

#### **Ute Beese,**

DBV-Geschäftsstellenleiterin Nord

#### **Heinz Buff,**

stellv. Bundesvorsitzender

#### **Friedhelm Burski,**

Vorsitzender Regionalverband Süd-West

#### **Heinz-Norbert Benterbusch,**

Mitglied der Tarifkommission

Bitte wenden Sie sich an die Mitglieder dieser Arbeitsgruppe, wenn Sie Fragen haben oder Unterstützung benötigen. Unser Ziel ist es ein Netzwerk aufzubauen um Informationen auszutauschen, Aktivitäten zu bündeln und die betroffenen Kolleginnen und Kollegen zu unterstützen.

Auf die Betriebsräte kommen in dieser Zeit schwierige Aufgaben und eine große Verantwortung zu. Der DBV bietet ein Seminar zum Thema „Outsourcing“ an. In diesem Seminar geht es um die rechtlichen Folgen für die Beschäftigten und um die Beteiligungsrechte der Betriebsräte. Anfragen zum Seminar an Frau Beese, DBV Geschäftsstelle Nord.

K O N T A K T	<b>Ute Beese</b> DBV Geschäftsstelle Nord Gundelrebe 8 30655 Hannover Telefon: 0511 / 8 97 83 12 Email: beese@dbv-gewerkschaft.de	<b>Friedhelm Burski</b> Regionalverband Süd-West Im Stauferfeld 18 89522 Heidenheim Telefon: 0175 / 41 5 01 96 Email: burski@dbv-gewerkschaft.de
	<b>Heinz-Norbert Benterbusch</b> Marga Meusel Str. 37 45711 Datteln Telefon: 0177 / 63 34 12 89 Email: heinz-norbert.benterbusch@t-online.de	<b>Heinz Buff</b> Windscheidstraße 30 10627 Berlin Telefon: 0160 / 8 45 35 04 Email: heinz.buff@dbv-gewerkschaft.de

## Für mehr Eigenständigkeit!

In Sachen Werbung bekommt der DBV jetzt professionelle Hilfe: Eine Werbeagentur aus Wiesbaden stellt im Rahmen der Herbsttagung die Vorgehensweise bei der Entwicklung einer eigenständigen Positionierung vor.

FLEISCHER'S Agentur für Kommunikation, der Herausgeber des Branchen-Newsletters FREITAGmittag (s. Kasten), unterstützt den DBV bei der Entwicklung einer PR- und Werbestrategie. Künftig soll sich die Gewerkschaft der Finanzdienstleister noch effektiver und informativer darstellen.

Seit September ist daher ein Mitarbeiter der Agentur im Gespräch mit Vertretern des DBV. Er interviewt sie zu ihren persönlichen Erfahrungen mit „ihrem“ Verband, zur Wahrnehmung anderer Gewerkschaften, zur Bewertung aktueller Kommunikationsmittel, z.B. des Internetauftritts, und zu ihrer generellen Einschätzung der Effektivität weiterer denkbarer Kommunikationsmaßnahmen. Befragt werden sämtliche Ebenen im Verband:

Mitglieder des Vorstands, der Regionalverbände, der Geschäftsführung sowie der breiten Gewerkschaftsbasis. Die Kollegen kommen in der Regel einzeln zu Wort, sodass jeder unabhängig von der Wertung anderer seine Meinung zum Ausdruck bringen kann.

Eine Ausnahme bildet der Workshop im Rahmen der Herbsttagung: Anwesende DBV-Kollegen sind aufgefordert, in zwei Teams über mögliche Inhalte und Bilderwelten der Werbung zu diskutieren. Geleitet wird eine Arbeitsgruppe von Karin Ruck, Vorstandsvorsitzende des DBV, und die zweite von Giulio Gambino, HVB-Aufsichtsratsmitglied. Ziel der Gruppenarbeit ist die Suche nach einem Konsens: Bei aller Unterschiedlichkeit und Individualität der Einzelbefragung ist es wichtig zu sehen, auf welchen Kompromiss sich die Mitglieder des DBV einigen können.

Die Ergebnisse werden wir in der nächsten Ausgabe "Der Finanzdienstleister" präsentieren.

# Betriebliches Eingliederungsmanagement

## Grundlagen und Umsetzung in der betriebsrätlichen Praxis

Dieser Artikel soll es Ihnen als Betriebsratsmitglied oder Vertrauensperson in der Schwerbehindertenvertretung ermöglichen, in wenigen Schritten zu erkennen, was betriebliches Eingliederungsmanagement meint, welche Mitarbeiter/innen davon betroffen sind, wie sich der Arbeitgeber richtigerweise verhält und welche Rolle die Arbeitnehmervertretung dabei übernehmen kann.

### Was ist betriebliches Eingliederungsmanagement?

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (kurz BEM genannt) umfasst alle Aktivitäten, Maßnahmen und Leistungen, die im Einzelfall zur Wiedereingliederung nach längerer Arbeitsunfähigkeit erforderlich sind. Die gesetzliche Grundlage bildet das IX. Sozialgesetzbuch, das nicht nur die Gleichstellung behinderter Menschen im Betrieb sicherstellen soll, sondern auch im Präventivgedanken alle Menschen die von Behinderung bedroht sind einbezieht.

### In Ihrem Betrieb sind wesentlich mehr Kolleginnen und Kollegen betroffen als Sie glauben!

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, ist diesen durch den Arbeitgeber BEM anzubieten. Und dies gilt für alle Beschäftigte, egal ob behindert oder nicht behindert. Übertragen wir diesen Grundsatz auf die Bankbranche,

*Für Sie  
recherchiert  
von  
Wolfgang  
Ermann*



dann stellen wir fest, dass sechs Wochen wiederholte Arbeitsunfähigkeit bei einer 5-Tage-Woche bereits 30 Fehltagen entspricht. Hätten Sie also einen Kollegen im Betrieb, der z. B. innerhalb der letzten 12 Monate an 30 Kalenderwochen immer Montags krank gemeldet war, so greift hier bereits § 84 Abs. 2 SGB IX und der Startschuss für ein BEM ist gesetzt.

### So verhält sich Ihr Arbeitgeber richtig!

#### 1.) Überprüfung der Fragestellung, ob ein BEM-Prozess im Personalsystem (z.B. SAP) bereits installiert ist?

Nahezu in allen größeren Betrieben gibt es einen Personalverantwortlichen der die Einhaltung der Arbeitgeberpflichten gegenüber den Beschäftigten sicherstellt. Nur in sehr kleinen Betrieben obliegen alle Pflichten der Führungskraft vor Ort. Daher ist zunächst im ersten Schritt zu prüfen, ob im Betrieb überhaupt ein geeigneter Meldeprozess installiert ist, der sicherstellt, dass die personalverantwortliche Person zum richtigen Zeitpunkt das BEM startet.

Aus dem Bauch heraus wird man sagen: „Klar, nach sechs Wochen endet die Lohnfortzahlung, da haben wir den erkrankten Mitarbeiter automatisch auf dem Bildschirm“. Der Gedanke dass damit schätzungsweise nur ein Drittel der Betroffenen ausfindig gemacht werden können, da weitaus mehr Kollegen eben mit Unterbrechungen das Jahr über erkranken, ist in vielen Unternehmen noch nicht angekommen.

## 2.) Ansprache des Betroffenen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Initiative für das BEM zu ergreifen. Das heißt, er muss zunächst mit dem betroffenen Mitarbeiter Kontakt aufnehmen und zwar nicht erst bei Rückkehr sondern am 30. Fehltag, denn BEM ist kein Krankenrückkehrgespräch!

Der Arbeitgeber stellt in diesem Kontakt dem Betroffenen ein BEM vor. Für alle darauf folgenden Schritte und Maßnahmen ist die Zustimmung und Beteiligung des Mitarbeiters erforderlich. Lehnt dieser das angebotene BEM ab, ist das Eingliederungsmanagement bereits beendet und der Arbeitgeber hat seine gesetzliche Verpflichtung erfüllt.

Nimmt der erkrankte Kollege das BEM-Angebot an, stellt der Arbeitgeber ein Integrationsteam zusammen, welches unter Einbeziehung des Betroffenen gemeinsam einen Plan zur Wiedereingliederung im Betrieb entwirft, mit dem Ziel, die nachhaltige Arbeitsfähigkeit zu sichern und eine ggf. drohende Behinderung abzuwehren. Das Integrationsteam kann aus internen (Vertreter SBV oder BR) wie externen Partnern (Betriebsarzt, Mitarbeiter des Integrationsfachdiensts) bestehen. In jedem Fall sollten auch Entscheidungsträger des Betriebs vertreten sein, welche eine ausreichende Kompetenz besitzen, geänderte Arbeitsprozesse einzuführen oder Personalentscheidungen für einen anstehenden Arbeitsplatzwechsel zu treffen.

Da wir im Bankensektor kaum noch über Arbeitsplätze mit körperlichen Anforderungen verfügen, sondern die geistigen Anforderungen bei der Arbeit weit überwiegen, liegen die großen Herausforderungen an ein Integrationsteam bei der Wiedereingliederung von Kollegen mit psychosomatischen Erkrankungen. Die richtige Wahl, aus den am besten geeigneten Personen ein Integrationsteam zu bilden, setzt bereits das Fundament für ein am Ende gelungenes BEM.

Bei der Wiedereingliederung von z. B. psychosomatisch erkrankten Kollegen wird deutlich, wie eng der wirtschaftliche Erfolg eines Unternehmens vom Einsatz des Mitarbeiters an dem für ihn richtigen Arbeitsplatz abhängt. Es gilt perma-

nent die richtige Balance zwischen Leistungsfähigkeit und Leistungsanforderung zu finden um die Arbeitsfähigkeit des Mitarbeiters zu erhalten, in einem laufenden BEM und danach.

## Welche Rolle kann die Arbeitnehmervertretung in BEM übernehmen?

### Werden Sie pro-aktiv tätig!

- Erkundigen Sie sich in Ihrem Betrieb, ob die Regelungen zu BEM bekannt sind, im Personalbereich und bei Ihren Führungskräften
- Überprüfen Sie, ob Prozesse in Ihrem Betrieb eingeführt sind, die sicherstellen, dass kein Kollege durch das Raster fällt.
- Informieren Sie Ihre Kollegen auf Betriebsversammlungen und durch Informationsbroschüren wofür BEM steht.
- Beraten Sie regelmäßig mit Ihrem Ansprechpartner im Personalbereich die Fehlzeitenübersichten
- Beraten Sie im Betriebsratsgremium und mit der Geschäftsleitung die Chancen, die eine freiwillige Betriebsvereinbarung zu BEM dem Unternehmen und den Mitarbeitern bietet
- Nutzen Sie die Weiterbildungsangebote Ihres Integrationsamts vor Ort. Dieses bietet kostengünstige Kurse, persönliche Beratung und stellt Ihnen Informationsbroschüren zur Verfügung:

### [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de)

■ Infothek ■ Arbeitshilfen

und

- Sprechen Sie mit uns, der **dbv-Gewerkschaft der Finanzdienstleister:**

Wir bieten Ihnen rechtliche Unterstützung und maßgeschneiderte Inhouse-Seminare.

## 10 Antworten auf die 10 häufigsten Fragen

# Die postmortale Vollmacht: Wie man die Handlungsfähigkeit der Hinterbliebenen mit einer Vollmacht über den Tod hinaus sichern kann und dabei hilft, Geld zu sparen

Emil Haubner von der Steuer- und Anwaltskanzlei Haubner, Schäfer & Partner beantwortet Fragen rund um die postmortale Vollmacht.

Nach dem Tod eines Angehörigen wird ein Problem häufig unterschätzt: Die finanzielle Handlungsunfähigkeit der vorgesehenen Erben, warnt Steuerexperte Emil Haubner von der Steuer- und Anwaltskanzlei Haubner, Schäfer & Partner im bayerischen Bad Aibling. Bis die Erbeinsetzung per Erbschein bewiesen ist, frieren die Banken die Konten des Erblassers ein. „Stellen Sie sich vor, der Erblasser vermacht Aktien, die Kurse fallen extrem und Sie können nicht verkaufen“, berichtet Haubner. Auch wichtige Forderungen können nicht beglichen werden. Um diese Zeit der Unsicherheit zu überbrücken, kann eine so genannte postmortale Vollmacht, eine Vollmacht über den Tod hinaus, erstellt werden. Im Gespräch mit unserer Zeitung beantwortet Haubner die häufigsten Fragen rund um diese Form der Vollmacht.

### 1. Was ist eine postmortale Vollmacht?

Eine Vollmacht, die speziell für den Todesfall ausgelegt ist und die über den Tod des Vollmachtgebers hinausgeht. Mit dem Tod des Vollmachtgebers geht zwar das gesamte Vermögen mit allen Rechten und Pflichten auf den oder die Erben über, dennoch ist eine postmortale Vollmacht in der Praxis sehr wichtig, damit die bevollmächtigte Person die laufenden Geschäfte und wichtige Verfügungen sowie die eventuell notwendige Abwicklung vornehmen kann. Das heißt, der Bevollmächtigte kann sofort loslegen und braucht keinerlei Dokumente außer der Vollmacht. Insbesondere muss er nicht auf den

Erbschein oder das Testamentsvollstreckerzeugnis vom Nachlassgericht warten. Der Erblasser kann zum Beispiel einem Begünstigten eine Bankvollmacht über den Tod hinaus erteilen.

### 2. Für wen ist eine postmortale Vollmacht sinnvoll?

Für jeden, der etwas zu vererben hat, das unmittelbar nach dem Tod nahtlos verwaltet werden soll.

### 3. Welche Probleme kann man mit einer postmortalen Vollmacht umgehen?

Man vermeidet damit einen Rechtsstillstand zwischen Erbanfall und Feststellung des, beziehungsweise der Erben und damit eine mögliche Handlungsunfähigkeit. Eine Zahl aus der Praxis: Jede dritte Betriebsaufgabe oder Betriebsübergabe ist durch Krankheit, Unfall oder Tod des Unternehmers bedingt. Diese Schicksalsschläge treten plötzlich ein und können ohne Vorsorge zu existenzgefährdenden Unternehmenskrisen führen. Die postmortale Vollmacht bezieht sich in der Regel auf das gesamte Vermögen des Vollmachtgebers. Insbesondere bei Grundbesitz ist eine solche Vollmacht besonders empfehlenswert, aber auch für Aktienvermögen und Bankguthaben kann eine entsprechende Vollmacht des betroffenen Kreditinstituts sinnvoll sein. Auch im gesellschaftsrechtlichen Bereich sind Vollmachten außerordentlich wichtig, um in der Gesellschaft weiterhin handlungsfähig zu sein.

#### 4. Welche Daten soll eine postmortale Vollmacht enthalten?

Neben der Person des Bevollmächtigten soll ein Ersatzbevollmächtigter benannt werden. Weiterhin sollen die Aufgaben des Bevollmächtigten klar umrissen werden und dem Bevollmächtigten entsprechende Anweisungen erteilt werden. In der Vollmacht sollte festgelegt werden, dass ein sogenannter Vollmachtsüberwachungsbetreuer nur ausnahmsweise bestellt werden soll.

#### 5. Welche Form sollte eine postmortale Vollmacht haben?

Die postmortale Vollmacht erfordert keine bestimmte Form, sollte aus Beweisgründen aber mindestens schriftlich erteilt werden. Sämtliche Formulierungen sollten klar und frei von Widersprüchen sein. Die sicherste und weitreichendste Form ist eine notarielle Generalvollmacht. Ausnahmen von der Formfreiheit sind Vollmachten über Rechtsgeschäfte, die eine bestimmte Form erfordern, zum Beispiel Grundstücksgeschäfte. Sie müssen, wenn sie unwiderruflich sind, in der Form abgeschlossen werden, die das Rechtsgeschäft erfordert. Eine Vollmacht, die unwiderruflich einen Grundstücksverkauf ermöglicht, muss deshalb notariell beurkundet werden. In vielen Fällen akzeptieren Banken nur die von ihnen vorgegebenen Vollmachten, da nur in diesem Fall die Unterschrift des Bevollmächtigten hinterlegt ist. Außerdem kann mit der Bank vereinbart werden, dass die Vollmacht nicht vom Erben widerrufen werden kann.

#### 6. Wer kann bevollmächtigt werden?

Bevollmächtigt werden kann jede Person, auch der Testamentsvollstrecker und Erbe. Der Bevollmächtigte kann über das Vermögen des Erblassers verfügen, bis der durch den Erbschein legitimierte Erbe die Vollmacht widerruft. Der Bevollmächtigte muss Rechenschaft über seine Verfügungen geben. Er darf das Geld nicht für sich verwenden. Um Auseinandersetzungen zu vermeiden, ist es von Vorteil, die Vollmacht über den Tod hinaus dem eingesetzten Erben zu erteilen. Auch Banken fühlen sich wohler, wenn der ihnen bekannte Erbe sich auf eine Vollmacht beruft.

#### 7. Ist eine Vollmacht über den Tod hinaus im Ausland wirksam?

Eine Rechtswahl ist hier grundsätzlich nicht möglich. Es muss vielmehr geprüft werden, ob eine deutsche Vollmacht im Ausland gilt, beziehungsweise welche Form einer Vollmacht in dem jeweiligen Ausland anerkannt wird. Zwar ist es nach deutschem Recht möglich,

Vollmachten über den Tod hinaus zu erteilen, aber in Spanien zum Beispiel wird nach dem nationalen Recht eine Vollmacht mit dem Tod des Vollmachtgebers unwirksam. In der Schweiz wiederum endet zwar jede Vollmacht mit dem Tode. Wer aber in der Schweiz eine Bankvollmacht ausstellt, unterschreibt ausdrücklich, dass die Vollmacht auch nach dem Tod des Vollmachtgebers in Kraft bleiben soll.

#### 8. Wie oft kann ich meine Vollmacht ändern?

Sie können Ihre Vollmacht jederzeit und so oft Sie wollen ändern, widerrufen oder ergänzen. Änderungen sollten auch wieder mit Datum und Unterschrift versehen werden, damit überprüft werden kann, ob wirklich der Betroffene selbst die Vollmacht geändert hat. Eine privatschriftliche Vollmacht, die man so nicht mehr will, sollte man am besten zerreißen und wegwerfen.

#### 9. Wo deponiere ich meine Vollmacht?

Für die Aufbewahrung von Vollmachten gibt es keine besonderen Vorschriften. Sie kann zu Hause, beim Anwalt, Notar oder auch beim Nachlassgericht verwahrt werden. Egal wo die Vollmacht aufbewahrt wird, wichtig ist, dass sie im Erbfall auch gefunden wird. Die Verwandten oder die angehenden Erben sollten über den Aufbewahrungsort informiert sein.

#### 10. Was geschieht, wenn keine Vollmacht über den Tod hinaus vorhanden ist?

Wenn bei ganz oder teilweiser Handlungsunfähigkeit keine ausreichende private Regelung, zum Beispiel eine Vollmacht getroffen wurde, wird per Gesetz ein Betreuer bestellt. Zuständig ist das jeweilige Vormundschaftsgericht.

---

#### Haubner, Schäfer & Partner

Kai Schäfer  
Eugen-Belz-Straße 13, 83043 Bad Aibling  
Tel.: 08061 49040, Fax: 08061 490424  
E-Mail: meixner@haubner-stb.de, Internet: www.haubner-stb.de

#### Redaktion

Pressebüro Gebhardt-Seele  
Leonrodstraße 68, 80636 München  
Tel.: 089 500315-0, Fax: 089 500315-15  
E-Mail: pressebuero@gebhardt-seele.de, Internet: www.gebhardt-seele.de



## Banken müssen Anlageempfehlungen kritisch überprüfen

Banken sind im Rahmen eines Beratungsvertrags verpflichtet, die Anlagen, die sie empfehlen, mit banküblichem kritischem Sachverstand zu prüfen. Eine reine Plausibilitätsprüfung reicht insoweit nicht aus. Banken müssen aber auch nicht jede negative Berichterstattung über die von ihr vertriebene Kapitalanlage kennen. Liegt eine solche Kenntnis allerdings tatsächlich vor, müssen sie den Bericht in ihre Prüfung einbeziehen.

### Der Sachverhalt:

Die Klägerin war seit 1980 Stammkundin der beklagten Volksbank. Im November 1994 ließ sie sich von dem Mitarbeiter M. der Beklagten über eine Kapitalanlage beraten. Auf Empfehlung des M. erwarb sie im Dezember 1994 eine Beteiligung an einem geschlossenen Immobilienfonds. Dem Beratungsgespräch lag der Verkaufsprospekt der Streithelferin der Beklagten zugrunde. Eine Veröffentlichung im Brancheninformationsdienst "k. ...", wonach die Prospektangaben unzureichend seien und die Anleger durch den gewählten Veräußerungsfaktor reich gerechnet würden, war nicht Gegenstand der Beratung.

Nachdem sich die Fondsbeteiligung als unrentabel erwiesen hatte, nahm die Klägerin die Beklagte wegen fehlerhafter Anlageberatung auf Schadensersatz in Anspruch. Es habe an einer anleger- und objektgerechten Beratung sowie an einer Aufklärung über verschiedene Prospektmängel gefehlt. Die Beklagte machte demgegenüber geltend, dass sie ihren Sorgfaltspflichten nachgekommen sei, indem sie die Anlage von einem Dritten habe überprüfen lassen.

LG und OLG gaben der Klage statt. Auf die Revision der Beklagten hob der BGH die Vorentscheidungen auf und wies die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das OLG zurück.

### Die Gründe:

Es kann noch nicht abschließend entschieden werden, ob die Klägerin gegen die Beklagte einen Schadensersatzanspruch wegen fehlerhafter Anlageberatung hat. Entgegen der Auffassung der Vorinstanzen ergibt sich eine Haftung der Beklagten allerdings nicht schon daraus, dass sie die Prüfung der empfohlenen Kapitalanlage einem Dritten übertragen und die Klägerin nicht auf den negativen Bericht in dem Brancheninformationsdienst "k. ..." hingewiesen hat.

Im Streitfall lag zumindest ein konkludent geschlossener Beratungsvertrag vor. Die Beklagte war hieraus verpflichtet, die empfohlene Kapitalanlage mit banküblichem kritischem Sachverstand zu prüfen, und durfte sich hierbei nicht auf eine reine Plausibilitätsprüfung beschränken. Hierzu hat das Berufungsgericht noch keine ausreichenden Feststellungen getroffen. Es hat insbesondere nicht geprüft, ob und welche der Klägerin mitzuteilende Risiken bei ordnungsgemäßer Prüfung der empfohlenen Kapitalanlage erkennbar gewesen wären.

Das Berufungsgericht ist zudem zu Unrecht davon ausgegangen, dass eine Prüfung durch den Genossenschaftsverband oder die Zentralbank die Beklagte nicht entlasten könne. Banken können die Prüfung von Anlagen, die sie in ihr Anlageprogramm genommen haben, auch auf bankfremde Erfüllungsgehilfen übertragen, ohne dass sie die Anlageinteressenten hierauf hinweisen müssten.

Die Frage, ob Banken jeden negativen Bericht über die von ihr empfohlenen Anlagen kennen müssen, ist streitig. Vorzugswürdig ist die Ansicht, wonach eine Bank nicht jede kritische Berichterstattung kennen muss, sie die Berichterstattung bei einer positiven Kenntnis aber auswerten und den Anleger unter Umständen hierüber informieren muss. Eine Informationspflicht besteht danach jedenfalls im Hinblick auf zeitnahe und gehäufte negative Berichte in

- der Börsenzeitung,
- der Financial Times Deutschland,
- dem Handelsblatt
- und der Frankfurter Allgemeinen Zeitung.

Dagegen besteht keine Informationspflicht im Hinblick auf eine vereinzelt gebliebene negative Publikation, deren Meinung sich in der Fachöffentlichkeit noch nicht durchgesetzt hat. Im Streitfall führt danach der negative Bericht im Brancheninformationsdienst "k. ..." für sich genommen noch nicht zu einer Haftung der Beklagten. Diese hängt vielmehr davon ab, ob der Prospekt Fehler oder missverständliche Angaben enthielt. Hierzu muss das Berufungsgericht noch weitere Feststellungen treffen.

BGH 07.10.2008, XI ZR 89/07

## Streit um Höhergruppierung:

## Arbeitnehmer müssen Erfüllung der tariflichen Tätigkeitsmerkmale darlegen

Begehrt ein Arbeitnehmer (hier: ein Landschaftsgärtner) eine höhere Vergütung, die nach dem Tarifvertrag neben hochwertigem fachlichen Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit voraussetzt, so muss er vortragen, welches fachliche Können die Ausgangslohngruppe erfordert und aus welchen Gründen die Anforderungen der Heraushebungslohngruppe gegeben sind. Ob besonders hochwertige Arbeiten vorliegen, ist anhand eines wertenden Vergleichs zwischen den Anforderungen der beiden Lohngruppen zu entscheiden.

### Der Sachverhalt:

Der Kläger ist gelernter Landschaftsgärtner und beim beklagten Land Berlin beschäftigt.

Aufgrund seiner mehrjährigen Berufserfahrung wurde der Kläger zunächst nach der Lohngruppe 5a des Berliner Bezirkstarifvertrags zum Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe entlohnt. Seit dem Jahr 2003 ist er damit betraut, Bäume durch Sichtkontrollen auf verdächtige Veränderungen und

Gefahren für die Verkehrssicherheit zu untersuchen („Visual Tree Assessment“). In Verdachtsfällen nimmt er zudem weitere Untersuchungen mit einfachem Werkzeug vor.

Mit seiner Klage begehrte der Kläger für die Zeit ab dem Jahr 2003 die Vergütung nach der Lohngruppe 6 für „besonders hochwertige Arbeiten“ und ab 2006 wegen zwischenzeitlichen Bewährungsaufstiegs die Vergütung nach der Lohngruppe 7. Zur Begründung machte er geltend, dass das „Visual Tree Assessment“ eine „besondere hochwertige Arbeit“ im Sinn des Tarifvertrags darstelle. Außerdem sei die Höhergruppierung auch aus Gleichbehandlungsgründen geboten, da ein anderer Kollege mit vergleichbaren Aufgaben in die Lohngruppe 6 eingruppiert worden sei.

Das ArbG wies die Klage ab. Das LAG gab der Klage in geringem Umfang statt. Die Revision, mit der der Kläger seinen ursprünglichen Klageantrag weiterverfolgte, hatte keinen Erfolg.

#### Die Gründe:

Der Kläger hat nicht dargelegt, dass er „besonders hochwertige Arbeiten“ im Sinn des Tarifvertrags ausübt. Er hätte insoweit vortragen müssen, welches fachliche Können die Ausgangslohngruppe erfordert und aus welchen Gründen die Anforderungen der Heraushebungslohngruppe erfüllt sind, um so einen wertenden Vergleich zwischen den Anforderungen der beiden Lohngruppen zu ermöglichen.

Diesen Anforderungen wird der Vortrag des Klägers nicht gerecht. Es fehlt insbesondere an der erforderlichen Vergleichsbetrachtung. Der Kläger hat auch nicht dargelegt, dass für seine Tätigkeit ein vielseitiges fachliches Können und eine besondere Umsicht erforderlich sind. Die geltend gemachte Höhergruppierung ist auch nicht unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten geboten. Die Beklagte hat den Kollegen des Klägers nicht bewusst übertariflich bezahlt und inzwischen eine Überprüfung dieser Eingruppierung eingeleitet.

BAG 27.08.2008, 4 AZR 484/07

## Facts & Trends

### Wissenschaftliche Studien

#### belegen:

## Profitbasierte Vergütungssysteme für Manager sind kontraproduktiv

"Pay-for-Performance"-Vergütungssysteme – bisher üblich im Bankenbereich – machen das Einkommen des Managers vom aktuellen Profit des Unternehmens abhängig. Dres. Katja Rost und Margit Osterloh (Universität Zürich) belegen anhand von Studien: Derartige Leistungsanreize kommen dem Unternehmen kaum zugute, sie sind eher kontraproduktiv.

Pay-for-Performance (leistungsorientierte Vergütung, kurz P4P genannt) wurde ursprünglich als innovatives Vergütungssystem für Stücklohnarbeiten mit großem Erfolg eingeführt. So konnte beispielsweise die Firma Safelite Glass (Ohio, USA) vor etwa zehn Jahren nach Umstellung von Stundenlohn auf Stücklohn einen Produktivitätszuwachs von 36 % verbuchen – bei einer Erhöhung der Lohnkosten um lediglich 9 %!

Von diesem Erfolg inspiriert wurde Pay-for-Performance auch auf Managementebene vieler großer Firmen eingeführt und erfährt immer stärkere Verbreitung, obwohl groß angelegte Studien deutlich die Schwächen und Gefahren dieses Konzeptes aufzeigen:

- Die Steigerung der Vergütung geht nicht konform mit der Entwicklung des Marktes.
- Firmen nutzen Pay-for-Performance nicht als Bestandteil der Vergütung, sondern gewähren dies als ein zusätzlich bezahltes Einkommen.
- Es entsteht ein gefährlicher Selbstselektionseffekt: Dieses Vergütungskonzept zieht extrinsisch motivierte Mitarbeiter an und kann zur Demotivierung von intrinsisch motivierten Mitarbeitern führen – oder aber deren intrinsische Motivation weicht mit der Zeit einer extrinsischen.
- Das strategische Verhalten der Mitarbeiter kann sich dahingehend ändern, dass die finanzielle Vergütung in den Vordergrund tritt und beispielsweise Organizational Citizenship-Verhalten vernachlässigt wird.

Katja Rost und Margit Osterloh haben dieses Phänomen näher untersucht und müssen feststellen, dass die leistungsorientierte Vergütung (P4P) oft nur ein Lippenbekenntnis ist und mittlerweile kaum noch ein Zusammenhang zwischen der hohen Bezahlung der leitenden Angestellten und dem wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen besteht.

*Katja Rost, Margit Osterloh: Management Fashion Pay-for-Performance for CEOs.*

*In: Matti Vartiainen, Conny Antoni, Xavier Baeten, Niilo Hakonen, Rosemary Lucas, Henk Thierry (Eds.): Reward Management – Facts and Trends in Europe*

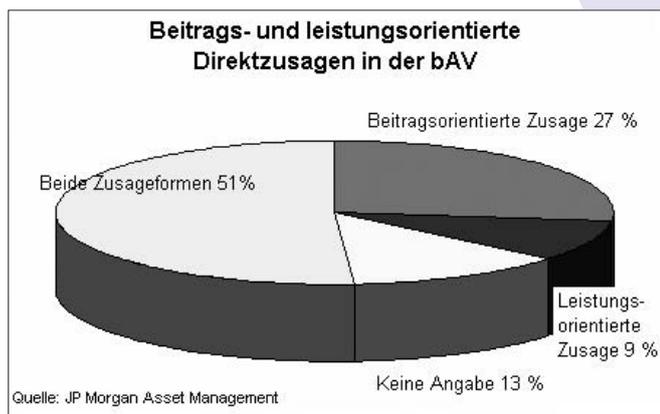
*Pabst (Lengerich/Berlin), 2008, 300 pages, ISBN 978-3-89967-479-8*

## JP Morgan-Umfrage

### Wenig geliebtes Aschenputtel der Altersvorsorge

**Die aktuelle Umfrage von JP Morgan Asset Management bringt es an den Tag: Die betriebliche Altersversorgung (bAV) wird kalkulierbarer für die Arbeitgeber, aber unberechenbarer für die Arbeitnehmer. Besonders gut ist ihr Image unter Arbeitnehmern aber ohnehin nicht.**

Die Arbeitgeber verabschieden sich zunehmend von den biometrischen Risiken der betrieblichen Altersversorgung. Der Trend geht in Richtung beitragsorientierter Zusage. Eine feste Leistung aus der betrieblichen Altersvorsorge gibt es also immer seltener. Das gilt vor allem für die größeren deutschen Unternehmen, wo die Direktzusage des Arbeitgebers nach wie vor dominiert. Das sind Kernaussagen der vierten Perspektivenstudie „Trends in der betrieblichen Altersversorgung und im Bereich Zeitwertkonten“ von JP Morgan Asset Management.



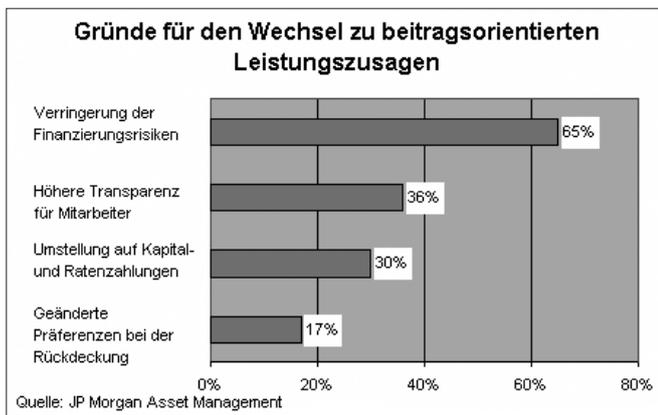
Der Trend zur Umstellung von klassischen auf beitragsorientierte Direktzusagen geschieht vielfach auch im Zusammenhang mit dem Wechsel späterer Rentenzahlungen zu Einmalsummen und Ratenzahlungen. Knapp ein Drittel der Unter-

nehmen ziehen jedenfalls Einmal- oder Ratenzahlungen der lebenslangen Rente für die Mitarbeiter vor. Die Unternehmen verringern damit ihre Finanzierungsrisiken. Die Minderung der Langlebighkeits-, Inflations- und Kapitalmarktrisiken für die Unternehmen ist der Haupttreiber dieser Entwicklung. Infolge dieser Umstellung von leistungsorientierten auf beitragsorientierten Zusagen gibt es heute bei den meisten Konzernen Mischsysteme. Lediglich noch neun Prozent der 141 per Telefoninterview befragten Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern reine leistungsorientierte Zusagen. Bei der Ausgestaltung der Vorsorgepläne in den Unternehmen überwiegt inzwischen auch die Mischfinanzierung der bAV-Beiträge durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Das gilt für 89 Prozent der Unternehmen mit beitragsorientierten Leistungszusagen.

Die Akzeptanz der beitragsorientierten System ist allerdings nicht groß. Sie schlägt sich in den Teilnahmequoten und in den durchschnittlich freiwilligen Einzahlungen bei vereinbarter Entgeltumwandlung nieder. Sie zeigt sich ferner in der Häufigkeit und Höhe der Zuzahlungen von Mitarbeitern, die über die geförderte Entgeltumwandlungsgrenze hinausgehen. Doch nur rund ein Drittel der Arbeitnehmer leistet eigene Einzahlungen, und das auch nur von durchschnittlich 1.800 Euro im Jahr. Die Akzeptanz hänge aber auch von der Mindestgarantie ab, die der Arbeitgeber für die Aufwendungen zur betrieblichen Altersvorsorge bietet, meinen die Autoren der Studie. Gut ein Fünftel der Unternehmen bietet eine Mindestverzinsung der Altersvorsorgebeiträge von 2,25 Prozent im Jahr. Das entspricht dem Garantiezins in der Lebensversicherung. Doch 41 Prozent garantieren jährlich nicht weniger als vier Prozent. Weitere 14 Prozent der Unternehmen orientieren sich sogar am steuerlich vorgegebenen Diskontsatz zur Berechnung von Pensionsrückstellungen in Höhe von sechs Prozent jährlich.

Bei den meisten dieser Unternehmen ist die betriebliche Altersversorgung auch zu einem festen Bestandteil des Gesamtvergütungspakets geworden. Das bestätigen 73 Prozent der befragten Manager. Und dieser Trend werde sich auch fortsetzen, schätzen 64 Prozent. Mehrheitlich

wird die bAV als Instrument zu Bindung qualifizierter Mitarbeiter gesehen. So äußerten sich 61 Prozent. Für 49 Prozent der Unternehmen dient die bAV auch zur Gewinnung neuer Talente. Eine Steigerung des Prestiges des Unternehmens und eine positivere Markenbildung versprechen sich davon 49 Prozent der Befragten. Doch immerhin 46 Prozent unterstreichen in diesem Zusammenhang auch die soziale Verantwortung der Unternehmen für ihre Beschäftigten.



Von denen allerdings werde die betriebliche Altersversorgung „nicht übermäßig geschätzt“, wie es die für diesen Bereich zuständigen Führungskräfte der Unternehmen einräumen. Sie setzten zur Abhilfe daher auf eine bessere interne Kommunikation. Ziel der Unternehmen sei es, sagt Dr. Bettina Nürk, Leiterin betriebliche Altersversorgung bei JP. Morgan in Deutschland, die Mitarbeiter, deren Bewusstsein für die Notwendigkeit einer verstärkten Eigenvorsorge bereits erheblich gewachsen ist, zu mehr Eigeninitiative und mehr Eigenverantwortung zu motivieren.

## Bezug der Studie

Grundlage der Studie sind Telefoninterviews mit 141 Führungskräften deutscher Unternehmen, die wenigstens 3.500 Mitarbeiter beschäftigen. Jedes fünfte Unternehmen dieser Größenordnung hat an der Befragung teilgenommen, betont Peter Schwicht, Leiter von JP Morgan Asset Management in Deutschland. Darunter waren 43 Prozent der DAX-Konzerne, 22 Prozent der MDAX- und acht Prozent der SDAX-Unternehmen. Die Studie hat das Marktforschungsinstitut

Creative Analytic 3000 gemeinsam mit JP Morgan erarbeitet. Sie kann bei Annabelle Unger, der PR & Marketing-Managerin von JP Morgan, per Telefon (069/71 24 22 72), per Telefax (069/71 24 21 17) und per E-Mail ([annabelle.x.unger@jp.morgan.com](mailto:annabelle.x.unger@jp.morgan.com)) bestellt werden.

## Finanzaufsicht

### Wird die Bundesbank zum Versicherungsaufseher?

Die Finanzkrise greift immer weiter um sich. Jetzt rücken auch die Finanzaufseher in die Kritik. Und Deutschlands Finanzminister Peer Steinbrück denkt laut über eine Zusammenlegung der Zuständigkeiten der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) und der Deutschen Bundesbank nach, wie das Handelsblatt am 13. November auf Seite 1 berichtete. Bislang teilen sich BaFin und Bundesbank in bestimmtem Umfang die Beaufsichtigung der Kreditinstitute. Die Versicherungsaufsicht dagegen liegt allein bei der BaFin. Auto- und Industriefeuerversicherungen wären bei der Bundesbank, so wie sie jetzt arbeitet, auch nicht gut aufgehoben. Schon bei der Verschmelzung der alten Versicherungsaufsicht, Banken- und Börsenaufsicht zur heutigen BaFin im Mai 2002 meldeten Fachleute wegen der sehr unterschiedlichen Interessenlagen dieser Wirtschaftssektoren Bedanken an. Käme es zu einer Zusammenlegung von Bundesbank und BaFin, wäre daher unter Umständen die Wiederbelebung des alten Bundesaufsichtsamtes für das Versicherungswesen (BAV) angesagt.

Weit gediehen können die Pläne im Bundesfinanzministerium (BMF) aber nicht sein, auch wenn sie den Wünschen der FDP-Bundestagsfraktion gerecht werden. So hat dem Vernehmen nach das Ministerium bisher weder mit Jochen Sanio, dem Chef der BaFin, noch mit Professor Axel Weber, dem Präsidenten der Deutschen Bundesbank, darüber gesprochen. Glücklicherweise

nen die Betroffenen über solche Gedankenspiele gleichwohl nicht sein. Die BaFin als nochgeordnete Behörde des BMF hält sich allerdings mit öffentlichen Stellungnahmen zurück. Die Deutsche Bundesbank, die keine nachgeordnete Behörde ist gewiss und auch nicht werden will, äußert sich gewohnt vornehm: „Die Zusammenarbeit zwischen der BaFin und der Bundesbank ist gut und funktioniert auf der Grundlage der erst im Februar 2008 einvernehmlich überarbeiteten Aufsichtsrichtlinie weitgehend überschneidungsfrei. Die Einbindung der Bundesbank in die Beaufsichtigung der Kreditinstitute gewährleistet, dass Synergien, die sich insbesondere aufgrund der Tätigkeiten der Bundesbank auf den Finanzmärkten, im Zahlungsverkehr und der Mitarbeit in internationalen Gremien ergeben, unter voller Wahrung der Unabhängigkeit der Notenbank nutzbar gemacht werden können“.

Die abzusichernden Rückstellungen müssen dem PSVaG bis zum 30. September eines jeden Jahres gemeldet werden. Im laufenden Jahr liegt dieser Betrag bei 277 Milliarden Euro. Im Jahr zuvor hatten die abzusichernden Rückstellungen mit 272 Milliarden Euro leicht darunter gelegen. Doch vor allem das Schadenvolumen für 2008, auf dem die Kalkulation des PSVaG im Wesentlichen beruht, beläuft sich 2008 nur noch auf 730 Millionen Euro. Im vergangenen Jahr waren es rund 200 Millionen Euro mehr gewesen, exakt 927 Millionen Euro. Neben dieser erwarteten besseren Schadenentwicklung ermöglichten auch die 2007 gebildeten Rückstellungen für Beitragsrückerstattung, die Erträge aus Kapitalanlagen sowie Rückzahlungen aus Insolvenzen die deutliche Absenkung des Beitragssatz für 2008. Der Selbsthilfeeinrichtung der deutschen Wirtschaft gehören rund inzwischen schon 72.200 (Vorjahr: 68.000) Unternehmen an.

## Pensions-Sicherungs-Verein

### **Absicherung von Betriebsrenten wird deutlich billiger**

Die gute Meldung in der wirtschaftlich turbulenten Zeit kommt vom Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG), der im Fall der Insolvenz eines Unternehmens die zugesagten Betriebsrenten weiterzahlt. Denn der PSVaG, die Selbsthilfeeinrichtung der deutschen Wirtschaft, hat seinen Beitragssatz fast halbiert. Er wurde für 2008 auf 1,8 Promille gesenkt. Im Jahr zuvor hatte er noch bei 3,0 Promille gelegen. Diese kräftige Beitragsreduzierung entlastet die deutsche Wirtschaft in erheblichem Umfang. Denn damit haben die Unternehmen, die dem PSVaG als Mitglieder angehören, für 2008 nur rund 500 (Vorjahr: 823) Millionen Euro für die Insolvenzsicherung der Betriebsrenten aufzuwenden.

Bemessungsgrundlage für die Beiträge, die die Unternehmen abzuführen haben, sind die Rückstellungen für Betriebsrenten in der Bilanzen.

## Pensionsfonds

### **Dem GGF stehen alle betrieblichen Wege offen**

Beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) dürfen auch Pensionsfonds zur betrieblichen Altersvorsorge (bAV) nutzen. Vorübergehend war das in der Presse unter Bezugnahme auf Äußerungen des Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) in Zweifel gezogen worden. Doch bereits im Jahr 2002 hat die BaFin nach eigenen Angaben eine Grundsatzentscheidung getroffen, wonach auch dem beherrschenden GGF einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung sämtliche fünf Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge offen stehen. Eine anderslautende Entscheidung des Amtes hätte auch im Widerspruch zur steuerlichen Behandlung der betrieblichen Altersversorgung solcher Führungskräfte gestanden. Denn diesen steht sogar die Nutzung des § 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz offen, der die Gehaltsumwandlung zur betrieblichen Altersversorgung regelt. Nur mit

einer engen Auslegung des in § 112 Abs. 3 Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) in Verbindung mit dem § 17 Abs. 1 des Betriebsrentengesetzes (Betr. AVG) definierten Arbeitnehmerbegriffs hätte der beherrschende GGF von der Nutzung von Pensionsfonds ausgeschlossen werden. Denn die Arbeitnehmereigenschaft ist Voraussetzung für eine bAV-Zusage.

## Morgen & Morgen

### Neuer Stresstest für die Sicherheit der Lebensversicherer

Die Kapitalmarktkrise ist keine Krise der deutschen Lebensversicherer. Das betont der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) nachdrücklich. Den allermeisten Verbandsmitgliedern geht es finanziell auch gut. Einigen geht es – wie auch immer – jedoch überhaupt nicht. Das zeigt der neue Belastungstest des Analysehauses Morgen & Morgen, der in einem Attest gipfelt, mit dem die Guten und Starken ausgezeichnet werden. Immerhin 25 Versicherer haben sich bei diesem Test „ausgezeichnet“ geschlagen. Neun Unternehmen erhielten ein „sehr gut“. Weitere 14 haben die Prüfung lediglich „bestanden“. Doch 27 Unternehmen haben nicht reagiert. Und ein Versicherer wurde als „kritisch“ bewertet.

Untersucht hat Morgen & Morgen die Risiken der Lebensversicherer, „die aus den Verpflichtungen des Versicherungsbestands einerseits sowie den Kapitalanlagen andererseits resultiert“. Dabei hat sich das Analysehaus nach eigenen Aussagen am GDV-Verfahren orientiert, mit dem der Verband die Belastungen ermittelt, die seinen Mitgliedern aus dem kommenden Aufsichtsregime Solvency II erwachsen. Das neue Krisenszenario von Morgen & Morgen erinnert aber auch an die jährlichen Stresstests der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin). Denn der Belastungstest von Morgen & Morgen simuliert

sowohl einen Zins- als auch einen Aktiencrash. Die Krisensimulation der BaFin ist allerdings härter als die von Morgen & Morgen, lässt das Analysehaus doch die Zinsen um nur zwei Prozentpunkte nachgeben und die Aktienkurse um zwanzig Prozent einbrechen. Das für einen solchen Fall benötigte Risikokapital wurde den verfügbaren Eigenmitteln des Versicherers gegenübergestellt. Als Eigenmittel werden das Eigenkapital, der Schlussüberschussanteil-Fonds (SÜAF), stille Reserven in den Kapitalanlagen, also auf den Aktivseiten der Bilanz, die freie Rückstellung für Beitragsrückerstattung (RfB) und die stillen Reserven in den Passiva angerechnet. Solche Reserven entstehen zum Beispiel durch eine Überbewertung der Verbindlichkeiten.

Eigenmittel von mehr als 100 Prozent der Verpflichtungen bedeuten, dass das erforderliche Risikokapital vorhanden ist. Ist diese Sicherheitsquote überdurchschnittlich, gibt es einen Punkt. Ein weiterer Punkt lässt sich erzielen, wenn auch dann noch über 100 Prozent des Solls in der Kasse sind, wenn die Passivreserven nur zur Hälfte angerechnet werden müssen. Braucht der Versicherer seine Passivreserven überhaupt nicht, um seinen Leistungsverpflichtungen nachzukommen, erhält er noch einen Punkt. Für drei Punkte gibt es die Note „ausgezeichnet“. Zwei Punkte ergeben ein „sehr gut“. Bestanden hat den Test, wer wenigstens einen Punkt erreicht. „Kritisch“ wird es bei null Punkten. Aber auch wer nur unvollständige oder überhaupt keine Daten geliefert hat, wird als potenziell unsicherer Kandidat betrachtet. So verfahren die meisten Rater.

Quelle: mig

## Helfen Sie uns!

**Umzug?**  
**Neues Konto?**  
**Namensänderung?**  
**Neuer Arbeitgeber?**

Dann füllen Sie bitte das Formular aus und schicken es an folgende Adresse:

**DBV – Gewerkschaft der Finanzdienstleister**  
**Oststraße 10**  
**40211 Düsseldorf**

oder senden Sie uns das Formular per **Fax:**  
**0211/36 96 79**

Sie können uns auch eine **E-Mail** senden:  
**info@dbv-gewerkschaft.de**

### Sie sollten unbedingt angeben:

Name, Vorname: \_\_\_\_\_

Namensänderung: \_\_\_\_\_

Geburtsdatum: \_\_\_\_\_

### Alte Anschrift:

Straße: \_\_\_\_\_

PLZ, Ort: \_\_\_\_\_

### Neue Anschrift:

Straße: \_\_\_\_\_

PLZ, Ort: \_\_\_\_\_

**Neue Tel.-Nr.:** \_\_\_\_\_

**Neuer Arbeitgeber:** \_\_\_\_\_

**E-Mail-Adresse:** \_\_\_\_\_

### Bei erteilter Einzugsermächtigung Ihre neue Bankverbindung:

Name der Bank: \_\_\_\_\_

Bankleitzahl: \_\_\_\_\_

Konto-Nr.: \_\_\_\_\_

Kontoinhaber: \_\_\_\_\_

## Eine Bitte an unsere Mitglieder

Falls Sie zwischenzeitlich von der Gehaltsgruppe 5 in eine der Gehaltsgruppen 6-9 bzw. von der Gehaltsgruppe 9 außertariflich umgruppiert wurden, bitten wir Sie, zwecks Beitragsanpassung, um Mitteilung.

Die Beitragstabelle finden Sie auf der letzten Seite dieser Zeitschrift.  
Herzlichen Dank im Voraus!

## Hier finden Sie uns

### Hauptgeschäftsstelle

**DBV – Gewerkschaft der Finanzdienstleister**

**Oststraße 10**  
**40211 Düsseldorf**  
**Tel.: 02 11 / 36 94 558**  
**Tel.: 02 11 / 55 04 67 30**  
**Fax: 02 11 / 36 96 79**  
**info@dbv-gewerkschaft.de**  
**www.dbv-gewerkschaft.de**

**Geschäftsstelle Ost**  
**Borngasse 9**  
**04774 Dahlen**  
**Tel.: 03 43 61 / 68 783**  
**Fax: 03 43 61 / 68 784**  
**Mobil: 0172 / 37 02 983**  
**hain-dbv-gewerkschaft@t-online.de**

**Geschäftsstelle Nord**  
**Gundelrebe 8**  
**30655 Hannover**  
**Tel.: 0511 / 8 97 83 12**  
**Fax: 0511 / 8 97 83 78**  
**Mobil: 0172 / 54 35 103**  
**beese@dbv-gewerkschaft.de**

### Regionalverbände

#### Regionalverband Nord

Gundelrebe 8  
30655 Hannover  
Mobil: 0179 / 22 11 690  
mail: heinrich@dbv-gewerkschaft.de

#### Regionalverband West

Neusser Str. 13  
41516 Grevenbroich  
Mobil: 0173 / 36 62 952  
mail: feikes@dbv-gewerkschaft.de

#### Regionalverband Mitte

Raimundstr. 151  
60430 Frankfurt am Main  
Mobil: 0174 / 14 65 188  
mail: machon@dbv-gewerkschaft.de

#### Regionalverband Ost

Max-Liebermann Straße 6  
04159 Leipzig  
Mobil: 0172 / 37 65 638  
mail: witt@dbv-gewerkschaft.de

#### Regionalverband Süd

Daiserstr. 56  
81371 München  
Mobil: 0172 / 85 07 487  
mail: mark@dbv-gewerkschaft.de

#### Regionalverband Süd-West

Im Stauerfeld 18  
89522 Heidenheim  
Mobil: 0175 / 41 50 196  
mail: burski@dbv-gewerkschaft.de

**Werben Sie  
für den DBV –  
dem richtigen  
Partner!**

Wir sind rechtlich eine Gewerkschaft.  
Aus unserem Selbstverständnis heraus

● Bei unseren Mitgliedern und  
allen Mitarbeiterinnen und Mitar-

● Den Missbrauch aller Einrich-  
tungen und Rechte der betrieb-

# DBV

## – Gewerkschaft der Finanzdienstleister –

jedoch der Berufsverband der Mit-  
arbeiter aller Kredit- und Finanzinsti-  
tute zur Vertretung Ihrer Interessen.

### Was wollen wir?

● Dafür sorgen, dass die Arbeit-  
nehmer der Kredit- und Finanz-  
institute einen gerechten Anteil  
an der Wirtschaftsleistung ihrer  
Arbeitgeber erhalten.

● Den Geist freundschaftlicher  
Teamarbeit unter allen Mitarbei-  
terinnen und Mitarbeitern der  
einzelnen Kredit- und Finanz-  
institute erhalten und fördern.

● Aktiv dazu beitragen, dass die  
Kredit- und Finanzinstitute unse-  
rer Mitarbeiter den größtmög-  
lichen Erfolg für uns alle erzielen,  
ohne dass dabei das Wohlerge-  
hen und die Anliegen der Beleg-  
schaften mehr als nach den  
Umständen unvermeidbar beein-  
trächtigt werden.

beitern der Kredit- und Finanz-  
institute Interesse an allen Ange-  
legenheiten der betrieblichen  
Mitbestimmung wecken und die  
Teilnahme fördern.

● Einsatzfreudige Mitglieder, Mit-  
arbeiterinnen und Mitarbeiter  
der Kredit- und Finanzinstitute  
dazu bewegen, in den Gremien  
der betrieblichen Mitbestim-  
mung der Belegschaft und dem  
Unternehmen zu dienen, ohne  
aus diesen Ämtern persönlichen  
Nutzen zu erstreben.

● Tatkraft, Entscheidungsfreu-  
digkeit, Ideenreichtum und Zivil-  
courage in allen Bereichen ent-  
wickeln und fördern.

● Die freiheitliche und demo-  
kratische Grundordnung unserer  
Gesellschaft auf der Grundlage  
der sozialen Marktwirtschaft ver-  
teidigen.

lichen Mitbestimmung der Arbeit-  
nehmer, insbesondere zur Errei-  
chung von betriebsfremden und/  
oder politischen Zielen, verhin-  
dern.

Werden Sie Mitglied bei uns. Wir  
kämpfen für Ihre Rechte. Wir wol-  
len, dass Sie Ihren gerechten  
Anteil an der Wirtschaftsleistung  
unseres Gewerbes erhalten und  
von den Arbeitgebern mit zumin-  
dest der gleichen Aufmerksamkeit  
und Fürsorge behandelt werden,  
wie die Kapitaleigner. Kein Share-  
holder-Value (Wertzuwachs für  
den Aktionär) ohne Employee-  
Value (Wertzuwachs für die  
Angestellten des Unternehmens).  
Die allgemeine Politik überlassen  
wir den Politikern. Wir sind des-  
halb politisch neutral und für  
jedermann offen, der unsere Ziele  
billigt.

Werden Sie  
Mitglied im

**DBV**

Gewerkschaft  
der  
Finanzdienst-  
leister

Werben Sie  
Mitglieder!

**Beitritt zum DBV –  
Gewerkschaft der Finanzdienstleister** geworben durch: \_\_\_\_\_

**Änderungs-Mitteilung / Mitgliedsnr.:** \_\_\_\_\_ Bei mir haben sich folgende Änderungen ergeben:

Name \_\_\_\_\_ Vorname \_\_\_\_\_ geb. am \_\_\_\_\_

PLZ / Wohnort \_\_\_\_\_ Straße / Nr. \_\_\_\_\_

Telefon privat \_\_\_\_\_ geschäftlich \_\_\_\_\_  Betriebsrat  Personalrat

Tätig bei \_\_\_\_\_ in \_\_\_\_\_ Ehrenamt \_\_\_\_\_

Tarifgruppe (bei Auszubildenden Ende der Ausbildungszeit eintragen) Monatsbeitrag (EURO)  Vollzeit  Teilzeit

**Ich ermächtige jederzeit widerruflich den Deutschen Bankangestellten-Verband, meinen satzungsmäßigen Beitrag von meinem Konto abzubuchen.**

kontoführende Bank \_\_\_\_\_ Ort \_\_\_\_\_

Konto-Nr. \_\_\_\_\_ BLZ \_\_\_\_\_  monatl.  vierteljährl.  
Zahlungsweise

Eintrittsdatum in den DBV \_\_\_\_\_ Unterschrift / Datum \_\_\_\_\_



**Der DBV steht zur  
Gewerkschaftsvielfalt  
und bejaht den  
Wettbewerb.**

**Der DBV verfolgt keine  
branchenfremden  
Interessen und vertritt  
eine Tarifpolitik, die sich  
einzig an den Anforderun-  
gen der Betroffenen  
orientiert.**

**Auf den DBV können  
Sie sich vor Gericht  
und in allen Rechts-  
angelegenheiten  
verlassen.**

**DBV-Beiträge  
werden nur für  
Verbandszwecke ver-  
wendet, deshalb  
bietet der DBV  
günstige Beiträge.**

**Beim DBV  
bestimmen ehren-  
amtlich engagierte  
Mitarbeiter, nicht  
branchenfremde  
Berufsfunktionäre.**

## **DBV** Gewerkschaft der Finanzdienstleister *Ein gutes Gefühl*



**Wir lassen Sie nicht im  
Regen stehen!**

**Ja, ich bin in den Betriebsrat gewählt  
worden und möchte zu einem DBV-  
Betriebsrats-Seminar eingeladen werden.**

Name \_\_\_\_\_

Vorname \_\_\_\_\_

Anschrift \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

Unterschrift \_\_\_\_\_

**Monatsbeiträge** bei Anwendung des Tarif-  
vertrages für die Bundesrepublik Deutschland

1. Auszubildende, Pensionäre, Mutterschutz, Bundes-  
wehr und Mitarbeiter mit Altersregelung € 3,00
2. bis € 1.854,- brutto € 7,00
3. von € 1.855,- bis 2.909,- brutto € 11,00
4. von € 2.910,- bis 4.093,- brutto € 15,00
5. ab € 4.094,- brutto € 19,00

Beiträge sind als Werbungskosten absetzbar.

Bitte  
ausreichend  
frankieren,  
falls Marke  
zur Hand

**DBV – Gewerkschaft  
der Finanzdienstleister  
Hauptgeschäftsstelle  
Oststraße 10**

**40211 Düsseldorf**

**Finanzdienstleister  
haben gemeinsame  
Berufsinteressen,  
die in einem  
geschlossenen  
Berufsverband  
besser und nach-  
haltiger formuliert  
werden können.  
Überschaubare Ziele  
bilden Vertrauen  
und Übersicht.**

**DBV  
der kompetente  
Partner für  
Finanzdienst-  
leister**