

Persönlich, schnell, diskret

SPARKASSE FULDA bietet Studenten neues Online-Beratungskonzept

Von **Corinna Hiss**

Die Uni ist in einer anderen Stadt, das aktuelle Semester findet im Ausland statt oder die Vorlesungszeiten kollidieren mit den Öffnungszeiten der Bank: Für Studenten ist es nicht immer einfach, die klassischen Beratungsangebote der Sparkasse Fulda wahrzunehmen. Mit einem neuen Konzept wird es leichter, Uni und Geld unter einen Hut zu bekommen.

Junge Menschen denken noch nicht an die klassische Altersvorsorge, das weiß auch Wolfgang Göb, Leiter der Sparkassen-Filialdirektion Südwest. Aber Themen wie Studienkredite, Kreditkarte oder Berufsunfähigkeitsversicherung sind gerade bei Studenten hoch im Kurs. Doch was, wenn der Uniplatz nach dem Abitur in einer anderen Stadt ist? „Früher haben wir die jungen Menschen oft verloren, wenn sie weggezogen sind“, sagt Göb. Denn: Persönliche Beratung in Finanzdingen ist den meisten wichtig – und die funktionierte nunmal, anders als das Online-Banking, nur vor Ort.

Das soll sich jetzt ändern. Seit zwei Wochen bietet die Sparkasse Fulda speziell für Studenten eine neue Art der Beratung an, die über PC, Tablet oder Smartphone funktioniert. „Die Studis können per Videochat mit unseren Kundenberatern sprechen, und das von überall dort, wo es eine Internetverbindung gibt“, erläutert Göb. Auch ist es nun möglich, im Bereich des Online-Bankings Zugriff auf den Terminkalender der Berater zu haben und sich direkt seinen Wunschtermin zu sichern. Be-



Über Headset und PC berät Lukas Dehler eine Sparkassen-Kundin per Videochat. Er und Vanessa Drott sind die neuen Ansprechpartner für Studenten am Buttermarkt. Foto: Corinna Hiss

quem geht die Kontaktaufnahme auch per WhatsApp. Bei der digitalen Kommunikation ist der Sparkasse Fulda eins besonders wichtig: Diskretion und Sicherheit.

„Unsere Videochats sind viel besser verschlüsselt als bei bekannten Chatanbietern“, sagt Göb. Die neuen Studentenberater sitzen direkt neben dem Haupteingang der Sparkasse am Fuldaer Buttermarkt. Dabei erfolgt das digitale oder persönliche Gespräch locker:

Vanessa Drott und Lukas Dehler sind selbst erst Anfang 20 und nicht selten per Du mit ihren Kunden. „Wir begegnen uns auf Augenhöhe“, beschreibt Dehler.

Insgesamt 60 000 Euro hat die Sparkasse Fulda in das neue Beratungskonzept investiert und in dem Zuge auch die 50 Quadratmeter großen Räumlichkeiten für das persönliche Gespräch mit den Studenten renoviert. „Fulda ist ein florierender Hoch-

schulstandort. Das hat uns die Entscheidung leicht gemacht“, sagt Göb.

In nächster Zeit sollen Videochat, WhatsApp und Co. nur für Studenten angewandt werden. Hat das Konzept Erfolg, kann sich der Regionalleiter eine Ausweitung auf alle Sparkassen-Kunden vorstellen. „Der Trend geht generell ins Digitale“, weiß er. Das macht sich auch im Landkreis bemerkbar: Gab es 2000 noch 70 Filialen, sind es jetzt nur 43.

Da aber der direkte Kontakt zur Bank für viele nach wie vor wichtig ist, kann das neue Beratungskonzept den Wunsch der Kunden auffangen.

Dennoch weiß Göb, dass trotz aller Technik nichts über das persönliche Gespräch geht: Für Studis sind Vanessa Drott und Lukas Dehler künftig auch samstags von 10 bis 13 Uhr im Buttermarkt anzutreffen.

EPAPER Mehr Bilder

Zwei Osthessen unter Finalisten

GRÜNDERPREIS nähert sich Entscheidung

Schöner Erfolg für zwei osthessische Startups beim Hessischen Gründerpreis.

Herren-Maßschneiderin Eva Schönherr (37), die in der Ful-

daer Ellerstraße seit 2013 ihre Herren-Maßschneiderei „Der schöne Herr“ betreibt, schaffte es ebenso wie Industriekletterer Andreas Uhlmann aus Schlüchtern („HighSolutions“) ins Finale. Beide konnten

die Jury von ihrer Geschäftsidee überzeugen. Sie schafften es in die Finalrunde der neun besten Teilnehmer. 96 junge Unternehmen bewarben sich. Die Entscheidung fällt am 10. November in Bad Homburg.

Helios und Mediana vereinbaren Kooperation

Eine „intensive Kooperation“ haben jetzt die Mediana-Gruppe und die Helios St. Elisabeth Klinik in Hünfeld vereinbart. Durch den von den Mediana-Geschäftsführern Thorsten Roch und Bastian Hans sowie Klinikgeschäftsführerin Sandra

Hanek unterzeichneten Vertrag haben Auszubildende bei Mediana die Möglichkeit, Teile ihrer dreijährigen Ausbildung zum Altenpfleger/-in in der St. Elisabeth Klinik zu absolvieren. Sie können ihr Wissen im klinischen Pflegebereich erweitern.

Volker Nies

Dürfen Beschäftigte dem Ex-Chef Konkurrenz machen?

NACHVERTRAGLICHES WETTBEWERBSVERBOT nach Ende des Arbeitsverhältnisses

Von **Annika Hesser**

Der Arbeitgeber hat ein schützenswertes Interesse daran, dass seine Arbeitnehmer – solange sie von ihm bezahlt werden – keine Konkurrenzaktivität zu seinem Nachteil ausüben. Während des Arbeitsverhältnisses sind Arbeitnehmer daher gegenüber ihrem Arbeitgeber verpflichtet, diesem keine Konkurrenz oder Wettbewerb zu machen.

Einer gesonderten Vereinbarung eines Wettbewerbsverbots, beispielsweise im Arbeitsvertrag, bedarf es hierfür nicht. Ein Verstoß kann für den Arbeitnehmer schwere Folgen haben. Nicht nur, dass sich der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber gegenüber unter ande-

rem schadensersatzpflichtig macht. Vielmehr kann je nach Schwere des Verstoßes – gegebenenfalls nach einer Abmahnung – eine ordentliche oder sogar eine außerordentliche, das heißt: fristlose, Kündigung gerechtfertigt sein.

Nach Ende des Arbeitsverhältnisses endet das Wettbewerbsverbot für den Arbeit-

RECHTSFRAGEN IM FIRMENALLTAG

nehmer grundsätzlich. Will ein Arbeitgeber vermeiden, dass sein Arbeitnehmer zum Konkurrenten geht oder sogar bei ihm erworbenes Wissen oder Geschäftsbeziehungen nun „gegen den Arbeitgeber verwendet“, muss er mit dem Arbeitnehmer ein sogenanntes nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbaren.

Da dies einen erheblichen Eingriff in die Berufsfreiheit des Arbeitnehmers darstellt – immerhin kann er sich seinen neuen Arbeitgeber nicht frei aussuchen – ist ein wirksames Wettbewerbsverbot nur in engen Grenzen möglich. Beim Abschluss ist darauf zu achten, dass das Wettbewerbsverbot schriftlich vereinbart wird, also eine eigenhändige Unterschrift beider Parteien vorliegt, und die Vereinbarung dem Mitarbeiter ausgehändigt wird.

Inhaltlich ist darauf zu achten, dass das Wettbewerbsverbot nur so eng gefasst sein darf, wie es dem Schutz der berechtigten geschäftlichen Interessen des Arbeitgebers dient. Dies ist sowohl in sachlicher (welche konkreten Tätigkeiten sind verboten?) als auch in räumlicher (in welchen Ländern ist eine Konkurrenzaktivität verboten?) Hinsicht zu beachten.



Dr. Annika Hesser

Was das vereinbarte Wettbewerbsverbot dann im konkreten Einzelfall bedeutet, ist in der Praxis häufig nur schwer zu ermitteln. Ferner kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot höchstens für die Dauer von zwei Jahren vereinbart werden. Schließlich muss ein Arbeitgeber – um eine Konkurrenzaktivität wirksam zu verbieten – tief in die Tasche greifen: Der Arbeitgeber muss sich verpflichten, für die Dauer des Wettbewerbsverbots eine sogenannte „Karenzentschädigung“ in Höhe von 50 Prozent der „zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen“ zu zahlen.

Hierzu gehört nicht nur das Festhalten des Mitarbeiters, sondern sämtliche Geld- und Sachleistungen, die der Mitarbeiter vom Arbeitgeber erhält (wie beispielsweise Bonuszahlungen). Der Anspruch des Ar-

beitnehmers auf Karenzentschädigung entsteht allein dadurch, dass der Mitarbeiter den ihm verbotenen Wettbewerb unterlässt. Gleichgültig ist, aus welchem Grund der Mitarbeiter sich der Konkurrenz enthält.

Vor dem Hintergrund der unter Umständen erheblichen Kosten sollte stets sorgfältig überlegt werden, ob Kosten und Nutzen des Wettbewerbsverbots im Einzelfall in einem angemessenen Verhältnis stehen. Dies gilt insbesondere, da sich in der Praxis im Falle einer Wettbewerbstätigkeit des Mitarbeiters häufig Beweisprobleme stellen, so dass der tatsächliche Schutz des Verbots häufig nur gering ist.

Dr. Annika Hesser ist Rechtsanwältin in der Kanzlei Greenfort in Frankfurt am Main



Falscher Ansatz

DU und CSU haben dem Drängen der SPD nachgegeben. Das Lohngleichheitsgesetz kommt. Arbeitnehmer können von ihrem Arbeitgeber bald verlangen, dass er sie so bezahlt wie fünf Kollegen des anderen Geschlechts, die eine gleichwertige Tätigkeit ausüben – was gleichwertig ist, wird in den Betrieben für erheblichen Unfrieden sorgen.

Wie soll ein Chef in Zukunft ein Team engagierter Frauen entlohnen? Erhöht er ihren Lohn, muss er auch den Männern mehr Geld geben. Ist das gerecht? Gegenüber dem eigenen Geschlecht hat man keinen Anspruch auf Lohngleichheit.

Was ist, wenn der Chef Hessen besser bezahlt als Thüringer? Katholiken besser als Protestanten? Heterosexuelle besser als Homosexuelle? Das gibt es nicht? Warum sollte dann ein Chef im gleichen Job Männer besser als Frauen bezahlen?

Frauen verdienen im Schnitt weniger Geld. Aber das liegt nicht an den Chefs, sondern an Rahmenbedingungen: Typische Frauenberufe: vor allem in der Erziehung und Pflege, sind – warum eigentlich? – schlecht bezahlt; fehlende Kinderbetreuungsplätze zwingen Frauen in Teilzeitjobs; und Frauen trauen sich noch zu wenig in Ingenieursberufe. An diesen dicken Brettern dürfte die Koalition gern einmal bohren. Aber da kann sich die Politik nicht so schnell rühmen, sie tue etwas für die Gerechtigkeit, wie beim Hineinregieren in die Unternehmen.