AGV
DIE VERSICHERER ALS ARBEITGEBER

vis a vis

Menschen, Trends und Meinungen – HR-Newsletter für die Versicherungswirtschaft

NOVEMBER / DEZEMBER 2014

ISSN 2199-8272

Sabine Asgodom

Betina Kirsch (AGV)

Isabelle Kürschner

Gabriele Zimmermann

AGV-PERSONALLEITERTAGUNGEN AUSSENDIENST

Werden Sie ein Freund von Transparenz 3

AGV-FRAUEN-FÜHRUNGSKRÄFTETAGUNG

Machen Sie sich sichtbar, auch durch Humor 4

SKURRILITÄTEN AUS DEM ARBEITSLEBEN

Ich bin dann mal weg ... Urlaub ohne Antrag und Ende 14

Elisabeth Denison (Deloitte)

Kinga Janisch (VPV)

EDITORIAL

Auch die Förderung der Familien rechtfertigt nicht jeden Eingriff in die Betriebsorganisation

Es gibt in Deutschland Themen und Begriffe, die ausschließlich positiv „besetzt" sind. Familienförderung, Kinderbetreuung und Elternzeit zählen sicherlich dazu. Es fällt schwer, einer gesetzgeberischen Initiative in diesem Bereich zu widersprechen. Das entspricht nicht dem Mainstream. Ich wage es an dieser Stelle trotzdem.

Das neue „Gesetz zur Einführung des Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz" bringt – das will ich nicht bestreiten – zahlreiche Verbesserungen für Familien, auch bei den neuen Regelungen zur Elternzeit.

Die Gesamtdauer der Elternzeit von drei Jahren bleibt zwar bestehen. Bislang war es aber nur möglich, ein Drittel hiervon – also zwölf Monate – auf die Zeit nach Vollendung des dritten und vor Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes zu übertragen. Künftig sollen zwei Drittel – also 24 Monate – nach Vollendung des dritten Lebensjahres in Anspruch genommen werden können. Ferner ist künftig eine Aufteilung der Elternzeit in drei statt bisher zwei Zeitabschnitten erlaubt. Und: Die Übertragung von Elternzeit bedarf nicht mehr der Zustimmung des Arbeitgebers, dieser darf erst beim dritten Zeitabschnitt widersprechen, aber auch nur dann, wenn dringende betriebliche Gründe vorliegen.

Das bedeutet für die Praxis zum Beispiel Folgendes: Eine Mitarbeiterin nimmt im Anschluss an den Mutterschutz zwölf Monate Elternzeit, danach kehrt sie an ihren Arbeitsplatz zurück. Dann könnte sie etwa im vierten und im sechsten Lebensjahr ihres Kindes je zwölf Monate Elternzeit zusätzlich nehmen, wobei ihr Arbeitgeber bei den ersten zwölf Monaten gar nichts mitzureden hat und bei den zweiten zwölf Monaten nur „bedingt" Einspruch erheben kann.

Ferner kommt in Kürze ein „Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf" und wird einen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit einführen: Beschäftigte können sich bei einer Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden bis zu 24 Monate von der Arbeit – unbezahlt – freistellen lassen, um eine nahen Angehörigen – und das soll sogar der Schwager oder die Schwägerin sein können – in häuslicher Umgebung zu pflegen.

Auf der Strecke bleibt bei dem Ganzen ein kostbares Gut des deutschen Arbeitslebens: die Planungssicherheit der Unternehmen. Dieses Qualitätsmerkmal unterscheidet uns von vielen anderen europäischen Ländern, in denen die arbeitsrechtliche und tarifpolitische Praxis eine nachhaltige Personalplanung nicht erlaubt. Wenn ein Arbeitnehmer Vater wird oder eine Arbeitnehmerin ein Kind bekommt, weiß der Arbeitgeber nicht, ob und wann er oder sie dem Betrieb in den folgenden acht Jahren zur Verfügung steht. Er weiß nur, dass er oder sie nicht länger als drei Jahre fort ist und dass er oder sie sich diese drei Jahre in maximal drei Zeitabschnitten einteilen darf. Wenig Trost.

Warum operiert der Gesetzgeber in diesem Bereich immer mit Rechtsansprüchen, die die konkrete betriebliche Situation im Einzelfall gar nicht berücksichtigen können? Warum versucht er es nicht zunächst mit einer „Soll-Bestimmung" und lässt empirisch untersuchen, wie die Arbeitgeber in Deutschland dem gesetzgeberischen Wunsch freiwillig Folge leisten. Meine Prognose wäre: In den allermeisten Fällen arrangieren sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer, oftmals unter Mitwirkung des Betriebsrates. Und in den wenigen Fällen, wo ein Arbeitgeber tatsächlich „Nein" sagt, wird er triftige Gründe im Interesse des gesamten Betriebes auf seiner Seite haben. Warum versucht man nicht erst einmal den konsensualen Ansatz und schaut, wie er „gelebt" wird?

Ihr

Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial
Auch die Förderung der Familien rechtfertigt nicht jeden Eingriff in die Betriebsorganisation 2

AGV-Personalleitertagungen Außendienst
Werden Sie ein Freund von Transparenz 3

AGV-Frauen-Führungskräftetagung
Machen Sie sich sichtbar, auch durch Humor 4

Assekuranz HR News
AXA: Astrid Stange folgt Manfred Engelking als Personalvorstand 6

AGV Banken
60 Jahre und ein bisschen weise 6

Wussten Sie schon, dass ..? 7

Lobbying
Kommt nach der Rente mit 63 etwa noch die Teilrente mit 60? 8

AGV Inside
Von der Rechtsabteilung des AGV in den Vertrieb 8

Deutscher Arbeitgebertag
Arbeitgeberpräsident fordert Belastungsmoratorium bis 2017 9

AGV International
LVM präsentiert europäischen Sozialpartnern sein Telearbeitsmodell 9

AGV-PERSONALLEITERTAGUNGEN AUSSENDIENST

Werden Sie ein Freund von Transparenz

Die Leiter der diesjährigen Personalleitertagungen: Josef Beutelmann und Rolf Wiswesser

Frank Thomsen

Im Fokus der beiden inhaltsgleichen Personalleitertagungen Außendienst stand das Thema „Regulierung und Revolution im Vertrieb". Durch die Verabschiedung des Lebensversicherungsreformgesetzes und das anhaltende Niedrigzinsniveau befindet sich der Vertrieb im Umbruch.

In seinem Einführungsvortrag rief Rolf Wiswesser, Vorstandsvorsitzender der ERGO Beratung und Vertrieb AG, dazu auf, sich nicht zu stark auf die Risiken des derzeitigen Marktumfelds zu fokussieren. Vielmehr müssten sich die Vertriebsmannschaften auf die gegebenen Chancen konzentrieren, denn der Markt sei auch für die Lebensversicherung aufgrund der Alterung der Gesellschaft und dem erhöhten Absicherungsbedarf weiterhin vorhanden. Es sei deshalb an der Zeit, die vorherrschende Vertriebskultur in einigen wesentlichen Punkten zu ändern. Er hält es für erforderlich, dass die Unternehmen zunehmend Kunden- statt Produktorientierung in den Vordergrund rücken und einen ganzheitlichen Beratungsprozess anstreben. Um dieses Ziel zu erreichen, sei es wichtig, im Rahmen der Rekrutierung für Quantität in der Ansprache und Qualität in der Auslese zu sorgen. Darüber hinaus rief Rolf Wiswesser dazu auf, „ein Freund von Transparenz zu werden". Seine Marschroute lautet: Aufklärung über Risiken bei den Altersvorsorgeprodukten, Vornahme einer Risikoklassifizierung und saubere Dokumentation.

In den beiden Arbeitsgruppen unter der Leitung von Dirk Czaya (Swiss Life), Ulrich Paul (Gothaer), Gerhard Spatz (Zurich) und Thomas Vogeno (ERGO) wurden die Aspekte „Vertriebseffizienz" und „Qualität und Transparenz" vertieft. Dabei wurde erkannt, dass die Abkehr von der Produktsteuerung notwendig, aber schwierig sei. Nach den Ergebnissen der Arbeitsgruppen darf der Vermittler nicht mehr Produkterklärer sein, sondern muss den Kunden bei der Kaufentscheidung begleiten und diesem konkrete Lösungen aufzeigen. Die Vertriebspartner müssten sich bewusst werden, dass Bestandsausschöpfung erheblich an Bedeutung gewinnen und sich die Vergütungsstruktur an der Qualität der Beratung ausrichten würden. Außerdem wurde vor den Gefahren des schrumpfenden Vermittlermarkts gewarnt. Ziel der Versicherungsbranche müsse eine strategische Nachwuchsplanung sein. Dabei sei wichtig, die Ausbildung in erfolgreichen Unternehmensagenturen durchzuführen und nicht bei „Einzelkämpfern". Darüber hinaus seien Nebenberufler ein wertvolles Zukunftspotential.

Frank Thomsen, Mitglied des Vorstandes der Itzehoer Versicherung, teilte in seinem Schlussvortrag mit, dass sich die Itzehoer mittlerweile unter den Top 20 der deutschen Kfz-Versicherer befinde. Der Erfolg sei einem weit über dem Marktdurchschnitt liegenden organischen Wachstum in allen drei Vertriebswegen zu verdanken. Er wies darauf hin, dass der Direktvertrieb

ein spezielles Geschäft darstelle und deshalb aus seiner Sicht persönlich, sachlich und kulturell von den anderen Vertriebswegen getrennt werden sollte. Im Hause der Itzehoer herrsche eine marktkonsistente Transparenz bei den unterschiedlichen Vertriebswegen. Dies werde durch eine umfassende Vertriebs-Erfolgs-Analyse und ein auf die Schaden-Kosten-Quote abgestimmtes Vertriebswege-Controlling gewährleistet. Am Ende des Tages führe das zu einem positiven Konkurrenzdenken zwischen den unterschiedlichen Vertriebswegen. ▽

3 HR-Zahlen aus der Versicherungswirtschaft 10
Tarifabschluss Außendienst
1,6 und 1,5 Prozent für 27 Monate 10
Durch die Arbeitgeberbrille gesehen
Mehr Betriebsräte braucht das Land ... nicht 11
Lobbying
Frauenquote: Mindestbesetzung wurde schon wieder abgesetzt 11
DKM
Frauen im Versicherungsvertrieb – noch eine große Baustelle 12
Lobbying
Syndikusanwälte: Es bewegt sich was 13
3 Fragen an ...
... Schreib-Coach Susanne Dorendorff 13
Skurrilitäten aus dem Arbeitsleben
Ich bin dann mal weg ... Urlaub ohne Antrag und Ende ... 14
AGV-Regionalausschüsse
Wir stellen vor: den ARA NRW-Süd 15
AGV-Jahresauftaktveranstaltungen
Freistellen, Versetzen, Weiterbilden und mehr 16
„Neu" im AGV
Hamburger Feuerkasse Versicherungs-AG 16
Assekuranz HR News
Vom Personal zur Solvency II 16
Ausgezeichnet 16

AGV-FRAUEN-FÜHRUNGSKRÄFTETAGUNG

Machen Sie sich sichtbar, auch durch Humor

Führung, Karriereplanung und Netzwerken waren die Top-Themen der zweiten Frauen-Führungskräftetagung des AGV. 150 weibliche Führungskräfte aus der Branche trafen sich in Köln, um sich unternehmensübergreifend zu vernetzen und sich über aktuelle Leadership-Themen auszutauschen.

Beginnen konnten die Teilnehmerinnen damit bereits am Vorabend beim festlichen Abendessen, zu dem der Arbeitgeberverband eingeladen hatte. AGV-Vorsitzender Josef Beutelmann ließ es sich nicht nehmen, die Anwesenden persönlich zu begrüßen. Seiner Ansprache folgte eine zum Nachdenken anregende Unterhaltung, vorgetragen vom Improvisationstheater Isar 148.

Dass bei diesem Thema weiterhin Diskussions- und Handlungsbedarf besteht, verdeutlichte am nächsten Morgen die Präsentation von AGV-Geschäftsführerin Betina Kirsch, die aktuelle Zahlen aus der Branche vorstellte. So hat sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen im Innendienst seit dem Jahr 2000 gerade einmal um 3,6 Prozent – von 21,2 auf 24,8 Prozent – erhöht. In den Vorständen sitzen bis heute nur 8,6 Prozent Frauen. Und das, obwohl Frauen mit knapp 48 Prozent fast die Hälfte der Gesamtbelegschaft in der Versicherungsbranche ausmachen. Eine der größten Karrierehürden stellt nach wie vor der extrem hohe Anteil von Frauen dar, die in Teilzeit arbeiten – immerhin fast 40 Prozent der Innendienstmitarbeiterinnen arbeiten mit reduzierter Stundenzahl. 97 Prozent der Führungspositionen sind aber Vollzeitstellen. Und so hat die Frage „Haben Frauen weniger Lust auf Führung und die damit verbundenen Belastungen?" zu Recht eine zentrale Rolle bei den nachfolgenden Vorträgen, Workshops und schließlich auch bei der Podiumsdiskussion eingenommen.

Zunächst brachte Magda Bleckmann, Networking-Expertin und ehemalige österreichische Spitzenpolitikerin, den Teilnehmerinnen die Grundzüge und Feinheiten erfolgreichen Netzwerkens näher. „Aufrichtige Wertschätzung", so Bleckmann, „ist die Grundlage einer jeden erfolgreichen Kontaktaufnahme." Wichtig sei außerdem, dass man beim Netzwerken stets auf eine Balance von Geben und Nehmen achte und seine Netzwerkpartner nicht nur dann anspreche, wenn man etwas von ihnen brauche. Nicht immer bekomme man genau von demjenigen etwas zurück, dem man selbst geholfen habe, dafür aber häufig völlig unvermutet von ganz anderen Personen. „Rufen Sie doch einfach mal jemanden an und verabreden sich zum Mittagessen", so der Rat der Expertin, „denn essen müssen Sie sowieso. Warum also alleine gehen?"

In der zweiten Keynote beanspruchte Sabine Asgodom nicht nur die Aufmerksamkeit der Zuhörerinnen, sondern auch deren Lachmuskeln. Denn Humor, so die erfahrene Management-Trainerin und Beraterin, sollte eine viel größere Rolle spielen und im Zusammenspiel zwischen Männern und Frauen auch strategisch eingesetzt werden. Hier, wie auch in ihrem anschließenden Workshop, kam sie immer wieder auf das Thema Sichtbarkeit – Visibility – zu sprechen. Frauen, so Asgodom, müssten endlich aufhören, sich klein zu machen. Vielmehr sollten sie sich Präsenz verschaffen und sich nach dem Prinzip der Selbst-PR positionieren, profilieren, präsentieren und davon schließlich profitieren. Ihre Ratschläge in Kurzform: „Nutzen Sie Ihren Humor, wechseln Sie von der Problem- zur Erfolgskommunikation, Schluss mit Kleinmachen und Selbstreduktion, gute Frechheit kann man lernen, gefragt ist Zivilcourage ohne Arroganz!"

Gelegenheit, ihr Wissen zu vertiefen, hatten die Teilnehmerinnen auch in den Workshops von Gabriele Zimmermann und Kinga Janisch. Zimmermann, Professorin am Institut für Versicherungswesen der Fachhochschule Köln, war vor ihrer Lehrtätigkeit selbst lange Zeit in Großunternehmen beschäftigt und beleuchtete in ihrem Workshop Leadership-Qualitäten und die Anforderungen an die erfolgreiche Versicherungsmanagerin der Zukunft. Kinga Janisch, Leiterin Personalentwicklung und Marketing bei der VPV, diskutierte mit ihrer Gruppe die gleichermaßen provokante wie berechtigte Frage: „Ist Führung noch in?"

Kerstin Bartels

Magda Bleckmann

Workshop Sabine Asgodom

Visibility: Wie können Frauen sichtbarer werden?

Die Grundlagen des beruflichen Erfolgs:
→ Leistung: 10 %
→ Selbstdarstellung: 30 %
→ Kontakte: 60 %

„Signalisieren Sie Ihre Ambitionen!"
„Schmieden Sie Allianzen!"
„Fragen Sie sich: Welchen Marktwert kann ich erzielen?"
„Beherrschen Sie die Kunst des Story-Telling!"

Workshop Kinga Janisch

Ist Führung noch in?

Wie kann man Frauen für das Thema Führung begeistern?

Führungsmotivation setzt sich zusammen aus:
→ können
→ dürfen
→ wollen

„Führungskräfte von morgen wollen neue Arbeitsmodelle, um Karriere und Familie zu vereinbaren, und Gestaltungsfreiräume, um sich und andere entwickeln zu können."

Workshop Gabriele Zimmermann

Anforderungen an die Versicherungsmanagerin von morgen

Sie muss:
→ Generalistin sein
→ den Zeitgeist erkennen
→ sich fokussieren können
→ bereit sein für neue Wege
→ Visionen haben

In Zukunft besonders wichtig:
→ Breite statt Tiefe
→ über den Tellerrand hinausschauen
→ Compliance
→ Resilienz
→ Mitarbeiter mitnehmen

Erfahrungen aus erster Hand, sowohl was Führung als auch die Karriereplanung angeht, wurden zum Abschluss der Tagung auf dem Podium diskutiert (Moderation: Isabelle Kürschner, Beraterin und Auditorin). Einblicke gewährten Kerstin Bartels, Bereichsleiterin der Unternehmenskommunikation bei der Generali Versicherung, Manfred Engelking, Personalvorstand des AXA Konzerns, Elisabeth Denison, Chief Strategy Officer von Deloitte, Karsten Eichmann, Vorstandsvorsitzender des Gothaer Konzerns, und Professorin Isabell Welpe, Inhaberin des Lehrstuhls für Strategie und Organisation an der Technischen Universität München. Wie unterschiedlich Karrieren verlaufen können und dass sie zwar strategisch zu verfolgen, aber nur bedingt planbar sind, machten die verschiedenen beruflichen Werdegänge der Podiumsteilnehmer deutlich. Doch in einigen Punkten waren sich alle einig: Zum einen, dass Führung ohne fachliche Kompetenz nicht funktioniere, dass gleichzeitig aber auch Beharrlichkeit und eine gewisse Frusttoleranz auf dem Weg nach ganz oben notwendig seien. Und schließlich spiele das Unternehmen selbst eine nicht zu unterschätzende Rolle. Wenn man merke, dass die Unternehmenskultur nicht zu einem passe, die Botschaften, die gesendet werden, an den eigenen Idealen vorbei gingen oder Seniorität und Status mehr zählten als gute Ideen, dann sollte man unter Umständen auch über einen Wechsel nachdenken, anstatt sich selbst immer mehr zu verbiegen.

Kerstin Bartels: *Führung macht Spaß, weil man wirklich etwas bewegen kann. Auch die Generation Y will führen – aber deshalb nicht zwangsläufig 24 Stunden am Tag erreichbar sein.*

Elisabeth Denison: *Wir brauchen deutlich mehr Vielfalt, denn unsere Führungsebenen sind viel zu eintönig. Ideen sollten zählen, nicht das Geschlecht, die Herkunft oder das Alter. In Amerika haben Frauen bessere Rahmenbedingungen für Karriere, die Kinderbetreuung ist optimal organisiert, Frauen können früher als in Deutschland in den Job zurückkehren.*

Karsten Eichmann: *Niemand sollte sich für die Karriere verbiegen. Wenn man merkt, dass etwas nicht passt, heißt es ‚Change it or leave it'. Eines sollte man sich dabei vor Augen halten: Das Unternehmen will etwas von mir, nicht ich vom Unternehmen.*

Manfred Engelking: *Wer Karriere machen will, braucht ein stabiles Netzwerk, bestehend aus Menschen, zu denen man eine richtig gute Beziehung pflegt. Darauf kommt es an, nicht nur auf die Klicks bei LinkedIn.*

Isabell Welpe: *Kompetenz schadet nicht, um Karriere zu machen, aber Kompetenz alleine bringt niemanden in Führungspositionen. Man muss auch als Person ein gutes Gefühl hinterlassen.* ▽

Karsten Eichmann und Manfred Engelking

Isabell Welpe

Ilka Houben und Sarah Rössler

ASSEKURANZ HR NEWS

AXA: Astrid Stange folgt Manfred Engelking als Personalvorstand

Manfred Engelking wird den AXA Konzern zum 31. Dezember aus Altersgründen verlassen und die Verantwortung für das Ressort Personal und Zentrale Dienste in jüngere Hände geben. Er war dann mehr als 30 Jahre lang für die AXA und ihre deutschen Vorgängergesellschaften tätig, davon viele Jahre in Leitungsfunktionen im Personalbereich. Seit dem 1. Oktober 2012 verantwortet Manfred Engelking als Vorstandsmitglied und Arbeitsdirektor das Personalressort.

Astrid Stange und Manfred Engelking

Seine Nachfolge tritt Astrid Stange an. Sie kommt von der Boston Consulting Group (BCG), für die sie seit 1998 – zuletzt als Senior Partner und Managing Director – tätig war. Als Mitglied der Praxisgruppen Insurance und People & Organisation sowie als Mitglied des globalen Insurance Management von BCG verfügt sie über fundiertes Wissen im Bereich Finanzdienstleistung. Darüber hinaus kennt sie durch ihre Beratertätigkeit den AXA Konzern, insbesondere auch aus HR-Projekten, seit langer Zeit. Astrid Stange wird am 1. Januar 2015 von Manfred Engelking das Ressort Personal und Zentrale Dienste übernehmen, das dann zum gleichen Zeitpunkt um das bislang von Thilo Schuhmacher verantwortete Ressort Strategie & Organisation erweitert wird.

Thomas Buberl, Vorstandschef der AXA Konzern AG: „Insbesondere gilt mein Dank Manfred Engelking, der durch sein Wirken und seinen erfolgreichen Einsatz im Personalbereich wie kein anderer im Konzern über Jahrzehnte die Mitarbeiterschaft und ihr Engagement positiv beeinflusst hat. Ich wünsche ihm alles Gute für die Zukunft! Mit Astrid Stange haben wir eine hervorragende Fachfrau für das Aufgabengebiet gewinnen können. Ich bin mir sicher, dass sie uns bei der Weiterentwicklung des AXA Konzerns in einer für unsere Branche schwierigen Phase wertvolle Dienste leisten wird."

Der AGV dankt Manfred Engelking für jahrzehntelange enge Verbundenheit. Er engagierte sich intensiv im Personalleiterkreis Köln (nunmehr „AGV-Regionalausschuss NRW-Süd"), war häufig Teilnehmer an Personalleitertagungen Innendienst und gehört seit Oktober 2012 dem AGV-Vorstand an. ▽

AGV BANKEN

60 Jahre und ein bisschen weise

Das Pendant zum AGV im privaten Bankgewerbe – der AGV Banken – feierte in Berlin seinen 60. Geburtstag. Beide Verbände pflegen seit Jahrzehnten eine enge Zusammenarbeit, zumal die Verhandlungspartner auf Gewerkschaftsseite identisch sind: ver.di, DHV und DBV. So ist Christoph Meister Verhandlungsführer von ver.di für die Tarifverhandlungen in beiden Branchen.

Die Festrede hielt Jörg Asmussen, Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Er lobte den AGV Banken dafür, dass er „bei der Gestaltung der Tariflandschaft und guter Arbeitsbedingungen im Finanzsektor seit 1954 eine wichtige Rolle spielt". Die Finanzdienstleiter hätten wesentlichen Anteil beim Auf- und Ausbau der kapitalgedeckten Altersvorsorgesysteme. Sie müssten sich bewusst sein, dass sie damit erhebliche sozialpolitische Verantwortung übernehmen würden. Denn Altersvorsorge unterscheide sich fundamental von bloßer Vermögensverwaltung. Die Menschen würden sich darauf verlassen, dass ihr Geld in guten Händen sei. Dieser Sicherheitsaspekt spiele eine entscheidende Rolle.

Jörg Asmussen

Foto: AGV Banken / Torsten Silz

Asmussen nannte Faktoren, mit denen Unternehmen aus seiner Sicht Fachkräfte anlocken und binden könnten: Flexibilität, Vertrauen in die Beschäftigten, Offenheit für neue Ideen,

Karrierechancen, Weiterbildungsangebote, ein gesundes Umfeld und gute Angebote für die Vorsorge im Alter. „Wenn es uns gelingt, diese Bedingungen zu schaffen, dann werden die jungen Fachkräfte unsere Arbeitswelt nachhaltig verändern", so der Staatssekretär. Der Vorsitzende des AGV Banken, Stephan Leithner, Personalvorstand der Deutschen Bank, betonte, dass es seinem Verband gelungen sei, sich über 60 Jahre als sozialpolitische Stimme des privaten Bankgewerbes Gehör zu verschaffen und seine Rolle als Teil der deutschen Arbeitgeberschaft einzunehmen. „Das hat vor allem damit zu tun, dass der Verband über die Jahrzehnte den Grundprinzipien seines Handelns treu geblieben ist: Weitsicht und Augenmaß, gepaart mit dem gebotenen Respekt gegenüber den Sozialpartnern", sagte Leithner. Leithner nannte aber auch die für die Banken-Arbeitswelt der Zukunft offenen Fragen, die seine Branche noch beantworten müsse: „Wie sieht die Zukunft des Filialbetriebs aus? Wie begegnen wir neuen, auch bankfremden Wettbewerbern? Was bedeutet die Digitalisierung der Geschäftsmodelle

Stephan Leithner

Foto: AGV Banken / Torsten Silz

für die Arbeit in Banken? Sind wir bei unseren Ansätzen, wie wir diese neue Arbeitswelt gestalten, auf dem richtigen Weg?"

Der AGV war bei der Jubiläumsveranstaltung durch seinen Vorsitzenden Josef Beutelmann, sein Geschäftsführendes Vorstandsmitglied Michael Niebler und dessen Vorgänger Jörg Müller-Stein vertreten. ∇

WUSSTEN SIE SCHON, DASS ...

▸ … der neue italienische Ministerpräsident Matteo Renzi, ein Sozialdemokrat, in seinem Land das Befristungsrecht liberalisiert und den Kündigungsschutz eingeschränkt hat? Renzi hat eine erste Arbeitsmarktreform durchs italienische Parlament geboxt: Arbeitgeber dürfen Zeitverträge fünfmal verlängern – bis zu maximal drei Jahren. Erst danach muss der Mitarbeiter fest angestellt werden. Zudem will die Regierung für unbefristet Beschäftigte in den ersten drei Jahren den Kündigungsschutz weitgehend aufheben.

▸ … Deutschland einer der größten Gewinner des EU-Binnenmarkts ist? Der 1993 in Kraft getretene EU-Binnenmarkt hat die reale Wirtschaftsleistung Deutschlands in den vergangenen 20 Jahren um durchschnittlich 37 Milliarden Euro jährlich steigen lassen. Das entspricht einem jährlichen Einkommensgewinn von 450 Euro pro Einwohner. Das geht aus einer Studie der Prognos AG hervor. Sie hat die Entwicklung der Gründungsstaaten der EU mit Ausnahme Luxemburgs untersucht. Danach hat nur Dänemark noch höhere Zuwächse als Deutschland erzielt.

▸ … die Rentner heute doppelt so lang Rente wie 1960 bekommen? Die sogenannte Rentenbezugsdauer hat sich in den letzten 54 Jahren annähernd verdoppelt, so die Deutsche Rentenversicherung Bund. Im vergangenen Jahr verstorbene Frauen hatten zuvor im Durchschnitt 21,5 Jahre lang ihre gesetzliche Rente bezogen, Männer immerhin 17 Jahre.

▸ … die Lebenszufriedenheit der Deutschen einen neuen Höchststand erreicht hat? Wer einen Job hat und sich gesund fühlt, ist besonders zufrieden. Das ergab eine Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW). Nur etwa zwei Prozent der Befragten geben eine „geringe Zufriedenheit" an. Die Untersuchung macht auch deutlich, dass persönliches Vertrauen gegenüber Mitmenschen stark mit der Lebenszufriedenheit einhergeht: 64 Prozent der Personen, die Vertrauen in einen anderen Menschen haben, zeigten sich mit ihrem Leben besonders zufrieden. Die IW-Studie beruht auf den letztverfügbaren Daten des Sozioökonomischen Panels aus dem Jahr 2012, in dessen Rahmen regelmäßig rund 20 000 Menschen in Deutschland befragt werden.

▸ … dass London unter Arbeitnehmern weltweit die beliebteste Stadt ist? Die britische Hauptstadt übertrifft damit sogar New York. Das hat eine Erhebung des Beratungsunternehmens The Boston Consulting Group (BCG) und der Berufsplattform totaljobs.com ergeben, für die zwischen April und Juni 2014 mehr als 200 000 Menschen aus 189 Ländern befragt worden sind. London punktete mit guten Karrierechancen, optimalen Gehaltsaussichten und kulturellen Anziehungspunkten. Die Top Ten der Metropolen mit der höchsten Attraktivität als Jobstandort sind:

- **London**
- **New York**
- **Paris**
- **Sydney**
- **Madrid**
- **Berlin**
- **Barcelona**
- **Toronto**
- **Singapur**
- **Rom**

LOBBYING

Kommt nach der Rente mit 63 etwa noch die Teilrente mit 60?

Schon die jüngst beschlossene Rente mit 63 war ordnungspolitisch ein „Sündenfall", wie die CDU/CSU-Mittelstandsvereinigung treffend bemerkte, weil durch den früheren Renteneintritt dem deutschen Arbeitsmarkt jährlich bis zu 200 000 Erwerbstätige entzogen werden könnten. Die demografische Entwicklung verlangt eigentlich das Gegenteil: eine faktische Verlängerung der Lebensarbeitszeit.

Aber bleibt es bei diesem einen „Sündenfall"? Oder wird die Sünde noch größer? Die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) will jedenfalls in der nächsten Tarifrunde in der Chemie über eine Drei-Tage-Woche mit Teillohnausgleich für Arbeitnehmer ab 60 Jahren verhandeln. So ein Modell könnte dann nach ihren Vorstellungen mit einer neu gestalteten Teilrente kombiniert werden.

Die deutschen Arbeitgeber haben dem eine klare Absage erteilt und pochen stattdessen auf ein starkes Signal der Bundesregierung für einen späteren Renteneintritt. „Eine Teilrente ab 60 ist verfehlt", warnt Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer. Die Koalition sei auf dem richtigen Weg, wenn sie rechtliche Hemmnisse für eine Vollzeitbeschäftigung älterer Arbeitnehmer abbaue. Flexible Übergänge dürften aber nicht zu neuen Frühverrentungen führen.

Derzeit beraten CDU, CSU und SPD in einer Koalitionsarbeitsgruppe sowohl über Maßnahmen zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit als auch über Wege, vorzeitig beruflich kürzer treten zu können. So soll die bisher wenig genutzte Teilrente, die schon mit 63 Jahren beantragt werden kann, attraktiver werden. In diesem Zusammenhang wird überlegt, die geltende Höchstgrenze für den Hinzuverdienst von derzeit 450 Euro im Monat deutlich anzuheben. Der Arbeitsgruppe liegt ferner ein Vorschlag der Mittelstandsvereinigung und des Wirtschaftsrats der Union vor: Wer über die Regelarbeitsgrenze hinaus arbeitet, soll künftig den Beitrag zur Renten- und zur Arbeitslosenversicherung, die der Arbeitgeber für sie entrichtet, ausbezahlt bekommen. CDU-Bundestagsabgeordneter Carsten Linnemann: „Jeder, der motiviert durch den Flexi-Bonus länger arbeitet, zahlt mehr Einkommensteuer und mehr Beiträge zur Kranken- und zur Pflegeversicherung." Aber arbeitslos könne ein Rentner gar nicht mehr werden.

Das Meinungsforschungsinstitut Forsa hat im Auftrag der Gothaer Versicherung im September 2014 bundesweit 1 513 Bürgerinnen und Bürger zwischen 20 und 70 Jahren befragt. 58 Prozent der Befragten können sich vorstellen, länger als bis zum 65. Lebensjahr zu arbeiten. Unter den 20 bis 30-Jährigen waren es sogar 73 Prozent. 88 Prozent antworteten auf die Frage „Sollte es für Erwerbstätige grundsätzlich die Möglichkeit geben, auch über die gesetzliche Rentenaltersgrenze hinaus weiter zu arbeiten, wenn sie das möchten, oder sollte es wie bisher eine für alle verbindliche Rentenaltersgrenze geben?" mit „Ja". ∇

AGV INSIDE

Von der Rechtsabteilung des AGV in den Vertrieb

Tobias Vögele

Dass die Rechtsabteilung des AGV ein Sprungbrett in das „Herz" der Versicherungswirtschaft sein kann, hat Tobias Vögele eindrucksvoll bewiesen: Der Jurist kam als 25-Jähriger zum AGV und arbeitete dort vier Jahre in der Rechtsabteilung als Referent vor allem für Außendienstfragen. Dann lockte ihn Wolfgang Flaßhoff als Leiter Grundsatzfragen Arbeitsrecht/Personalpolitik und stellvertretenden Konzernpersonalleiter zur HUK-COBURG.

Nach drei Jahren in Oberfranken wechselte Vögele schließlich Mitte 2012 als Personalleiter zur Generali nach München, dort direkt unterstellt dem Vorstandsvorsitzenden und Arbeitsdirektor Winfried Spies. Nun steht für den heute 36-Jährigen eine weitere berufliche Veränderung an, und zwar innerhalb der Generali: Im Rahmen der Zusammenführung der Ausschließlichkeitsvertriebe und der Fusion der Volksfürsorge AG Vertriebsgesellschaft für Vorsorge- und Finanzprodukte mit den Generali Versicherung AG wird Vögele ab Januar die Leitung des Bereichs Außendienstmanagement übernehmen. Er ist dann Personalchef einer der größten Vertriebsorganisationen der Assekuranz.

Vögele blickt gerne auf seinen Berufsstart beim AGV zurück: „Die Tätigkeit als Referent beim AGV hat mir sehr geholfen. Damals habe ich das Rüstzeug erhalten, auf das ich heute oft zurückgreife. Vor allem habe ich gelernt, welche Bedeutung gute Personalarbeit für die Assekuranz hat." ∇

DEUTSCHER ARBEITGEBERTAG

Arbeitgeberpräsident fordert Belastungsmoratorium bis 2017

Ingo Kramer

Beim diesjährigen Deutschen Arbeitgebertag hat der Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Ingo Kramer, vor mehr als 1 300 Vertretern aus Unternehmen, Verbänden, Politik und Presse der Bundesregierung gehörig ins Gewissen geredet. Die Signale der letzten Monate seien eindeutig: Die Konjunktur trübe sich erheblich ein. Wer Wirtschaft und Wachstum wieder stärken wolle, müsse Sicherheit schaffen. Der Koalitionsvertrag enthalte noch viele Regulierungsprojekte: weitere Regulierung von Werkverträgen und Zeitarbeit, neue Rechtsansprüche auf Freistellungen der Arbeitnehmer, neue Bürokratie durch Frauenquote, Eltern- und Pflegezeit sowie ein neues Entgeltgleichheitsgesetz. Wörtlich sagte der Arbeitgeberpräsident: „Wer jetzt Wachstum Priorität geben will, sollte all diese Projekte wieder streichen. Keine weitere Regulierung und Verteilung zu Lasten der Wirtschaft! Wir brauchen für den Rest dieser Legislaturperiode ein Belastungsmoratorium!"

Eine Lanze brach Kramer für das transatlantische Handels- und Investitionsschutzabkommen TTIP, gegen das oft ohne Rücksicht auf Fakten heftig polemisiert werde. Es gehe schlicht darum, dass für die beiden größten Wirtschaftsräume der Welt mit den zugleich höchsten Sicherheits-, Umwelt- und Sozialstandards der Welt – USA und Europa – über einen Vertrag verhandelt werde, um unnötige gegenseitige Barrieren für Handel und Investitionen wegzuräumen, und dies ausdrücklich unter Wahrung des hohen Niveaus ihrer jeweiligen Schutzstandards. TTIP biete – wie zig andere Freihandelsabkommen – gerade für eine Exportnation wie Deutschland große Chancen für zusätzlichen Absatz und die Sicherung oder gar Steigerung heimischer Beschäftigung. „Wir dürfen die Deutungshoheit über solche für Deutschland und Europa chancenreiche Vorhaben nicht Angstmachern und Ideologen überlassen, wir müssen uns selbst mehr in die öffentliche Diskussion sachlich-aufklärend einbringen", forderte der BDA-Präsident.

Gastredner beim Arbeitgebertag 2014 waren unter anderem Bundeskanzlerin Angela Merkel, Vizekanzler und Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel, Bayerns Ministerpräsident Horst Seehofer und EU-Kommissar Günther H. Oettinger. ▽

AGV INTERNATIONAL

LVM präsentiert europäischen Sozialpartnern sein Telearbeitsmodell

Der sogenannte Sektorale Soziale Dialog ist im Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union verankert. Danach ist die Europäische Kommission verpflichtet, die europäischen Sozialpartner vor jeder sozialpolitischen Initiative anzuhören sowie sie – differenziert nach Bereichen – regelmäßig mit dem Ziel an einen Tisch zusammenzubringen, gemeinsame Erklärungen, Stellungnahmen und Empfehlungen zu sozialpolitischen Themen zu verabreden.

Im Sektoralen Sozialen Dialog der Versicherungswirtschaft wird die Arbeitgeberseite durch die Dachverbände Insurance Europe, AMICE (Association of Mutual Insurers and Insurance Cooperatives in Europe) und BIPAR (European Federation of Insurance Intermediaries), die Arbeitnehmerseite durch die transnationale Dienstleistungsgewerkschaft UNI Europa vertreten. Innerhalb des europäischen Dachverbandes Insurance Europe nimmt der AGV das Mandat für den Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) im Bereich der Sozialpolitik wahr. Seit 1. Januar 2014 führt Sebastian Hopfner, Stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV, wieder den Vorsitz des Sektoralen Sozialen Dialogs; stellvertretende Vorsitzende ist Elke Maes von UNI Europa.

Rüdiger Keller

Ulrich Scheffer

Bei der letzten Zusammenkunft beeindruckten Rüdiger Keller, stellvertretender Personalleiter des LVM, und Ulrich Scheffer, Betriebsratsvorsitzender des LVM, die europäischen Sozialpartner mit ihrem fortschrittlichen Arbeitskonzept. Der LVM führte bereits im Jahr 1995 sein Telearbeitsmodell „Außerbetrieblicher Arbeitsplatz" (AbAp) ein. Dabei teilen sich zwei Mitarbeiter einen Arbeitsplatz im Büro und haben jeweils einen Arbeitsplatz zu Hause. Der Arbeitsplatztausch erfolgt grundsätzlich im täglichen Wechsel. Mittlerweile arbeiten von den rund 3 400 Beschäftigten des LVM fast 850 am AbAp.

Dass hohe Eigenverantwortung als Gegenmodell zu enger Kontrolle ein erfolgreiches Konzept sein kann, sei noch längst keine Mehrheitsmeinung in der Branche, so Keller und Scheffer. Die demographische Entwicklung und die geänderte Erwartungshaltung junger qualifizierter Arbeitskräfte an ihren Arbeitgeber würden dies jedoch nach ihrer Einschätzung bald ändern.

Aufschlussreich war der Beitrag auch für die Europäische Kommission. Man sagt den dortigen Verantwortungsträgern ja gerne nach, dass sie ihre Erwägungen auf zu hohem Abstraktionsniveau anstellten. Rüdiger Keller und Ulrich Scheffer vom LVM konfrontierten die Kommissionsvertreter mit der Wirklichkeit des Arbeitslebens in der deutschen Versicherungswirtschaft. ▽

3 HR-ZAHLEN AUS DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT

1 Die Versicherungsunternehmen in Deutschland beschäftigen rund **8 000** Juristen. Etwa **27 Prozent** von ihnen – also knapp 2 200 – sind von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht befreit und gehören stattdessen einem berufsspezifischen Versorgungswerk für Rechtsanwälte an.

2 In 2013 haben **76 Prozent** der Versicherer im Rahmen ihres Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) gezielte Gesundheitsleistungen für spezielle Zielgruppen angeboten bzw. entwickelt, am häufigsten für Führungskräfte (83 Prozent), für Personen mit Rückenproblemen (81 Prozent) und für Suchtkranke (78 Prozent).

3 **Annähernd alle** Auszubildende in der Versicherungswirtschaft, die an den schriftlichen IHK-Prüfungen teilnahmen, bestanden 2013 ihre Abschlussprüfung (99,2 Prozent). Die Unternehmen übernahmen im letzten Jahr rund **71 Prozent** aller Ausgebildeten.

TARIFABSCHLUSS AUSSENDIENST

1,6 und 1,5 Prozent für 27 Monate

Der AGV hat sich mit den Gewerkschaften ver.di, DHV sowie DBV auf einen neuen Tarifvertrag für den angestellten Außendienst der Versicherungswirtschaft verständigt. Das Mindesteinkommen der Stufe 2 erhöht sich demnach zum 1. November 2014 um 1,6 Prozent, zum 1. Januar 2016 um 1,5 Prozent. In Stufe 2 befindet sich das Gros der knapp 40 000 Außendienstmitarbeiter, da diese für alle greift, die bereits länger als zwei Jahre im Unternehmen tätig sind.

In den ersten beiden Jahren ihrer Unternehmenszugehörigkeit erhalten die Angestellten des Werbeaußendienstes das Mindesteinkommen der Stufe 1. Über Jahrzehnte war das Mindesteinkommen der Stufe 2 deutlich höher als das der Stufe 1. Im Jahr 2004 haben sich die Tarifparteien darauf verständigt, dies zu ändern. Hintergrund: Gerade zu Beginn seiner Tätigkeit, in der der angestellte Außendienstmitarbeiter erfahrungsgemäß noch nicht so viel Geschäft akquirieren kann, sollte er über eine höhere Mindestabsicherung verfügen als ein Mitarbeiter, der schon länger als zwei Jahre im Außendienst tätig ist. Deshalb wurde – über einen Zeitraum von zehn Jahren – die „Spreizung" zwischen den Stufen 1 und 2 korrigiert. Am 1. Oktober 2013 waren beide Mindesteinkommenssätze erstmals identisch.

Mit dem neuen Tarifabschluss ist es nun gelungen, die Mindesteinkommen der Stufe 1 und 2 „umzudrehen": Zum 1. November 2014 erfolgte eine überproportionale Steigerung des Mindesteinkommens der Stufe 1 um 2,9 Prozent und um 2,3 Prozent ab 1. Januar 2016. Damit ist ab 1. November 2014 die Stufe 1, die maximal 24 Monate bezahlt wird, höher: 1975 Euro in Stufe 1 gegenüber 1950 Euro in Stufe 2.

Das „Mindesteinkommen" stellt für die angestellten Außendienstmitarbeiter bewusst lediglich eine Mindestabsicherung dar. Deshalb wird das tarifliche Mindesteinkommen mit den erzielten Provisionen voll verrechnet. Nur wenn die Provisionen niedriger als das Mindesteinkommen sind, erfolgt eine Aufstockung auf dieses.

Eine Ausnahme gilt für die Mitarbeiter des organisierenden Werbeaußendienstes. Sie verfügen ebenfalls über ein Mindesteinkommen, das aber mit einem unverrechenbaren Anteil verknüpft ist. Dieser unverrechenbare Anteil beträgt seit 1. November 2014 495 Euro und wird zum 1. Januar 2016 um 5 Euro erhöht. Das Mindesteinkommen des organisierenden Werbeaußendienstes selbst wird zum 1. November 2014 um 1,9 Prozent und zum 1. Januar 2016 um 1,7 Prozent angehoben.

Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von insgesamt 27 Monaten. Nach einem sog. „Null-Monat" (Oktober 2014) erfolgen zwei Erhöhungen, nämlich zum 1. November 2014 (für 14 Monate) und zum 1. Januar 2016 (für 12 Monate). Der Tarifvertrag endet am 31. Dezember 2016.

Die Tarifverhandlungen standen im Zeichen der anhaltenden Diskussion in Politik und Publizistik über die Höhe der Abschlusskosten. AGV-Verhandlungsführer Josef Beutelmann bezeichnete gegenüber der Presse das erzielte Tarifergebnis als „vertretbar". Neben Beutelmann haben für die Arbeitgeberseite verhandelt: Generali-Vorstandschef und AGV-Vize Winfried Spies, Barmenia-Vorstandsvorsitzender Andreas Eurich, R+V-Vertriebsvorstand Heinz-Jürgen Kallerhoff, Debeka-Personalvorstand Thomas Brahm, Jens Grote, Vorstandsmitglied der Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG, sowie die AGV-Geschäftsführung. ∇

ECKPUNKTE DES TARIFABSCHLUSSES

Beschäftigtenzahl:	40 000
Gewerkschaften:	ver.di, DHV, DBV
Tariferhöhung in Stufe 1:	2,9 % ab November 2014 2,3 % ab Januar 2016
Tariferhöhung in Stufe 2:	1,6 % ab November 2014 1,5 % ab Januar 2016
Tariferhöhung organisierender Außendienst:	1,9 % ab November 2014 1,7 % ab Januar 2016
Laufzeit:	27 Monate bis 31. Dezember 2016

DURCH DIE ARBEITGEBERBRILLE GESEHEN

Mehr Betriebsräte braucht das Land … nicht

Deutschland ist eine Insel. Während ganz Europa seine Sozialstandards langsam zu hinterfragen beginnt, sogar unsere Nachbarn in Frankreich, sattelt man bei uns ständig oben drauf: Rentenalter runter! Gesetzlicher Mindestlohn eingeführt! Rechtsanspruch auf Pflegeteilzeit! Mehr Rechte bei Elternzeit! Und jetzt kommen auch noch die Grünen um die Ecke und legen einen Gesetzentwurf mit der Überschrift „Mehr Betriebsrätinnen und Betriebsräte braucht das Land" vor. Er sieht im Kern die Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens bei Erstwahl eines Betriebsrates auf Betriebe mit bis zu 100 Wahlberechtigten (so dass eine Betriebsratswahl dann schon nach zwei Wochen stattfinden könnte) und eine Ausweitung des Benachteiligungsschutzes vor.

Sebastian Hopfner, Stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV

In vermeintlich guten Zeiten könnten wir uns das ja vielleicht „gönnen". Die guten und erfolgreichen letzten Jahren haben aber vor allem eine Ursache: Mit einem maßvollen Rückbau von Sozialstandards (Agenda 2010) wurde die zuvor stark beeinträchtigte Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands wieder hergestellt. Die rot-grüne Bundesregierung hat dies damals nicht aus Freude, sondern aus blanker Not getan. Fünf Millionen Arbeitslose standen auf der Straße. Bundeskanzler Schröder riss das Steuer herum. Es wurde ihm von seinen eigenen Parteifreunden nicht gedankt.

Deutschland hat auch in den letzten Jahren keine großen Rohstoffquellen auf seinem Territorium entdeckt. Deutschland lebt weiterhin von guter und bezahlbarer Arbeit seiner Menschen. Betriebsräte sind bei der Organisation dieser Arbeit ein wichtiger Faktor. Beteiligung der Belegschaften schafft dort, wo die Betriebsverfassung konstruktiv gelebt wird, Motivation und gute Ergebnisse. Aber: Dort, wo bis heute keine Betriebsräte gebildet wurden, hat dies seinen Grund. Oftmals sind Einheiten so klein, dass der Arbeitnehmer kein Gremium braucht, um seinen Arbeitgeber zu erreichen. Hier besteht kein Handlungsbedarf. Vielmehr sollten die bestehenden Betriebsratsgremien wieder verkleinert werden, und zwar auf den Status vor 2001. Denn die Erfahrung hat gezeigt, dass die Mitarbeiterbeteiligung durch die erweiterten Gremien nicht besser geworden ist, sondern nur teurer und damit schlechter. Der Vorschlag der Grünen sollte wieder eingepackt werden. Dorthin, wo er hingehört: in die gewerkschaftliche Mottenkiste. ∇

LOBBYING

Frauenquote: Mindestbesetzung wurde schon wieder abgesetzt

Im September haben Bundesjustizminister Heiko Maas (SPD) und Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig (SPD) den Referentenentwurf eines „Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst" vorgelegt und die Verbändeanhörung hierzu eingeleitet. Nach dem Entwurf soll ab 2016 eine Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent in Aufsichtsräten von Unternehmen gelten, die börsennotiert und gleichzeitig voll mitbestimmungspflichtig sind (sog. „starre" Quote). Unternehmen, die börsennotiert oder mitbestimmungspflichtig sind, sollen sich bereits ab 2015 eigene Zielgrößen für Aufsichtsrat, Vorstand und die ersten beiden Führungsebenen geben, um eine 30-Prozent-Quote von Frauen zu erreichen (sog. „weiche" Quote); von dieser Regelung dürften ca. 3500 Gesellschaften betroffen sein, darunter auch jede Menge Versicherungs-Aktiengesellschaften, Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit und öffentliche Versicherer.

Schon im Vorfeld dieses Referentenentwurfs konnte die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) einen ersten, wichtigen Erfolg erzielen: Es ist ihr in intensiven Gesprächen zu ersten Vorüberlegungen der beiden Minister gelungen, eine vorgesehene, zentrale Fehlentwicklung zu verhindern. Ursprünglich sollte nämlich bei der sogenannten „weichen" Quote vorgeschrieben werden, dass die von den Unternehmen zu definierenden Zielgrößen „die Besetzung mit mindestens einem Mann und einer Frau vorschreiben müssen". Damit wäre für Unternehmen mit Gremien bis zu drei Personen eine Quote von 33 bis 50 Prozent obligatorisch. Von den circa 850 börsennotierten Unternehmen in Deutschland haben knapp 500 einen nur dreiköpfigen Aufsichtsrat, über 80 Prozent der Vorstände bestehen aus höchstens drei Personen. Diese Mindestbesetzungsvorgabe ist aufgrund der massiven Kritik der BDA gestrichen worden. →

Dessen ungeachtet bestehen gegen den Referentenentwurf weiterhin erhebliche grundsätzliche Bedenken der deutschen Wirtschaft, weil eine Frauenquote in die Eigentumsrechte der Anteilseigner eingreifen würde. Die fachliche Qualifikation sollte das entscheidende Kriterium bei der Besetzung von Aufsichtsratspositionen bleiben. Die sog. „weiche" Quote zielt in Richtung einer 30-Prozent-Schwelle und geht damit über den Koalitionsvertrag, der keine Prozentzahlen festlegt, hinaus.

Bemerkenswert: Eigentlich müsste man vermuten, dass eine gesetzliche Frauenquote auf Zustimmung der Gewerkschaften und der Betriebsräte stoßen würde. Dem ist aber nicht so. In den vergangenen Wochen haben die Vorsitzenden der großen Industriegewerkschaften bei der Bundesregierung mehrfach für eine Änderung des Gesetzentwurfs geworben. Und der Betriebsrat von Daimler hat in einem Schreiben an Vizekanzler Sigmar Gabriel (SPD) betont, der Vorschlag, Aufsichtsräte zumindest zu 30 Prozent mit Frauen zu besetzen, sei „aus unserer Sicht nicht durchdacht". Hintergrund ist, dass bei Daimler auf die Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat die – in der Regel männlichen – Betriebsratsvorsitzenden aus den großen Werken des Konzerns entsandt werden. Das wäre so nicht mehr möglich, wenn künftig auch die Arbeitnehmerseite zu 30 Prozent aus Frauen bestehen müsste. Gegenvorschlag des Daimler-Betriebsrates: Der Frauenanteil in den Gremien soll nur so hoch sein wie im Durchschnitt der Belegschaft. Dazu muss man wissen, dass in Industriekonzernen der Frauenanteil typischerweise unter 30 Prozent liegt. ▽

DKM

Frauen im Versicherungsvertrieb – noch eine große Baustelle

In jeder letzten Oktober-Woche fahren unabhängige Versicherungsvermittler, freie Finanzdienstleister, Anbieter von Finanz- und Versicherungsprodukten sowie Branchendienstleister nach Dortmund zur DKM, der Leitmesse für die Finanz- und Versicherungswirtschaft. Rund 17 000 Menschen kamen heuer in den Westfalenhallen zusammen. Im Rahmen dieser Fachmesse finden unter anderem Kongresse, Workshops und Podiumsdiskussionen statt.

Eine dieser Podiumsdiskussionen drehte sich um das Thema „Frauen im Versicherungsvertrieb". Unter der kundigen Moderation der erfolgreichen Versicherungsmaklerin Adelheid Marscheider gingen Alexandra Kallmeier (Geschäftsführerin der Morgenroth Versicherungsmakler), Petra Schmidt (Leiterin Maklerservice bei der Gothaer), Julia Bohne (Ressortleiterin Finanzberater beim Cash-Magazin) und Christina Boll (Forschungsdirektorin beim Hamburgischen WeltWirtschafts-Institut) den Gründen dafür nach, warum noch so wenig Frauen Versicherungsprodukte verkaufen. Zitate aus der Runde:

- „Es gibt das weitverbreitete Vorurteil, im Vertrieb müsse man ständig verfügbar sein. In Wahrheit erlaubt aber gerade eine Vertriebstätigkeit eine besonders flexible Zeiteinteilung."
- „Frauen sind sicherheitsorientierter als Männer. Planbarkeit ist für sie wichtig. Deshalb stößt eine erfolgsabhängig gestaltete Vergütung bei Frauen zunächst auf Vorbehalte."
- „Frauen haben den Nachteil, dass sie aufgrund ihrer deutlichen Minderheit in der nach wie vor von Männern dominierten Versicherungsbranche oftmals unbeabsichtigt ausgegrenzt werden. Sie trauen es sich nicht zu, sich aktiv an der Netzwerkarbeit zu beteiligen."
- „Frauen sollten ein bisschen weniger Perfektionismus an den Tag legen, sie sollten auch mal die Füße hochlegen, so wie es Männer gelegentlich auch gerne machen."
- „Im Vertriebstraining sind fast nur Männer eingesetzt. Will man mehr Frauen für den Vertrieb gewinnen, muss man das ändern."
- „Ich habe meinen drei Monate alten Sohn bei einem Beratungsgespräch auf den Tisch gestellt. Das war zwar frech, kam aber gut an."
- „Frauen können Bundeskanzler und Verteidigungsminister. Warum sollen sie nicht auch Vertrieb können?" ▽

LOBBYING

Syndikusanwälte: Es bewegt sich was

Seit das Bundessozialgericht am 3. April den Unternehmensanwälten den Status als „vollwertiger" Rechtsanwalt abgesprochen und die Befreiungsfähigkeit von der deutschen Rentenversicherungspflicht verneint hat, rumort es unter den Syndikusanwälten.

„Primär" geht es um den Vertrauensschutz für sogenannte Altfälle. Erfreulich ist in diesem Zusammenhang eine Entscheidung des Sozialgerichts München vom 22. Juli: Ein Syndikusanwalt beantragte einstweiligen Rechtsschutz gegen einen ablehnenden Befreiungsbescheid, die Sozialrichter in München gaben ihm Recht. Sie sahen erhebliche Zweifel an der Rechtmäßigkeit des Ablehnungsbescheids. Der Antragsteller sei bereits 2001 für seine Tätigkeit als Syndikusanwalt befreit worden, der entsprechende Bescheid sei bisher nicht aufgehoben worden. Die sofortige Vollziehbarkeit des ablehnenden Bescheids hätte zur Folge, dass die Anwaltsversorgung keine Beiträge mehr annehmen dürfe und der Arbeitgeber verpflichtet wäre, Rentenversicherungsbeiträge einzubehalten und abzuführen. Diese Folgen aber würden den Syndikusanwalt – so das Sozialgericht München – wesentlich in der Gestaltung seiner Altersversorgung berühren. Ein Eingriff in die bisherige Altersversorgung sei bei den bestehenden Zweifeln an der Rechtmäßigkeit des Bescheides nicht verhältnismäßig.

Beim Bundesverfassungsgericht wurde zwischenzeitlich Verfassungsbeschwerde gegen das Urteil des Bundessozialgerichts vom 3. April eingelegt. Zwei Verfahrensbeteiligte sehen durch das BSG-Urteil ein Grundrecht aus Artikel 12 Grundgesetz, die Berufsausübungsfreiheit, verletzt.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund hat eine Verlautbarung zur Reichweite des Vertrauensschutzes von Altbescheiden angekündigt. Bei Druckbeginn dieser Ausgabe von *vis a vis* lag diese aber noch nicht vor.

Auch in der Politik bewegt sich etwas. Der Gesetzgeber erwägt, durch gesetzliche Änderungen die berufsständische Altersversorgung zu sichern, was im Übrigen schon Bestandteil des Koalitionsvertrages ist. Thomas Strobl, der stellvertretende Vorsitzende der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, →

3 FRAGEN AN ...

... Schreib-Coach Susanne Dorendorff

Wie unterschreibt man richtig?

vis a vis: Ist die Unterschrift ein Statussymbol?

Dorendorff: Es ist das neue Statussymbol auf höchstem Niveau, das wie ein „Geheimcode" geschätzt wird. Entstanden ist dieser Trend durch den engen Kontakt mit Verhandlungspartnern aus Japan, China und dem arabischen Raum. Die perfekte Handschrift ist dort ein wichtiges Merkmal der gehobenen Bildungsschicht.

vis a vis: Wie muss die perfekte Unterschrift aussehen und wie entwickeln Sie sie?

Dorendorff: Souverän und ausdrucksstark muss die Unterschrift sein. Die Buchstaben dürfen nicht eng und schmal hintereinander stehen, sie müssen vielmehr harmonisch, raumgreifend und schwungvoll sein, dürfen aber nicht aufdringlich wirken. Lesbarkeit und Suggestivkraft sind wichtig. Die Japaner sagen: „Die Zeichen müssen sprechen." Das ist das Ziel. Ich schaue mir die Handschrift und die Unterschrift an, informiere mich über Person und Position des Klienten, lasse mir die Wunschvorstellung schildern und erarbeite dann Vorschläge. Sobald die Lösung gefunden ist, wird die Schreibbewegung trainiert. Das Geheimnis des Ausdrucks ist die Harmonie von Bewegung und Design.

vis a vis: Was sagt die Unterschrift über die Hierarchiestufe aus und warum suchen immer mehr Manager Ihre Hilfe?

Dorendorff: Die Federstärke nimmt zu, je bedeutender die Position ist. Es gibt auch geschlechtsspezifische, also maskuline und feminine Handschriften, die innerhalb der Hierarchie eine Rolle spielen. Generell lässt sich der Status nicht herauslesen. Oft ist aber die Handschrift des „Höchsten" innerhalb des Unternehmens intuitiv zu erkennen. Handschrift und Unterschrift sind Ausdruck des Selbstwertgefühls und der gesellschaftlichen Position. Der hohe Schreibstandard der Japaner, Chinesen und Araber bringt neue Impulse. Die neue Unterschrift wird „gekauft" wie ein neuer Anzug oder ein Kostüm. Das ist legitim. Diskretion ist allerdings oberstes Gebot!

Susanne Dorendorff ist Philographin, Autorin und Gründerin eines Handschrift-Instituts. Sie erforscht und beherrscht die wissenschaftlichen Aspekte der Handschrift, berät Schreibgerätehersteller und engagiert sich für interkulturelle Handschriftkultur.

kündigte im Handelsblatt an, die Koalition werde „das Berufsrecht entsprechend anpassen". Dieses müsse künftig klare und zeitgemäße Kriterien enthalten, wer aufgrund seiner konkreten Tätigkeit als Rechtsanwalt zuzulassen ist und wer nicht. „Sowohl Ruheständler als auch die aktiven Beitragszahler brauchen Sicherheit im Hinblick auf ihre Altersversorgung", betonte Strobl. Wer den Versichertenkreis ausdünnen wolle, werde die Versorgungswerke über kurz oder lang in Schwierigkeiten bringen. Die rechtspolitische Sprecherin der Unions-Bundestagsfraktion, Elisabeth Winkelmeier-Becker, sieht ebenfalls Handlungsbedarf: „Wer Rechtsanwalt ist und wer nicht, sollen nicht die Gerichte, sondern die Rechtsanwaltskammern als öffentlich-rechtliche Selbstverwaltungskörperschaften entscheiden. Gleiches muss für die Mitgliedschaft im Versorgungswerk gelten." Der SPD-Rechtspolitiker Christian Flisek wirft dem Bundessozialgericht vor, mit seiner Entscheidung ein „falsches Berufsbild" zu betonieren. Für Flisek sind auch die Anwälte in Unternehmen als Rechtsanwälte anzusehen und damit von der Versicherungspflicht im gesetzlichen System zu befreien. ▽

SKURRILITÄTEN AUS DEM ARBEITSLEBEN

Ich bin dann mal weg ... Urlaub ohne Antrag und Ende

Es klang nach einer großen Revolution! Richard Branson, Gründer und nach wie vor Chef des britischen Mischkonzerns Virgin, der unter anderem im Musikgeschäft, im Mobilfunk und in der Luftfahrt tätig ist, Arbeitgeber von rund 50 000 Mitarbeitern, schrieb auf der Homepage seiner Unternehmensgruppe: „Es ist allein Sache des Arbeitnehmers zu entscheiden, ob und wann er ein paar Stunden, einen Tag, eine Woche oder einen Monat freinehmen will. Wir sollten uns darauf konzentrieren, welches Pensum die Leute schaffen, und nicht darauf, wie viele Stunden oder Tage sie im Büro absitzen. Die Zeit der festen Arbeitszeiten ist definitiv vorbei. Da wir keine Nine-to-five-Politik mehr haben, brauchen wir auch keine Urlaubspolitik."

Im Klartext: Urlaub muss bei Virgin künftig weder beantragt noch genehmigt werden. Diese Nachricht ging um die Welt. Nicht erwähnt wurde dabei aber meist, dass die neue Handhabung bei Virgin zwei signifikanten Einschränkungen unterliegt. Zum einen gilt die neue „Urlaubs-Generalvollmacht" zunächst nur für insgesamt 170 der 50 000 Beschäftigten, nämlich für die Angestellten der Holdinggesellschaft in England und in den USA, die in Bransons eigenem Stab, für seine Stiftungen und in der Vermögensverwaltung arbeiten. Nur dann, wenn sich die neue Regelung in diesem Kreis bewährt, soll sie auf weitere Teile des Unternehmens ausgeweitet werden.

Zweite Einschränkung: Die Arbeit muss erledigt werden und darf nicht liegenbleiben. Er erwarte von seinen Angestellten, dass diese verantwortungsvoll mit der Regelung umgingen, schrieb Branson. Mitarbeiter sollten nur freinehmen, wenn sie sich „100 Prozent wohl damit fühlen und sicher sind, dass sie und ihr Team bei jedem Projekt im Zeitplan liegen und ihre Abwesenheit in keiner Hinsicht das Unternehmen schädigt – und übrigens auch ihre Karriere!".

Zu 100 Prozent wohlfühlen und sicher sein, dass trotz Abwesenheit alles klappt? Wer kann sich schon so sicher sein? Vor allem, wenn die Karriere auf dem Spiel steht. SPIEGEL ONLINE fragt zu Recht: Wer fährt nach dieser Ansage noch entspannt in den Urlaub, wenn Arbeit liegen bleibt? Wer geht nach Hause, wenn die Kollegen Überstunden machen? So gesehen könne unbegrenzter Urlaub dazu führen, dass niemand mehr freinimmt. Die Online-Redakteure des Nachrichtenmagazins verweisen auf das Beispiel anderer amerikanischer Firmen: Beim IT-Dienstleister Evernote gelte auch die „Urlaub-ohne-Ende"-Regelung. Folge sei gewesen, dass manche Mitarbeiter seit Jahren keinen Urlaub mehr gemacht hätten. Das Unternehmen zahle deshalb seinen Angestellten 1 000 Dollar extra, wenn sie mindestens eine Woche im Jahr freinehmen. ▽

AGV-REGIONALAUSSCHÜSSE

Wir stellen vor: den ARA NRW-Süd

Mit seinen acht Regionalausschüssen – kurz ARA genannt – bildet der AGV seine regionalen Strukturen ab. Die zentralen Aufgaben der ARA sind die örtliche Vernetzung der Mitgliedsunternehmen, der fachliche Austausch sowie die inhaltliche Unterstützung des wichtigsten Ausschusses des AGV, des Ausschusses für Tarif- und Arbeitsrechtfragen (ata). Die Vorsitzenden der ARA, die jeweils aus dem Kreis ihrer Mitglieder gewählt werden, sind geborene Mitglieder des ata. In dieser Funktion vertreten sie im ata ihre Region und insbesondere auch die Interessen der Mitgliedsunternehmen des AGV, die keinen eigenen Sitz im ata haben.

Dem ARA NRW-Süd, den wir in dieser Ausgabe vorstellen, gehören die Personalleiter der Unternehmen mit Sitz in Köln an. Hinzu kommen ein Kollege aus Aachen und eine Kollegin aus München.

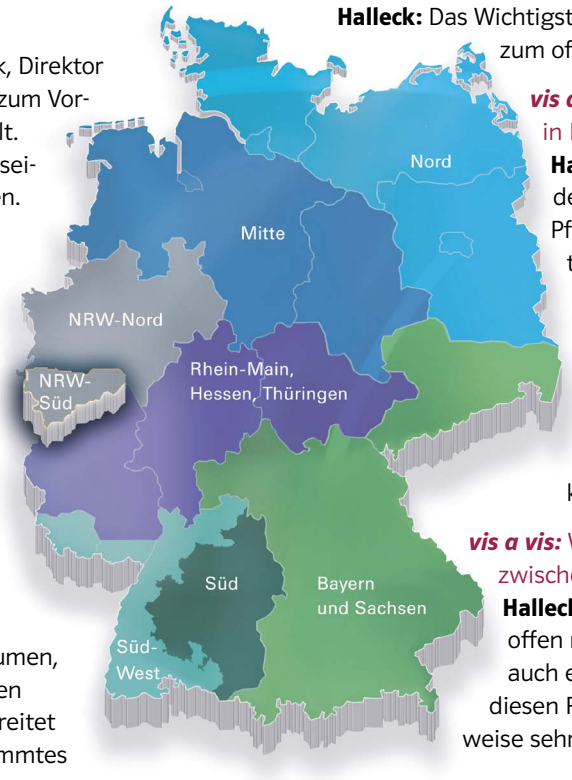
Vor acht Jahren wurde Roger Halleck, Direktor Personal der DEVK Versicherungen, zum Vorsitzenden des ARA NRW-Süd gewählt. *vis a vis* hat mit ihm über die Arbeit seines Regionalausschusses gesprochen.

vis a vis: Wie häufig trifft sich Ihr Regionalausschuss im Jahr?
Halleck: Vier Mal. Im Dezember findet traditionell im Anschluss an die Arbeitssitzung ein Weihnachtsessen statt. Hierzu laden wir auch die ehemaligen Kollegen ein, die inzwischen im Ruhestand sind.

vis a vis: Was erwarten Sie von den Mitgliedern Ihres Ausschusses?
Halleck: Alle Mitglieder sollten unseren Treffen in ihrem Kalender eine besonders hohe Priorität einräumen, regelmäßig dabei sein und die Treffen aktiv mitgestalten. Abwechselnd bereitet ein Kollege für das Treffen ein bestimmtes Thema vor und hält einen Impulsvortrag, der dann die Basis für den Erfahrungsaustausch bildet. So haben wir uns beispielsweise mit Führen in Teilzeit, Attraktivität von Führungsverantwortung und Lebensarbeitszeitkonten auseinandergesetzt.

Roger Halleck

vis a vis: Was ist wichtig für die Zusammenarbeit im ARA?
Halleck: Das Wichtigste ist Vertrauen. Sonst kann es nicht zum offenen Austausch kommen.



vis a vis: Inwieweit profitieren Sie vom ARA in Ihrer täglichen Arbeit im Unternehmen?
Halleck: Eine wesentliche Komponente des ARA ist für mich der Aufbau und die Pflege eines Netzwerks mit Personalleiterkollegen unserer Branche, die mit ähnlichen Herausforderungen wie ich in ihrer täglichen Arbeit konfrontiert sind. Ich habe in der Vergangenheit aus diesem Kreis schon oft tolle Tipps und wichtige Hinweise bekommen, die ich in meinem Job gut umsetzen konnte.

vis a vis: Wie gestaltet sich der Austausch zwischen den ARA-Mitgliedern?
Halleck: Bei unseren Treffen reden wir sehr offen miteinander. Akute Probleme werden auch einmal in einer Rundmail erörtert. In diesen Fällen ist die Beteiligung erfreulicherweise sehr hoch. ▽

Die Mitglieder des ARA NRW-Süd

Vorsitzender
Roger Halleck, DEVK Versicherungen

Mitglieder
Anke Bamberger, GVV-Kommunalversicherung
Thomas Barann, Gothaer Versicherungen
Andrea Delheid, AXA Corporate Solutions Deutschland
Cornelia Demmel, AXA Assistance Deutschland
Sabine Hübel, General Reinsurance
Jutta Kern, SCOR Rückversicherung
Alexandra Krombach, ERGO Versicherungsgruppe
Ulrich Leckner-Grevel, Zurich Gruppe Deutschland
Simone Martin, ROLAND Rechtsschutz
Alexa Menneken, PENSIONS-SICHERUNGS-VEREIN
Holger Stein, Central Krankenversicherung
Marc Strerath, GLOBALE Rückversicherung
Robert Szwedo, AXA Konzern
Reiner Volquardsen, Allianz Deutschland
Viktor Wenner, AachenMünchener
Uta Wonschik, ERGO Versicherungsgruppe
Manfred Wortmann, MSIG Insurance Europe
Dirk Zangerl, Atradius Kreditversicherung

AGV-JAHRESAUFTAKTVERANSTALTUNGEN

Freistellen, Versetzen, Weiterbilden und mehr

Zum 15. Mal bietet der AGV im Januar 2015 allen Personalreferenten und Personalleitern der Branche eine eintägige Fortbildungsveranstaltung an. Bei den sogenannten Jahresauftaktveranstaltungen geht es diesmal unter anderem um die rentenversicherungsrechtliche Zukunft des Syndikusanwalts, um die Auswirkungen des Mindestlohngesetzes auf die Versicherungswirtschaft, um neue Freistellungsansprüche nach dem Pflege- und Elternzeitrecht, um den Versetzungsbegriff im Betriebsverfassungsgesetz, um eine branchenübergreifenden Studie zum Thema Weiterbildung und um die Sozialleistungen, die Versicherungsunternehmen ihren Mitarbeitern gewähren.

Die Tagungen finden inhaltsgleich statt:

- am 13. Januar 2015 in München
- am 20. Januar 2015 in Hamburg
- am 27. Januar 2015 in Köln

Das ausführliche Programm wird Ende November veröffentlicht, eine Anmeldung kann dann online auf der Homepage des AGV erfolgen. ∇

ASSEKURANZ HR NEWS

Vom Personal zur Solvency II

Thomas Gerhardt

Thomas Gerhardt übernimmt bei seinem Arbeitgeber, der Grundeigentümer-Versicherung in Hamburg, eine neue, für einen gestandenen „Personaler" eher untypische Funktion: War er bislang Leiter der Abteilung Personal, Rechnungswesen und Controlling, zeichnet er nunmehr für die Umsetzung von Solvency II, für die Unternehmensplanung, die Kapitalanlagen und – weiterhin – für das Controlling verantwortlich. Für seine neue Aufgabe ist er gut gerüstet, hat er doch bereits seine Diplomarbeit über Risikomanagement in Versicherungsunternehmen geschrieben. ∇

„NEU" IM AGV

Hamburger Feuerkasse Versicherungs-AG

Die Hamburger Feuerkasse Versicherungs-AG war traditionell ein reiner Gebäudeversicherer, der seit 1994 das Geschäftsfeld um die Bereiche Hausrat, Haftpflicht, Unfall sowie gewerbliche Inhaltsversicherung erweitert hat und sich heute als „Rund-um-Versicherer" sieht. Der Sitz der Gesellschaft ist Hamburg.

HAMBURGER FEUERKASSE

Die Hamburger Feuerkasse Versicherungs-AG gehört zum Provinzial NordWest Konzern.

Nach 20 Jahren Gastmitgliedschaft im AGV ist die Hamburger Feuerkasse Versicherungs-AG seit dem 1. Oktober 2014 Mitglied des Arbeitgeberverbandes und damit an den Flächentarifvertrag im privaten Versicherungsgewerbe gebunden. ∇

AUSGEZEICHNET

IMPRESSUM

Herausgeber: Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland | Arabellastraße 29 | 81925 München | Tel. 089-92 20 01-0 | visavis@agv-vers.de | www.agv-vers.de

Verantwortlich für den Inhalt: Dr. Michael Niebler | **Redaktion:** Dr. Michael Niebler, Dr. Michael Gold, Betina Kirsch und Simone Rehbronn

Konzeption: Kay Krüger Kommunikation | c/o BRmedia | Hopfenstr. 4 | 80335 München | Tel. 089-97 89 55 04 | **Gestaltung:** Herbert Schmid | Vierkirchener Str. 2 | 85256 Giebing | Tel. 0 81 37-38 83

visavis erscheint alle zwei Monate als Printprodukt.
Auf Wunsch (visavis@agv-vers.de) übermitteln wir Ihnen *visavis* auch per Mail.

Der Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland vertritt auf Bundesebene und im internationalen Bereich die Interessen der deutschen Versicherungsgesellschaften in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber von rd. 213 000 Beschäftigten. Dem AGV gehören 247 Mitgliedsunternehmen an. Der Bezugspreis für die Verbandszeitschrift *visavis* ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des Herausgebers.