



## Gegen den Mißbrauch Werkverträgen und Leiharbeit

### FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

Das Mega-Thema der nächsten Jahre:  
Die Integration von Flüchtlingen in  
Ausbildung und Arbeit ..... 3

### LOBBYING

IG Metall will Werkverträge  
in die Schmutzlecke stellen ..... 4

### AUS DER WELT DER STATISTIK

Atypisch ist „out“, Normal ist „in“ ... 12

## 60 000 Tarifverträge auf den Prüfstand stellen? Da hat Deutschland derzeit Wichtigeres zu tun!



Sehr geehrte Damen  
und Herren,

die Frauen-Union (FU) der CDU Deutschlands hat auf ihrem Bundesdelegiertentag Ende September in Kassel einen Beschluss für „mehr Lohngerechtigkeit“ gefasst, der auch bei Wohlmeinenden für Irritation sorgt.

Auf der Basis eines Leitantes des FU-Bundesvorstandes

stellten die Delegierten Forderungen auf, die ein Problem bekämpfen sollen, das es so nicht gibt: Frauen würden im Schnitt 22 Prozent weniger verdienen als Männer. Und mit steigender Qualifikation steige die Lohnlücke an.

Nun spricht die Wissenschaft in diesem Zusammenhang von der „unbereinigten Lohnlücke“, weil sie eben unbereinigt ist. Bereinigt – zum Beispiel um Erwerbsbiografien – ergibt sich ein anderes Bild. Aber das ist ein schwieriges Thema, das differenziert beleuchtet werden muss und in das ich an dieser Stelle gar nicht einsteigen möchte. Ich bestreite aber nicht, dass es Berufe gibt, in denen typischerweise überwiegend Frauen arbeiten (zum Beispiel Pflege und Kinderbetreuung) und die deutlich schlechter vergütet werden als männerdominierte Berufe (zum Beispiel Maschinenbau).

Irritiert hat mich, dass die CDU-Frauenvereinigung im Zusammenhang mit Lohngerechtigkeit ausgerechnet das Tarifvertragssystem aufs Korn genommen hat:

- „Die Bundesregierung soll eine Initiative gemeinsam mit den Tarifpartnern starten, um die Muster von struktureller Entgeltgleichheit in Tarifverträgen zu erkennen und zu überwinden.“
- „Die Tarifpartner müssen auch in der Breite die Weichen für mehr Lohngerechtigkeit stellen.“
- „Derzeit gibt es rund 60 000 Tarifverträge. Die bestehenden Tarifverträge müssen auf den Prüfstand. Die Tarifpartner sind gefordert, auch die bestehenden Tarifverträge auf

Lohngerechtigkeit zu überprüfen. Bei Neuverhandlungen von Tarifverträgen soll seitens der Tarifpartner nach einheitlichen Verfahren geprüft werden, ob die Arbeitsbewertungsverfahren und Arbeitsbewertungen diskriminierungsfrei sind.“

- „Zur Kennzeichnung von geprüften Tarifverträgen soll ein Label Entgeltfairer Tarifvertrag eingeführt werden.“

Dieses Bündel an Forderungen und Mahnungen suggeriert, dass es haufenweise Tarifverträge gebe, bei denen Männer gegenüber Frauen bevorzugt würden, insbesondere einen Anspruch auf eine höhere Vergütung erhielten. Keine Gewerkschaft und kein Arbeitgeberverband könnten sich das in der heutigen Zeit leisten! Einen Tarifvertrag fair und in sich stimmig zu gestalten – das ist in der Tarifpolitik nicht Hochreck, sondern Bodenturnen, sozusagen das Brot-und-Butter-Geschäft, das alle Tarifvertragsparteien „können“ müssen. Gegen jede diskriminierende Tarifnorm würden die Mitglieder der Gewerkschaft Sturm laufen und die betroffenen Mitarbeiter ihren Betriebsräten und Personalabteilungen die Hölle heiß machen. Aber einen solchen Fall kenne ich nicht. Jeder Tarifvertrag erhebt schon heute den Anspruch, ein faires Entgeltsystem zu garantieren. Für die Versicherungswirtschaft gilt dies in besonderer Weise – und bei uns ist immerhin knapp die Hälfte der Gesamtbelegschaft weiblich!

Das beste Mittel, Ungerechtigkeit bei der Entlohnung zu bekämpfen, ist ein Tarifvertrag. Deshalb ist es völlig unnötig, 60 000 Tarifverträge auf den Prüfstand zu stellen. Wir haben in Deutschland zurzeit wirklich viele Probleme, von der Flüchtlingswelle bis hin zum dramatischen Imageverlust der Weltmarke VW. Um diese Probleme müssen wir uns kümmern und dürfen keine Scheinprobleme aufbauen.

Ihr

Michael Niebler  
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

# Das Mega-Thema der nächsten Jahre: Die Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Arbeit



Es kommen immer mehr Flüchtlinge nach Deutschland. Ihre Integration ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Die deutsche Wirtschaft hat erklärt, alle Anstrengungen unternehmen zu wollen, Asylsuchende mit hoher Bleibeperspektive und Geduldete ohne Arbeitsverbot bestmöglich in Ausbildung und Beschäftigung zu führen.

Das ist allerdings kein Selbstläufer, sondern auch für engagierte Unternehmen eine sehr anspruchsvolle Aufgabe. Um den Flüchtlingen den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt zu erleichtern, sind noch zahlreiche politische Maßnahmen und rechtliche Änderungen erforderlich. Die deutsche Wirtschaft hat insbesondere folgende Forderungen erhoben:

- Zentral wichtig ist eine frühestmögliche Vermittlung der deutschen Sprache.
- Die Unternehmen müssen möglichst frühzeitig Klarheit darüber bekommen, welche Fähigkeiten Flüchtlinge mitbringen. Hierzu sind Potentialanalysen und Kompetenzfeststellungsverfahren erforderlich.
- Damit eine begonnene Berufsausbildung auch abgeschlossen werden kann, muss der Aufenthalt in Deutschland für die Dauer der Ausbildung grundsätzlich sichergestellt werden. →

Foto: Josef Friedhuber / iStock.com

## THEMEN DIESER AUSGABE

### Editorial

60 000 Tarifverträge auf den Prüfstand stellen?  
Da hat Deutschland derzeit Wichtigeres zu tun! ..... 2

### Für die Personalarbeit vor Ort

Das Mega-Thema der nächsten Jahre: Die Integration  
von Flüchtlingen in Ausbildung und Arbeit ..... 3

### Lobbying

IG Metall will Werkverträge in die Schmutzdecke stellen ... 4

### AGV-Mitgliederversammlung

Von der Frauenquote zur griechischen Taverne ..... 6

### AGV International

Alterndes Europa: Strategischer Handlungsbedarf  
für die Versicherungswirtschaft ..... 8

### 3 Fragen an ...

... Brief-Beraterin Sylke Schröder ..... 9

### Assekuranz HR News

Dietmar Scheel neuer DEVK-Vorstand für Personal  
und Vertrieb ..... 10

### Eine Branche macht Bildung

Kinder spielen Versicherung ..... 10

Wussten Sie schon, dass ...? ..... 11

### Eine Branche macht Bildung

Weiterbildungsengagement ungebrochen hoch ..... 11

### 3 Fragen an ...

... Kommunikationsberater Wolfgang Griepentrog ..... 12

### Aus der Welt der Statistik

Atypisch ist „out“, Normal ist „in“ ..... 12

3 HR-Zahlen aus der Versicherungswirtschaft ..... 13

### Moderne Architektur für Versicherungsangestellte

evolution@work - im Herzen von München ..... 13

### Aus den Mühlen der Gesetzgebung

Syndikusanwälte: Weckruf aus dem Norden ..... 14

### Digitalisierung der Arbeitswelt / Arbeiten 4.0

Warum nicht die Vier-Tage-Woche? ..... 15

### In stillem Gedenken

Hans-Peter Wolf stirbt bei Motorradunfall ..... 15

### Neu im AGV

FAMK / Sompo Japan Nipponkoa ..... 16

Gedacht ... Gesagt ... ..... 16

Ausgezeichnet ..... 16

- Auch jungen Menschen, die älter als 21 Jahre sind, soll die Chance einer Berufsausbildung nicht verwehrt werden. Deshalb muss diese Altersgrenze fallen.
- Es soll ein mindestens zweijähriges „Bleiberecht“ nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss bei anschließender Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb vorgesehen werden.
- Möchte ein Arbeitgeber einen Asylsuchenden oder geduldeten Flüchtling beschäftigen, muss grundsätzlich während der ersten 15 Monate eine sog. Vorrangprüfung durch die Bundesagentur für Arbeit durchgeführt werden. Diese Vorrangprüfung sollte bereits nach sechs Monaten Aufenthalt in Deutschland entfallen.

Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft – darunter die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), deren Mitglied der AGV ist – haben am 18. September mit der Bundesregierung im Rahmen der „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ die Erklärung „Gemeinsam für Perspektiven von Flüchtlingen“ abgegeben. Sie endet mit den Worten: „Mit Aus-

bildung und Arbeit kann die Integration gelingen.“ Auch die Versicherungswirtschaft will sich in diesem Sinne engagieren.

Größtes Problem bei der Integration ist – neben den oft fehlenden oder unzureichenden Kenntnissen der deutschen Sprache – die Qualifikation. Eine aktuelle Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat ergeben, dass in den vergangenen Jahren die neuen Zuwanderer nach Deutschland im Durchschnitt teilweise sogar besser qualifiziert waren als die einheimische Bevölkerung (so hatten zuletzt 37 Prozent einen Hochschulabschluss, während es in der deutschen Bevölkerung 21 Prozent sind), dieser Trend sich aber nun umzukehren scheint. Denn unter den Arbeitslosen aus den aktuell wichtigsten Asylherkunftsländern – die Untersuchung des IAB bezieht sich auf die Flüchtlinge, die in den ersten acht Monaten dieses Jahres nach Deutschland kamen – hatten 80 Prozent keine Berufsausbildung, aus den Kriegs- und Bürgerkriegsländern waren es sogar 87 Prozent. Positiv sei allerdings das niedrige Durchschnittsalter der Flüchtlinge: Gut jeder zweite (25 Prozent) ist jünger als 25 Jahre. Hier bestehe, so dass IAB, ein erhebliches Potential. ▽

## LOBBYING

# IG Metall will Werkverträge in die Schmutzdecke stellen

Die IG Metall macht mobil gegen den angeblichen „Missbrauch“ von Werkverträgen. Ende September rief sie zu einem bundesweiten Aktionstag auf. Mehrere 10 000 Beschäftigte von Automobilherstellern und Zulieferern sollen sich beteiligen haben. Die IG Metall, so ihr Erster Vorsitzender Detlef Wetzels, sei nicht grundsätzlich gegen Werkverträge, „sondern gegen die Werkverträge, die ausschließlich dazu genutzt werden, um Löhne zu senken und Arbeitsbedingungen zu verschlechtern.“ Sein Stellvertreter und designierter Nachfolger, Jürgen Hofmann, attackierte auf einer Kundgebung bei Daimler in Sindelfingen die Vergabepaxis der Metall- und Elektroindustrie:



Jürgen Hofmann

Foto: IG Metall / Joachim E. Röttgers

„Die billigste Werkvertragsfirma bekommt den Zuschlag. Die Unternehmen machen sich durch die Fremdvergaben hübsch schlank und streichen ordentliche Profite ein.“ Mehr als 150 000 Arbeitsplätze in der Automobilbranche seien auf diese Weise in den Bereichen Industrielogistik, Entwicklungsdienstleistung und Industrieservice bereits ausgelagert worden.

Die Kampagne der IG Metall fußt auf einer bundesweiten Betriebsrätebefragung der Gewerkschaft zum Einsatz von Werkverträgen. Über 4 000 Betriebsräte hätten sich an der Befragung beteiligt. Ergebnis: In mehr als zwei Dritteln der Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie seien Tätigkeiten ausgelagert worden. Das Outsourcing greife nicht

nur in der Verwaltung oder in der Betriebskantine, vielmehr seien Kernbereiche der Wertschöpfungskette betroffen. Jedes fünfte Unternehmen verberge inzwischen Forschungs- und Entwicklungsarbeiten fremd. Dieser Prozess führe dazu, dass sich unter einem Firmendach eine „Mehrklassengesellschaft“ entwickle, weil Auslagerungen nicht mehr zwingend vor den Fabrikatoren stattfinden würden. „Immer häufiger erledigen in den selben Werkhallen Beschäftigte vom beauftragenden Betrieb und Beschäftigte der Werkvertragsfirmen die gleiche Arbeit“, behauptet Christiane Benner, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall. Für IG-Metall-Vize Jürgen Hofmann ist klar: „Es geht schlicht um drastische Lohnsenkung. Die Leistung, die bisher Stammbeschäftigte erbringen, wird einfach von außen billiger eingekauft. Denn oft finden die Arbeiten weiter auf dem Werksgelände nach klaren Vorgaben

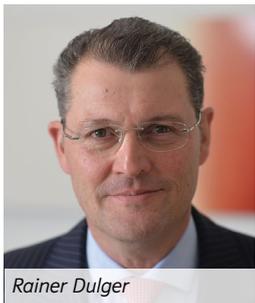


Foto: IG Metall / Jörg Linsmann

des Auftraggebers statt. Es geht hier nicht um eine sinnvolle Arbeitsteilung zwischen dem Hersteller von Fahrzeugen oder Maschinen und Spezialisten, die hierfür Dienstleistungen anbieten, die der Hersteller selbst nicht beherrscht.“

Konkret konfrontiert die IG Metall den Gesetzgeber mit folgenden drei zentralen Forderungen:

- Klare Kriterien im Gesetz dazu, wie Werkverträge gegenüber Arbeitnehmerüberlassung und Solo-Selbständigkeit abzugrenzen sind.
- Bessere Informations- und Vertretungsrechte für Betriebsräte im Einsatzbetrieb. Der Arbeitgeber soll beispielsweise informieren müssen über eingesetzte Werkvertragsbeschäftigte, den beauftragten Betrieb, ob es dort einen Betriebsrat gibt und ob und welche Tarifverträge dort gelten. In das Gesetz soll ein Katalog der mindestens notwendigen Informationen aufgenommen werden.
- Erweiterte Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei Outsourcing. Im Rahmen der Personalplanung müsse der Arbeitgeber verpflichtend mit dem Betriebsrat über Fremdvergaben sprechen. Und der Einsatz von Leiharbeitnehmern soll künftig der Einzelzustimmung des Betriebsrats unterliegen.



Rainer Dulger

Foto: Gesamtmetall

Die Metall-Arbeitgeber verweisen darauf, dass Ursache für die Auslagerungen das „völlig überzogene Lohnniveau“ sei. Seit 2008 seien die Löhne in der Metall- und Elektroindustrie um fast 20 Prozent gestiegen. Viele Aufgaben würden an externe Dienstleister vergeben, weil die Arbeit im Metalltarif schlicht nicht mehr bezahlbar sei, sagte

der Präsident von Gesamtmetall, Rainer Dulger. Ein Helfer, der Kartons aufschneide und Teile bereit lege, verdiene in der untersten Entgeltgruppe 2200 Euro brutto im Monat bei 35 Wochenstunden. „Erzählen Sie das mal einer gelernten Einzelhandelskauffrau oder einem Lageristen“, so Dulger.

Der Hauptgeschäftsführer der bayerischen Metall- und Elektroindustrie, Bertram Brossardt, kritisierte, dass sich die Kampagne insbesondere gegen die Auto-



Bertram Brossardt

Foto: IG Metall

und Zuliefererindustrie, die noch stärker als andere auf Arbeitsteilung und damit auf Fremdvergaben angewiesen sei, richte: „Gerade in der industriellen Produktion muss sich jeder auf das konzentrieren, was er am besten kann. Nur dadurch können Entwicklung und Fertigung so wettbewerbsfähig gestaltet werden, dass die Endprodukte weltweit Erfolg haben.“ Ein Großteil der industriellen Wertschöpfung werde nach wie vor durch den Hersteller des Produktes selbst erbracht. Deshalb sei auch die Zahl der Stammarbeitsplätze in der Metall- und Elektroindustrie gestiegen, in Bayern allein im ersten Halbjahr 2015 im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um etwa 2,5 Prozent

auf über 800 000. Brossardt: „Von Missbrauch oder Lohndumping kann keine Rede sein. Mit den vorhandenen rechtlichen Bestimmungen besteht bereits heute ein verlässlicher Rechtsrahmen. Einschränkungen von Werkverträgen wären Gift für die Wettbewerbsfähigkeit der Metall- und Elektroindustrie. Wer Werkverträge diskreditiert, redet Verlagerungen das Wort.“



Foto: IG Metall / Thoralf Franke

Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) hat angekündigt, dass sie nach dem Gewerkschaftstag der IG Metall, der am 24. Oktober endet, einen Gesetzentwurf präsentieren wolle. Sie kann sich dabei auf den Koalitionsvertrag mit der CDU/CSU stützen, der im Kern Folgendes vorsieht: „Rechtswidrige Vertragskonstruktionen bei Werkverträgen zulasten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern müssen verhindert werden. Dafür ist es erforderlich, (...) die Informations- und Unterrichtsrechte des Betriebsrats sicherzustellen und verdeckte Arbeitnehmerüberlassung zu sanktionieren.“

Es bleibt zu hoffen, dass sich die Ministerin bei ihrem Gesetzentwurf an den Koalitionsvertrag hält und keine Ausdehnung der Mitbestimmung vorschlägt. Zu befürchten ist aber, dass sie versuchen wird, eine Trennung zwischen „guten“ und „schlechten“ Werkverträgen herbeizuführen. Bertram Brossardt hält dagegen: „Es gibt nur Werkverträge auf der einen Seite und Scheinwerkverträge auf der anderen Seite. Rechtsmissbrauch ist schon heute verboten und wird geahndet.“ Gesamtmetall-Präsident Rainer Dulger warnt: „Wer da ran geht, öffnet die Büchse der Pandora.“

Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer sieht durch die ganze Diskussion die Digitalisierung der Arbeitswelt in Gefahr. Sie beschleunige Arbeitsteilung und Spezialisierung der Wirtschaft und mache daher in Zukunft nicht weniger, sondern mehr Werkverträge erforderlich, um Wachstum und Arbeitsplätze auf Dauer zu sichern. Werkverträge seien von elementarer Bedeutung für den Standort Deutschland und dürften nicht durch zusätzliche gesetzliche Regulierung gefährdet werden. Es müsse eine unternehmerische Entscheidung bleiben, was selbst geleistet und was von außen zugekauft werde.

Hubertus Pellengahr, Geschäftsführer der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft, bringt es auf den Punkt: „Es ist absurd, wenn die IG Metall versucht, das Erfolgsmodell Werkvertrag plötzlich in die Schmutzdecke zu stellen.“ ▽

## Von der Frauenquote zur griechischen Taverne

Einen weiten Bogen spannte Michael Niebler, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV, in seinem Bericht bei der diesjährigen Mitgliederversammlung. Er reichte von neuen gesetzlichen Regulierungen im Bereich des HR-Managements bis zu einer griechischen Taverne.

Am 30. September war „Deadline“. Bis zu diesem Tag mussten börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen Zielgrößen für den Frauenanteil für Aufsichtsrat, Vorstand und die ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstandes festlegen. Hiervon sind in der deutschen Versicherungswirtschaft 99 Unternehmen betroffen. Diese Zielgrößen müssen veröffentlicht werden, und es muss darüber berichtet werden, ob sie erreicht werden. Falls sie nicht erreicht werden, gibt es keine Sanktionen.

Niebler warf in seinem Bericht die Frage auf, ob diese sogenannte weiche Quote eine Zumutung oder eine Hilfestellung oder etwas dazwischen sei. Er schilderte die vielfältigen freiwilligen Anstrengungen der Branche, mehr Frauen für Führungspositionen zu gewinnen. Die Versicherungswirtschaft sei hier besonders gefordert, weil 48 Prozent der Versicherungsangestellten Frauen sind. Niebler: „Unser Anspruch an uns selbst muss meines Erachtens sein, dass sich am Personalmarkt herumspricht: Wenn Du als Frau Karriere machen willst, dann hast Du bei den Versicherern besonders gute Chancen. Da sind wir noch nicht, aber wir sind auf den Weg dorthin.“

Der AGV selbst gehe bei diesem Thema vorbildlich voran, nicht nur durch die Gründung des Branchenbeirats „Frauen in Führung“, sondern auch dadurch, dass mittlerweile drei – bald sogar vier – Frauen dem AGV-Vorstand angehören würden.

Niebler warnte vor dem geplanten Entgelttransparenzgesetz, das zwar – leider – im Koalitionsvertrag verankert sei, durch das aber immens viel überflüssige Bürokratie geschaffen werde. Für tarifgebundene Unternehmen – das seien über 90 Prozent in der Versicherungswirtschaft – ergebe sich die Entgeltstruktur ohne Berichtspflicht und ohne Auskunftsanspruch schlicht aus dem Tarifvertrag. Der von der Bundesfamilienministerin geplante Auskunftsanspruch gefährde den Betriebsfrieden: „Er ist eine Einladung an Querulanten und Dauernörgler.“

Michael Niebler ist – soweit bekannt – der einzige Hauptgeschäftsführer eines Verbandes in Deutschland, der seinen Bericht bei der Mitgliederversammlung traditionell nicht fachlich, sondern humorvoll beschließt. In diesem Jahr erzählte er eine Geschichte aus einer griechischen Taverne:

Zehn Männer – ein Grieche, ein Italiener, ein Franzose, ein Portugiese, ein Spanier, ein Zypriot, ein Finne, ein Österreicher, ein Holländer und ein Deutscher – treffen sich regelmäßig in einer griechischen Taverne.

Die Rechnung für alle zusammen beträgt jedes Mal genau 500 Euro. Das haben die zehn Männer vorher so mit dem Wirt vereinbart. Und sie zahlen ihre Rechnung so, wie das in der EU heute üblich ist:



Michael Niebler

-----  
 Der Grieche zahlt nichts.  
 Der Portugiese, der Spanier  
 und der Italiener zahlen  
 nichts.  
 Der Zypriot zahlt einen Euro.  
 Der Franzose fünf Euro.  
 Der Österreicher 50 Euro.  
 Der Finne 80 Euro.  
 Der Holländer 100 Euro.  
 Der Deutsche zahlt 264 Euro.  
 -----

Das ging eine ganze Weile gut. Immer wieder trafen sie sich zum Essen, und alle waren zufrieden. Bis der Wirt der Taverne – ohne böse Absicht – Unruhe in das Arrangement brachte, indem er sagte: „Ihr seid so gute Gäste, ich reduziere eure Zeche um 50 Euro. Ihr müsst nur noch 450 Euro an mich bezahlen.“

Der Verteilungsschlüssel musste also verändert werden. Aber wie?

Der Grieche, der Portugiese, der Spanier und der Italiener wurden an dieser Diskussion nicht beteiligt, denn sie zahlten ja schon bislang nichts. Die anderen sechs stellten schnell fest, dass 50 Euro geteilt durch sechs 8,33 Euro ergibt. Aber wenn jeder von ihnen diese 8,33 Euro von seinem Anteil abziehen würde, bekämen der Zypriot und der Franzose noch Geld dafür, dass sie überhaupt zum Essen gehen, denn sie hatten ja bislang nur einen Euro bzw. fünf Euro bezahlt.

Deshalb schlug der Wirt seinen zehn Gästen vor, dass jeder ungefähr prozentual so viel weniger zahlen sollte, wie er vorher prozentual zu den 500 Euro beigesteuert hat. Dann hat er sich zwei Tage hingezogen und das ausgerechnet. Heraus kam Folgendes:

-----  
 Der Grieche zahlt nichts.  
 Der Portugiese, der Spanier und  
 der Italiener zahlen nichts.  
 Der Zypriot zahlt nichts mehr  
 (100% Ersparnis).  
 Der Franzose zahlt vier Euro  
 statt fünf Euro (20% Ersparnis).  
 Der Österreicher zahlt 45 Euro  
 statt 50 Euro (10% Ersparnis).  
 Der Finne zahlt 72 Euro statt  
 80 Euro (10% Ersparnis).  
 Der Holländer zahlt 90 Euro  
 statt 100 Euro (10% Ersparnis).  
 Der Deutsche zahlt 239 Euro  
 statt 264 Euro (9% Ersparnis).  
 -----

Vier der zehn aßen also immer noch kostenlos. Der Zypriot konnte seinen einen Euro behalten, und die restlichen fünf kamen bei dieser Lösung alle günstiger weg als vorher. Aber als die zehn das nochmals nachrechneten, kamen ihnen Zweifel, ob das so gerecht ist.

„Ich habe nur einen Euro von den 50 Euro bekommen“, sagte der Franzose und zeigte auf den Deutschen, „aber er kriegt 25 Euro“. „Stimmt“, rief der Zypriot, „ich hab nur einen Euro gespart und der Deutsche spart sich mehr als 25 mal so viel“. „Das ist wahr“, rief der Österreicher, „warum kriegt der Deutsche 25 Euro zurück und ich nur fünf Euro? Immer die reichen Deutschen.“

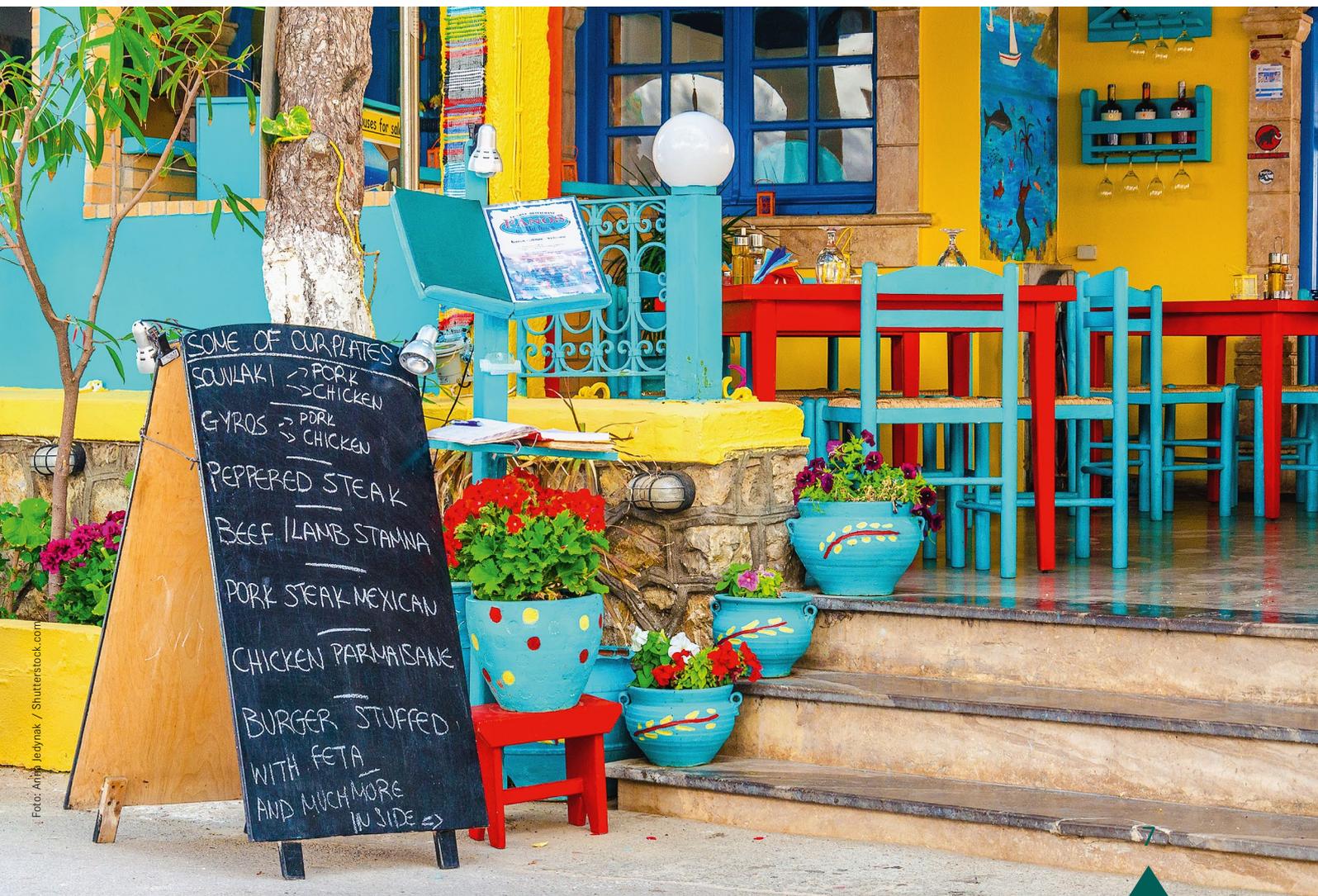
„Moment mal“, riefen da der Grieche, der Portugiese, der Spanier und der Italiener, „wir haben überhaupt nichts bekommen. Das System beutet die Ärmsten aus.“

Und wie aus heiterem Himmel gingen die neun gemeinsam auf den Deutschen los und verprügelten ihn.

Beim nächsten Mal tauchte der Deutsche in der Taverne nicht auf. Also aßen die neun ohne ihn. Als sie dann aber die Rechnung bezahlen mussten, stellten sie mit Verwunderung fest:

Alle neun zusammen hatten nicht genügend Geld, um auch nur die Hälfte der Rechnung bezahlen zu können!

Und wenn sie nicht verhungert sind, dann wundern sie sich noch heute ... ▽



## Alterndes Europa: Strategischer Handlungsbedarf für die Versicherungswirtschaft

Zum Auftakt des von der Europäischen Kommission finanzierten Demografie-Projektes trafen sich die europäischen Sozialpartner der Versicherungswirtschaft Mitte September 2015 in Bratislava, um sich über die demografischen Veränderungen auszutauschen. Warum in Bratislava? Weil es das erklärte Ziel ist, die Versicherungen in den mittel- und osteuropäischen Mitgliedsländern stärker in den Dialog der europäischen Sozialpartner einzubinden. Die Europäische Kommission sieht die nur langsame Entwicklung von effektiven Sozialpartnerstrukturen in diesen Ländern über alle Branchen hinweg mit wachsender Sorge, da sie hierin ein Defizit an anstrengenswerter Integration erkennt.

Zu den europäischen Sozialpartnern der Versicherungswirtschaft zählen der Europäische Dachverband der nationalen Versicherungsverbände Insurance Europe, die Europäische Vereinigung der gegenseitig und genossenschaftlich organisierten Versicherer AMICE, der Europäische Verband der Versicherungsvermittler BIPAR und die transnationale Dienstleistungsgewerkschaft UNI Europa. Sie bilden den sogenannten Ausschuss des Sektoralen Sozialen Dialogs der Versicherungswirtschaft (ISSDC), der sich auf Einladung der Europäischen Kommission dreimal im Jahr trifft, um sozialpolitische Themen zu diskutieren und gemeinsame Erklärungen, Stellungnahmen oder Empfehlungen zu erarbeiten.

In Bratislava informierten die slowakischen und tschechischen Sozialpartner über ihre Märkte. Der Versicherungssektor in der Slowakei ist mit rund 5 600 Angestellten sowie einem Jahresprämienvolumen über alle Versicherungssparten

hinweg von rd. 2 Milliarden Euro relativ klein. Gleichzeitig ist das Durchschnittsgehalt in der Branche deutlich höher als der Durchschnitt der gesamten slowakischen Wirtschaft. Es beträgt rund das doppelte des üblichen Niveaus. Auch in Tschechien sind die Löhne der Versicherungswirtschaft im nationalen Vergleich relativ hoch: Im tschechischen Versicherungssektor, in dem rund 11 700 Menschen arbeiten, liegt das



Sebastian Hopfner (AGV) und Elke Maes (UNI Europa)

durchschnittliche Monatsgehalt bei ca. 1 700 €, während im Gesamtdurchschnitt nur knapp 1 000 € gezahlt werden.

Die Slowakei kann aufgrund der – bezogen auf die Bevölkerungszahl – größten Produktionsmenge an Automobilen (1 Millionen Stück pro Jahr) in Europa getrost auch als „Export-Versicherungsproduzent“ bezeichnet werden. Denn schließlich bedeutet jedes hergestellte Kfz mindestens ein Produkt für die europäische Versicherungsbranche. Da die meisten Fahrzeuge in das europäische Ausland exportiert werden, produziert die Slowakei überwiegend für den ausländischen Versicherungsmarkt Nachfrage nach Versicherungsprodukten.

Bratislava



Die Berichte der Sozialpartner aus der Slowakei und Tschechien über das dortige Sozialpartnermodell zeigen, dass es jedenfalls in diesen beiden Ländern im Versicherungssektor umfassende Branchenkollektivverträge gibt, die praktisch alle Elemente aufweisen wie in Westeuropa: Gehaltsstrukturen, Regelungen zur Arbeitszeit, Urlaubsregelungen, Leistungen in besonderen Fällen, Sozialleistungen. Das oftmals gestreute Gerücht, östlich des früheren eisernen Vorhangs herrschten wegen einer Weigerung der Arbeitgeber, mit Gewerkschaften zu reden, Dumpinglohnstrukturen, konnte damit sehr deutlich entkräftet werden.

Im zweiten Teil des Workshops wurden in Form eines World Café die fünf Themenschwerpunkte des Demografie-Projektes – „Work-Life-Balance“, „Qualifikation und lebenslanges Lernen“, „Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz“, „Telearbeit“ und „Längeres Arbeiten“ – in kleinen Gesprächsrunden vertieft diskutiert. Vor dem Hintergrund der Einzigartigkeit des Zusammentreffens von Gewerkschafts- und Arbeitgebervertretern der Branche im Zielgebiet Mittel- und Osteuropa war es insbesondere wichtig, sich bezüglich nationaler Initiativen und Aktivitäten untereinander zu informieren, auszutauschen und zu vernetzen.

Während der gemeinsamen Diskussionen wurden teils erheblich divergierende Auffassungen deutlich, auf die die europäischen Sozialpartner indessen mit gegenseitigem Verständnis reagierten. Gewerkschaftsseitig wurde vornehmlich der Stress am Arbeitsplatz hervorgehoben. Hier identifizierten die Arbeitnehmervertreter die Arbeitsbelastung, die physische und psychische Gesundheit sowie das Arbeitsumfeld als Einflussgrößen. Zudem hoben sie die Bedeutung eines wertschätzenden Mitarbeiterumgangs hervor. Die Arbeitgeber betonten hingegen die Eigenverantwortung der Mitarbeiter für ihre Weiterbildung und eine gesunde Arbeitsumgebung. Die Umsetzbarkeit von Maßnahmen hänge ebenso von der Selbstständigkeit der Mitarbeiter, ihren individuellen Kenntnissen und Fähigkeiten sowie Tätigkeitsfeldern ab. Dabei wurde erfreulicherweise von den europäischen Sozialpartnern übereinstimmend festgestellt, dass es keine „one-size-fits-all-Strategie“ gebe, also kein für alle gleiches Universalkonzept. So gebe es keine allgemeingültige Definition einer guten Work-Life-Balance oder eines idealen Mitarbeitertrainings. Es gelte, individuelle Lösungen zu finden.

Das Bekenntnis zur Notwendigkeit individueller Lösungsansätze unterstreicht die Richtigkeit der Position der europäischen Versicherungsarbeitgeber: Dem Subsidiaritätsgrundsatz muss auch und insbesondere im Rahmen des Sozialen Dialogs auf Europäischer Ebene Rechnung getragen werden. Ein „top-down“-Ansatz ist abzulehnen. Der „bottom-up“-Ansatz ist vorzugswürdig. Harmonisierung von Strukturen gelingt immer dann am besten, wenn diejenigen, die es angeht, also Unternehmen und Arbeitnehmer, in größtmöglichem Maße eingebunden werden.

Das Demografie-Projekt wird im Frühjahr 2016 in Bukarest fortgesetzt. Es darf mit Spannung abgewartet werden, ob auch an der östlichen Grenze Europas bereits erkennbare Entwicklungen. ▽

## ... Brief-Beraterin Sylke Schröder

### Wie sieht der perfekte Brief aus?

**vis a vis:** Worin unterscheidet sich ein „guter“ Brief von einem „schlechten“?

**Schröder:** Ein guter Brief – ob im Geschäftsleben oder privat – sagt in klaren und verbindlichen Worten, was zu sagen ist, und holt den Empfänger dort ab, wo dieser gerade steht. Dazu bedarf es nur ein wenig Einfühlungsvermögen. Man muss sich in den Empfänger hineinversetzen können.

**vis a vis:** Glauben Sie nicht, dass der geschriebene Brief bald aus der Mode kommen wird?

**Schröder:** Nein, das glaube ich nicht, ich stimme nicht ein in den Abgesang an die briefliche Kommunikation. Wie, wenn nicht schriftlich, sollen Unternehmen sonst mit ihren Kunden kommunizieren? Nur noch über Bilder und Filmchen? Ich beobachte sogar eine wachsende Gegenbewegung: Unternehmen wenden sich von der Massen-Mail ab und sprechen ihre Geschäftspartner wieder individueller an.

**vis a vis:** Sind denn viele Geschäftsbriefe tatsächlich so schlecht?

**Schröder:** Leider ja. Empfänger müssen geschäftliche Briefe und E-Mails oft mehrmals lesen, ehe sie sie verstanden haben. Das hat viele Gründe, zum Beispiel eine ungeschlüssige Gliederung, Amerikanismen, Fachwörter, interne Begriffe oder eine technokratische Sprache. Denken Sie nur an die vielen Verben, die auf „ieren“ enden. Das ist die Sprache der Bürokraten! Ich habe es mir zum Sport gemacht, bei jedem Brief, den ich lese, zu prüfen, ob dieser dem Markenbild entspricht, das ich von diesem Unternehmen im Kopf habe. Ein Brief stärkt Vertrauen oder zerstört es – je nachdem.

*Sylke Schröder ist ausgebildete Sekretärin und arbeitete sich zur Vorständin einer Genossenschaftsbank hoch. 2014 verließ sie die Bank, gründete in Weimar*

*ein „BriefStudio“ und berät seitdem Unternehmen beim Verfassen ansprechender Geschäftsbriefe. Ihr größtes Betätigungsfeld sieht sie in der Finanzwirtschaft, vor allem deshalb, weil es hier zu einem Ausleseprozess kommen werde: „Um zu überleben, muss man gute Briefe schreiben.“*



## ASSEKURANZ HR NEWS

## Dietmar Scheel neuer DEVK-Vorstand für Personal und Vertrieb



Engelbert Faßbender

Nach 32 Jahren Betriebszugehörigkeit bei der DEVK verabschiedete sich Engelbert Faßbender (62) Ende August in den Ruhestand. Er war als Vorstandsmitglied zuletzt verantwortlich für alle rund 6000 Mitarbeiter im Innen- und Außendienst. Seine Karriere bei der DEVK startete Engelbert Faßbender 1982 als Pressesprecher, sieben Jahre später wurde er Werbeleiter und im Jahr 2000 Hauptabteilungsleiter Unternehmenskommunikation. 2005 rückte er dann in den Vorstand auf.

Das Vorstandsressort Vertrieb und Personal der DEVK wird seit 1. September 2015 von Dietmar Scheel (50) geführt. Er ist seit 1990 in verschiedenen Funktionen für die DEVK tätig: als Organisationsleiter in Erfurt, Bezirksdirektor in Stuttgart, stell-



Dietmar Scheel

vertretender Regionalleiter in Kassel sowie in der Geschäftsleitung Außendienst der Regionaldirektion Erfurt für den Freistaat Thüringen und das Land Sachsen. Im April 2014 wurde Dietmar Scheel zum Generalbevollmächtigten Vertrieb und Personal in der DEVK-Zentrale in Köln, im Januar 2015 zum Vorstandsmitglied der Konzerntochter DEVK Allgemeine und nun – als Nachfolge von Engelbert Faßbender – zum stellvertretenden Vorstandsmitglied der DEVK Sach- und HUK sowie der DEVK Leben.

Die DEVK betreut bundesweit rund vier Millionen Kunden, 14 Millionen Risiken und ist – nach der Anzahl der Verträge – in Deutschland der drittgrößte Hausrat-, der fünftgrößte Pkw- und siebtgrößte Haftpflichtversicherer. ▽

## EINE BRANCHE MACHT BILDUNG



## Kinder spielen Versicherung

Das abstrakte Produkt „Versicherung“ für Kinder erlebbar und begreifbar zu machen – das haben die Auszubildenden des Badischen Gemeinde-Versicherungs-Verbandes (BGV) geschafft. Mitte August 2015 verwandelte sich – anlässlich des 300-jährigen Stadtjubiläums der Stadt Karlsruhe – für zwei Wochen ein Teil des Schlossparks in die Kinderstadt „Karlopolis“. Kinder zwischen 8 und 13 Jahren entdeckten hier spielerisch die moderne Arbeitswelt. Die Azubis des BGV managten dort das Projekt „Versicherung“. Sie bauten in „Karlopolis“ eine Versicherungsfiliale auf, in der die Kinder als reale Sachbearbeiter mit einem vereinfachten Stammdatenverwaltungssystem und mit von den Azubis speziell entwickelten, kindgerechten Versi-

cherungsprodukten (z. B. einer Regen- und Hitzeversicherung) arbeiten konnten.

Dieses Projekt wurde mit dem *InnoWard 2015*, dem Bildungspreis der Deutschen Versicherungswirtschaft, in der Kategorie „Berufliche Erstausbildung“ ausgezeichnet. Die Jury sprach von einem „nachhaltigen pädagogischen Erlebnis“.



„Gesundheit ist unser höchstes Gut“ – mit diesem Bewusstsein hat die LVM Versicherung ein bundesweites Anliegen- und Hilfenetzwerk für ihre Agenturen und deren Mitarbeiter entwickelt. Ziel war, durch eine professionelle Beratung bedarfsgerechte Unterstützung in allen Themen der Gesundheit, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie in allen Krisensituationen bereitzustellen und somit Gesundheit, Motivation und Leistungsfähigkeit der Außendienstler zu erhalten, wiederherzustellen und wieder zu steigern. Seit Oktober 2014 wird eine bundesweite individuelle Beratung sowohl durch interne als auch durch externe Hilfeanbieter angeboten.

Dieses Projekt wurde in der Kategorie „Personalentwicklung/Qualifizierung“ mit dem *InnoWard 2015* ausgezeichnet. Hier zeige sich – so die Jury – die hohe Wertschätzung für die Mitarbeiter, die Identifikation mit dem Arbeitgeber werde gestärkt. ▽

## WUSSTEN SIE SCHON, DASS ...

► ... erstmals seit zehn Jahren in Deutschland die Zahl der Geburten wieder über die Marke von 700 000 geklettert ist? Bundesweit kamen im Jahr 2014



genau 714 966 Babys zur Welt. Das sind nach Erhebung des Statistischen Bundesamtes rund 33 000 oder 4,8 Prozent mehr als im Jahr zuvor. 82 Prozent der Neugeborenen hatten deutsche Eltern. Die Mütter der übrigen Babys kamen vor allem aus der Türkei (21 750), Polen (8 700), dem Kosovo (5 900), Russland (5 200) und Italien (5 100).

► ... Bosch Bonuszahlungen, die an die individuellen Leistungen von Fach- und Führungskräften gekoppelt sind, abschaffen will? Konzernchef Volkmar Denner zur *Frankfurter Allgemeinen Sonntagszeitung*: „Das wird eine Revolution für Bosch. Künftig bemisst sich die Prämie am Jahresende einzig danach, wie erfolgreich die Firma war. Läuft es für Bosch gut, profitieren die Mitarbeiter mit einer entsprechenden Ausschüttung. Wir wollen weg von der Individualoptimierung. Motivieren Sie Menschen nur über monetär bewertete Ziele, erhalten Sie am Ende nicht bessere, sondern sogar schlechtere Leistungen. Wir aber wollen Spitzenleistungen.“



Deshalb schaffen wir diese Art von Bonus ab. Geld kann demotivierend wirken.“

► ... dass die IG Metall Selbständige aufnehmen will? Die Gewerkschaft hat als neue Zielgruppe die sogenannten „Crowdworker“ entdeckt – Selbständige, die ihre Aufträge über digitale Plattformen erhalten. Sie sieht die IG Metall als schutzbedürftig an. Es drohe vor allem das Risiko eines Unterbietungswettbewerbs und die Gefahr der Überwachung.“

► ... die Partei „Die Linke“ Mindestlohn für alle fordert? Parteivorsitzende Katja Kipping sagte: „Wir brauchen nicht nur eine Mindestlohn für abhängig Beschäftigte, wir brauchen auch Mindesthonorare für Gewerke. Ich schlage deshalb vor, dass Preisempfehlungen für alle Gewerke erstellt werden.“

► ... dass sich die große Mehrheit der Deutschen im Urlaub gut erholt? Das hat das Meinungsforschungsinstitut Forsa für den DAK-Urlaubsreport 2015 ermittelt. 39 Prozent der Befragten gaben an, sie hätten sich gut erholt, 46 Prozent der Befragten sagten sogar, ihre Erholung sei „sehr gut“ gewesen.



► ... dass sich jeder Dritte auf die Arbeit nach dem Urlaub freut? Das ist das Ergebnis einer repräsentativen Umfrage der Gesellschaft für Konsumforschung (GfK). Allerdings haben genau so viele (34 Prozent) große Schwierigkeiten, sich nach den Ferien wieder in die Arbeit einzugewöhnen.

## EINE BRANCHE MACHT BILDUNG



## Weiterbildungsengagement ungebrochen hoch

Die Versicherungswirtschaft investiert in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter: 60 Prozent der Innendienstmitarbeiter und Führungskräfte haben im vergangenen Jahr mindestens eine Qualifizierungsmaßnahme besucht. Dies zeigen die Ergebnisse der diesjährigen „Weiterbildungsumfrage der Versicherungswirtschaft“ von AGV und BWV.

Erstmalig können Daten zum Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten sowie dem Talentmanagement in der Versicherungswirtschaft präsentiert werden. Ein besonderes Augenmerk legte die Umfrage darauf, wie die Branche neben dem Trend zur Akademisierung auch berufliche Weiterbildung ohne akademischen

Abschluss unterstützt. Hier zeigt sich ein vielfältiges Engagement: Nahezu alle Unternehmen gewähren finanzielle Leistungen und stellen ihre Mitarbeiter dafür frei. Unter den branchenspezifischen beruflichen Weiterbildungen nimmt nach wie vor der Abschluss Geprüfter Fachwirt für Versicherungen und Finanzen den höchsten Stellenwert ein.



Zu den Ergebnissen haben AGV und BWV eine Broschüre veröffentlicht. Sie steht auf der Homepage des AGV zum Download bereit oder kann unter [www.bvv.de/shop](http://www.bvv.de/shop) kostenlos bestellt werden. ▽

... Kommunikationsberater  
Wolfgang Griepentrog

## Wie wirkt man authentisch?

**vis a vis:** Kann man Authentizität erlernen?

**Griepentrog:** Authentizität ist eine Frage der Haltung. Man kann sie nicht lernen, aber sie sich zu eigen machen. Dabei hilft es, wenn man als Manager nach klaren Grundsätzen handelt und wenn man immer wieder reflektiert, ob das Handeln mit den eigenen Werten im Einklang steht. Das bedeutet auch, dass man die Wirkung des eigenen Auftritts – sei es in der Öffentlichkeit oder im Team – im Blick behält. Diese Haltung ist übrigens auch Ausdruck von Professionalität.

**vis a vis:** Ist Glaubwürdigkeit unerlässlich für Erfolg im Geschäftsleben?

**Griepentrog:** Glaubwürdigkeit schafft Vertrauen und trägt damit erheblich zur Effizienz bei. Wer als glaubwürdig wahrgenommen wird, findet nämlich leichter Gehör mit seinen Anliegen und Botschaften. Das ist vor dem Hintergrund der weltweit steigenden Kommunikationskonkurrenz ein großer Vorteil. Als glaubwürdiger Manager bin ich außerdem für andere berechenbarer. Und das hilft mir, vor allem bei Interessenkonflikten und in Krisen, Einfluss und Handlungsspielraum zu sichern.

**vis a vis:** Was entscheidet darüber, ob ein Mensch als authentisch wahrgenommen wird?

**Griepentrog:** Authentisches Verhalten zeichnet sich durch Konsistenz aus: Es ist in sich stimmig. Theoretisch betrachtet bedeutet Authentizität das Fehlen von Diskrepanzen zwischen Anspruch und Realität. Worte und Taten passen spürbar zusammen. Praktisch heißt das: Für andere bin ich mir selbst und meinen eigenen Prinzipien treu. Das ist heute keineswegs selbstverständlich, deswegen fällt es positiv auf. Für Manager gehört zur Authentizität allerdings auch die Bereitschaft, Konsequenzen zu ziehen, wenn sich das eigene Naturell und die Managementanforderungen nicht vereinbaren lassen. Insofern hat Authentizität auch mit Mut zu tun.

*Wolfgang Griepentrog arbeitet seit 22 Jahren im Bereich Kommunikation, PR und Marketing. Als Interim Manager und Berater unterstützt er Mandanten im DAX, Fortune 500 und Mittelstand. Er ist Autor der Bücher „Das Glaubwürdigkeitsprinzip“ sowie „Glaubwürdig kommunizieren“ und befasst sich in vielen Beiträgen mit strategischen und kulturellen Aspekten effizienter Kommunikation.*



## Atypisch ist „out“, Normal ist „in“

Mit manchen Begriffen kann man Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände auf die Palme bringen. Dazu zählt der Begriff „atypisches Beschäftigungsverhältnis“, gerne kämpferisch auch „prekäres Beschäftigungsverhältnis“ genannt.

Auch wenn insbesondere die Gewerkschaften ständig etwas anderes erzählen: Das gute alte „normale Arbeitsverhältnis“ ist wieder auf dem Vormarsch, sogenannte „atypische“ Beschäftigungsformen verlieren dagegen an Bedeutung. Das haben keine Geringeren als die obersten Statistiker dieses Landes festgestellt.

Von den insgesamt 35,9 Millionen Beschäftigten in Deutschland hatten im letzten Jahr nur 20,9 Prozent ein Arbeitsverhältnis, das als „atypisch“ gilt. „Normale“ Beschäftigte arbeiten nach der Definition der Statistiker unbefristet, voll sozialversicherungspflichtig, mehr als 20 Stunden in der Woche und direkt für einen Arbeitgeber. Demgegenüber sind „atypische“ Beschäftigte solche in befristeten Verträgen, Zeitarbeit, Minijobs oder in Teilzeit mit weniger als 20 Stunden – ihr Anteil hat nun den niedrigsten Wert seit 2005 erreicht.

Die Zahl der Normalarbeitsverhältnisse stieg allein im letzten Jahr um 452 000 auf 24,5 Millionen, die Zahl der „atypisch“ Beschäftigten sank um 132 000 auf 7,5 Millionen.

Die Gewerkschaften behaupten oft, dass viele Teilzeitkräfte – vor allem Frauen – gerne mehr arbeiten würden, und sprechen in diesem Zusammenhang von „unfreiwilliger Teilzeit“. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat dem eine Absage erteilt. Schon 2014 hatte es ermittelt, dass 15 Prozent aller Frauen mit Teilzeit- oder Minijob eigentlich gerne eine Vollzeitstelle hätten, aber keine finden. Von den anderen 85 Prozent führen aber die meisten familiäre Gründe dafür an, dass sie nicht in Vollzeit arbeiten. Auch von ihnen würden zwar viele ihre Arbeitszeit gerne ausweiten, aber nur moderat: Im Durchschnitt arbeiten teilzeitbeschäftigte Frauen heute 19 Stunden in der Woche, ihre Wunscharbeitszeit beträgt durchschnittlich „nur“ 22 Stunden.

Die neuesten Daten des Statistischen Bundesamtes zeigen, dass allein im letzten Jahr die Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen mit mehr als 20 Stunden Wochenarbeitszeit um 340 000 auf 2,88 Millionen gestiegen ist.

Peer-Michael Dick, Hauptgeschäftsführer der Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände, zieht aus diesen Zahlen den richtigen Schluss: „Das Märchen von der flächendeckenden prekären Beschäftigung ist endgültig enttarnt. Politik darf nicht auf Zerrbildern fußen. Sonst drohen falsche Erwartungen, die unsere internationale Wettbewerbsposition erheblich schwächen werden.“ ▽

## 3

## HR-ZAHLEN AUS DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT

- 1 Rund zehn Prozent der Mitarbeiter im Innendienst sind **Führungskräfte**. 3,7 Prozent dieser Führungskräfte arbeiten in **Teilzeit**. Davon sind 84 Prozent Frauen und 16 Prozent Männer.
- 2 Der Anteil der Innendienstmitarbeiter in aktiver und passiver **Altersteilzeit** hat sich in den letzten zehn Jahren von 5,5 Prozent auf 3,4 Prozent verringert. Dabei ist der Anteil der Mitarbeiter in aktiver Altersteilzeit von 3,3 auf 1,1 Prozent gesunken und in passiver Altersteilzeit von 2,2 auf 2,3 Prozent leicht gestiegen.
- 3 Die Unternehmen der Versicherungsbranche reagieren aktiv auf den **demografischen Wandel**: 12 Prozent der Unternehmen fördern bereits heute die Beschäftigung älterer Mitarbeiter über die **Regelaltersgrenze hinaus**. 28 Prozent planen dies für die Zukunft bzw. geben an, dass dies in Zukunft eine Option sein könnte. Insbesondere werden Führungskräfte sowie Spezialisten in besonders nachgefragten Bereichen wie IT oder Vertrieb über die Regelaltersgrenze hinaus beschäftigt.

## MODERNE ARCHITEKTUR FÜR VERSICHERUNGSANGESTELLTE

## evolution@work – im Herzen von München

„Arabeska“ heißt das neue Quartier der deutschen Niederlassung der Swiss Re. Es zählt zu den spektakulärsten Büroneubauten der letzten Jahre in München: Freigeformt und geschwungen, wobei der Bau auf filigranen Stützen aufgeständert ist. Wasserflächen und Holzdecks im begrünten Außenbereich umgeben das Gebäude. Das neue Bürogebäude am Arabellapark zeichnet sich durch eine gehobene Ausstattung und ökologische Materialien aus, im Vordergrund steht eine umweltfreundliche Bauweise.

München ist das erste Büro innerhalb der Swiss-Re-Gruppe, wo ein „nonterritoriales Bürokonzept“ eingeführt wurde. Bei Swiss Re in München arbeiten rund 400 Mitarbeiter auf zwei Geschossen. Es gibt keine individuell dauerhaft zugewiesenen Schreibtische mehr, dafür aber eine Vielfalt unterschiedlich gestalteter Arbeitsplätze, Orte für Gespräche und Rückzugsmöglichkeiten für ungestörtes Arbeiten.

Zwei Jahre zuvor, im April 2013, hat Swiss Re, die strategische Entscheidung getroffen, ihre deutsche Niederlassung in Unterföhring bei München aufzugeben und einen neuen Standort zu suchen. Mit dem Bezug eines neuen Bürogebäudes sollte vor allem die Chance genutzt werden, eine moderne Büroarbeitswelt einzuführen.

Die Wahl fiel auf ein innovatives und flexibles (nonterritoriales) Bürokonzept: evolution@work. Zur Vorbereitung auf den Umzug wurde ein umfassender Change-Management-Prozess mit der Zielsetzung einer transparenten und stetigen Kommunikation aufgesetzt: So wurden Führungskräfte-Workshops durchgeführt, um diese auf die damit verbundenen Veränderungen ihrer Führungsaufgaben vorzubereiten und sie für das neue Konzept zu gewinnen. Sogenannte „Botschafter“ begleiteten das Projekt von Anfang bis über den Umzug hinaus, sie bildeten die Schnittstelle zwischen der Belegschaft und dem Projektteam.

Gerade in einem nonterritorialen Konzept spielt das Thema „Heimat“ eine große Rolle. Deshalb ist jetzt jeder Mitarbeiter der Swiss Re einer „Homebase“ zugeordnet. Sie schafft ein Gefühl von Zugehörigkeit und bietet Orientierung.



Daneben gibt es den „Business Garden“, eine Arbeitsumgebung im Grünen für teamorientierte Aufgaben. Die Umgebung bietet einen inspirierenden und anregenden Kontrast zu den Standardarbeitsplätzen in der „Homebase“.

Für längere Gespräche und Telefonate stehen Rückzugsräume und „Think Tanks“ zur Verfügung. Arbeiten in den „Quiet Zones“ ist völlig ungestört von Gesprächen und Telefonaten möglich.

Matthias Knott, Leiter Human Resources bei Swiss Re in München zieht ein sehr positives Fazit: „Swiss Re in München ist mit ihrem flexiblen Bürokonzept nicht nur Vorreiter und Vorbild innerhalb der Swiss-Re-Gruppe, sondern auch in der Versicherungsbranche. Wir bieten attraktive, zukunftsorientierte Arbeitsplätze und äußerst flexible Arbeitsformen für unsere Mitarbeiter. Sie erhalten bei uns die Möglichkeit, ihren Arbeitsplatz entsprechend ihren Tätigkeiten und individuellen Bedürfnisse täglich neu auszuwählen.“ ▽



## Syndikusanwälte: Weckruf aus dem Norden

Der vom Bundeskabinett beschlossene Gesetzentwurf zur Befreiungsmöglichkeit von der Rentenversicherungspflicht für Syndikusanwälte befindet sich im parlamentarischen Verfahren. Michael Thomas Fröhlich, Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein, sah sich veranlasst, den dortigen SPD-geführten Landesregierungen einen „deutlichen“ Brief zu schreiben und sie um Schützenhilfe zu bitten. Fröhlich bringt die Probleme prägnant und pointiert auf den Punkt:

„Grundsätzlich begrüßen wir es sehr, dass die Notwendigkeit einer Regelung für die Befreiungsmöglichkeit von der Rentenversicherungspflicht für Syndikusanwälte erkannt wurde und die durch die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) entstandene Problematik gelöst werden soll. Allerdings wird durch den vom Bundeskabinett beschlossenen Gesetzentwurf dieses Ziel nicht erreicht. Im Gegenteil: Es wird ein praxisfernes Berufsbild des Syndikusrechtsanwaltes statuiert. Das ist aufgrund der Bedeutung von Syndikusanwälten für die Wirtschaft nicht hinnehmbar.“

Die Unternehmen sind heute mehr denn je auf qualifizierten Rechtsrat von internen Rechtsanwälten angewiesen. Denn durch komplexer werdende regulatorische Anforderungen an die Unternehmensführungen und zunehmende Vorgaben im Bereich der Compliance wird das Wirtschaftsleben seit geraumer Zeit zunehmend verrechtlicht. Der unabhängige Rechtsrat von angestellten Rechtsanwälten gewinnt dadurch an Bedeutung, nicht zuletzt weil diese aufgrund spezifischer Kenntnisse der unternehmensrelevanten Hintergründe oft sogar zu einer umfassenderen Beurteilung der Rechtslage imstande sind als externe Rechtsanwälte.

Um bestqualifizierte Rechtsanwälte für die interne Rechtsberatung in Unternehmen zu gewinnen, ist ein personeller Austausch mit Rechtsanwaltskanzleien essentiell – dieser ist seit April 2014 nahezu zum Erliegen gekommen. Darunter leidet die Qualität der Rechtsberatung in Unternehmen.

Vor diesem Hintergrund begrüßen wir, dass die Bundesregierung „den bisherigen Status quo aufrechterhalten“ und damit die vor dem BSG-Urteil geltende Rechtslage wiederherstellen will. Der vorgelegte Gesetzentwurf beinhaltet jedoch wesentliche Abweichungen gegenüber der bisherigen Praxis, die allerdings durch minimale Änderungen behoben werden können. Im Wesentlichen handelt es sich um folgende Punkte:

- Der Gesetzentwurf geht von einem unzutreffenden Haftungsregime aus. Wir gehen davon aus, dass die Grundsätze der eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung auch für den Syndikusrechtsanwalt gelten. Angesichts der missverständlichen Formulierung in der Gesetzesbegründung bedarf es einer entsprechenden Klarstellung. Aber auch die Pflicht zum Abschluss einer Berufshaftpflichtversicherung ist systemfremd, unnötig und würde in der Praxis erhebliche Probleme mit sich bringen. Eine Pflichtversicherung ist nur gerechtfertigt, wenn besonderer Schutz von Dritten dies erfordert. Gegenüber dem Arbeitgeber gelten die Grundsätze der eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung, sodass höchstens eine Haftung für Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit infrage kommt, die von Versicherungen regelmäßig ausgeschlossen wird. (...) Die Pflichtversicherung findet auch keine Entsprechung bei angestellten Anwälten in Kanzleien.
- Die Vertrauensschutzregelung in ihrer derzeitigen Fassung führt dazu, dass Rechtsanwälte nicht erfasst werden, die nicht Pflichtmitglied im Versorgungswerk sind, sondern aufgrund einer freiwilligen Mitgliedschaft Beiträge an ein Versorgungswerk leisten. Das ist beispielsweise dann der Fall, wenn ein Rechtsanwalt wegen Überschreitens einer Altersgrenze nicht mehr Pflichtmitglied werden konnte und daher aufgrund einer freiwilligen Mitgliedschaft in seinem alten Versorgungswerk Beiträge leistet. Um eine Altersdiskriminierung zu vermeiden und durchgängige Versorgungsbio grafien zu schützen, sollte auch hier eine Nachbesserung vorgenommen werden. Um den personellen Austausch zwischen Kanzleien und Wirtschaft lebendig zu halten und auch innerhalb der Gruppe der Syndizi Tätigkeits- oder Ortswechsel auch über die Altersgrenze von 45 Jahren zu ermöglichen, muss auch zukünftig eine freiwillige Mitgliedschaft im Versorgungswerk als Befreiungsvoraussetzung genügen. Dies entspricht der bisherigen Verwaltungspraxis der Deutschen Rentenversicherung Bund. Eine mehrjährige Übergangsregelung, nach der die gesetzlich angeordnete Verpflichtung zur Mitgliedschaft in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung auch bei Vorliegen einer freiwilligen Mitgliedschaft im berufsständischen Versorgungswerk als gegeben gilt, wäre ein erster sinnvoller Schritt.



Michael Thomas Fröhlich

Eine Korrektur der genannten Aspekte im parlamentarischen Verfahren ist unumgänglich, um das Versprechen, den Status quo ante wiederherzustellen, einzuhalten.“ ▽

## Warum nicht die Vier-Tage-Woche?

Mit nur einem Satz hat Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer im Juli eine breite Diskussion angestoßen: „Das Arbeitszeitgesetz sollte von einer täglichen auf eine wöchentliche Höchst-arbeitszeit umgestellt werden.“ Damit war der Acht-Stunden-Tag auf einmal Gegenstand der politischen Diskussion.

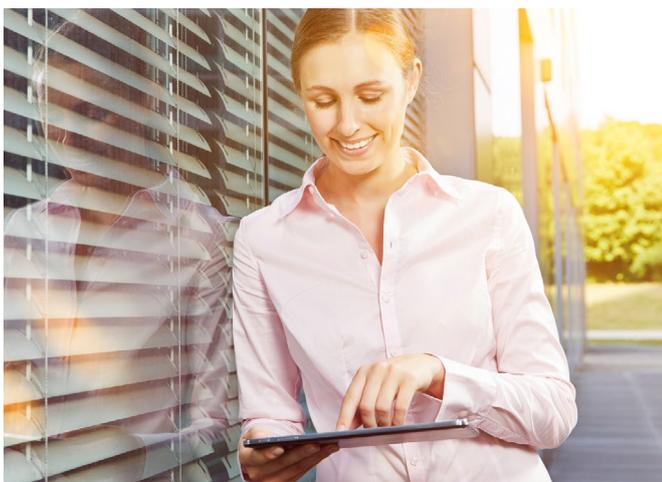
Dieser Vorstoß der Arbeitgeber hat selbstredend die Gewerkschaften auf den Plan gerufen. Das Wissenschaftliche Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) hat die Tarifverträge in den größten Branchen ausgewertet und dabei „ein kaum noch zu steigendes Maß an flexiblen Anpassungsmöglichkeiten an betriebliche Produktions- und Arbeitserfordernisse“ festgestellt. So hätten sich in den vergangenen 15 Jahren die Arbeitszeitkonten „erheblich ausgeweitet“. Beispielhaft wird auch das Versicherungsgewerbe mit einer Schwankungsbreite von 25 Prozent genannt. Weitere Deregulierung, so meint das WSI, sei nicht nötig.

Den Arbeitgebern gehe es nicht darum, „dass generell länger gearbeitet werde, stellte Alexander Gunkel, Mitglied der Hauptgeschäftsführung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), klar. Aber wenn beispielsweise morgens um neun der erste Termin anstehe und am Abend noch eine betriebliche Veranstaltung stattfindet, sei es doch widersinnig, mittags drei Stunden zu verschwinden, um das Arbeitszeitgesetz einzuhalten.

Ein japanisches Modeunternehmen hat jüngst Aufsehen erregt, weil es die 4-Tage-Woche testet. Allerdings ändert sich für die Mitarbeiter an der reinen Netto-Arbeitszeit nichts: Sie arbeiten nach wie vor 40 Stunden pro Woche, haben allerdings einen Tag mehr Zeit für Familie und Freizeit.

Bei Microsoft Deutschland gibt es viele leere Büros, seit das Softwareunternehmen im letzten Jahr die Anwesenheitspflicht für seine Mitarbeiter abgeschafft hat. Heute sind im Schnitt nur noch 20 bis 30 Prozent der Mitarbeiter pro Arbeitstag in der Firmenzentrale in Unterschleißheim (Landkreis München) anwesend.

Auch Siemens hat die betriebliche Arbeitszeit flexibilisiert: Beschäftigte mit Büro- und Verwaltungstätigkeiten können bis zu 20 Prozent ihrer wöchentlichen Arbeitszeit von zu Hause aus absolvieren.



Werner Eichhorst vom Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) prognostiziert: „Ein großer Teil der unbefristet Beschäftigten wird Elemente des Selbständigendaseins übernehmen.“ Er erwartet eine Mischung von festgelegten Bürotagen und Home-Office-Tagen. Oder wie Dieter Boch vom Institut für Arbeitsforschung und Organisationsberatung (iafob) es formuliert: „Früher ging man ins Büro. In Zukunft ist man selbst das Büro.“ ▽

### IN STILLEM GEDENKEN

## Hans-Peter Wolf stirbt bei Motorradunfall

Hans-Peter Wolf, Ressortbereichsleiter Personal-Service und Interne Dienste der Allianz Deutschland AG, ist am 21. August im Alter von 54 Jahren tödlich verunglückt. Er war mit seinem Motorrad nördlich von Konstanz unterwegs, als er von einem Kleinlaster erfasst wurde, der die Vorfahrt missachtet hatte. Wolf starb noch an der Unfallstelle.



Sein gesamtes Berufsleben hielt Hans-Peter Wolf der Allianz die Treue. Nach seinem Studium der Betriebswirtschaft startete der gebürtige Schwabe im Alter von 25 Jahren seine Laufbahn im Außendienst in Heilbronn, war Geschäftsstellenleiter in Reutlingen und Stuttgart, später Vertriebsdirektor in München. Anschließend leitete er den Zentralbereich des Vertriebs in der Hauptverwaltung München der Allianz Versicherungs-AG. Von 2007 bis 2014 gehörte Wolf dem Vorstand der Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG (ABV) an und verantwortete dort die Bereiche Personal, Spezialvertrieb und Bankenvertrieb, ehe er im September 2014 in das Vorstandsressort Personal/Interne Dienste der Allianz Deutschland AG wechselte und dort den Ressortbereich Personal-Service und Interne Dienste leitete.

Allianz-Vorstandschef Manfred Knof schrieb an die Mitarbeiter seines Unternehmens: „Hans-Peter Wolf hat in der Allianz Deutschland Großartiges geleistet.“ Personalvorstand Wolfgang Brezina würdigte auch die menschlichen Stärken des Verstorbenen: „Mit seiner Leidenschaft und seinem Humor hat Hans-Peter Wolf sein Umfeld immer wieder zu Höchstleistungen angespornt. Seine Kollegen und Mitarbeiter haben ihn als verlässlichen Partner und Ratgeber hoch geschätzt.“

*In seiner siebenjährigen Tätigkeit als ABV-Vorstand war Hans-Peter Wolf auch Mitglied der Tarifverhandlungskommission Außendienst des AGV. Er hat in dieser Zeit an jeder Tarifverhandlung teilgenommen und sich dort engagiert eingebracht. Der AGV wird ihm für dieses große Engagement stets dankbar sein.* ▽

## NEU IM AGV

## FAMK / Sompo Japan Nipponkoa

Der Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland (AGV) hat aktuell 243 Mitgliedsunternehmen. Sie sind nach Paragraph 3 Absatz 2 Tarifvertragsgesetz an die Flächentarifverträge für das private Versicherungsgewerbe gebunden.

Mit weiteren 75 Unternehmen besteht ein Betreuungsverhältnis. Sie sind nicht Mitglied des AGV und deshalb auch nicht an die Flächentarifverträge für das private Versicherungsgewerbe gebunden.

Die Freie Arzt- und Medizinkasse der Angehörigen der Berufsfeuerwehr und der Polizei VVaG (FAMK) ist im August in den AGV eingetreten. Sie wurde 1911 von Feuerwehrbeamten der Stadt Frankfurt als Selbsthilfeeinrichtung gegründet. Im Jahr 1946 wurde der versicherte Personenkreis auf Polizeibeamte und später auf Beamte in verwandten Tätigkeitsfeldern erweitert. Heute ist die FAMK in Hessen der führende private Krankenversicherer für Angehörige von Feuerwehr, Polizei, Bundespolizei, Justiz, Strafvollzug, Zoll, Steuerfahndung, Gefahrenabwehrbehörden und deren Verwaltungen. Mehr als die



der Stadt Frankfurt als Selbsthilfeeinrichtung gegründet. Im Jahr 1946 wurde der versicherte Personenkreis auf Polizeibeamte und später auf Beamte in verwandten Tätigkeitsfeldern

erweitert. Heute ist die FAMK in Hessen der führende private Krankenversicherer für Angehörige von Feuerwehr, Polizei, Bundespolizei, Justiz, Strafvollzug, Zoll, Steuerfahndung, Gefahrenabwehrbehörden und deren Verwaltungen. Mehr als die

Hälfte der hessischen Polizisten und hessischen Berufsfeuerwehreute sind bei der FAMK krankenversichert.

Die gebuchten Bruttobeiträge der FAMK belaufen sich jährlich auf knapp 47 Millionen Euro. Die FAMK bietet Krankheitskostenvollversicherung für über 28 000 Menschen und beschäftigt 30 Mitarbeiter.

Mit der Sompo Japan Nipponkoa Insurance Company of Europe Limited, Niederlassung Deutschland, hat der AGV im September ein Betreuungsverhältnis neu begründet. Sie ist die lokale Niederlassung der europäischen Tochtergesellschaft eines führenden Versicherungsunternehmens Japans, der Sompo Japan Nipponkoa Insurance Inc. mit Sitz in Tokio.



Sompo Japan  
Nipponkoa  
Europe

In Europa hat die japanische Gesellschaft Standorte in sieben Ländern mit Hauptsitz in Großbritannien. Ihr Hauptgeschäftsfeld ist die Transport- und Sachversicherung; ihr Kundenkreis setzt sich vor allem aus den lokalen Niederlassungen und Tochtergesellschaften der japanischen Kunden ihrer Muttergesellschaft zusammen.

In ihrer Niederlassung in Düsseldorf beschäftigt die Sompo Japan Nipponkoa aktuell 27 Mitarbeiter. ▽

## GEDACHT ... GESAGT ...

*„Man muss die Phantasie mit wenig anregen, damit sie viel daraus macht.“*

Hellmuth Karasek  
deutscher Literat  
(1934–2015)

## 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. 211 000 Beschäftigten. Dem AGV gehören 243 Mitgliedsunternehmen an. Der Bezugspreis für die Verbandszeitschrift visavis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des Herausgebers.