



AGV INTERNATIONAL

Lob aus Brüssel: Versicherungs-
wirtschaft ist vorbildlich 9

AUS DEN MÜHLEN DER GESETZGEBUNG

Entgeltgleichheit: Und täglich
grüßt das Bürokratiemonster 10

LOBBYING

Die PKV hilft den Arbeitgebern
sparen 15

Die Lohnpolitik ist der Schlüssel zum Erfolg



Deutschland ist wirtschaftlich stark. Nach wie vor. Wir sind besser durch die internationale Finanzkrise gekommen als jede andere Volkswirtschaft in Europa.

Wenn die Gründe für diesen Erfolg analysiert werden, fallen sehr schnell Schlüsselbegriffe wie „Strukturreformen“ und „Agenda 2010“. Der Einfluss der Lohnpolitik – und

damit im Wesentlichen der Tarifpolitik – auf die wirtschaftliche Gesundung unseres Landes wird dabei meines Erachtens unterschätzt. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände haben branchenübergreifend, so meine These, in den ersten zehn Jahren nach Einführung des Euro – also von 2002 bis 2011 – durch umsichtige Tarifabschlüsse die Grundlage für den wirtschaftlichen Aufschwung und den kontinuierlichen Beschäftigungsanstieg gelegt.

In dieser Einschätzung fühle ich mich bestärkt durch die Lektüre von zwei im letzten Jahr erschienenen Büchern, die von Autoren verfasst worden sind, die man – ohne ihnen zu nahe zu treten – als ausgewiesene Linke bezeichnen kann.

Perry Anderson, der Soziologie und Geschichte an der University of California in Los Angeles lehrt und den die *Süddeutsche Zeitung* als den „irisch-britischen Universalgelehrten mit der schärfsten marxistischen Feder, die derzeit geführt wird“ bezeichnet, hat in seinem Buch „Das italienische Desaster“ den wirtschaftlichen Niedergang Italiens analysiert. Er macht hierfür innerpolitische Gründe ebenso wie den von ihm kritisierten Globalisierungsdruck verantwortlich. In diesem Zusammenhang schreibt er über Deutschland: „Der Schlüssel für den Aufstieg Deutschlands zur wirtschaftlichen Dominanz in Europa war schon seit längerem eine singuläre Politik der Lohndrückerei gewesen. Von 1998 an, also lange vor der Agenda 2010, fielen in Deutschland die Lohnstückkosten, während sie in jedem anderen wichtigeren Land Europas stiegen – in Frankreich, Italien, Spanien, Großbritannien. Sieben Jahre hintereinander sanken die Reallöhne in Deutschland. Hier wurde der Grundstein für die heutige Vormachtstellung der Bundesrepublik gelegt.“

Der wirtschaftspolitische Korrespondent der Wochenzeitung *DIE ZEIT*, Mark Schieritz, bläst in seinem Buch „Der Lohnklausur – Warum wir nicht verdienen, was wir verdienen, und

wer schuld daran ist“ in das gleiche Horn. Er beklagt, dass in den meisten Industrienationen die Gewinne der Unternehmen sowie die Einkünfte aus Zinsen und Dividenden zwischen 1991 und 2013 um 82 Prozent gestiegen seien, während die Arbeitnehmerentgelte nur um 66 Prozent zugelegt hätten. Auch er geißelt die deutsche Tarifpolitik: „Als Gerhard Schröder im Frühjahr 2003 die Arbeitsmarktreformen der Agenda 2010 verkündete, hatte Deutschland seine Wettbewerbsfähigkeit bereits weitgehend wiederhergestellt. Die Unternehmen gewannen internationale Marktanteile, die Deutschen überholten bei den Ausfuhren sogar die USA und stiegen zum Exportweltmeister auf. Spätestens zu diesem Zeitpunkt hätten die Löhne in Deutschland wieder stärker steigen können, doch die Elite in Politik und Wirtschaft setzten weiter darauf, den Gürtel enger zu schnallen.“

Kritik von dieser Seite darf ein Arbeitgebervertreter durchaus als Lob empfinden. Richtig ist: Eine Tarifpolitik, die sich am Produktivitätszuwachs orientiert, auf die konkrete Beschäftigungssituation Rücksicht nimmt und betriebliche Öffnungsklauseln vorsieht, stärkt die Wettbewerbsfähigkeit eines Landes. In Italien beispielsweise sind die Lohnstückkosten permanent gestiegen, gleichzeitig hat die Industrie deutlich an Bedeutung verloren. Das Ergebnis ist bekannt. Arbeitgeber und Gewerkschaften in Deutschland haben sich klüger verhalten.

Seit vier Jahren steigen die Lohnstückkosten in Deutschland schneller als im Rest des Euro-Raumes! Ohne die gleichzeitige Senkung des Ölpreises wäre dieser Anstieg noch spürbarer geworden. Ich empfehle deshalb, sich wieder auf die tarifpolitische Erfolgsstory der Dekade 2002 bis 2011 zurückzubedenken, um das vorbildliche deutsche Beschäftigungsniveau zu erhalten.

Ihr

Michael Niebler

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

IM NAMEN DES VOLKES

Freizeitausgleich ist keine abgerechnete Mehrarbeit

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) bestätigte mit Urteil vom 15. Dezember 2015 (9 AZR 611/14) die Versicherungswirtschaft bei der Anwendung ihrer Tarifverträge. Bereits im Jahr 2012 klagten zwei Angestellte der Versicherungswirtschaft gegen ihren Arbeitgeber. Sie verlangten die Berücksichtigung von zunächst geleisteten, sodann aber in Freizeit ausgeglichenen Überstunden bei der Urlaubsentgeltbemessung. Der Arbeitgeber lehnte eine entsprechende Zahlung mit der Begründung ab, dass er eine in Freizeit ausgeglichene Mehrarbeit nicht als „abgerechnete Mehrarbeitsvergütung“ im Sinne von § 13 Ziff. 5 Manteltarifvertrag ansehe und daher bei der Bemessung des Urlaubsentgelts nicht berücksichtigen werde. Für diese Sichtweise spreche nicht nur der Wortlaut der Tarifnorm („abgerechnete Mehrarbeitsvergütung“), sondern vor allem auch der Sinn und Zweck der Regelung.

Während der Arbeitgeber erstinstanzlich noch obsiegte, konnten die beiden Angestellten zweitinstanzlich einen kurzfristigen Erfolg verbuchen. Auf die Revision des Arbeitgebers hob das BAG die Entscheidung der Berufungsinstanz wieder auf

und gab den Versicherern Recht. Der AGV unterstützte sein Mitgliedsunternehmen in dem Rechtsstreit mit guten Argumenten, die schließlich auch das BAG überzeugten. ▽



THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial

Die Lohnpolitik ist der Schlüssel zum Erfolg 2

Im Namen des Volkes

Freizeitausgleich ist keine abgerechnete Mehrarbeit 3

AGV - Jahresauftaktveranstaltungen

Was Personaler bewegt: Solvency II, Syndici, Social Media .. 4

Lobbying

Generalangriff auf die Befristung 6

AGV - Personalleitertagungen Innendienst

Digitalisierung der Arbeitswelt - romantisch und kritisch beleuchtet 7

AGV Inside

Auf dem Bau gelandet 7

Digitalisierung der Arbeitswelt / Arbeiten 4.0

AGV-Workshop: Grenze zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmt 8

AGV International

Lob aus Brüssel: Versicherungswirtschaft ist vorbildlich 9

Wussten Sie schon, dass ...?

..... 9

Aus den Mühlen der Gesetzgebung

Entgeltgleichheit: Und täglich grüßt das Bürokratiemonster. . 10

GDV-Fachtagung „Vergütung 2015“

Solvency II: Nun ist die variable Vergütung an der Reihe! .. 11

AGV - Frauen - Führungskräfte tagung

Dritter Summit im November 2016 11

AGV - Innovationszirkel „Vereinbarkeit 2.0“

Einen Blick in die Glaskugel wagen 12

Lobbying

Gesetzliche Krankenversicherung:
„Verlogene Beitragsdebatte“ 13

Aus den Mühlen der Gesetzgebung

Syndikusrechtsanwälte können sich wieder freuen 14

Für die Personalarbeit vor Ort

Kein Rechtsanspruch auf Zulassung als Syndikusanwalt ... 15

Lobbying

Die PKV hilft den Arbeitgebern sparen 15

Aus den Mühlen der Gesetzgebung

Zeitarbeit: AGV sorgt sich um konzerninterne
Arbeitnehmerüberlassung 16

AGV Inside

Top 40 unter 40 16

Assekuranz HR News

Julia Merkel neue Arbeitsdirektorin der R+V 16

3 Fragen an ...

... Vergütungsspezialist Thomas Haussmann 17

Sozialpartnerschaft in der Versicherungswirtschaft

Integration von Flüchtlingen aktiv unterstützen 18

Neu im AGV

Frankfurter Lebensversicherung AG / Kommunaler
Schadenausgleich der Länder Brandenburg, Mecklen-
burg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und
Thüringen (KSA) / FWU AG / ATLANTICLUX Lebens-
versicherungs S. A. / Allianz Pension Consult GmbH 19

Eine Branche macht Bildung

Trend zum dualen Studium steigt 20

Gedacht ... Gesagt 20

Ausgezeichnet 20

Was Personaler bewegt: Solvency II, Syndici, Social Media

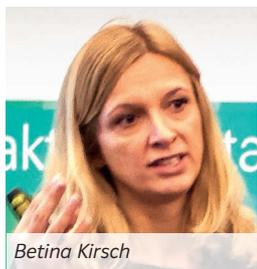


Tagungsleiter Michael Niebler

Zum 16. Mal hat der AGV im Januar die Personalreferenten und Personalleiter der Branche zu den Jahresauftaktveranstaltungen nach München, Köln und Hamburg eingeladen, 360 kamen. Die Referenten des Arbeitgeberverbandes sowie die Geschäftsführer Michael Gold und Betina Kirsch sprachen über die aktuelle arbeitsrechtliche Gesetzgebung und Rechtsprechung, über statistische und betriebswirtschaftliche Themen und über Internationales.

„Unter Aufsicht!“

Anforderungen an die variable Vergütung mit Inkrafttreten von Solvency II



Betina Kirsch

Solvency II und die darauf basierende delegierte EU-Verordnung sehen zum 1. Januar 2016 neue Anforderungen an die variable Vergütung vor. Zwar sind nicht alle Mitarbeiter betroffen, sondern ausschließlich Inhaber der Solvency-Schlüsselfunktionen sowie Risk-taker; aber diesmal gelten die

Anforderungen für alle Versicherer, unabhängig von ihrer Systemrelevanz. Auf besonderes Unverständnis in der Praxis stößt das sog. Zurückbehaltungsrecht, das den Arbeitgeber zu einer mindestens dreijährigen Einbehaltung und ggf. Abwärtskorrektur eines wesentlichen Anteils der variablen Vergütung zwingt. Zumindest – so auch die Meinung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht – müssen beste-

hende Verträge nicht an das neue Recht angepasst werden. Im Sinne des Sprichwortes „Es wird nichts so heiß gegessen, wie es gekocht wird“ empfiehlt sich gerade für mittelständische Versicherer unter Berufung auf den Proportionalitätsgrundsatz ein zurückhaltender Ansatz bei der Umsetzung.

„Mythos Lohnlücke!“

Entgeltunterschiede in der Versicherungswirtschaft



Simone Rehbronn

Die unbereinigte Lohnlücke zwischen Frauen und Männern im Kredit- und Versicherungswesen beträgt laut Statistischem Bundesamt 29 Prozent. Bei einer solchen unbereinigten Betrachtung werden jedoch Faktoren wie Arbeitszeit, unterschiedliche Qualifikationen und Tätigkeiten, Ausbildung und

Berufserfahrung nicht berücksichtigt. Diese und weitere erwerbsrelevante Unterschiede leisten aber einen unverzichtbaren Erklärungsbeitrag für die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen. Empirische Analysen des AGV zeigen, dass über 94 Prozent der Entgeltunterschiede auf strukturelle Gründe zurückzuführen sind. Die verbleibenden sechs Prozent beinhalten noch eine Reihe von Faktoren, zu denen dem AGV das Datenmaterial fehlt bzw. die objektiv nicht messbar sind.

„Lästern und loben“

Social Media und Arbeitsrecht



Tobias Hohenadl

Die Internetrecherche von Bewerberdaten ist nicht generell verboten. Vielmehr orientiert sich die Zulässigkeit von online Background Checks am Fragerecht des Arbeitgebers. Bei der Nutzung von Social Media durch die Mitarbeiter stellen Beleidigung, Verrat von Betriebsgeheimnissen, Mis-

sachtung des Verbots der Privatnutzung oder der Download unzulässiger Inhalte relevante Verfehlungen dar. In der Folge kann auf die üblichen arbeitsrechtlichen Sanktionsmittel zurückgegriffen werden. Um etwaige Fehlverhalten vorzubeugen, empfiehlt es sich, den Umgang mit sozialen Medien im Unternehmen mithilfe von „Social Media Guidelines“ transparent zu regeln.

„Über das Alter(n) Europas“

Im Blickpunkt: Der demografische Wandel



Patricia Schikora

Die Anzahl der in Europa lebenden Menschen wächst stetig. Dies gilt allerdings nur für die Staatengemeinschaften als Ganzes, nicht aber für jedes Mitgliedsland. Derzeit wächst auch noch die deutsche Bevölkerung, diese Wachstumskraft ist allerdings einzig dem positiven Wanderungssaldo geschuldet.

Es wird erwartet, dass die Alterung der EU-Bevölkerung auch durch die Zuwanderung nicht ausgeglichen werden kann. Dies hat Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Das Demografie-Projekt der europäischen Sozialpartner der Versicherungswirtschaft hat zum Ziel, die Branche für diese demografischen Herausforderungen zu sensibilisieren und den Erfahrungsaustausch im Umgang mit den demografischen Entwicklungen zu fördern.

„Vertrauen, Verdacht, Vorbei“

Verdachtskündigung: Systematik und aktuelle Rechtsprechung



Benjamin Heider

Ist der Arbeitgeber sich nicht sicher, ob das vorgeworfene Fehlverhalten tatsächlich so stattgefunden hat, kann er anstelle (oder ggf. neben) der Tatkündigung eine sog. Verdachtskündigung aussprechen. Voraussetzung für sie ist – neben einer sorgfältigen Sachverhaltsermittlung und einem auf konkreten, objektiven

Tatsachen basierendem Verdacht – die Anhörung des Arbeitnehmers. Gerade die Anhörung des Arbeitnehmers birgt jedoch rechtliche Unwägbarkeiten, insbesondere bei Verweigerung und Krankheit des Arbeitnehmers. Die Verdachtskündigung bleibt aber trotz aller von der Rechtsprechung aufgestellten Hürden ein wirksames Mittel in der Hand des Arbeitgebers.

„Herzlich Willkommen und was nun ...?“

Flüchtlinge und Migration: Herausforderungen und Grenzen



Michael Gold

Allein im vergangenen Jahr sind über eine Million Flüchtlinge in Deutschland registriert worden. 442 000 Asyl-Erstanträge wurden 2015 gestellt, weitere 300 000 werden noch von bereits Eingereisten erwartet. Zentrale Aspekte der Integration sind die deutsche Sprache und die Beschäftigungsfähigkeit. Die Wirtschaft und damit insbesondere die Arbeitgeber sind hier gefordert. Auch wenn die Versicherer als Arbeitgeber aufgrund des sehr hohen Qualifikationsstandards kurzfristig nur einer geringen Zahl von Flüchtlingen Beschäftigung anbieten können, sollte

jedes Unternehmen prüfen, welchen Beitrag es leisten kann. Die gemeinsame Erklärung der Sozialpartner – AGV und verdi – empfiehlt, verschiedene Maßnahmen in Erwägung zu ziehen.

„Anwaltlich versorgt“

Gesetz zur Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte



Kerstin Römelt

Die anwaltliche Versorgung für Unternehmensjuristen ist wieder möglich. Das Gesetz zur Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte schafft hierfür die Voraussetzungen. Sind die Unternehmensjuristen im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses fachlich unabhängig anwaltlich tätig und zur

Anwaltschaft als „Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)“ zugelassen, können sie sich zugunsten der Anwaltsversorgung von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Zuvor sind allerdings die Arbeitgeber gefordert. Sie müssen die juristischen Funktionen identifizieren, die für eine Zulassung als Syndikusanwalt in Betracht kommen und entscheiden, ob die fachliche Unabhängigkeit attestiert werden soll.



„Vergiss mein nicht!“

Die Schwerbehindertenvertretung als unterschätztes Gremium



Sandra Kreft

Die Schwerbehindertenvertretung und ihre Beteiligungsrechte werden von manchen Arbeitgebern nicht ganz so ernst genommen. Ein Fehler, der Folgen haben kann! Dies gilt insbesondere dann, wenn das Gremium im Rahmen von Bewerbungsprozessen nicht streng nach Gesetz mit einbezogen wird. Diese

Nachlässigkeit kann dann im Nachgang dazu führen, dass der Betriebsrat – völlig zu Recht – der Einstellung des vom Arbeitgeber ausgewählten Bewerbers widerspricht. Darüber hinaus steht zu befürchten, dass formale Versäumnisse von schwerbehinderten Bewerbern als Indizien für eine Diskriminierung und damit für eine erfolgreiche Klage nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verwendet werden.

„Alles was zählt“

Personalcontrolling mit den AGV-Erhebungen

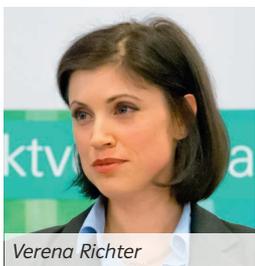


Olga Worm

Mit Hilfe der Personalcontrolling-Instrumente werden in den Häusern wichtige Entscheidungen getroffen. Internes Reporting, Benchmarks und Zeitreihenanalysen helfen den Personalverantwortlichen bei der Entscheidungsfindung. Neben den internen Kennzahlen werden dabei auch Daten externer Wirtschaftsinstitute und Organisationen genutzt. Auch der AGV unterstützt seine Mitgliedsunternehmen mit einem umfangreichen Angebot an statistischen Erhebungen, in denen alle relevanten Personalkennzahlen erfasst sind. Der Arbeitgeberverband liefert Vergleichswerte der gesamten Versicherungswirtschaft, auf deren Basis sich die Mitgliedsunternehmen mit der Branche vergleichen können. Auch unterstützt der AGV seine Mitglieder bei der Beantwortung individueller Fragestellungen in Form von Sonderumfragen oder -auswertungen, so dass ein einzelnes Unternehmen eigene Zahlen mit den Durchschnittswerten einer Gruppe von Mitbewerbern spiegeln kann.

„Das Verleihnixkonzept reloaded“

Weitere Restriktionen im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung und des Werkvertragsrechts



Verena Richter

Das Bundesarbeitsministerium beabsichtigt weitreichende Änderungen im Bereich der Leiharbeit und des Werkvertragsrechts. So soll zum Beispiel zur Stärkung der Stammebelegschaft die Höchstüberlassungsdauer bei der Leiharbeit auf 18 Monate begrenzt werden – eine wirtschaftlich äußerst frag-

würdige Maßnahme, die aus europäischer Sicht nicht erforderlich wäre. Sinnfrei erweisen sich zudem die Bemühungen zur Definition des materiellen Arbeitnehmerbegriffs auf Basis eines mehr als zweifelhaften Kriterienkatalogs – eine Aufgabe, an der man nur scheitern kann. Aus diesem Grunde hat der Gesetzgeber bereits seit den Tagen des Reichsgerichts auf eine solche gesetzliche Definition verzichtet. Warum dies richtig ist, begründet das Bundesarbeitsgericht überzeugend: „Es gibt keine abstrakten, für alle Arten von Arbeitnehmern schlechthin geltenden Kriterien“. ▽



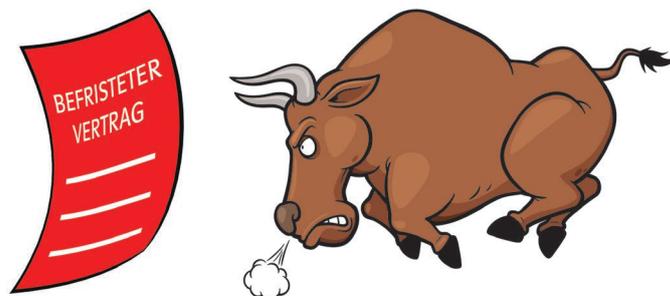
LOBBYING

Generalangriff auf die Befristung

Gewerkschaften suchen kontinuierlich Themen, mit denen sie in Konfrontation mit Arbeitgebern und Politik gehen und ihre eigene Anhängerschaft mobilisieren können. Ein Ziel gewerkschaftlicher Agitation ist oft das befristete Arbeitsverhältnis.

Während bei den über 35-Jährigen lediglich fünf Prozent befristet angestellt seien, sei der Anteil bei den unter 35-Jährigen mit 16,2 Prozent mehr als dreimal so groß. Das habe eine Sonderauswertung zum DGB-Index „Gute Arbeit“, basierend auf einer Befragung von 1382 „jungen abhängig Beschäftigten“ unter 35, ergeben. Die DGB-Jugendorganisation fordert deshalb die Begrenzung von Befristungsmöglichkeiten. Vor allem die sachgrundlose Befristung stelle eine erhebliche Belastung der Beschäftigten dar und sei eine Hauptursache für eine pessimistische Zukunftserwartung. Sie müsse abgeschafft werden.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hält mit guten Argumenten dagegen: Der Anteil der befristeten Beschäftigten liege stabil zwischen acht und neun Prozent und habe im vergangenen Jahrzehnt nicht zugenommen. Es sei irreführend und falsch, so zu tun, als ob befristete Arbeitsverhältnisse ein Massenphänomen wären. Vielmehr steige die Zahl der aus befristeter Beschäftigung übernommenen Arbeitnehmer beständig. Sie betrage heute



schon fast 75 Prozent aller befristeten Arbeitsverhältnisse, fast 40 Prozent würden unbefristet fortgeführt.

Im Übrigen zeichne der DGB-Index „Gute Arbeit“, so die BDA, ein interessensgeleitetes verzerrtes Bild, das den tatsächlichen Verhältnissen in der Arbeitswelt nicht entspreche und allen betrieblichen Akteuren Unrecht tue. Auch sei die vom DGB verwendete Methode scheinwissenschaftlich: Während Erwerbstätigenbefragungen unabhängiger Institutionen wie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin direkt wiedergeben würden, was die Befragten tatsächlich geantwortet hätten, interpretiere der DGB die Antworten um. Auf seiner Internetseite schreibe er wörtlich, dass „die Ergebnisse der einzelnen Fragen über ein komplexes statistisches Verfahren in Werte für den DGB-Index *Gute Arbeit* umgerechnet werden“. Auch ein Weg, sich die Welt so darzustellen, wie man sie gerne hätte ... ▽

AGV-PERSONALLEITERTAGUNGEN INNENDIENST



Digitalisierung der Arbeitswelt – romantisch und kritisch beleuchtet

Die Personalverantwortlichen der Versicherungswirtschaft treffen sich einmal jährlich auf Einladung des AGV zu den Personalleitertagungen Innendienst, die heuer – inhaltsgleich – vom 19. bis 21. April in Leipzig sowie vom 10. bis 12. Mai in Boltzenhagen/Ostsee stattfinden.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt ist nicht nur im vollen Gange, sondern auch in aller Munde und wird dabei kontrovers diskutiert: Erleichtert sie künftig das Arbeiten und generiert sie neue Arbeitsplätze oder werden der Digitalisierung per Saldo vielmehr Arbeitsplätze zum Opfer fallen? Sind die Unternehmen darüber hinaus überhaupt in der Lage, die digitale Vernetzung zuverlässig zu schützen? Haben sie Viren, Trojaner und unberechtigte Zugriffe von außen wie von innen im Griff?

Der AGV versucht im Rahmen seiner Personalleitertagungen Antworten auf diese Fragen zu geben und präsentiert spannende Vorträge hierzu.

So wird zum Beispiel Stefan Rief, Leiter des Competence Center Workspace Innovation des Fraunhofer-Instituts, aufzeigen, wie sich die Arbeits- und Lebenswelten von Büro- und Wissensarbeitern im Jahr 2025 darstellen könnten. Er nimmt zu der Frage Stellung, ob hochvernetzte, räumlich und zeitlich flexibilisierte Arbeitsorganisationen eine Steigerung von Innovationskraft, Effizienz und Effektivität mit sich bringen. Kritisch bewertet Professor Andreas Syska, Hochschule Niederrhein, die Entwicklung rund um das Thema Digitalisierung. Er ist der Auffassung, dass die „Industrie 4.0“ unter anderem deswegen scheitern werde, weil sie am Menschen vorbei entwickelt und ihm die Rolle des passiv Ausführenden zugewiesen werde.

Wie eine Start-up-Kultur in Unternehmen etabliert werden kann, welche Vorteile und Nachteile sich hieraus insbesondere für das Controlling und die Personalarbeit ergeben können, erläutert Peter Guse, CEO der Robert Bosch Start-up GmbH. Strategieoptionen und Maßnahmen, die in Zukunft als wesentliche Treiber für eine erfolgreiche HR-Strategie gelten sollen, stellt Professorin Ruth Stock-Homburg, Technische Universität Darmstadt, vor, die jüngst vom Personalmagazin in den Kreis

der 40 führenden Köpfe des Personalwesens 2015 gewählt wurde.

Was geschieht mit dem Arbeitsmarkt, wenn eine Million Flüchtlinge nach Deutschland kommen? Welche Folgen die aktuelle Flüchtlingspolitik für die deutsche Wirtschaft haben wird und wie der Gesetzgeber hierauf reagiert hat bzw. was noch in Planung steht, wird ein hochrangiger Vertreter der Bundesagentur für Arbeit erläutern.

Die Anmeldung zu den Personalleitertagungen Innendienst kann auch online auf der Homepage des AGV erfolgen. ▽

AGV INSIDE

Auf dem Bau gelandet

Versicherer wechseln mitunter das Unternehmen, verlassen aber selten die Branche. Nicht so Tobias Vögele.



Tobias Vögele

Er begann seine Karriere 2005 als Referent beim AGV, wechselte dann als Leiter Grundsatzfragen/Arbeitsrecht zur HUK-Coburg und war im Anschluss daran bei den Generali Versicherungen als Bereichsleiter Personal und Bereichsleiter Außendienstmanagement tätig. Im Juli 2015 kehrte er der Versicherungswirtschaft

– jedenfalls bis auf Weiteres – den Rücken und arbeitet nun in Mannheim bei Bilfinger als Head of HR Headquarters. Bilfinger stellt sich gerade völlig neu auf – eine spannende Aufgabe für einen, der „Personal“ von der Pike auf gelernt und sieben Jahre praktiziert hat. ▽

AGV-Workshop: Grenze zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmt

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat im April 2015 den Dialog „Arbeiten 4.0“ gestartet. Erklärtes Ziel ist, eine breite gesellschaftliche Diskussion anzustoßen, wie die künftige Arbeitswelt aussehen kann und welche Gestaltungschancen es für Unternehmen, Beschäftigte, Sozialpartner und Politik gibt. Die Grundlage für den Dialog stellt das vom BMAS herausgegebene Grünbuch „Arbeiten 4.0“ dar, das eine Reihe konkreter Leitfragen enthält, die als Diskussionsbasis dienen. Zwischen den Zeilen des Grünbuches kann man allerdings eine gewerkschaftliche Handschrift und bereits angedachte Regulierungsvorhaben herauslesen. Der Dialog soll Ende 2016 mit einem Weißbuch „Arbeiten 4.0“ seinen Abschluss finden.

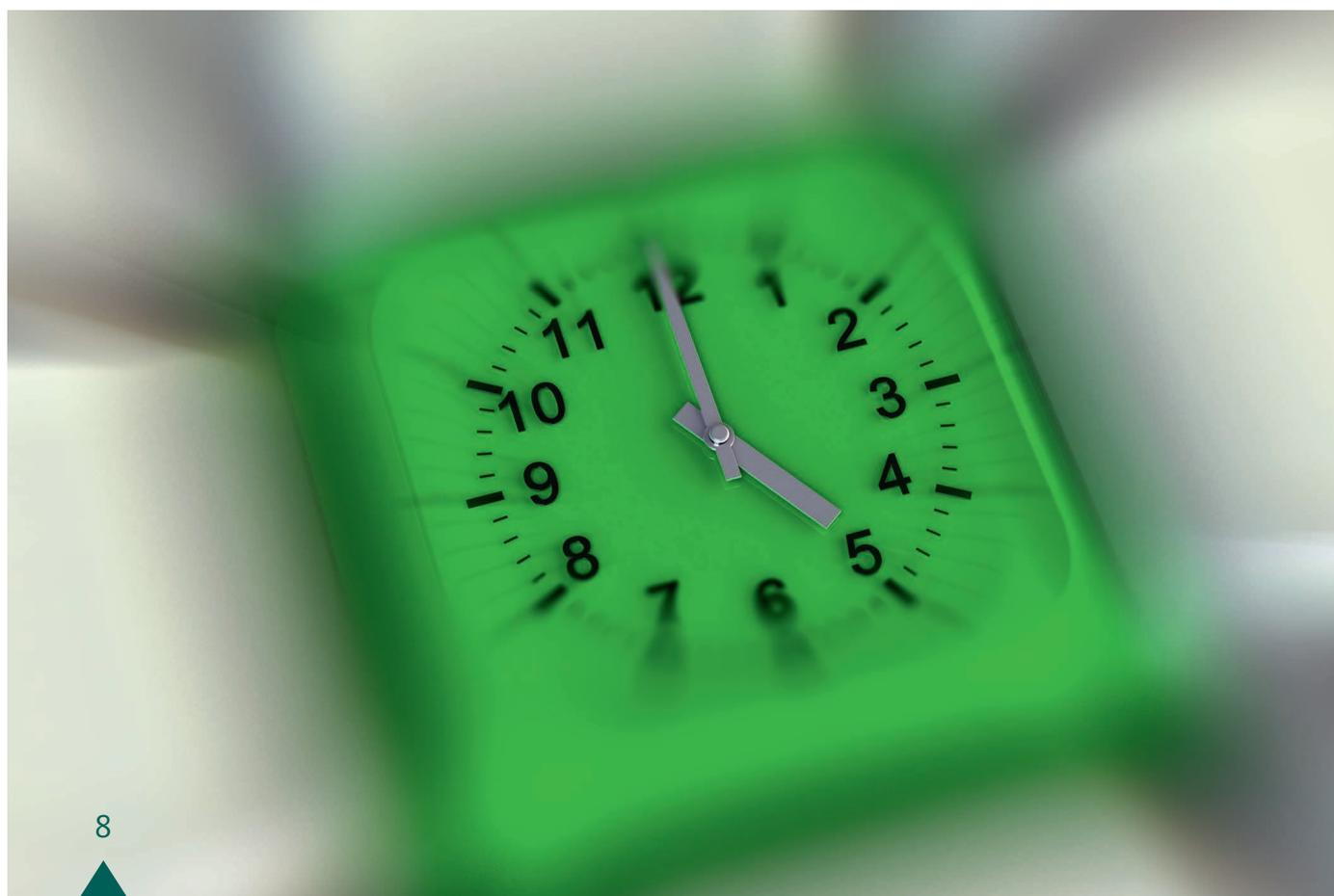
Um den Dialog substanziell und vor allem mit Praxisbezug bereichern zu können, hat der AGV Ende November 2015 einen Workshop mit Experten aus seinen Mitgliedsunternehmen durchgeführt. Dort wurden für die vom BMAS im Grünbuch aufgeworfenen Fragen konkrete, praxisbezogene Antworten aus Sicht der Versicherungswirtschaft entwickelt. Der AGV wird diese Antworten im Frühjahr 2016 veröffentlichen.

Wichtigste Erkenntnis des Workshops: Die Konzeption neuer Arbeitszeitmodelle muss den betrieblichen und individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiter entsprechen. Pauschalregulierungen des Gesetzgebers stehen dem diametral entgegen.

Mitarbeiter suchen heute aktiv Flexibilität und wünschen sich individuelle Lösungen für ihren Lebensrhythmus. Hierzu kann auch die Möglichkeit gehören, dienstliche Angelegenheiten von zu Hause aus zu bearbeiten.

Die vermeintliche „Entgrenzung“ zwischen Arbeit und Freizeit im Zuge der technischen Möglichkeiten ist keineswegs eine Einbahnstraße. Vielmehr ist festzustellen, dass die Mitarbeiter die Auflösung starrer Grenzen geradezu erwarten, etwa indem sie einerseits ihre Smartphones zur privaten Kommunikation während der Arbeitszeit nutzen und andererseits gelegentlich die geschäftliche Kommunikation während der Freizeit als Selbstverständlichkeit empfinden.

Insgesamt wurden in dem AGV-Workshop gegenläufige Digitalisierungstendenzen in der Branche identifiziert. So führt der digitale Strukturwandel zum einen zu einer Standardisierung bzw. Verschlankeung bestimmter Arbeitsprozesse (z. B. Druck, Versand). Bereits seit einigen Jahren verzeichnet die Branche einen sinkenden Bedarf an einfachen Routinetätigkeiten und eine steigende Nachfrage nach Akademikern. Zum anderen wandelt sich mit veränderten Kundenbedürfnissen im Zuge der Digitalisierung auch das Dienstleistungsangebot, denn: Der Kunde erwartet erhöhte Verfügbarkeiten, z. B. in den Abendstunden, und kürzere Reaktionszeiten. ▽





Lob aus Brüssel: Versicherungswirtschaft ist vorbildlich

Der Dialog zwischen den Sozialpartnern ist im Vertrag der Europäischen Union fest verankert. Er hat institutionellen Charakter. Die Europäische Kommission als „Motor der Integration“ in Europa forciert diesen Dialog sowohl branchenübergreifend als auch auf sektorieller Ebene.



Sebastian Hopfner (Insurance Europe) und Elke Maes (UNI Europa)

Im Dezember 2015 hat sich die Europäische Kommission zur Qualität des Dialogs in der Versicherungsbranche geäußert: Der Dialog sei hinsichtlich seiner Qualität und Intensität vorbildlich und könne Beispiel für andere Branchen sein.

Diese Bewertung erfolgte im Rahmen der Steuerungsrunde des Europäischen Sozialen Dialogs, des sogenannten „Liaison Forums“. Die verantwortliche Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration der Europäischen Kommission lud die alternierenden Vorsitzenden des sektoralen sozialen Dialogs der Versicherungswirtschaft („Insurance Sectoral Social Dialogue“ - ISSD), Sebastian Hopfner (Insurance Europe) und Elke Maes (Uni Europa), ein, damit sie den ISSD und seine Arbeit vorstellen, um Maßstäbe für andere Branchen zu setzen.

Hopfner und Maes berichteten über den partnerschaftlichen Weg und aktuelle Projekte im Rahmen des ISSD. Sie betonten, dass die erfolgreiche Sozialpartnerschaft auf einer „bottom-up“-Strategie beruhe: man überfordere die Mitglieder nicht durch verbindliche Regelungen aus Brüssel, die umgesetzt werden müssten, sondern versuche durch gute Argumente und Praxisbeispiele zu überzeugen und hierdurch auf den nachgelagerten Ebenen einen konstruktiven Dialog anzuregen. Und man verabrede bewusst unverbindliche, jedoch inhaltlich konkrete Rahmenregelungen und prüfe anschließend, ob diese Empfehlungen in der Praxis Gehör finden. Genau in diesem Sinne seien auch die abgeschlossenen gemeinsamen Erklärungen zu den Themen Demografie sowie Telearbeit zu verstehen. Begleitet werde dieser Prozess von einem intensiven und konstruktiven Erfahrungsaustausch der europäischen Sozialpartner im Versicherungssektor: Vertreter von Unternehmen berichten vor dem ISSD über innovative Projekte. Der soziale Dialog auf europäischer Ebene sei – so Hopfner und Maes – ein „zartes Pflänzchen“, das nur wachsen könne, wenn beide Seiten in diesem Dialog einen Mehrwert erkennen würden. ▽

- ▶ ... die Bevölkerung in Deutschland immer älter wird? Von 1995 bis 2013 stieg das Durchschnittsalter von 40,0 Jahren auf 44,1 Jahre, so das Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung. Deutschland hat damit nach Japan die zweitälteste Bevölkerung weltweit.
- ▶ ... die Arbeitskosten in Deutschland wieder langsamer steigen? Im dritten Quartal 2015 hat die Arbeitsstunde im Durchschnitt 2,4 Prozent mehr als im Vorjahreszeitraum gekostet, so das Statistische Bundesamt. Im ersten und zweiten Quartal des letzten Jahres hatte sich die Arbeit noch um jeweils 3 Prozent verteuert.
- ▶ ... 17,5 Prozent aller Arbeitnehmer angeben, Gewerkschaftsmitglied zu sein? Das ergaben Berechnungen des Instituts der Deutschen Wirtschaft. Bei den Arbeitnehmern im Alter von 18 bis 30 Jahren beträgt der Gewerkschaftsanteil 12,1 Prozent.
- ▶ ... die Tariflöhne im letzten Jahr deutlich stärker als die Inflation gestiegen sind? Die Verdienste inklusive Sonderzahlungen lagen nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes um 2,1 Prozent über dem Vorjahr, während sich die Verbraucherpreise im gleichen Zeitraum nur um rund 0,3 Prozent erhöhten.



- ▶ ... fast 90 Prozent der Flüchtlinge in Deutschland berufstätig werden wollen? Das geht aus einer Studie des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) hervor, die sich vor allem auf Migranten aus Syrien, Afghanistan und Irak konzentriert.
- ▶ ... nur 2,6 Prozent aller sozialversicherten Beschäftigten „Zeitarbeiter“ sind? Das hat die Bundesagentur für Arbeit mitgeteilt. 85,6 Prozent aller „Zeitarbeiter“ arbeiten Vollzeit.



Entgeltgleichheit: Und täglich grüßt das Bürokratiemonster



Manuela Schwesig

© Bundesregierung/Denzel

Einen Tag vor dem SPD-Parteitag im Dezember 2015 veröffentlichte Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig Eckpunkte für das von ihr geplante „Lohngerechtigkeitsgesetz“. Sie wurde anschließend auf dem Parteitag mit 92,2 Prozent als Vize-Vorsitzende der SPD wiedergewählt – das beste Ergebnis aller sechs Stellvertreter; 2013 hatte sie nur 80,1 Prozent erzielt.

Im Kern geht es der Ministerin um folgendes:

- Die Benachteiligung von berufstätigen Frauen soll sichtbar gemacht werden. Deshalb sollen Frauen in allen Unternehmen, gleich welcher Größe, künftig vom Arbeitgeber verlangen können, ihr Gehalt am Durchschnittseinkommen einer Gruppe von mindestens fünf männlichen Kollegen, die gleichwertige Arbeit leisten, zu messen.
- Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten müssen ihre Entgeltstrukturen durch vorgegebene und zu zertifizierende Verfahren überprüfen und dokumentieren, ob ihre Bezahlpraxis gerecht ist, das heißt, sie müssen darüber Auskunft geben, wie sie es mit Entgeltsystemen, Bewertungsverfahren, Maßnahmen zur Sicherung der Entgeltgleichheit etc. halten.
- Ferner sollen die Arbeitgeber in Stellenausschreibungen künftig angeben müssen, welches Gehalt sie für den Job mindestens zahlen wollen. Sollten sie bereit sein, auch mehr zu bezahlen, so haben sie auch diese Bereitschaft in der Ausschreibung anzugeben. Das soll Frauen helfen, ihr Gehalt besser verhandeln zu können.

Schwesig bei Vorstellung der Eckpunkte wörtlich: „Das Gesetz sieht einen Kulturwandel vor, weg von der Tabuisierung des Gehalts, hin zu mehr Transparenz.“ Betroffen von dem Gesetz sollen rund 6 200 Unternehmen mit rund 11 Millionen Mitarbeitern sein.

„Das geplante Gesetz soll gestoppt werden“, so die unmissverständliche Reaktion von Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer. Es schaffe jede Menge neue Bürokratie und gehe meilenweit über den Koalitionsvertrag hinaus. So sehe der Koalitionsvertrag beispielsweise weder eine Pflicht zur Durchführung betrieblicher Entgeltanalyseverfahren noch eine Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmungsrechte vor. Wenn Unter-

nehmen künftig im Lagebericht ihres Jahresabschlusses detaillierte Angaben zur betrieblichen Entgeltgestaltung und zu Aktivitäten zur Förderung von Chancengleichheit machen müssen, dann bedeutet dies viel zusätzliche Bürokratie, über die sich am meisten die Wirtschaftsprüfer freuen dürften.

Vehement kritisiert die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeber (BDA) ferner, dass das neue Gesetz auch für Unternehmen gelten soll, die Tarifverträge anwenden: „Tarifverträge gewährleisten eine diskriminierungsfreie Entlohnung. Sie beschreiben die Eingruppierung und Vergütung von Tätigkeiten personenunabhängig, geschlechtsneutral und anhand objektiver arbeitswissenschaftlicher Kriterien, zum Beispiel anhand der für die Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse.“ Deshalb seien mit den Gewerkschaften ausgehandelte Tarifverträge der beste Garant für die Einhaltung des Grundsatzes „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“.

Der AGV stößt sich darüber hinaus an folgenden Elementen des geplanten Gesetzes:

- Ein „Verbandsklagerecht“ für Betriebsräte soll eingeführt werden. Davon ist im Koalitionsvertrag auch nicht ansatzweise die Rede. Gewerkschaften und Betriebsräte sollen darüber hinaus Zwangsgelder festsetzen lassen können.
- Es soll ein individueller „Entgelterhöhungsanspruch“ unter stark erleichterten Voraussetzungen – Beweislastumkehr zulasten der Arbeitgeber: Der Arbeitgeber muss nachweisen, dass er fair bezahlt – eingeführt werden. Der Koalitionsvertrag sieht aber nicht vor, eine derartige Erleichterung der rechtlichen Durchsetzung bei vermeintlichen Benachteiligungen zu schaffen. Eine solche Regelung könnte eine Prozessflut auslösen.
- Es soll ein Ausschluss der Anwendung von kollektivrechtlichen oder individualvertraglichen Ausschlussfristen normiert werden. Ausschlussfristen dienen dem Rechtsfrieden und haben insoweit eine wichtige Funktion, die auch der Gesetzgeber achten sollte.

Der große Dissens zwischen den deutschen Arbeitgebern und der Bundesministerin liegt in der Frage, worin die Entgeltunterschiede zwischen Mann und Frau begründet liegen können. Die Ministerin sieht sie letztlich in einer ungerechtfertigten Bevorzugung der männlichen Mitarbeiter, die Arbeitgeber sehen sie in unterschiedlichen Berufswünschen, Lebenssituationen und Erwerbsbiografien. ▽



Solvency II: Nun ist die variable Vergütung an der Reihe!



Die variable Vergütung in der Versicherungswirtschaft ist seit 1. Januar 2016 wieder im Visier der Aufsicht. Diesmal basieren die Vergütungsanforderungen auf Solvency II und der hierauf erlassenen EU-Verordnung. Für die Branche stellen die neuen Vorschriften eine Verschärfung der bisherigen Rechtslage dar. Zwar betreffen die neuen Regulierungen nicht alle Mitarbeiter, sondern nur die „fitten und properen“, also die Inhaber von Schlüsselfunktionen (interne Revision, Risikomanagement, Compliance, Versicherungsmathematik) und die Risktaker, aber anders als nach altem Recht sind alle Versicherungsunternehmen betroffen und nicht nur systemrelevante Häuser mit einer Bilanzsumme von 90 Milliarden Euro aufwärts.

Die europäischen Vorgaben sind zum Teil kryptisch, was die Umsetzung in den Häusern erheblich erschwert. Um Klarheit zu bekommen, haben GDV und AGV im Dezember die neuen Vorgaben mit der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) im Rahmen einer Fachtagung diskutiert. Der AGV, vertreten durch Geschäftsführerin Betina Kirsch, hatte schon zuvor gegenüber der Aufsicht deutlich gemacht, dass die neuen Regulierungen an der Realität vorbeigehen: Die Versicherer haben solide Vergütungssysteme. Die variable Vergütung bei leitenden Führungskräften im Innendienst beträgt im Schnitt gerade einmal 21 Prozent. Bei den leitenden Führungskräften im Bereich der Schlüsselfunktionen bewegt sich die variable Vergütung zwischen 19 000 Euro und 34 000 Euro – also weit von dem entfernt, was beispielsweise Investmentbanker verdienen!

Umso mehr stößt das für die betroffenen Personengruppen umzusetzende Zurückbehaltungsrecht auf Unverständnis in der Praxis. Ein wesentlicher Teil der variablen Vergütung muss künftig für mindestens drei Jahre von den Unternehmen zurückbehalten werden. Nach Ablauf des Einbehaltungszeitraums soll der Arbeitgeber sogar das Recht haben, die Vergütung zu reduzieren, sofern sich „Risiken exponieren“.

Zwar hat auch die BaFin eingeräumt, die Versicherer würden europaseitig überreguliert. Dennoch tut sie sich – trotz vehe-

menten Drängens durch GDV und AGV – schwer, eine „Freigrenze“ bei der variablen Vergütung festzusetzen, bei deren Unterschreiten die neuen Vorschriften außer Acht bleiben. Die BaFin argumentiert, sie habe keine Befugnis, europäisches Recht auszulegen. Anderenfalls gäbe es Schwierigkeiten mit EIOPA. ▽

AGV - FRAUEN - FÜHRUNGSKRÄFTETAGUNG

Dritter Summit im November 2016

Die Frauen-Führungskräfte Tagung des AGV ist ein Erfolgsformat. Es gab bislang zwei solcher Managerinnen-Tagungen – 2012 und 2014 – und beide waren restlos ausgebucht. Deshalb wird in diesem Jahr wieder ein Managerinnen-Summit durchgeführt. Weibliche Führungskräfte aus dem Top-Management der Versicherungswirtschaft sind am 15./16. November im Hotel im Wasserturm in Köln eingeladen, sich zu aktuellen Themen wie Digitalisierung und Culture-Change auszutauschen.

Das ausführliche Programm der Tagung wird in Kürze vorgestellt.



Der Managerinnen-Summit bietet dem AGV stets auch eine gute Gelegenheit, die weibliche Führungselite der Branche zu wichtigen – insbesondere auch persönlichen – Erfahrungen im Zuge ihrer Karrierelaufbahn zu befragen. Aus den Antworten lassen sich für die Unternehmen wertvolle Erkenntnisse ableiten, um weiblichen Führungsnachwuchs für die Zukunft zu rekrutieren und zu binden.

Die Ergebnisse der Befragung 2014 wurden in einer Broschüre aufbereitet. Besonders interessant:

- 87 Prozent der befragten Managerinnen sprechen sich grundsätzlich für eine Frauenquote aus.
- Ehemalige Vorgesetzte spielen eine maßgebliche Schlüsselrolle für die eigene Karriere.
- Die „Lust zu führen“ stellt die wichtigste Voraussetzung dar, um Karriere zu machen. Das fachliche know-how kommt bei den Antworten an letzter Stelle.
- 43 Prozent der befragten Managerinnen sind Mütter. Ihre Partner spielen bei der Kinderbetreuung eine wichtige Rolle.

Die Broschüre kann auf der Homepage des AGV im Projektbereich „Frauen in Führung“ heruntergeladen werden. ▽

AGV-INNOVATIONSZIRKEL „VEREINBARKEIT 2.0“

Einen Blick in die Glaskugel wagen

Was verändert sich in meinem Unternehmen, wenn in zehn Jahren 70 Prozent der Beschäftigten mindestens einen Tag die Woche mobil arbeiten? Was bedeutet es für die Personalpolitik eines Unternehmens, wenn im Jahr 2025 mindestens 20 Prozent der Führungskräfte in Top-Sharing oder Teilzeit arbeiten und ihre Karriere vielleicht erst nach dem 45. Lebensjahr starten?

Das Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“ und der AGV haben gemeinsam mit 13 „Personalern“ aus Versicherungsunternehmen den sechsten „Innovationszirkel Vereinbarkeit 2.0“ durchgeführt und Antworten auf diese Fragen gesucht.

Mit ihrer Keynote „Partnerschaftliche Vereinbarkeit“ leitete Johanna Possinger vom Deutschen Jugendinstitut den Workshop ein. Danach wagten die Teilnehmer einen Blick in die Glaskugel und diskutierten drei Zukunftsszenarien einer familienbewussten Personalpolitik im Jahr 2025.

Ergebnisse:

- Mobiles Arbeiten:** Wenn immer mehr Mitarbeiter mobil arbeiten, müssen neue Regelwerke zu Datenschutz und zur Arbeitsumgebung sowie neue Arbeitszeitmodelle in den Unternehmen erarbeitet werden. 2025 werden nicht mehr alle Mitarbeiter täglich im Unternehmen präsent sein, daher muss sich auch das Führungsverständnis, das heutzutage noch häufig auf „Präsentismus“ basiert, verändern. Grundsätzlich sollte mobiles Arbeiten auf einem Prinzip der „doppelten Freiwilligkeit“ basieren, d. h. sowohl Mitarbeiter als auch Führungskraft müssen ein Veto-Recht haben.



Drei Zukunftsszenarien wurden erarbeitet



Johanna Possinger, Christian Riekel, Gerhard Trotnow, Betina Kirsch

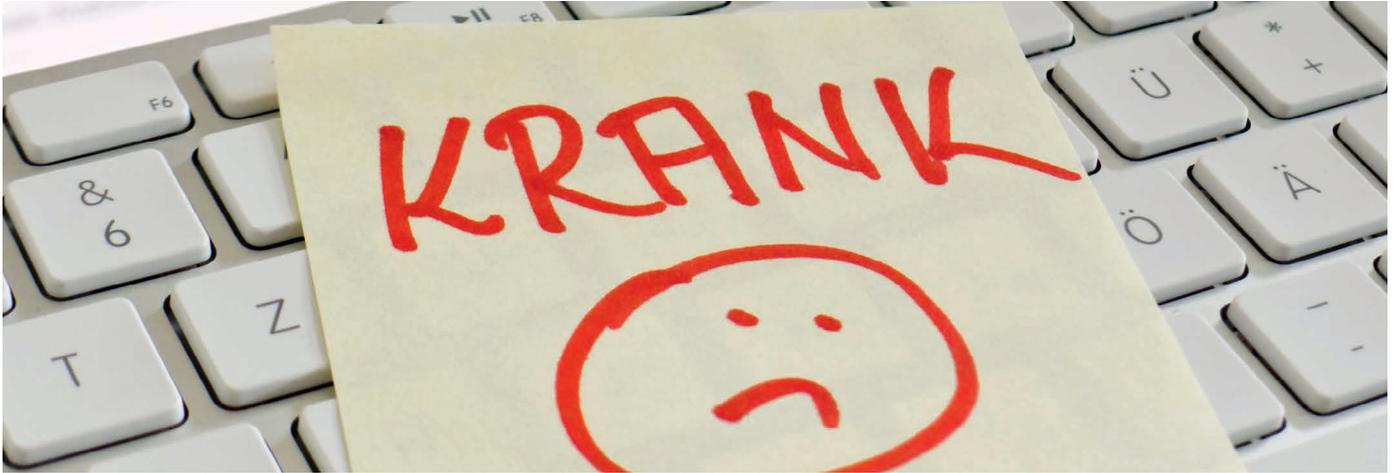


Die Teilnehmer des Innovationszirkels

- Führungskräfte in Top-Sharing bzw. Teilzeit:** Das Prinzip „Führung ist unteilbar“ ist passé. Sowohl auf Seiten der Führungskräfte als auch der Mitarbeiter muss ein Umdenken stattfinden, denn in vielen Unternehmen herrscht noch immer eine ausgeprägte Präsenzkultur. Dafür sind Pilotprojekte – idealerweise auf allen Führungsebenen – notwendig. Führung in Teilzeit direkt unterhalb der Vorstandsebene ist aber auch 2025 nur als personenbezogene Einzelfalllösung vorstellbar.
- Karriere ab 45:** Vorteil einer „späteren“ Karriere ist mehr Reife und Lebenserfahrung bei den so rekrutierten Führungskräften. Darüber hinaus kann das Angebot „Karriere ab 45“ als Motivations- und Bindungsinstrument – insbesondere für Frauen nach der Familienphase – dienen. Dafür müssten Diagnostik-Instrumente überarbeitet und Führungsgrundsätze angepasst werden. Widerstände und Vorurteile im eigenen Unternehmen können durch Kommunikation des Mehrwerts sowie geeignete Role-Models überwunden werden.

Einen Link zur Dokumentation des Workshops und zu weiteren Ergebnissen finden Sie auf der Homepage www.agv-vers.de im Projektbereich „Frauen in Führung“. ▽

Gesetzliche Krankenversicherung: „Verlogene Beitragsdebatte“



Als im Dezember 2013 der Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD unterzeichnet wurde, überwog im Arbeitgeberlager die Ernüchterung. Gerade im Arbeitsrecht fanden nur einige wenige Elemente des Koalitionsvertrages die Zustimmung der Arbeitgeber. Zu ihnen zählt folgende Vereinbarung: „Der allgemeine paritätisch finanzierte Beitragssatz wird bei 14,6 Prozent festgesetzt, der Arbeitgeberanteil damit bei 7,3 Prozent gesetzlich festgeschrieben. Die gesetzlichen Krankenkassen erheben im Wettbewerb den kassenindividuellen Zusatzbeitrag künftig als prozentualen Satz vom beitragspflichtigen Einkommen.“

Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) scheint nur die Teile des Koalitionsvertrages zu lesen, die Regulierungen im Sinne ihrer Partei beinhalten. Auf deren Einhaltung pocht sie, die anderen Teile negiert sie. Anders ist nicht zu erklären, dass sie sich – nachdem am Jahresanfang etwa zwei Drittel der gesetzlichen Krankenkassen ihre Beiträge erhöht haben – für eine Rückkehr zur paritätischen Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgesprochen hat, ansonsten werde man in den nächsten 20 Jahren „eine sehr einseitige Belastung der Arbeitnehmer haben“.

Der Berliner Korrespondent der Frankfurter Allgemeinen Zeitung, Andreas Mihm, kommentierte dies so: „Die Debatte ist verlogen und selbstvergessen.“ Er begründete das wie folgt:

- Viele täten so, als ob die Erhöhung der Beiträge eine Überraschung gewesen sei. Diese Erhöhung wäre gar nicht nötig gewesen, hätten die gesetzlichen Krankenkassen die wegen der guten Wirtschaftslage munter sprudelnden Beitragsgelder besser zusammengehalten. In der Tat: Allein das Krankenhausstrukturgesetz wird die Krankenkasse in den nächsten fünf Jahren voraussichtlich 8,9 Milliarden Euro kosten.
- Die SPD selbst hat den von den Arbeitnehmern zu zahlenden Zusatzbeitrag von 0,9 Prozent eingeführt. Das war 2005 im Rahmen der Agenda 2010.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) legt Wert auf die Feststellung, dass sich die Arbeitgeber aufgrund der von ihnen allein getragenen Entgeltfortzahlung in den ersten sechs Krankheitswochen (in dieser Zeit ruht der Krankengeldanspruch der Arbeitnehmer gegen die Krankenkassen) bereits überproportional an den Krankheitskosten beteiligen. Allein im Jahr 2014 haben die Arbeitgeber hierfür 51 Milliarden Euro (inklusive 7,5 Milliarden Sozialversicherungsbeiträge) ausgegeben. Hinzu kommt, dass die Arbeitgeber die Krankenversicherungsbeiträge der Minijobber (450-Euro-Kräfte) allein finanzieren (ca. 3 Milliarden Euro im Jahr).

Insgesamt kann in Deutschland von einer paritätischen Finanzierung der Sozialversicherungsbeiträge ohnehin nicht die Rede sein: Die Arbeitgeber zahlen 190,9 Milliarden Euro, die Arbeitnehmer nur 178 Milliarden Euro (2014). Hauptgrund ist, dass die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung allein von den Arbeitgebern getragen werden.

Finanz-Staatssekretär und CDU-Präsidiumsmitglied Jens Spahn lehnt – erfreulicherweise – eine stärkere Beteiligung der Arbeitgeber an den Krankenkassenbeiträgen ab: „Wir haben vereinbart, dass der Arbeitgeberbeitrag für diese Legislatur festgeschrieben bleibt. Das schafft Planungssicherheit für neue und bestehende Jobs. Dabei sollte es bleiben.“

Zwischenzeitlich haben die Landesregierungen von Rheinland-Pfalz, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Thüringen, an denen die Union jeweils nicht beteiligt ist, einen Antrag im Bundesrat eingebracht, der eine Rückkehr zur hälftigen Finanzierung der gesetzlichen Krankenkassen durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorsieht. Die Regierung solle „zeitnah“ einen Gesetzentwurf vorlegen, „mit dem die vollständige paritätische Finanzierung von Krankenversicherungsbeiträgen durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber wiederhergestellt wird“. Allerdings fehlen den Antragstellern fünf Stimmen für eine Mehrheit in der Länderkammer. ▽

Syndikusrechtsanwälte können sich wieder freuen

Es ist vollbracht! Das Gesetz zur Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte ist seit 1. Januar 2016 in Kraft. Erstmals können sich Arbeitnehmer nun für ihre Unternehmenstätigkeit als Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt) bei der Rechtsanwaltskammer zulassen und damit auch von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Die Urteile des Bundessozialgerichts vom 3. April 2014 sind damit erfreulicherweise obsolet.

Das Gesetz stößt bei den betroffenen Unternehmensjuristen, den Arbeitgebern sowie der Wirtschaft insgesamt auf große Zustimmung, da die Einheit der Anwaltschaft wiederhergestellt wird und der Wechsel zwischen Anwaltskanzlei und Unternehmen wieder ohne versorgungsrechtliche Nachteile möglich ist. Ohne den Druck der Wirtschaft – insbesondere der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) – sowie ohne penetrante „Kammerbearbeitung vor Ort“ wäre ein so schneller Erfolg nicht möglich gewesen. Ein weiterer Erfolg in diesem Zusammenhang: Das Erfordernis einer Berufshaftpflichtversicherung sowie eine verschärfte Haftung der Syndici gegenüber ihren Arbeitgebern konnten aufgrund der effektiven Lobbyarbeit in letzter Sekunde verhindert werden.

Was ist neu?

Das Sozialrecht folgt nun dem Berufsrecht. Wer bestandkräftig von der zuständigen Rechtsanwaltskammer als Syndikusrechtsanwalt zugelassen wird, der erhält auch eine Befreiung. Die Deutsche Rentenversicherung wird im Rahmen des Zulassungsverfahrens angehört und kann dort etwaige Bedenken vortragen und notfalls gegen die Zulassungsentscheidung klagen. Dies dürfte selten geschehen. Deshalb haben künftig die Kammern das „Zepter in der Hand“.

Was sind die neuen Zulassungsvoraussetzungen?

Der Unternehmensjurist muss – nachgewiesen anhand einer ausführlichen Tätigkeitsbeschreibung – anwaltlich tätig sein; zusätzlich muss der Arbeitgeber ihm die fachliche Unabhängigkeit im Arbeitsverhältnis vertraglich bestätigen. Diese fachliche Unabhängigkeit könnte vielen Schadensjuristen, die eine Zulassung anstreben sollten, zum Verhängnis werden; der richtliniengebundene Schadensachbearbeiter wird nämlich in der Gesetzesbegründung als Negativbeispiel erwähnt. Daher ist auf die Tätigkeitsbeschreibung im Schadensbereich besonders große Sorgfalt zu legen. Die besondere Stellung als „Syndikusrechtsanwalt“ steht jedenfalls nicht zur Disposition der Arbeitnehmer – vielmehr entscheidet allein der Arbeitgeber, ob und – wenn ja – wo er Syndici beschäftigt.

Das Gesetz wirkt auch in die Vergangenheit. Diejenigen Arbeitnehmer, die zum 1. Januar 2015 aufgrund der BSG-Entscheidung vom 3. April 2014 in die gesetzliche Rentenversicherung umgeschlüsselt wurden bzw. keine neue Befreiung mehr erhalten konnten, haben nun die Möglichkeit, sich auch rückwirkend befreien zu lassen. Der rückwirkende Befreiungsantrag ist vom Mitarbeiter bis spätestens 1. April 2016 zu stellen.

Einen guten Überblick über das neue Gesetz mit zahlreichen Praxishinweisen enthält der vom AGV verfasste Leitfaden „Gesetz zur Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte“, der auf der Homepage www.agv-vers.de im Mitgliederbereich unter Publikationen/Leitfäden für die Personalabteilungen der Mitgliedsunternehmen abrufbar ist. ▽



FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

Kein Rechtsanspruch auf Zulassung als Syndikusanwalt

Auf der Informationsveranstaltung der internationalen Anwaltskanzlei Hogan Lovells zum Thema „Syndikusanwälte –



Sebastian Hopfner

Was müssen Unternehmen jetzt tun?“ am 19. Januar in München vertrat Sebastian Hopfner, stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV, im Rahmen einer Podiumsdiskussion die Position der Arbeitgeber. Auf dem Podium saßen ferner Frank Braun von der MEAG als Vertreter der Unternehmensjuristen, Ottheinz Kääh vom Vorstand der Rechtsanwaltskammer München und Hendrik

Kornbichler von Hogan Lovells. Moderiert wurde die Diskussion von Rechtsanwältin Ingrid Ohmann-Sauer.

Erfreulich sei, dass die Unternehmen bei der Thematik der Zulassung als Syndikusanwalt „das Heft in der Hand“ hätten,

so Hopfner. Insbesondere bestehe kein Rechtsanspruch auf Zulassung als Syndikusanwalt gegenüber dem Arbeitgeber. Für Brisanz sorgte die These von Ottheinz Kääh, wonach selbst bei einer rückwirkenden Befreiung von Syndikusanwälten von der Rentenversicherungspflicht die nach einer „zwangsweisen“ Umschlüsselung gezahlten Mindestbeiträge zum Versorgungswerk nicht zurückbezahlt werden würden. Diese Pflichtbeiträge würden vielmehr zu einer Erhöhung der Versorgungsanwartschaften verwendet werden, die Möglichkeit einer Auszahlung bestünde nicht. Frank Braun unterstrich, dass die Unternehmen nun gut beraten seien, jede Stelle, die nur von einem Juristen wahrgenommen werden könne, daraufhin zu untersuchen, ob es sich typischerweise um eine Position als Syndikusanwalt handle oder nicht. Alle Diskutanten waren sich darin einig, dass bei dieser Prüfung allein die berufsrechtlichen Anforderungen maßgeblich sein dürften, keinesfalls aber versorgungsrechtliche Erwägungen. ▽

LOBBYING

Die PKV hilft den Arbeitgebern sparen

„Ob ein Arbeitnehmer in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) oder in der privaten Krankenversicherung (PKV) versichert ist, macht für den Arbeitgeber einen spürbaren Unterschied bei den Lohnzusatzkosten aus“, erklärte Bertram Brossardt, Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw), bei der Vorstellung der Untersuchung seines Hauses zur Bedeutung der Dualität von GKV und PKV. Ein Arbeitgeber könne seine Lohnzusatzkosten mit jedem



Bertram Brossardt

zusätzlichen privatversicherten Arbeitnehmer im Durchschnitt um 854 Euro pro Jahr senken. Hinzu kommen weitere 414 Euro jährliche Ersparnis je Arbeitnehmer im Bereich der Pflegeversicherung. „Hochgerechnet auf alle privatversicherten Arbeitnehmer bedeutet dies, dass den Arbeitgebern in Deutschland deshalb Lohnzusatzkosten in Höhe

von 1,33 Milliarden Euro jährlich gar nicht erst entstehen“, so Brossardt.

Wie kommt das? Arbeitnehmer, die mehr als 56 250 Euro im Jahr verdienen, dürfen sich privat krankenversichern. Über alle Angestellten-Tarifvarianten hinweg beträgt der PKV-Durchschnittsbeitrag zur privaten Krankenvollversicherung 460 Euro im Monat, wovon der Arbeitgeber die Hälfte trägt, also 230 Euro. In der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung betrug der Höchstbeitrag im letzten Jahr 639,38 Euro monatlich. Davon übernimmt der Arbeitgeber 301,13 Euro,



der Arbeitnehmerbeitrag liegt bei 338,25 Euro. Dies ergibt arbeitgeberseitig eine Entlastung von 71 Euro im Monat bzw. 853 Euro im Jahr.

Die vbw hat diesen Kostenvorteil jedoch nicht nur abstrakt, sondern auch konkret berechnet, und zwar am Beispiel eines Unternehmens der Metall- und Elektroindustrie mit knapp 7000 Mitarbeitern, wovon 17 Prozent privatversichert sind. Durch die für die PKV geringeren Arbeitgeberbeiträge werden in dieser Firma jährlich Lohnzusatzkosten von 1,27 Millionen Euro vermieden.

Fazit von Bertram Brossardt: „Der Wettbewerb zwischen GKV und PKV leistet einen Beitrag für stabilere Lohnzusatzkosten. Dies ist auch angesichts des demografischen Wandels wichtig. Außerdem sorgt dieser Wettbewerb für bessere Lösungen im Gesundheitswesen, was allen Patienten zugutekommt.“ ▽

AUS DEN MÜHLEN DER GESETZGEBUNG

Zeitarbeit: AGV sorgt sich um konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung

Im November 2015 hat Bundeskanzlerin Angela Merkel (CDU) die Bemühungen von Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD), das Werkvertragsrecht und die Arbeitnehmerüberlassung zu regulieren, gestoppt.

Die Kritik an den Plänen des Bundesarbeitsministeriums ist umfassend und vielschichtig. Der AGV sorgt sich besonders um die in der Versicherungswirtschaft durchaus verbreitete konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung.

Seit der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes im Jahr 2011 fordern die Arbeitgeber eine Lockerung beim sogenannten Konzernprivileg. Bis zu diesem Zeitpunkt war es möglich, auch langjährige Überlassungen innerhalb eines Konzerns erlaubnisfrei durchzuführen. Dies modifizierte der Gesetzgeber 2011 zulasten der Unternehmen, wodurch eine Vielzahl konzerninterner Arbeitnehmerüberlassungen von einem Tag auf den anderen plötzlich erlaubnispflichtig wurde.

Die Bundesarbeitsministerin tritt nun für die Begrenzung der Höchstüberlassungsdauer auf 18 Monate ein. Das wäre eine weitere erhebliche Restriktion, die bewährte Strukturen in Frage stellen und insbesondere die Versicherungsbranche treffen würde.

In Versicherungsunternehmen sind – bedingt durch das Spartenrennungsgebot – oftmals komplexe Konzernstrukturen vorzufinden. Sie erfordern konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung. Zwar gibt es die Möglichkeit, gemeinsame Betriebe zu bilden und Mehrarbeitsverhältnisse zu begründen. Damit sind jedoch schwierige arbeitsrechtliche Fragestellungen verbunden. Aus diesem Grunde stellen zahlreiche Versicherungsunternehmen sämtliche Mitarbeiter bei einer Gesellschaft an und lassen diese anschließend für alle Gesellschaften arbeiten. In vielen Fällen wird man bei genauerer Prüfung zu dem Ergebnis kommen, dass es sich dabei um eine erlaubnispflichtige konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung handelt. Sollte der Gesetzgeber nun wirklich eine 18-monatige Höchstüberlassungsdauer einführen, so darf diese nach Auffassung des AGV keinesfalls für die konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung gelten. Dafür setzt er sich mit Nachdruck ein.

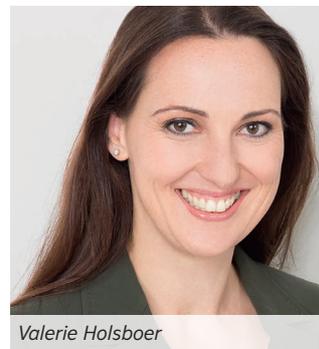
Das Image der Zeitarbeit ist angekratzt. Zu Unrecht! Lediglich 2,2 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland arbeiteten 2015 in der Zeitarbeit. Dabei erweist gerade sie sich als Sprungbrett in ein „normales“ Beschäftigungsverhältnis. Das gilt vor allem für Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose: Rund zwei Drittel kommen über die Zeitarbeit in feste Arbeitsverhältnisse! ▽



AGV INSIDE

Top 40 unter 40

Seit 2007 ermittelt das Wirtschaftsmagazin Capital regelmäßig junge Spitzenkräfte, die bereits Beachtliches geleistet haben und denen noch viel zugetraut wird. In einem aufwändigen Auswahlprozess befragte die Redaktion Manager, Politiker, Spitzenbeamte, Alumni, Personalberater und Professoren und wählte aus den Vorschlägen in internen Juryrunden die insgesamt 160 Preisträger aus. Die Führungskräfte dürfen das 40. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und werden in vier Kategorien bewertet:



Valerie Holsboer

Management (Angestellte in Unternehmen), Unternehmer (Gründer und Nachfolger in Familienbetrieben), Politik (Nachwuchs, der in einer Partei eine Politiker-Laufbahn anstrebt) und Staat und Gesellschaft (Herausragende Köpfe aus Regierung, Wissenschaft, Verbänden und Initiativen).

Management (Angestellte in Unternehmen), Unternehmer (Gründer und Nachfolger in Familienbetrieben), Politik (Nachwuchs, der in einer Partei eine Politiker-Laufbahn anstrebt) und Staat und Gesellschaft (Herausragende Köpfe aus Regierung, Wissenschaft, Verbänden und Initiativen).

Unter den 40 Preisträgern in der letztgenannten Kategorie, übrigens als einzige Vertreterin eines Wirtschafts- oder Arbeitgeberverbandes: Valerie Holsboer, ehemalige stellvertretende Geschäftsführerin des AGV und heute Hauptgeschäftsführerin des Bundesverbandes der Systemgastronomie und der Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss. Sie kümmert sich nicht nur um ihre beiden Verbände, sondern engagiert sich auch als Ehrenamtliche Richterin am Bundesarbeitsgericht, alternierende Vorsitzende der Vertreterversammlung der Deutschen Rentenversicherung Bund, Mitglied der Mindestlohnkommission und des Tarifausschusses beim Bundesarbeitsministerium sowie als stellvertretendes Mitglied im Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit.

Bedauerlich: In der Kategorie Management wurde keine junge Führungskraft aus einem Versicherungsunternehmen ausgezeichnet. ▽

ASSEKURANZ HR NEWS

Julia Merkel neue Arbeitsdirektorin der R+V

Bei Vorstandsbestellungen in der Versicherungswirtschaft dominiert noch immer die Branchenerfahrung: Die Aufsichtsräte greifen zumeist auf Führungskräfte aus dem eigenen Haus oder von Mitbewerbern zurück.

Die R+V ging einen anderen Weg, als sie den Nachfolger bzw. die Nachfolgerin für Hans-Christian Marschler als Personalvorstand und Arbeitsdirektor der Gruppe suchte. Die Wahl des R+V-Aufsichtsrates fiel auf Julia Merkel. Sie begann ihre berufliche Karriere 1988 bei OBI. Dort war die Diplom-Betriebswirtin – nach Stationen im Vertrieb und im Einkauf – zuletzt

als Geschäftsführerin Personal & Administration tätig, verantwortlich für das gesamte Personalmanagement des Unternehmens. 2003 wechselte Merkel als Bereichsleiterin Corporate Executive Development zur Metro und verantwortete dort die internationale Führungskräfteentwicklung und das Nachfolgemanagement. Mit ihrem Eintritt bei Esprit wechselte sie in die Industrie und übernahm 2010 als Head of Global Human Resources und Geschäftsführerin von



© R+V/Werneke

Julia Merkel

Esprit Europe die Neuausrichtung der Personalarbeit des Modekonzerns.

Von Februar bis Dezember 2015 war Julia Merkel als Generalbevollmächtigte bei der R+V tätig. Zum 1. Januar 2016 wurde

sie als ordentliches Vorstandsmitglied für die Bereiche Personal und Konzerndienstleistungen sowie als Arbeitsdirektorin der gesamten R+V-Gruppe berufen.

Die R+V wird sich bei ihrer Personalarbeit, so kündigte Merkel an, auf die Ausrichtung als agile und lernfähige Organisation konzentrieren. Unter dem Stichwort „Arbeiten 4.0“ wird eine Reihe strategischer Initiativen zusammengefasst, um Zukunftsorientierung und Attraktivität als Arbeitgeber zu sichern. Mitarbeiter sollen mehr Möglichkeiten haben, sich an den Lebensphasen orientiert engagieren und weiterentwickeln zu können. Die Förderung einer modernen Führungs- und Kommunikationskultur steht dabei ebenso im Vordergrund wie ein zukunftsorientiertes Ressourcenmanagement.

Julia Merkel gehört seit Januar 2016 auch dem Vorstand des AGV an. Sie engagiert sich im AGV ferner in der Programmkommission Personalvorstandstagung und im Branchenbeirat „Frauen in Führung“. ▽



FRAGEN AN ...

... Vergütungsspezialist Thomas Haussmann

Warum ist traditionelle Mitarbeiterbindung old-fashioned?

vis a vis: Sie sagen, herkömmliche Anreizsysteme zur Mitarbeiterbindung seien out. Warum?

Haussmann: Traditionelle Instrumente zur Mitarbeiterbindung wie zum Beispiel die betriebliche Altersversorgung belohnen vor allem die Seniorität, also die Betriebszugehörigkeit. Darüber hinaus profitieren von diesen Systemen vor allem Mitarbeiter, die ohnehin schon länger im Unternehmen sind und bereits Karriere im klassischen Sinne gemacht haben. An jungen Mitarbeitern und High-Potentials gehen diese Instrumente oft vorbei. Hinzu kommt, dass gerade junge Mitarbeiter oft ganz andere Bedürfnisse haben, für die in den klassischen Systemen schlicht nichts vorgesehen ist: Arbeitszeitsouveränität, Home-Office, Kinderbetreuung und flexible Teilzeitoptionen.

vis a vis: Was ist die Alternative?

Haussmann: Wichtig sind vor allem flexible Angebote, aus denen die Mitarbeiter das auswählen können, was ihren Präferenzen entspricht und was zu ihrer aktuellen Lebenssituation passt. Wenn einer keinen Dienstwagen braucht oder will, kann es eben ein Job-Ticket und gleichzeitig eine höhere Barvergütung sein. Und wenn einer beides nicht will, aber mehr Zeit für seine Kinder möchte, dann braucht er vermutlich weniger Nebenleistungen, aber eine höhere Barvergütung und gleichzeitig ein Lebensarbeitszeitmodell. Mit einem Cafeteria-Modell kann man unterschiedlichen Mitarbeiterbedürfnissen flexibel entsprechen.



vis a vis: Führt das bei den Unternehmen nicht zu einem zu hohen Verwaltungsaufwand?

Haussmann: Das ist ein altes Vorurteil, das nicht auszurotten ist. Ihm ist zuzuschreiben, dass Cafeteria-Modelle seit Jahrzehnten zwar in aller Munde sind, in der Realität aber kaum vorkommen. Man muss nicht zehn oder zwanzig Leistungen anbieten, sondern nur vier oder fünf, die aber wirklich effektiv sein müssen. Die Mitarbeiter stellen ihr Gesamtpaket nicht jedes Jahr neu zusammen, sondern nur, wenn sich ihre Lebenssituation grundlegend ändert. Wenn man die Einführung eines Cafeteria-Systems dazu nutzt, das ganze Vergütungssystem zu entrümpeln, wird der Verwaltungsaufwand nicht höher, sondern sogar geringer. Und man hat sich als Unternehmen einen enormen Wettbewerbsvorteil bei der Gewinnung guter Mitarbeiter verschafft.

Thomas Haussmann ist Senior Vice President bei der Hay Group in Frankfurt am Main. Als Practice Leader Reward ist er fachlich verantwortlich für alle Aspekte der Vergütung und entwickelt innovative Vergütungssysteme zur Steigerung von Motivation und Leistung der Mitarbeiter bei gleichzeitig optimierten Kosten für die Unternehmen. Er ist Autor von zahlreichen Artikeln und zwei Büchern zu Vergütungsthemen.

Integration von Flüchtlingen aktiv unterstützen



Der AGV und die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di haben in ihrer Funktion als Sozialpartner der Versicherungswirtschaft eine gemeinsame Initiative zur aktuellen Flüchtlingssituation in Deutschland gestartet.

Präambel

Noch immer erreicht täglich eine Vielzahl von Flüchtlingen unser Land. Es ist davon auszugehen, dass ein großer Teil von ihnen zunächst für längere Zeit in Deutschland bleiben wird. Aus diesem Grunde erscheint es notwendig, diesen Menschen eine Zukunft zu geben. Der Schlüssel hierfür ist die Integration in Gesellschaft und Arbeitsmarkt. Dies zu bewältigen ist

eine große Herausforderung für den Staat, die Wirtschaft und jeden einzelnen Bürger.

Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft – darunter die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), deren Mitglied der AGV ist, und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), deren Mitglied ver.di ist – haben am 18. September 2015 mit der Bundesregierung als Partner der „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ die Erklärung „Gemeinsam für Perspektiven von Flüchtlingen“ abgegeben.

In der Erklärung werden konkrete Maßnahmen angesprochen, wie Flüchtlinge mit hoher Bleibeperspektive schnellstmöglich in Schulbildung, Ausbildung und Beschäftigung gebracht werden sollen. Als erste Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration in die Gesellschaft und in den Arbeitsmarkt wird das Erlernen der deutschen Sprache angesehen. Als möglicher Beitrag der Wirtschaft werden neben der Prüfung des Vorhandenseins von Ausbildungsplätzen für Flüchtlinge auch das Anbieten von Hospitationen und Praktika genannt, um den Flüchtlingen einen Einblick in den deutschen Unternehmensalltag zu vermitteln. Es wird klargestellt, dass bei sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung von Flüchtlingen die gleichen Bedingungen wie gegenüber inländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gelten.

Empfehlung

ver.di und der AGV als Sozialpartner in der deutschen Versicherungswirtschaft stehen hinter der Erklärung der Spitzenverbände und sind sich der zentralen Bedeutung der Integration von Flüchtlingen als gesamtgesellschaftliche Aufgabe bewusst. Damit ist verbunden, dass auch die Versicherungsunternehmen im Rahmen ihrer Möglichkeiten einen Beitrag zur Erreichung dieses Ziels leisten wollen. Aufgrund des insgesamt sehr hohen Qualifikationsstandards der Arbeitsplätze



in der Versicherungswirtschaft sind sich die Sozialpartner aber einig, dass ohne schulische und außerschulische Qualifikation derzeit keine große Anzahl von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen zur Besetzung mit Flüchtlingen in Betracht kommen wird.

Die Sozialpartner empfehlen den Unternehmen der deutschen Versicherungswirtschaft zur Unterstützung der Integration der Flüchtlinge folgende Maßnahmen in Erwägung zu ziehen:

- Prüfung der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen mit geeigneten Flüchtlingen

- Anbieten von Praktikums- und Hospitationsplätzen an geeignete Flüchtlinge
- Freistellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich nachgewiesenermaßen ehrenamtlich in der Flüchtlingshilfe engagieren, analog § 14 Ziff. 2 MTV (Regelung zur Freistellung für Gewerkschaftsarbeit), vorerst bis 30. Juni 2016
- Finanzielle Unterstützung von Sprachkursen
- Zurverfügungstellung von Räumlichkeiten zur Durchführung von Sprachkursen

Die Sozialpartner der Versicherungswirtschaft werden den Dialog in diesem Kontext fortsetzen. ▽

NEU IM AGV

Frankfurter Lebensversicherung AG / Kommunalen Schadenausgleich der Länder Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen (KSA) / FWU AG / ATLANTICLUX Lebensversicherungs S.A. / Allianz Pension Consult GmbH

Die Frankfurter Lebensversicherung AG ist dem AGV zum 1. Januar 2016 beigetreten. Sie hat - vorbehaltlich der Genehmigung durch die zuständigen Behörden - den Bestand der deutschen Niederlassung der Basler Leben AG übernommen. Das entspricht rund einem Fünftel des Gesamtbestandes von traditionellen Lebensversicherungen der Baloise in Deutschland. Die Baloise zeichnet über diese Niederlassung bereits seit 2012 kein Neugeschäft mehr. Der Bestand der Basler Lebensversicherungs-AG, Hamburg, in Höhe von 7,7 Milliarden Schweizer Franken ist von dieser Transaktion nicht betroffen.

Die Frankfurter Lebensversicherung AG wird das Geschäft der Basler Leben AG eigenständig fortführen und übernimmt auch



die Mitarbeiter, die bislang für den Bestand tätig sind. Das neue Unternehmen ist die Basis

für eine spezialisierte Konsolidierungsplattform im deutschen Lebensversicherungsmarkt. So bezweckt die Frankfurter Lebensversicherung AG den Erwerb von Lebensversicherungsgesellschaften oder -beständen, die sich bereits im Run off befinden bzw. in Run off gesetzt werden.



Der Kommunale Schadenausgleich der Länder Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen (KSA) ist ebenfalls seit dem 1. Januar 2016 Mitglied des Arbeitgeberverbandes. Er wendet die vom AGV geschlossenen Flächentarifverträge seit seiner Gründung im Jahr 1990 auf seine rund 100 Mitarbeiter an.

Der KSA ist ein nichtrechtsfähiger Zusammenschluss nach § 1 Absatz 3 Nummer 3 des Gesetzes über die Beaufsichtigung der Versicherungsunternehmen. Er gleicht im Umlageverfahren die Haftpflicht-, Kraftfahrt- und Unfallschäden seiner mittlerweile über 5 000 Mitglieder (überwiegend Kommunen) aus.

Damit hat der AGV aktuell 249 Mitgliedsunternehmen. Sie sind nach § 3 Absatz 2 Tarifvertragsgesetz an die Flächentarifverträge für das private Versicherungsgewerbe gebunden.

Mit weiteren 79 Unternehmen besteht ein Betreuungsverhältnis. Sie sind nicht Mitglied des AGV und deshalb auch nicht an die Flächentarifverträge für das private Versicherungsgewerbe gebunden. Drei dieser 79 Unternehmen wurden neu in diesen Kreis aufgenommen:

Die FWU AG mit Sitz in München ist ein international agierender Finanzdienstleistungskonzern, der in Europa sowie



im Mittleren und Fernen Osten sowohl konventionelle als auch shariakonforme fondsgebundene Lebensversicherungen vertreibt. Sie befasst sich mit dem Produktdesign und der Marktplatzierung von Finanzprodukten (Fondsgebundene Lebens- und Rentenversicherungen, Berufsunfähigkeitsversicherungen, Unfallversicherungen, vermögenswirksame Leistungen und Investmentfonds) und beschäftigt derzeit 65 Mitarbeiter.



Die FWU-Gruppe betreibt das Versicherungsgeschäft in Europa über ihre Gesellschaft ATLANTICLUX Lebensversicherung S.A., die seit 2007 eine Niederlassung in Deutschland unterhält.



Die Allianz Pension Consult GmbH (APC) ist eine 100-prozentige Tochtergesellschaft der Allianz Lebensversicherungs-AG und berät Unternehmen in Fragen der betrieblichen Altersversorgung, Wertkontenlösungen und Kapitalanlage. ▽

Trend zum dualen Studium steigt

Auf den wachsenden Fachkräftebedarf und die gestiegenen Anforderungen in ihren Berufsfeldern reagieren die Versicherungsunternehmen mit einem zunehmenden Angebot an dualen Studiengängen. Fast 77 Prozent der Versicherungsunternehmen haben 2015 ein duales Studium angeboten – das sind 24 Prozent mehr als noch vor fünf Jahren. 72 Prozent der Versicherungsunternehmen unterstützen ihre Mitarbeiter auch bei einem Masterstudium. Dies zeigen die Ergebnisse der aktuellen „Ausbildungsumfrage der Versicherungswirtschaft“ von AGV und BWV.

Neben dem dualen Studium stand 2015 die Medienkompetenz der Auszubildenden im Fokus der Erhebung. Viele Unterneh-

men fördern die Medienkompetenz von Ausbildern und Auszubildenden gezielt durch Seminare und Workshops. Über die Hälfte der Unternehmen machen hierbei auch auf die Gefahren des erhöhten Medienkonsums aufmerksam und bieten geeignete Präventionsmaßnahmen an.



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 kostenlos bestellt werden. ▽

GEDACHT ... GESAGT ...

„Es gibt zwei Möglichkeiten, Karriere zu machen: Entweder leistet man wirklich etwas, oder man behauptet, etwas zu leisten. Ich rate zur ersten Methode, denn hier ist die Konkurrenz nicht so groß“

Danny Kaye
amerikanischer Schauspieler und Sänger
(1911–1987)

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, Simone Rehbronn und Kerstin Römelt

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 249 Mitgliedsunternehmen an. Der Bezugspreis für die Verbandszeitschrift visavis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des Herausgebers.