

IM NAMEN DES VOLKES

Arbeitgeber darf Browserverlauf prüfen. 3

AUS DER STATISTIK DES AGV

McKinsey zum Trotz:
Innendienst bleibt stabil 5

AUS DER WELT DER STATISTIK

DGB: 23 Prozent der Versicherungs-
angestellten in Vollzeit arbeiten
„überlang“. Das ist ein guter Wert! ... 12

Alter Wein in neuen Schläuchen – Die Deutschland-Rente ist nicht der Deutschland-Achter



Manche Begriffe sind geeignet, dadurch patriotische Gefühle auszulösen, dass man ihnen den Zusatz „Deutschland-“ voranstellt, zum Beispiel der „Deutschland-Achter“ im Rudersport, seit Generationen das Flaggschiff des Deutschen Ruderverbandes.

War das eine Motivation, die die schwarz-grüne Landesregierung in Hessen leitete,

als sie nach einem klingenden Namen für ihre Idee eines staatlichen zentralen Rentenfonds als neues „Standardprodukt“ einer kapitelgedeckten zusätzlichen Altersversorgung suchte? Ich glaube: Ja. Jedes neue Produkt braucht einen pfiffigen Namen, um erfolgreich auf dem Markt platziert zu werden. Gleichwohl lässt der Name eines Produkts keinen Rückschluss auf seinen Inhalt zu. So auch hier.

Die Idee der hessischen Landesregierung ist auf den ersten Blick – aber nur auf diesen – durchaus bestechend: Jeder Arbeitnehmer muss in den Fonds einzahlen, es sei denn, er läuft davon, das heißt, er entscheidet sich bewusst gegen eine Beteiligung. Im schönen deutschen Renten-Chinesisch heißt das „Opt-out“ oder „Opting-out“, um die Arbeitnehmerschaft dafür zu gewinnen, während ihrer aktiven Zeit mehr Geld für den Ruhestand zurückzulegen.

Um es vorweg zu sagen: Ich persönlich kann nachvollziehen, dass mittels „Opt-Out“ der Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung (bAV) erhöht werden dürfte. Voraussetzung ist natürlich doppelte Freiwilligkeit – auf Seiten des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers. Die Frage ist aber, in was die Arbeitnehmer eingegliedert werden sollen. Die Hessen sagen: In einen Staatsfonds, der das eingenommene Geld auch in Aktien anlegen soll. Dagegen gibt es drei zentrale Einwände:

- Wer gibt den Einzahlenden die Garantie, dass der Staat in Krisenzeiten nicht auf den Staatsfonds zugreift? Niemand!
- Wer gibt den Einzahlenden die Garantie, dass ein Staatsfonds das ihm anvertraute Kapital besser anlegt als privatwirtschaftliche Einrichtungen? Niemand!
- Wer gibt den Einzahlenden die Garantie, dass sie das von ihnen eingezahlte Geld wiedersehen oder gar verzinst bekommen, wenn der Aktienmarkt einen Crash hinlegt? Niemand!

Es gibt wahrlich bessere Alternativen, zum Beispiel die gute alte „deutsche Direktversicherung“ (vielleicht müssen wir Versicherer uns auch einmal einen klingenden Namen für sie einfallen lassen?). Wer den Verbreitungsgrad der bAV als zu niedrig beklagt, kann jedenfalls die Direktversicherung nicht meinen, denn ihr Bestand stieg zwischen 2010 und 2014 um fast eine Million (auf 7,6 Millionen Policen insgesamt), die Prämieinnahmen jährlich um mindestens 2,5 Prozent, im Jahr 2011 sogar um mehr als 11 Prozent.

Und wer mehr tun will, der muss insbesondere für Arbeitnehmer mit niedrigerem Einkommen durch eine staatliche Förderung – zum Beispiel durch eine einfache Zulage (Festbetrag) – und durch einen Verzicht auf die Anrechnung von Betriebsrenten auf die Grundsicherung Anreize zum Aufbau einer privaten Altersvorsorge schaffen.

Ich bin ein bekennender Konservativer. Konservativ heißt unter anderem: Neues nur dann zu schaffen, wenn Bestehendes sich nicht mehr bewährt. So lange aber Bestehendes reformiert, ergänzt und dadurch fortentwickelt werden kann, sollte dies Vorrang vor der Schaffung neuer Instrumente haben, zumal Neugründungen – gerade im Bereich der Altersvorsorge und dort insbesondere in Zeiten des Niedrigzinses – mit Kosten, Bürokratie und noch mehr Komplexität verbunden sind.

Mein Fazit: Die Deutschland-Rente ist nicht der Deutschland-Achter.

Ihr

Michael Niebler

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV



Arbeitgeber darf Browserverlauf prüfen

Die Arbeitsgerichtsbarkeit genießt in Arbeitgeberkreisen nicht den Ruf, oft „arbeitgeberfreundliche“ Urteile zu fällen, ganz besonders gilt das auch für Fragen des Datenschutzes. Umso erstaunter horchte die interessierte Öffentlichkeit auf, als das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg im Januar eine abgewogene und bedeutende Entscheidung zur Datenerhebung im Arbeitsverhältnis traf: Der Arbeitgeber ist berechtigt, zur Feststellung eines Sachverhaltes, der ihn zur Kündigung berechtigen würde, den Browserverlauf des Dienstrechners eines Arbeitnehmer auszuwerten, ohne dass hierzu dessen Zustimmung vorliegen muss.

Der Fall: Der Arbeitgeber hatte dem Arbeitnehmer einen Dienstrechner überlassen; eine private Nutzung des Internets war dem Arbeitnehmer nicht generell, sondern allenfalls in Ausnahmefällen während der Arbeitspausen gestattet. Nachdem den Arbeitgeber Hinweise auf eine angebliche private Nutzung des Internets erreichten, wertete er ohne Zustimmung des Arbeitnehmers den Browserverlauf des Dienstrechners aus. Dabei stellte er fest, dass der Arbeitnehmer den Dienstrechner in einem Zeitraum von 30 Tagen an insgesamt ca. fünf Tagen privat genutzt hatte. Daraufhin sprach der Arbeitgeber eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund aus.

Das Urteil: Das LAG Berlin-Brandenburg hat diese Kündigung für rechtswirksam gehalten (Aktenzeichen: 5 Sa 657/15). Die unerlaubte Nutzung des Internets rechtfertigt nach Abwägung der beiderseitigen Interessen eine sofortige Auflösung



des Arbeitsverhältnisses. Hinsichtlich des Browserverlaufs liege kein Beweisverwertungsverbot zu Lasten des Arbeitgebers vor. Zwar handele es sich um personenbezogene Daten, in deren Kontrolle der Arbeitnehmer nicht eingewilligt habe, eine Verwertung der Daten sei jedoch statthaft, weil das Bundesdatenschutzgesetz eine Speicherung und Auswertung des Browserverlaufs zur Missbrauchskontrolle auch ohne eine derartige Einwilligung erlaube und der Arbeitgeber vorliegend keine Möglichkeit gehabt habe, mit anderen Mitteln den Umfang der unerlaubten Internetnutzung nachzuweisen.

Die Revision zum Bundesarbeitsgericht hat das LAG Berlin-Brandenburg ausdrücklich zugelassen. Sie wurde vom Arbeitnehmer auch eingelegt. Nun müssen die höchsten deutschen Arbeitsrichter über den Fall befinden. 2013 hatten sie entschieden, dass Beweise, deren Erhebung nicht unmittelbar durch Ermächtigungsgrundlagen abgedeckt sind, wie auch im Strafrecht nicht oder doch nur eingeschränkt im Verhältnis zum Arbeitnehmer verwendet werden dürfen. Um diese geht es aber nach Auffassung der LAG-Richter bei der Prüfung des Browserverlaufs auf zu umfassende private Internetnutzung gerade nicht! ▽

THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial

Alter Wein in neuen Schläuchen –
Die Deutschland-Rente ist nicht der Deutschland-Achter 2

Im Namen des Volkes

Arbeitgeber darf Browserverlauf prüfen 3

Münchener Spitzengespräch der deutschen Wirtschaft

Private Altersvorsorge: Appell für einen Appell 4

3 HR-Zahlen aus der Versicherungswirtschaft 5

Aus der Statistik des AGV

McKinsey zum Trotz: Innendienst bleibt stabil 5

AGV-Workshop „CSR“

„One-Pager“ – der Idealfall künftiger Berichterstattung 6

Gewerkschaften in der Versicherungswirtschaft

Frauen, an die Nähmaschinen! 6

AGV-Regionalausschüsse

Wir stellen vor: den ARA Süd 7

Für die Personalarbeit vor Ort

Arbeitsbedingungen in der Versicherungswirtschaft:
Deutlich besser als ihr Ruf! 8

AGV Inside

Daniela Schwartz verstärkt Veranstaltungsorganisation 8

Assekuranz HR News

AGV-Vorstandsmitglied Joachim Wenning
wird neuer Chef der Munich Re 9

3 Fragen an . . .

. . . Bloggerin Simone Janson 9

Wussten Sie schon, dass ..? 10

Schon gesehen?

Die Mutter aller Imagefilme: S' Leben is a Freid 10

Für die Personalarbeit vor Ort

„Wer den Weg der Digitalisierung nicht mitgeht,
ist spätestens in 10 Jahren raus“ 11

Aus der Welt der Statistik

DGB: 23 Prozent der Versicherungsangestellten in Vollzeit
arbeiten „überlang“. Das ist ein guter Wert! 12

Ausgezeichnet 12

Private Altersvorsorge: Appell für einen Appell

Anlässlich der Internationalen Handwerksmesse in München trifft sich seit 1965 der Bundeskanzler bzw. die Bundeskanzlerin mit der Spitze der deutschen Wirtschaft. Organisiert wird dieses sog. „Münchener Spitzengespräch“ von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), vom Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI), vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und vom Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH). Die Versicherungswirtschaft war in diesem Jahr durch Barmenia-Vorstandschef und AGV-Vorsitzenden Andreas Eurich, Signal-Iduna-Vorstandschef und AGV-Vorstandsmitglied Ulrich Leitermann, dessen Vorgänger Reinhold Schulte, heute Aufsichtsratsvorsitzender der Signal Iduna Gruppe, und Michael Niebler, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV, vertreten.

Ein zentrales Thema des Gesprächs mit Bundeskanzlerin Angela Merkel (CDU) war die Digitalisierung. Die Wirtschaft 4.0 wird durch mehr Flexibilität und Spezialisierung geprägt

Integration von Flüchtlingen erfordert im Arbeitsrecht Erleichterungen

sein. Dafür ist ein modernes Arbeitsrecht notwendig. Die Wirtschaftsvertreter diskutierten mit der Kanzlerin zudem über die Integration von Flüchtlingen in den deutschen Arbeitsmarkt. Konkrete Vorschläge hierzu liegen auf dem Tisch, zum Beispiel die Schaffung von Einarbeitungsphasen für Flüchtlinge und die Verlängerung mindestlohnfreier Orientierungspraktika. Merkel dankte der Wirtschaft ausdrücklich



Ulrich Leitermann

für ihr Engagement und versprach weitere Maßnahmen zur Unterstützung der Unternehmen.

Ulrich Leitermann thematisierte in der Diskussion mit der Bundeskanzlerin die anhaltende Niedrigzinsphase, die beim Verbraucher den Eindruck erwecke, Sparen würde sich nicht mehr lohnen. Er wünschte sich von der Politik ein klares Plädoyer für die private Altersvorsorge. Wenn sie nicht gestärkt werde, drohten ab 2030 eine gewaltige Versorgungslücke und ein Generationenkonflikt. In der Aussprache wurde deutlich, dass auch die Bundesregierung langanhaltend niedrige Zinsen mit Sorge betrachte und dass die private Vorsorge weiterhin nötig sei. Staatliche Anreize hierfür seien jedoch angesichts des hohen Bedarfs an öffentlichen Investitionen nicht unproblematisch. ▽



Eric Schweitzer (DIHK), Hans Peter Wollseifer (ZDH), Ingo Kramer (BDA), Angela Merkel und Ulrich Grillo (BDI)

3

HR-ZAHLEN AUS DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT

- ① Nachdem die Fehlzeiten in der Versicherungswirtschaft im Jahr 2014 zunächst konstant geblieben sind, stiegen diese im vergangenen Jahr wieder an. Im Durchschnitt waren die Innendienstmitarbeiter in 2015 an **15,6 Tagen krank**. Frauen waren dabei 18,5 Tage krank geschrieben, Männer sechs Tage weniger. Mit steigendem Durchschnittsalter steigen auch die Fehlzeiten. So waren die bis 25-Jährigen an durchschnittlich zwölf Tagen im Jahr krank, die über 55-Jährigen schon an 22 Tagen.
- ② Die **Fluktuationsquote** der Mitarbeiter ist im Innendienst von 4,9 Prozent in 2014 auf **4,6 Prozent** in 2015 gesunken. Die meisten Abgänge mit einem Anteil von 38 Prozent entfallen auf natürliche Fluktuation (Pensionierung, Vorruhestand usw.). Danach kommen Kündigungen durch den Arbeitnehmer mit 24 Prozent, Vertragsabläufe mit 19 Prozent und einvernehmliche Vertragsaufhebungen mit 15 Prozent. An letzter Stelle stehen Kündigungen durch den Arbeitgeber mit 4 Prozent.
- ③ Die Unternehmen beschäftigen im Durchschnitt zusätzlich zu den 210 400 Angestellten **1,2 Prozent Leiharbeitnehmer**. Diese werden im Durchschnitt für weniger als zehn Monate beschäftigt. Sieben Prozent davon werden danach übernommen.

AUS DER STATISTIK DES AGV

McKinsey zum Trotz: Innendienst bleibt stabil

Ein Horrorgemälde für die westeuropäische Versicherungsbranche zeichnet die Unternehmensberatung McKinsey in einer Studie: In der Verwaltung könnten innerhalb der nächsten zehn Jahre fast die Hälfte der Vollzeitjobs ersetzt oder zusammengelegt werden. Michael Niebler, Geschäftsführender Vorstandsmitglied des AGV, ist dem sofort entgegengetreten: „Dieses Szenario deckt sich nicht mit meiner Einschätzung. Unsere Zahlen sprechen für Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft eine andere Sprache.“ Zwar würden einfache Tätigkeiten durch Automatisierung und Digitalisierung weg-



Michael Niebler

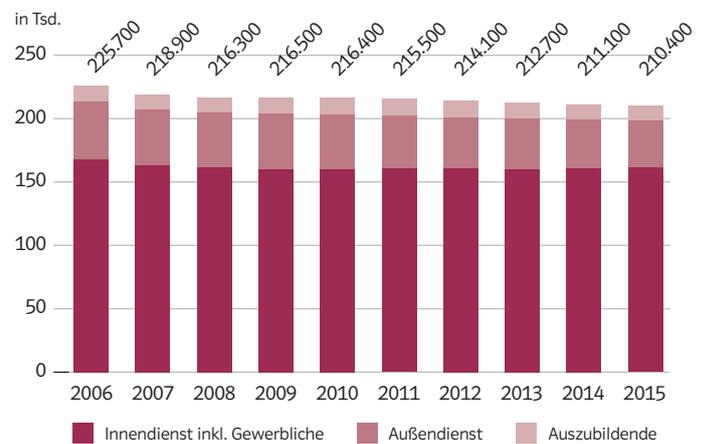
fallen. Im Gegenzug hätten die Versicherungsunternehmen jedoch bei Spezialisten, Fachkräften und Akademikern konsequent die Beschäftigung erhalten, oftmals sogar ausgebaut. Er, Niebler, rechnet in den nächsten zehn Jahren in der gesamten Belegschaft nur mit einem durchschnittlichen jährlichen Personalabbau von ein

bis eineinhalb Prozent: „Mehr Arbeitsplätze, so meine Prognose, gehen per Saldo nicht verloren.“

Bestätigt wird Niebler durch die aktuelle Erhebung des AGV zur Entwicklung der Anzahl der Arbeitnehmer in der Versicherungswirtschaft. Demnach ist die Anzahl der Mitarbeiter in den Versicherungsunternehmen im vergangenen Jahr nur um 0,3 Prozent gesunken. So fiel die Gesamtzahl der Angestellten in der Versicherungswirtschaft von 211 100 in 2014 auf 210 400 in 2015. In den letzten zehn Jahren ist die Anzahl der Beschäftigten um insgesamt zehn Prozent gesunken, das ist im Durchschnitt ein Prozent pro Jahr.

Die Anzahl der Innendienstmitarbeiter – also die Mitarbeiter in der „Verwaltung“ (ein McKinsey-Begriff, den der AGV schon deshalb nicht verwendet, weil darunter allgemein eine hoheitliche Tätigkeit verstanden wird) – ist im letzten Jahr sogar

Erhebung über die Entwicklung der Zahl der Arbeitnehmer in der Versicherungsbranche



um 0,4 Prozent gestiegen und liegt aktuell bei 161 200. Die Entwicklung der letzten zehn Jahre zeigt einen Rückgang von sechs Prozent, das sind im Durchschnitt 0,6 Prozent pro Jahr.

Die Zahl der angestellten Außendienstmitarbeiter sank um 2,9 Prozent (2014: 38 400; 2015: 37 300), die der Auszubildenden um 1,7 Prozent (2014: 12 100; 2015: 11 900).

Für die kommenden Jahre rechnen die Unternehmen mit einer ähnlichen Entwicklung. Vor allem im Innendienst dürften trotz Automatisierung und Digitalisierung weniger Arbeitsplätze abgebaut werden, als dies McKinsey prognostiziert hatte. ▽

AGV-WORKSHOP „CSR“

„One-Pager“ – der Idealfall künftiger Berichterstattung

Corporate Social Responsibility (CSR) ist die Definition für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung, die über die gesetzlichen Regelungen hinausreicht. Sie hat in der deutschen Wirtschaft im Allgemeinen und in der Versicherungsbranche im Besonderen Tradition. Transparenz über ihre



nachhaltige Entwicklung zu schaffen, ist den Unternehmen ein wichtiges Anliegen. Ab dem Geschäftsjahr 2017 wird die Berichterstattung über dieses Engagement zur Pflicht.

Um den Unternehmen die Angabe nicht-finanzieller Informationen zu erleichtern, ist die Europäische Kommission aufgefordert worden, bis Dezember unverbindliche Leitlinien

insbesondere über die Methodik für die Offenlegung derartiger Informationen zu erstellen. Im Januar hat sie hierzu eine öffentliche Konsultation eingeleitet.

Die Versicherungsbranche wird von den künftigen Regelungen erheblich betroffen sein. Denn alle Unternehmen mit mehr als 500 Arbeitnehmern müssen künftig Bericht erstatten: zur Einhaltung von Arbeitnehmer-, Umwelt- und Sozialbelangen, zur Wahrung der Menschenrechte sowie zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Um die Unternehmen bei der Strukturierung dieser Berichtspflichten zu unterstützen, hat der AGV einen Workshop mit dem Ziel durchgeführt, ein abgestimmtes Meinungsbild einzuholen und sich auf dieser Basis an der öffentlichen Konsultation der Kommission zu beteiligen.

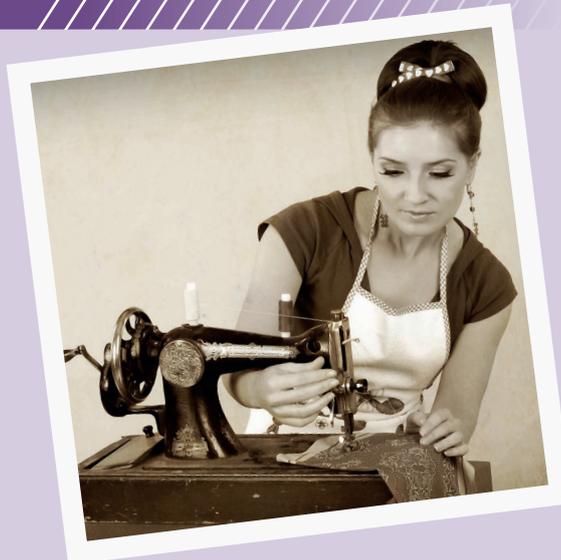
Wichtigste Erkenntnis war, dass die künftige Berichterstattung nach Maßgabe der CSR-Berichterstattungsrichtlinie nicht mit den bereits existierenden, viel weitergehenden und ganz anders motivierten freiwilligen Berichten der Unternehmen über ihr soziales, ökologisches und ökonomisches Engagement verwechselt werden dürfe. Die Pflichtberichte müssten sich auf übersichtliche und transparente Angaben beschränken, um eine vergleichbare Zahlenbasis zu schaffen. Stets müsse im Auge behalten werden, dass soziales Engagement der Unternehmen freiwillig sei. Eine Überregulierung des CSR-Engagements sei zu vermeiden. „Vorsicht vor starren Reporting-Standards“, das war der allgemeine Tenor im Workshop.

Die Unternehmen sollten bereits in anderen Zusammenhängen erhobene Daten nutzen. Zwar werde die Pflicht, über ihr CSR-Engagement zu berichten, zunächst zu einem erhöhten Aufwand führen. Langfristig dürfte der Berichtspflicht jedoch durch eine Aktualisierung der Angaben genügt werden können. Ziel: Eine Seite im Lagebericht reicht! ▽

GEWERKSCHAFTEN IN DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT

Frauen, an die Nähmaschinen!

Der Internationale Frauentag am 8. März ist für Gewerkschaften immer eine Gelegenheit, aktiv für Gleichberechtigung einzutreten. Gerne wird hierzu neben einem Flugblatt auch ein kleines Präsent verteilt. Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di hat sich bei der Auswahl eines solchen „Give-away“ in diesem Jahr etwas ganz besonders Originelles einfallen lassen: In der Kantine eines bekannten Stuttgarter Finanzdienstleisters verteilte sie am 8. März Nähsets an die Belegschaft, zunächst nur an die weiblichen Mitarbeiter, später an alle. Während die Männer begeistert zugriffen, rief das „Give-away“ bei den Frauen gemischte Gefühle und Irritationen hervor. Die Botschaft, die von dem Nähset für den Internationalen Frauentag ausgehen sollte, hat sich nicht allen erschlossen ... ▽



Wir stellen vor: den ARA Süd

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

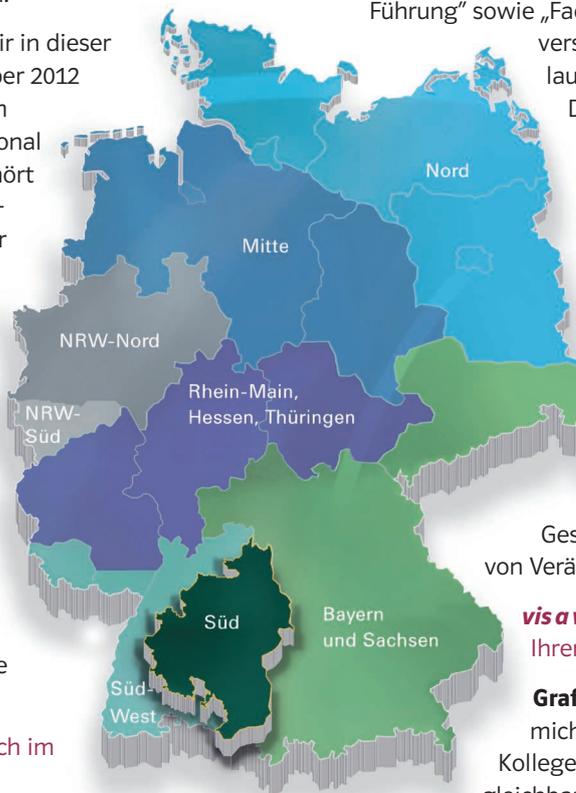
Vorsitzender des ARA Süd, den wir in dieser Ausgabe vorstellen, ist seit Oktober 2012 Hans-Peter Graf. Er leitet seit dem 1. Januar 1995 die Abteilung Personal der WGV-Versicherungen und gehört seitdem auch dem Personalleiterkreis Stuttgart an – dem Vorläufer des ARA-Süd. Zum 1. Januar 2002 wurde Hans-Peter Graf zum Direktor Personal und Generalbevollmächtigten seines Unternehmens bestellt.

visavis: Was ist für Sie als Vorsitzender besonders wichtig bei der Zusammenarbeit im ARA?

Graf: Die vertrauensvolle Zusammenarbeit sowie die offene und kollegiale Atmosphäre bei unseren Diskussionen.

visavis: Wie häufig treffen Sie sich im Jahr?

Graf: Wir treffen uns zweimal im Jahr zu Sitzungen mit anschließendem Abendessen und weitere dreimal im Jahr abends zum Stammtisch, um uns zeitnah über aktuelle Themen auszutauschen.



visavis: Welche Themen standen in den letzten zwölf Monaten im Fokus Ihrer Arbeit im ARA Süd?

Graf: Schwerpunktthemen, die stets von Mitgliedern des Regionalausschusses vorbereitet und mit einem Impulsvortrag präsentiert werden, waren zuletzt „Frauenförderung und Frauen in Führung“ sowie „Fachlaufbahn versus Führungslaufbahn“.



Hans-Peter Graf

Darüber hin-

aus haben wir uns mit Solvency II, Arbeitgeberattraktivität für Auszubildende, Umsetzung der Geschlechterquote und Syndikus-Anwälte beschäftigt.

visavis: Welche Themen wollen Sie die nächsten zwölf Monate im ARA diskutieren?

Graf: Wir werden uns unter anderem mit den Themen Digitalisierung und deren Auswirkungen auf die Versicherungsunternehmen, Betriebliches Gesundheitsmanagement sowie Begleitung von Veränderungsprozessen beschäftigen.

visavis: Inwieweit profitieren Sie vom ARA in Ihrer täglichen Arbeit im Unternehmen?

Graf: Ein wichtiger Aspekt des ARA ist für mich das Netzwerk mit den Kolleginnen und Kollegen unserer Branche, da wir weitgehend vergleichbare Herausforderungen in der Tagesarbeit haben. Ich habe aus dem Kreis bereits häufig wertvolle Tipps und Hinweise für die Praxis erhalten. Wer den ARA Süd kennt weiß, dass auch der Humor bei unserer Zusammenarbeit nicht zu kurz kommt! ▽

Die Mitglieder des ARA Süd

Vorsitzender

Hans-Peter Graf,
Württembergische Gemeinde-Versicherung a. G.

Mitglieder

Margrit Amoruso, Fahrlehrerversicherung VaG
Markus Benke, BNP Paribas Cardif
Bernd Blessin, VPV Lebensversicherungs-AG

Jürgen Brandelik, Süddeutsche Krankenversicherung a. G.
Ralf-Jürgen Finckh, HALLESCHKE Krankenversicherung a. G.
Jörg Fischer, Allianz Deutschland AG
Jens Müller, Stuttgarter Versicherungen
Susanne Pauser, Württembergische Versicherungen
Brigitte Preuß, Allianz Deutschland AG
Uwe Schmitt, SV Sparkassenversicherung Holding AG
Roland Wessely, INTER Versicherungsgruppe

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

Arbeitsbedingungen in der Versicherungswirtschaft: Deutlich besser als ihr Ruf!



Wird nach Deutschlands begehrtesten Arbeitgebern gefragt, landen Versicherer leider nie auf den vordersten Plätzen. Im „trends Young Professional Barometer 2015“ beispielsweise rangierten nur die beiden DAX-30-Unternehmen Allianz und Munich Re unter den ersten 50 der attraktivsten Arbeitgeber (befragt wurden 7300 überdurchschnittlich qualifizierte Berufsanfänger mit maximal acht Jahren Berufserfahrung).

Da ist im „war for talents“ noch viel Luft nach oben! Eigentlich ein bißchen verwunderlich, bietet die Versicherungsbranche doch spannende und abwechslungsreiche Aufgabenfelder, ein hohes Maß an persönlicher Sicherheit und vorbildliche Arbeitsbedingungen. Nicht umsonst sagt man, ein Versicherungsunternehmen sei ein „Haus der 100 Berufe“.

Einen substanziellen Einblick in diese attraktiven Arbeitsbedingungen bietet der kürzlich veröffentlichte AGV-Branchensozialreport. Die Broschüre verdeutlicht das vielfältige Engagement der Versicherer als Arbeitgeber:

- Zusätzlich zu den tariflichen Sonderzahlungen von 1,3 Monatsgehältern zahlen die Versicherer ihren Mitarbeitern 15 Prozent eines Monatsgehalts als fixe und 50 Prozent eines Monatsgehalts als variable betriebliche Sonderzahlung. Somit erhalten die Arbeitnehmer knapp zwei Monatsgehälter „on top“.
- Knapp neun von zehn Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern Gesundheitsmaßnahmen während und außerhalb der Arbeitszeit an.
- Die Versicherer investieren pro Mitarbeiter durchschnittlich fast 2000 Euro in die betriebliche Weiterbildung - deutlich mehr als die Gesamtwirtschaft.
- Drei Viertel der Unternehmen haben für ihre Innendienstmitarbeiter eine flexible Arbeitszeit ohne Kernarbeitszeit vereinbart. In jedem fünften Unternehmen gilt Vertrauensarbeitszeit, fixe Arbeitszeiten kennt nur noch jedes zehnte Unternehmen. ▽

Die Broschüre steht auf der Homepage des AGV unter www.agv-vers.de/branchensozialreport zum Download zur Verfügung.



AGV INSIDE

Daniela Schwartz verstärkt Veranstaltungsorganisation



Maria Heyden und Daniela Schwartz

Der AGV organisiert traditionell alle Veranstaltungen selbst, von der strategischen Planung über die Durchführung vor Ort bis hin zur Nachbearbeitung; auf die Unterstützung einer Agentur wird dabei nur im Bereich der Recherche von Tagungshotels zurückgegriffen.

Bislang hat diese Mammutaufgabe Maria Heyden allein gestemmt - und war dabei ihre eigene Urlaubs- und Krankheitsvertretung. Jetzt hat sie Verstärkung bekommen: Daniela Schwartz unterstützt sie seit Januar in Teilzeit. Frau Schwartz war zuvor über zwölf Jahre bei Payback tätig, davon ein Jahr im Büro in Italien. Bei Payback hat sie unter anderem Firmen-Events organisiert und Projektteams betreut. Daniela Schwartz ist gelernte Übersetzerin und Dolmetscherin. Ihre ersten Arbeitgeber waren E.ON, Bertelsmann und Telefónica. ▽

AGV-Vorstandsmitglied Joachim Wenning wird neuer Chef der Munich Re

Es kommt vor (BMW), ist aber immer noch eine Rarität: Dass der Personalvorstand eines DAX-30-Unternehmens zum Vorstandsvorsitzenden berufen wird. Bei der Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft wird genau dies im nächsten Jahr geschehen: Nikolaus von Bomhard legt im Rahmen der Hauptversammlung am 26. April 2017 sein Vorstandsmandat und damit auch den Vorsitz des Gremiums nieder, am 27. April 2017 folgt ihm der bisherige Arbeitsdirektor Joachim Wenning nach.

Wenning gehört dem Vorstand der Munich Re seit 2009 an, dort ist er verantwortlich für das weltweite Lebensversicherungsgeschäft. Seit 2013 ist er zusätzlich zuständig für HR.

Die Munich Re beschäftigt insgesamt – also einschließlich der ERGO – über 43 000 Mitarbeiter, darunter exakt die Hälfte in Deutschland.

Joachim Wenning ist seit 2013 Mitglied des Vorstandes des AGV. Der AGV gratuliert ihm zu seiner Berufung in ein nicht nur für die deutsche Versicherungswirtschaft bedeutendes Amt. ▽



Joachim Wenning



FRAGEN AN ...

... Bloggerin Simone Janson

Ist Home Office ein Karrierekiller?

vis a vis: Trifft es zu, dass immer mehr Menschen nicht nur an ihrem Arbeitsplatz in ihrer Firma, sondern zumindest teilweise auch von zu Hause arbeiten?

Janson: Nein. Laut einer Erhebung des Statistischen Bundesamts von 2014, basierend auf einer Befragung von rund 380 000 Haushalten, hatte das Arbeiten von zu Hause aus seinen bisherigen Höchststand im Jahr 2008 erreicht. Damals arbeiteten 9,7 Prozent der Arbeitnehmer im Home Office. Seither verzeichnet die Statistik einen markanten Rückgang der Heimarbeit – trotz des insgesamt boomenden Arbeitsmarktes. So ist die Zahl der Arbeitnehmer, die nie im Heimbüro tätig sind, um rund 1,9 Millionen gestiegen.

vis a vis: Die Onlinejobbörse Monster behauptet, dass gerade in Deutschland das Vertrauen gegenüber Kollegen im Home Office immer noch fehle – nicht allein vom Management, sondern auch vom Team. Zu Recht?

Janson: Ja. Eine von der Universität Bamberg zusammen mit Monster herausgegebene Studie zeigt: Von 7 040 Teilnehmenden haben 44 Prozent der Befragten im Home Office weniger soziale Kontakte zu Kollegen und laufen dadurch Gefahr, von der informellen Kommunikation abgeschnitten zu werden. Und 24 Prozent befürchten gar verringerte Karrierechancen. Denn wenn es darum geht, Teams zusammenzuhalten, muss auch die informelle Kommunikation, der Flurfunk, berücksichtigt werden. Hier kann Abhilfe geschaffen werden, etwa durch die virtuelle Kaffeebar oder regelmäßige persönliche Meetings, bei denen das ganze Team zusammenkommt.

vis a vis: Wie kann die weitere Verbreitung von Arbeiten im Home Office erreicht werden?

Janson: Eine Studie der Unternehmensberatung RW3 Culture-Wizard zeigt, dass 75 Prozent der befragten Mitarbeiter multinationaler Unternehmen es als schwierig empfinden, Vertrauen in virtuellen Teams zu entwickeln, 79 Prozent beklagen zu wenig Zeit für den Beziehungsaufbau. Hier sind Umdenken und neue technische Tools gefragt, weg von dialogischer hin zur kollektiven virtuellen Arbeit. So können beispielsweise mit Hilfe eines EtherPads Texte von mehreren Mitarbeitern gleichzeitig in Echtzeit bearbeitet werden, wobei alle Änderungen für alle sofort sichtbar werden.

Simone Janson ist Expertin für HR-Kommunikation. Sie betreibt BERUFEBILDER.DE – laut der Wochenzeitung DIE ZEIT eines der



Foto: emany-photo.com

meistgelesenen Karriere-Blogs mit bis zu 8 000 Lesern täglich und über 100 Autoren. Ferner schreibt sie Kolumnen unter anderem für die Tageszeitung DIE WELT und hat mehr als 20 Bücher veröffentlicht, darunter „Die 110-Prozent-Lüge“.



WUSSTEN SIE SCHON, DASS ...

- ▶ ... die Zahl der Überstunden seit Jahren zurückgeht? Laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat ein Arbeitnehmer in Deutschland im Jahr 2013 im Schnitt nur 0,89 Überstunden pro Woche gemacht.
- ▶ ... 2,9 Millionen Beschäftigte gerne mehr arbeiten wollen, während gleichzeitig rund 900 000 Kollegen kürzer treten möchten? Das geht aus Zahlen des Statistischen Bundesamtes hervor, die auf Umfragen zum Mikrozensus 2014 beruhen. Befragt wurden Menschen im Alter zwischen 15 und 74 Jahren.
- ▶ ... in Deutschland im letzten Jahr insgesamt rund 59 Milliarden Arbeitsstunden geleistet wurden? Das waren 1,1 Prozent mehr als im Jahr 2014 und so viele wie seit 1992 nicht mehr. Gleichzeitig kletterte die Zahl der Erwerbstätigen um 0,8 Prozent auf 43 Millionen im Jahresdurchschnitt – so viele wie nie zuvor! Das teilte das IAB mit.
- ▶ ... die Erwerbstätigenquote in Deutschland die zweit-höchste in der gesamten EU ist? Diese Quote gibt den Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung der gleichen Altersgruppe an. Dabei ist unerheblich, ob die bezahlte Arbeit in Vollzeit oder Teilzeit ausgeübt wird. Im Jahr 2005 hatte die Erwerbstätigenquote für Personen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren in Deutschland noch bei 69 Prozent gelegen, im Jahr 2014 waren es dagegen 78 Prozent, so das Statistische Bundesamt. Nur in Schweden lag der Wert noch um zwei Punkte höher.
- ▶ ... 64 Prozent der Arbeitsplätze, die zwischen 2001 und 2015 neu entstanden sind, mit Frauen besetzt wurden? Das führt dazu, dass die Arbeitslosenquote von Frauen mit 4,1 Prozent mittlerweile deutlich unter der von Männern (4,9 Prozent) liegt. Grund: In Branchen mit eher männlichen Beschäftigten werden Stellen abgebaut, in den weiblich dominierten Wirtschaftszweigen entstehen dagegen zusätzliche Arbeitsplätze. Das geht aus einer Untersuchung des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW) hervor.



- ▶ ... fast eine halbe Million Menschen einen Antrag auf die abschlagsfreie Rente mit 63 gestellt haben? Im Jahr 2015 gingen bei der Deutschen Rentenversicherung

rund 247 000 solcher Anträge ein, ein Jahr zuvor waren es rund 206 000. Kosten der Rente mit 63: bislang knapp zwei Milliarden Euro.

- ▶ ... 29 Prozent der Führungspositionen in Deutschland mit Frauen besetzt sind? Damit liegt Deutschland – so das Statistische Bundesamt – im europäischen Vergleich im unteren Mittelfeld. Deutlich weiter vorne: Ungarn, Polen, Schweden, Großbritannien und Portugal. In diesen Ländern erreicht der Frauenanteil in den Führungsetagen mindestens 35 Prozent.

SCHON GESEHEN ?

An dieser Stelle weist *visavis* künftig auf pfiffige, humorvolle Webvideos mit HR-Bezug hin.

Zum Auftakt empfehlen wir einen Clip, den der Vorsitzende des Vertriebsausschusses der deutschen Versicherungswirtschaft, Gerhard Müller, zum Abschluss des ersten Tages der diesjährigen Orga-Chef-Tagung zeigen ließ:

Die Mutter aller Imagefilme:



S' Leben is a Freid

Er ist der weltweit erste Imagefilm über einen Ein-Mann-Obstand.

Der Produzent, Peter Schels, wollte auf humorvolle Weise beweisen, dass es egal ist, ob ein Unternehmen 100 000 Mitarbeiter oder nur einen hat, und dass die Inhalte der meisten Unternehmensfilme komplett austauschbar sind. Dabei bedient er sich bekannter Stilmittel: einer beruhigenden Stimme, angenehmer Hintergrundmusik, klischeehafter Slogans, leerer Worthülsen und abgedroschener Werbephrasen.

„S' Leben is a Freid“ wurde bereits über 400 000 mal bei YouTube angeklickt und gewann den Deutschen Webvideopreis 2014. (<https://www.youtube.com/watch?v=DXIsTTH2wzg>) ▾

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

„Wer den Weg der Digitalisierung nicht mitgeht, ist spätestens in 10 Jahren raus“

Für eine Studie zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf das Geschäftsmodell der Versicherer befragte die Personalberatung Odgers Berndtson über eine Onlineplattform 200 Vorstände der Branche. Darüber hinaus wurden Experteninterviews mit Professor Heinrich R. Schradin von der Universität Köln sowie mit sechs Vorstandsvorsitzenden von Versicherungsgesellschaften, darunter mit dem AGV-Vorsitzenden Andreas Eurich (Barmenia) und mit AGV-Vize Frank Walthes (Versicherungskammer Bayern), geführt. Wichtige Erkenntnisse aus HR-Sicht:

Standardisierung und Automatisierung senken Kosten

Im Schadenmanagement werden die Unternehmen in die Lage versetzt, durch einfache, kurzfristig verfügbare Schadeninformationen die Effizienz zu erhöhen und eventuell auch die Schadenkosten durch Schadensteuerung zu reduzieren. Fast 80 Prozent der befragten Entscheidungsträger sehen die Chancen der Kostenreduzierung bzw. Effizienzsteigerung als hoch oder sehr hoch an.

Innovationen von innen und außen

In Bezug auf die eigene Innovationskraft gehen die Unternehmen unterschiedliche Wege: Während beispielsweise die Allianz mit ihrem Bereich Allianz Digital Corporate Ventures unter anderem auf Innovationen in Start-up-Unternehmen setzt, konzentriert sich die R+V auf die interne Weiterentwicklung im Konzernverbund und verzichtet aktuell auf die Einrichtung von Innovation Labs.

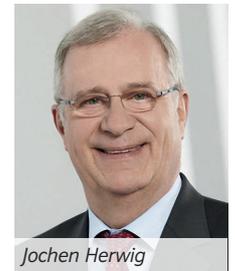
Führungskultur ändert sich – Überzeugungskraft ist gefragt

Neben der Innovationskraft wird sich auch die Führungskultur in den deutschen Versicherungen nachhaltig verändern. In einigen Versicherungen hat sich die Mitbestimmungs- und Mitverantwortungsmöglichkeit deutlich verbessert. Es wird in Zukunft entscheidend sein, die Mitarbeiter abzuholen, zu integrieren und für die gemeinsame Sache zu begeistern. So beruft die Versicherungskammer Bayern zum Beispiel „Townhall-Meetings“ ein, um Führungskräfte bis auf die Ebene der Abteilungsleiter in den Transformationsprozess einzubinden. Im Rahmen der zehn Selbstverpflichtungen der Provinzial Rheinland ist eine der zentralen Absprachen: „Wir sagen uns die Meinung“.

Streitet und macht Fehler!

Die zukünftige Unternehmenskultur soll geprägt sein von Fehlertoleranz. Die Versicherer erwarten von ihren Führungskräften, dass sie in einem vorgegebenen Rahmen „Trail-and-Error“ zu-

lassen. Jochen Herwig, Vorstandsvorsitzender und Personalvorstand der LVM Versicherungen: „Die Zeiten der Null-Fehler-Kultur sind vorbei – zugunsten der Geschwindigkeit. In unseren Unternehmen darf es keine Angst vor dem ersten Fehler geben – es darf nur keine Häufung werden.“



Jochen Herwig

Ohne externe Hilfe geht es nicht

Alle Gesellschaften sind sich darin einig, dass auch externe Talente gefragt sind, die in anderen Branchen Digitalisierungserfahrung gesammelt haben. Durch Recruiting wird gezielt die selbst als nicht ausreichend eingeschätzte Kompetenz nachhaltig und schnell vervollständigt. Um für Talente attraktiv zu sein, muss es der Branche gelingen aufzuzeigen, dass in den jeweiligen Unternehmen, zum Beispiel in Innovation Labs, ausreichend Raum für Weiterentwicklung besteht sowie die Möglichkeit gegeben ist, „etwas zu bewegen“. Entscheidend bei der Neuausrichtung ist die „richtige“ Mischung zwischen internen und externen Talenten.

Es braucht einen Chief Digital Officer

Zur zielgerichteten Bündelung der notwendigen Sach- und Methodenkenntnisse bedarf es auch Sicht von Odgers Berndtson zwingend eines Bindeglieds zwischen der „digitalen“ und der „analogen“ Welt auf der oberen Führungsebene, zum Beispiel in Form eines Chief Digital Officers. In dieser Verantwortung sollen sich nicht nur Technologie-, IT- und Vertriebsfunktionen, sondern auch die Verantwortung für den Transformationsprozess über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg vereinen.

Die große Bedeutung der Digitalisierung für die Zukunft der Branche ist unstrittig. Andreas Eurich sagte in dem Experteninterview: „Wer den Weg der Digitalisierung nicht mitgeht, ist spätestens in zehn Jahren raus. Es ist unglaublich wichtig,

Digitalisierung als strategisches Handlungsfeld zu definieren und zu thematisieren.“ ▽



Bei Interesse an der vollständigen Studie schicken Sie bitte eine Mail an visavis@agv-vers.de.

AUS DER WELT DER STATISTIK

DGB: 23 Prozent der Versicherungsangestellten in Vollzeit arbeiten „überlang“. Das ist ein guter Wert !

Vorsicht mit dem DGB-Index „Gute Arbeit“! Für die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) zeichnet er ein interessengeleitetes verzerrtes Bild, das den tatsächlichen

Verhältnissen in der Arbeitswelt nicht entspreche. Auch sei die vom DGB verwendete Methode scheinwissenschaftlich: Während bei Erwerbstätigenbefragungen unabhängiger Institutionen wie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAUA) direkt wiedergegeben würde, 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“.

Aber sind wir an dieser Stelle zunächst einmal unkritisch und nehmen den DGB-Index *Gute Arbeit* für bare Münze. Was sagt der Index zum Thema „Wie verbreitet sind überlange Arbeitszeiten?“: Unerfreuliches für die deutschen Arbeitnehmer im Allgemeinen, aber Erfreuliches für die deutschen Versicherungsangestellten im Besonderen.

/// In der Versicherungswirtschaft wird am wenigsten „überlang“ gearbeitet ///

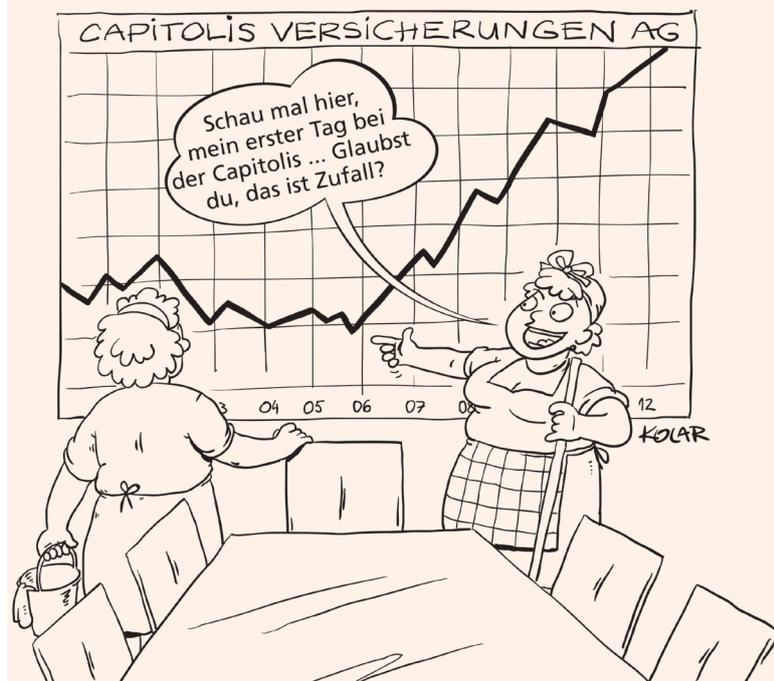
Der DGB sieht Arbeitszeiten von 45 oder mehr Stunden als überlang an. Er nimmt die Teilzeitbeschäftigten aus der Betrachtung heraus und analysiert nur die Gruppe der Vollzeitbeschäftigten mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden und mehr. Daraus ergibt sich folgendes Bild: Der Anteil der überlang Arbeitenden (mit 45 Wochenstunden und mehr) an allen Vollzeitbeschäftigten beträgt 33 Prozent. Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten, die mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten - und damit die im Arbeitszeitgesetz festgelegte durchschnittlich maximale wöchentliche Arbeitszeit überschreiten - soll sogar 17 Prozent betragen.

Allerdings gibt es gewaltige Unterschiede zwischen Branchen und Berufsgruppen. Am weitesten verbreitet sind überlange Arbeitszeiten in der Branche „Verkehr und Lagerei“ (54 Prozent

der dort Beschäftigten arbeiten überlang); hier spielt die Gruppe der Fahrzeugführer eine wichtige Rolle. Es folgen die Bereiche Land- und Forstwirtschaft, Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau, Unternehmensdienstleistungen und Gastgewerbe. Am ganz unteren Ende der Skala: die Finanz- und Versicherungsdienstleister mit nur 23 Prozent!

Ob diese 23 Prozent tatsächlich stimmen, ist mit einem dicken Fragezeichen zu versehen. Bilden die Zahlen des DGB die Realität in Deutschland wirklich ab? Dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zufolge nimmt der Umfang, den Deutsche ihrem Beruf widmen, insgesamt eher ab: von 39 Stunden Wochenarbeitszeit im Jahr 1998 auf 38 Stunden im Jahr 2014 bei den Vollzeitbeschäftigten. Die Anzahl der Überstunden habe sich, so das IAB, gar um ein Drittel reduziert. Auch das Statistische Bundesamt hat andere Zahlen als der DGB. Nach seinen Erhebungen arbeiten nur 12 Prozent der Beschäftigten 45 Stunden und mehr - ein gewaltiger Unterschied zu den 33 Prozent, die der DGB publiziert hat. ▽

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. 210 000 Beschäftigten. Dem AGV gehören 248 Mitgliedsunternehmen an. Der Bezugspreis für die Verbandszeitschrift visavis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des Herausgebers.