



AUS DEN MÜHLEN DER GESETZGEBUNG

Arbeitsstättenverordnung:
Absurdistan war gestern,
Vernunft ist heute 6

AUS DEN MÜHLEN DER GESETZGEBUNG

Entgelttransparenzgesetz:
Unnötig wie ein Kropf,
aber nicht sehr belastend 12

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

Pokémon hat es in die
Betriebe geschafft 14



Seien Sie vorsichtig mit Äußerungen in einem AGG-sensiblen Umfeld



Gegenwärtig wird über eine erhebliche „Verschärfung“ des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) diskutiert. Ich habe dies zum Anlass genommen, zwei „markante“ Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zum geltenden AGG kritisch unter die Lupe zu nehmen. Ergebnis: Das BAG hat in beiden Fällen meines Erachtens richtig entschieden.

Erster Fall: Die Klägerin war bereits als „Marketing Direktor International Division“ mit einer Bruttomonatsvergütung von etwa 8 700 Euro tätig. Der beklagte Arbeitgeber ist ein Unternehmen der Musikbranche. Bei ihm wurde die Stelle des Bereichsvorstandes „International Marketing“ vakant. Die Klägerin bewarb sich hierauf. Zum Zeitpunkt der Entscheidung war sie schwanger, was dem Arbeitgeber bekannt war. Die Stelle bekam nicht sie, sondern ein männlicher Abteilungsleiter.

Unstreitig ist, dass der Vorgesetzte zu der Klägerin bei der Mitteilung der Entscheidung gesagt hat, sie solle sich „auf ihr Kind freuen“. Streitig ist, ob er die Klägerin auch gefragt hat, warum sie sich aufrege, sie sei doch nach wie vor in der „Job-Description“ enthalten, obwohl das Unternehmen ansonsten nach der Entbindung wiederkehrenden Müttern geringerwertige Arbeiten zuweise.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin hat keine Diskriminierung angenommen. Dieses Urteil hat das BAG aufgehoben und zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das LAG zurückverwiesen (8 AZR 257/07).

In den Entscheidungsgründen hat das BAG festgehalten, dass das Zusammenfallen der getroffenen Personalentscheidungen mit der Schwangerschaft der Klägerin allein keine Diskriminierung vermuten lässt. Es hat vielmehr eine Gesamtbetrachtung aller vom Arbeitnehmer vorgelegten Tatsachen verlangt, ob diese im Zusammenhang gesehen geeignet sind, die Vermutungswirkung zu begründen. Dabei hätte das LAG Berlin der Behauptung der Klägerin nachgehen müssen, ob die Äußerung hinsichtlich der Zuweisung geringerwertiger Arbeiten für wiederkehrende Mütter tatsächlich gefallen ist. Das BAG hat dem LAG vorgeworfen, es habe es sich zu leicht gemacht, als es die unstreitige Äußerung, die Klägerin solle sich über das Kind freuen, allein nicht als Indiz für

eine Benachteiligung aufgrund der Schwangerschaft, sondern lediglich als ein „Trostpflaster“ gewertet habe.

Ich halte die BAG-Entscheidung für richtig: Zahlreiche Studien belegen, dass tradierte Rollenbilder immer noch einen entscheidenden Einfluss auf die Personalauswahl haben; dies gilt wohl erst Recht, wenn es um die Besetzung von Führungspositionen geht und eine der aussichtsreichen Kandidatinnen Nachwuchs erwartet. Wenn ein Arbeitgeber heutzutage eine Bewerberin nur deshalb übergeht, weil sie schwanger ist, hat er die Zeichen der Zeit nicht erkannt. Die „Keule“ des AGG trifft ihn zu Recht. Vorliegend war das wohl der Fall, anders kann die Bemerkung, die Bewerberin solle sich „auf ihr Kind freuen“, realistischerweise nicht verstanden werden. Aber Fakt ist auch: Kein Arbeitgeber ist rechtlich gezwungen, sich für eine Bewerberin zu entscheiden, nur weil sie schwanger ist. Wenn eine andere nicht-schwangere Mitbewerberin oder ein männlicher Bewerber dem Anforderungsprofil in fachlicher Hinsicht besser entsprechen, darf er sich für diese entscheiden. Eine solche Personalentscheidung kann das BAG nicht „kassieren“.

Zweiter Fall: Es ging um die Besetzung einer Stelle im Lager eines Unternehmens, das Designer-Schmuck vertreibt. Inhalt der Stelle war es im Wesentlichen, die bestellten Schmuckstücke zu kommissionieren und versandfertig zu verpacken. Dem Vorgesetzten wurde eine Bewerberin angekündigt. Tatsächlich erschienen ist eine „Frau M“, bei der es sich um eine transsexuelle Person handelt. Als transsexuell werden Personen bezeichnet, die sich nicht mit ihrem Geburtsgeschlecht identifizieren, sondern zum anderen Geschlecht zugehörig fühlen (hier: als Frau).

Unstreitig ist, dass der Vorgesetzte sagte, ihm sei eine Frau M zum Gespräch angekündigt worden, und die Klägerin daraufhin antwortete, sie sei Frau M. Streitig ist, ob der Vorgesetzte darüber hinaus zweimal gesagt hat, man habe ihm doch eine Frau schicken wollen, und ob er hinter der Tür geschaut und so getan hat, als suche er dort eine Frau.

Frau M bekam die Stelle nicht. Sie klagte anschließend auf Entschädigung wegen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot des AGG. Sie fühlte sich in ihrer sexuellen Identität und wegen ihres Geschlechts benachteiligt.

Das BAG stellte in seiner Entscheidung zu Recht fest, dass zwischen der benachteiligenden Behandlung und einer Diskriminierung im Sinne des AGG ein Kausalzusammenhang bestehen müsse. Dafür sei es nicht erforderlich, dass der betreffende Grund das ausschließliche oder auch nur ein wesentliches Motiv für das Handeln des Benachteiligten ist; er müsse nicht – gewissermaßen als vorherr-

schender Beweggrund, Hauptmotiv oder „Triebfeder“ des Verhaltens – handlungsleitend oder bewusstseinsdominant gewesen sein. Vielmehr sei der Kausalzusammenhang schon dann gegeben, wenn die Benachteiligung an eine Diskriminierung anknüpft oder durch diese motiviert ist, wobei bloße Mitursächlichkeit genüge.

Das LAG Rheinland-Pfalz hatte die Klage abgewiesen und dies vor allem darauf gestützt, dass die Klägerin nicht behauptet habe, sie sei vom Logistikleiter als transsexueller Mensch wahrgenommen und deshalb benachteiligt worden. Dem widersprach das BAG. Die Klägerin habe Indizien vorgetragen. Deshalb hätte das LAG Rheinland-Pfalz das Vorbringen der Klägerin würdigen müssen.

Auch hier hat das BAG das zweitinstanzliche Urteil aufgehoben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das LAG zurückverwiesen (8 AZR 421/14).

Aus meiner Sicht geschah dies zu Recht: Sollte der Logistikleiter ostentativ hinter einer Tür nachgeschaut haben, ob sich dahinter eine Frau verbirgt, dann ist das für mich eindeutig ein diskriminierendes Verhalten.

Jobst-Hubertus Bauer, einer der führenden



den deutschen Arbeitsrechtler, hat die Entscheidung des BAG als „lebensfremd“ kritisiert. Werde eine Frau zum Gespräch angekündigt und erscheine dann dem äußeren Erscheinungsbild nach ein Mann, seien Irritationen vorprogrammiert. Die spontane Frage, ob die vor einem stehende Person diejenige sei, die man als Bewerber erwartet habe, sei nachvollziehbar. Insoweit stimme ich Jobst-Hubertus Bauer zu. Sollte der Logistikleiter dagegen die Frage des Geschlechts mehrfach aufgeworfen haben, könnte hierin ein entschädigungspflichtiger AGG-Verstoß liegen. Dies aufzuklären, wäre dann Sache des LAG Rheinland-Pfalz.

Mein Rat an die Praxis: Dort, wo Sie mit einem eindeutig AGG-sensiblen Sachverhalt konfrontiert sind, sollten Sie auf saloppe Äußerungen oder Gesten verzichten. Auch wenn die Gründe, die Sie zur Ablehnung eines Bewerbers bewogen habe, juristisch unangreifbar sind, können unbedachte Äußerungen im Rahmen des „small talks“ für den Arbeitgeber unwiderlegbare Indizien für eine Diskriminierung im Sinne des AGG schaffen.

Ihr

Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial

Seien Sie vorsichtig mit Äußerungen in einem AGG-sensiblen Umfeld 2

AGV-Hüttenfest

Gute Gespräche zwischen Schweinebraten und Kabarett ... 4

Aus den Mühlen der Gesetzgebung

Arbeitsstättenverordnung: Absurdistan war gestern, Vernunft ist heute 6

Eine Branche macht Bildung

Erfolg von Bildungsmaßnahmen auf dem Prüfstand 7

Zeugnissprache

Wann eine betriebsratsbedingte Freistellung zu erwähnen ist 7

Lobbying

Antidiskriminierungsgesetz: Verschärfungsvorschläge reif für den Papierkorb 8

Aus der Welt der Statistik

Wenn der Rücken schmerzt 9

Wussten Sie schon, dass ...?

..... 9

AGV-Mitgliederversammlung

Wie die Isländer ihr Team für die Fußball-EM zusammengestellt haben 10

Aus den Mühlen der Gesetzgebung

Entgelttransparenzgesetz: Unnötig wie ein Kropf, aber nicht sehr belastend 12

3 Fragen an ...

... Karriereberater Frank Vernauer 13

AGV-Personalleitertagungen Innendienst

Neue Struktur: Nur noch 24 Stunden 13

Für die Personalarbeit vor Ort

Pokémon hat es in die Betriebe geschafft 14

Adieu

Personal und Kapitalanlage ergänzen sich gut 15

AGV Inside

Valerie Holsboer wird Vorstandsmitglied der Bundesagentur für Arbeit 15

AGV-Jahresauftaktveranstaltungen

Die HR-Themen 2017: Beschäftigtendatenschutz, Entgelttransparenz, Mutterschutz 15

NEU Im AGV

Viridium Service Management GmbH / HUK-COBURG Asset Management GmbH / Institut für Pensionsmanagement Zusatzversorgung GmbH 16

Gedacht ... Gesagt 16

Ausgezeichnet 16

AGV-HÜTTENFEST

Gute Gespräche zwischen Schweinebraten und Kabarett

66 Jahre ist der AGV „alt“. 66 Jahre hat er, weil er zuvorderst Dienstleister und Tarifvertragspartei ist, Veranstaltungen ausschließlich für seine „Kunden“ – all diejenigen, die in Versicherungsunternehmen mit Personal zu tun haben – angeboten.

Das Wirkungsfeld des AGV reicht jedoch weit über den HR-Bereich der Assekuranz hinaus. So arbeitet er unter anderem mit Wissenschaftlern, Betriebsräten, Gewerkschaftern, Rechtsanwälten, Personalberatern und Vertretern vieler Verbände zusammen. Sie mit den Mitgliedern der AGV-Gremien und den Personalvorständen der deutschen Versicherungs-

wirtschaft zwanglos zusammenzuführen, war Anlass für den AGV, zu seinem ersten „Hüttenfest“ nach München einzuladen.

Es wurde ein kurzweiliger Abend bei Schweinebraten, Leberkäs und Bier – und mit fulminanten Reden von Edmund Stoiber und Horst Seehofer. Sie waren zwar nicht selbst da, wurden aber durch den Kabarettisten Wolfgang Krebs so gut „vertreten“, dass man kaum Unterschiede „zum Original“ feststellen konnte. Die Gäste waren begeistert und dankten es mit lang anhaltendem Applaus. ▽

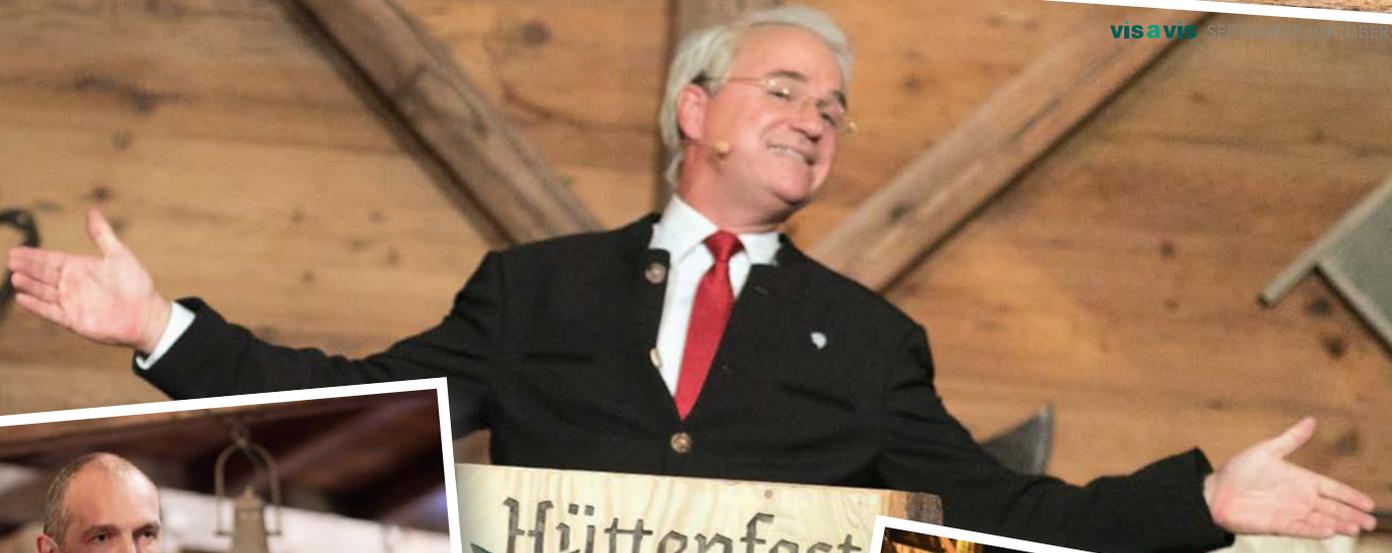


Bertram Brossardt (vbw) mit Bayerns Wirtschaftsministerin Ilse Aigner



Betina Kirsch (AGV), Valerie Holsboer (bald Bundesagentur für Arbeit) und Daniela Breidbach (Allianz)

AGV
Hüttenfest



Hüttenfest



AGV-Vorsitzender Andreas Eurich bei seiner Begrüßungsansprache



Bernhard Glombitza (Barmenia), Kai Völker (Barmenia) und Klaus-Peter Stiller (Bundesarbeitgeberverband Chemie)



Richard Sommer (NRG) und Joachim Liesenfeld (Continentale/NAG)



Frank Weber (W&W/ver.di), Kerstin David (Provinzial NordWest/ver.di) und Uwe Laue (Debeka)



Sarah Rössler (HUK-Coburg)



Thomas Kistenmacher (SIGNAL IDUNA), Jürgen Strahl (HanseMerkur) und Andreas Gent (HanseMerkur)



Julia Merkel (R+V)



Roland Roeder (Haftpflichtkasse Darmstadt) und Dieter Knörrer (Organisator der DKM)



Christoph Netta (Heads!) und Karsten Eichmann (Gothaer)



Walter Tesarczyk (Provinzial Rheinland) und Uwe H. Reuter (VHV)



Silke Wolf (Bayerischer Bankenverband)



Gerald Archangeli und Michael Heinz (beide Bundesverband Deutscher Versicherungskaufleute)



Wolfgang Krebs (als Edmund Stoiber) begrüßt Bayerns Wirtschaftsministerin Ilse Aigner

Arbeitsstättenverordnung: Absurdistan war gestern, Vernunft ist heute

Bereits Anfang Februar 2015 sollte das Bundeskabinett eine Änderung der Arbeitsstättenverordnung beschließen. Sie hätte zu massiven Verwerfungen in der betrieblichen Praxis geführt. Nur einige Beispiele:

- Gefordert wurden abschließbare Kleiderfächer für jeden Mitarbeiter. Kleiderhaken oder Garderobe hätten nicht mehr ausreichen sollen.
- Tageslichtzugang wäre auch für Pausen- und Bereitschaftsräume sowie Kantinen zwingend geworden.
- Aktuell **sollen** Arbeitsräume ausreichend Tageslicht haben, künftig hätten sie über Tageslicht und Sichtverbindungen nach außen verfügen **müssen**.
- Es war eine Neudefinition des Begriffes „Arbeitsplatz“ ohne jeden zeitlichen Bezug zur Dauer des Aufenthaltes von Beschäftigten an diesem Ort geplant. Folge: Das Schauenfenster wäre für den Dekorateur auf einmal „Arbeitsplatz“ gewesen und hätte dann sämtliche Arbeitsstättenregeln und Unfallverhütungsvorschriften (Mindest-Bewegungsfläche, Mindest-Beleuchtungsstärke, kurze Wege zur Toilette etc.) erfüllen müssen. Heute gilt nur das als Arbeitsplatz, wo Beschäftigte sich „regelmäßig über einen längeren Zeitraum“ aufhalten.
- Vom Arbeitgeber eingerichtete Telearbeitsplätze hätten in die Arbeitsstättenverordnung einbezogen werden sollen, so dass die Personalabteilungen in die Privatsphäre der Telearbeitnehmer hätten „eindringen“ und bei ihnen zu Hause zum Beispiel überprüfen müssen, ob „die Arbeitsfläche vor der Tastatur ein Auflegen der Handballen“ ermöglicht.
- Der Arbeitgeber sollte verpflichtet werden, bei der jährlichen Aufklärung über Risiken am Arbeitsplatz diese Unterweisung ausführlich zu dokumentieren.

Auf massive Intervention der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) – Arbeitgeberpräsident

Ingo Kramer sagte: „Man glaubt, in Absurdistan zu sein“ – wurde die Beschlussfassung im Bundeskabinett seinerzeit verschoben.

Ende September hat sich die Bundesregierung nun mit den Ländern und der BDA auf einen neuen Entwurf geeinigt. Seine Eckpunkte sind:

- Die Verordnung soll nur noch in sehr begrenztem Umfang auf Telearbeitsplätze Anwendung finden. Insbesondere reicht es aus, die erforderliche Gefährdungsbeurteilung nur bei der erstmaligen Einrichtung des Arbeitsplatzes durch den Arbeitgeber durchzuführen. Sie kann auch dann entfallen, wenn der Telearbeitsplatz nicht von dem im Betrieb abweicht. Mobiles Arbeiten wird von der Verordnung nicht erfasst.
- Es gibt keine Pflicht, einen abschließbaren Kleiderspind für jeden Mitarbeiter einzurichten.
- Zwar ist weiterhin erforderlich, dass Pausen- und Bereitschaftsräume, Kantinen und Arbeitszimmer ausreichend mit Tageslicht beleuchtet werden und eine Sichtverbindung nach außen haben. Unternehmen, die aus produktions-, betriebs- oder bautechnischen Gründen weder Tageslichteinfall noch eine Sichtverbindung nach außen gewährleisten können, haben aber die Möglichkeit, von der Vorgabe abzuweichen. Es gibt nunmehr einen Bestandsschutz für Räume, die bis zum Inkrafttreten der Arbeitsstättenverordnung eingerichtet wurden.
- Es gibt keine über die bisherigen Vorgaben hinausgehende Dokumentationspflicht der Unterweisung.

Rettung für die Teeküche

Die *Frankfurter Allgemeine Zeitung* titelte nach der Einigung: „Rettung für die Teeküche“. Hätte sich nämlich Bundesarbeits-



ministerin Andrea Nahles (SPD) im Februar mit ihren damaligen Vorstellungen durchgesetzt, wären zum Beispiel fensterlose Teeküchen und Bahnhofsläden gefährdet gewesen.

Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer bezeichnete den neuen Vorschlag als „eine deutliche Verbesserung gegenüber den

bisherigen Plänen“. Der Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft, Bertram Brossardt, sprach von einem „tragfähigen Kompromiss“: „Die Änderung der Arbeitsstättenverordnung war grundsätzlich überflüssig. Aber die Vorschriften sind für die betriebliche Praxis nun wenigstens leichter handhabbar.“ ▽

EINE BRANCHE MACHT BILDUNG



Erfolg von Bildungsmaßnahmen auf dem Prüfstand

Die Versicherungswirtschaft investiert intensiv in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. Daher ist ein regelmäßiges Bildungscontrolling umso wichtiger: **75 Prozent** der befragten Unternehmen ermitteln den Weiterbildungsbedarf ihrer Mitarbeiter, **94 Prozent** erfassen die Kosten der Maßnahmen und **100 Prozent** aller Unternehmen fragen abschließend nach der Zufriedenheit der Teilnehmer. Dies zeigen die Ergebnisse der achten „Weiterbildungsumfrage der Versicherungswirtschaft“ von AGV und BWV.

Ein weiteres Schwerpunktthema war in diesem Jahr die Auswahl und Förderung von Führungskräften. Deren Auswahl und Weiterentwicklung stellen wichtige Stellschrauben im Unternehmen dar und entscheiden letztendlich auch über den Unternehmenserfolg. Das hat die Assekuranz erkannt:

Auffallend ist, dass nahezu alle Versicherer (**97 Prozent**) ihre Mitarbeiter mittels Nachwuchsprogrammen auf dem Weg in die zweite Führungsebene begleiten und fördern. Weitere Fragen der Weiterbildungserhebung beschäftigten sich mit der Kompetenz- und Potenzialanalyse sowie der Dauer und Art von Nachwuchsprogrammen.



Zu den Ergebnissen haben AGV und BWV eine Broschüre veröffentlicht. Sie steht auf der Homepage des AGV zum Download bereit oder kann unter www.bwv.de/shop kostenlos bestellt werden. ▽

ZEUGNISSPRACHE

Wann eine betriebsratsbedingte Freistellung zu erwähnen ist



Die Zweckbestimmung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses besteht darin, ein möglichst vollständiges, wahres, klares, aber auch wohlwollendes Bild von Führung und Leistung des Arbeitnehmers im Hinblick auf seine arbeitsvertraglichen Pflichten darzustellen. Hierzu ist die Erwähnung einer Betriebsratstätigkeit nicht unbedingt notwendig. Anders

verhält es sich, wenn es sich um ein vollständig von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestelltes Betriebsratsmitglied handelt. Aussagen über Leistung und Führung in Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten sind nämlich nicht möglich, solange die primären arbeitsvertraglichen Pflichten suspendiert sind.

War ein Arbeitnehmer während der letzten fünf Jahre eines insgesamt zwölf Jahre andauernden Arbeitsverhältnisses zur Ausübung seines Betriebsratsamts vollständig von der Arbeitsverpflichtung freigestellt, kann er vom Arbeitgeber nicht verlangen, dass dieser Umstand in einem qualifizierten Zeugnis verschwiegen wird (so das Landesarbeitsgericht Köln, 7 Sa 583/12). Denn das würde dem Grundsatz der Zeugniswahrheit widersprechen, einen verfälschenden Eindruck bei dem neutralen Zeugnisleser erzeugen und eine bedenkliche, letztlich auch für den Arbeitnehmer selbst, nachteilige Darstellungslücke entstehen lassen.

Der Arbeitnehmer hat auch keinen Anspruch auf Erteilung zweier Arbeitszeugnisse (eines mit und eines ohne Erwähnung der Freistellung), von denen er wahlweise Gebrauch machen kann. ▽

Antidiskriminierungsgesetz: Verschärfungsvorschläge reif für den Papierkorb

Pünktlich zum zehnjährigen „Bestehen“ des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine sogenannte „Evaluation“ vorgestellt und darin Verschärfungen des Gesetzes gefordert: Beispielsweise soll der Arbeitgeber für das Fehlverhalten von Kunden gegenüber seinen Beschäftigten haftbar gemacht werden – und zwar völlig unabhängig davon, ob ihn überhaupt ein Verschulden trifft. Weitere Forderungen: die Verlängerung der zweimonatigen Anzeigefrist auf sechs Monate, Beweislasteasenerleichterung nicht nur – wie bisher – auf die Kausalität zwischen einer Benachteiligung und einem Diskriminierungsgrund, sondern auch hinsichtlich der Darlegung der Benachteiligung selbst; Ergänzung des AGG um eine Prozesstandschaft und ein Verbandsklagerecht für „qualifizierte Antidiskriminierungsverbände“, Erweiterung der Befugnisse der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bis hin zu einem Klagerecht in grundlegenden Fällen.

Die Reaktion der Wirtschaft ist eindeutig ablehnend. „Was uns als Evaluierungsbericht verkauft wird, hält keiner

Keine Sittenpolizei

wissenschaftlichen Prüfungsstand“, so der stellvertretende Vorsitzende der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, Michael Fuchs. Er nimmt vor allem Anstoß an dem geforderten Verbandsklagerecht: „Ich bin dagegen, dass wir eine Art Sittenpolizei in Deutschland aufbauen. Wer Recht sucht, kann zum Anwalt gehen und klagen.“

Der Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Steffen Kampeter, wird noch deutlicher: „Die Vorschläge aus dem verzerrenden Evaluationsbericht gehören nicht ins Bundesgesetzblatt, sondern in den Papierkorb.“ Arbeitgeberpräsident

Antidiskriminierungsgesetz

Verschärfung

Ingo Kramer fordert den Gesetzgeber auf, „sich mit weiterer Regulierung zurückzuhalten“. Ziel müsse ein Klima der Offenheit und Toleranz sein, das nicht auf Angst vor Strafen, sondern auf kluge Argumente und positive Erfahrungen setzt. Schon heute sei es für Arbeitgeber schwierig, zwei Monate nach einer angeblichen sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz die einzelnen Umstände der Geschehnisse belastbar aufzuarbeiten. Richtig sei die vor zehn Jahre vom Gesetzgeber getroffene Entscheidung, dass der Arbeitgeber für die sexuelle Belästigung durch Mitarbeiter und Dritte nur dann hafte, wenn ihm eigenes Verschulden zur Last falle. Eine verschuldensunabhängige Haftung passe dagegen nicht in die Systematik des AGG.

Erweiterten Klagerechten für Antidiskriminierungsverbände, Betriebsräte, Gewerkschaften und die Antidiskriminierungsstelle des Bundes erteilte Bertram Brossardt, Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft, eine klare Absage. Dadurch würde der Tatbestand des „stellvertretend Betroffenseins“ kreierte, der die vertrauensvolle Zusammenarbeit der Betriebsparteien gefährde. „Wir brauchen gesellschaftspolitische Anreize und keine weiteren Zwangsmaßnahmen. Eine Politisierung in den Unternehmen ist absolut kontraproduktiv“, so Brossardt. ▽

AUS DER WELT DER STATISTIK

Wenn der Rücken schmerzt

Der Krankenstand in den deutschen Unternehmen betrug in den ersten sechs Monaten des laufenden Jahres 4,4 Prozent und war damit auf den höchsten Stand seit 20 Jahren gestiegen. Dies hat erhebliche Auswirkungen auf die Personalkosten. So betragen die Ausgaben für die Lohnfortzahlungen in den ersten sechs Wochen nach der Krankschreibung knapp 45 Milliarden Euro; hinzu kommen Aufwendungen der Krankenkassen für das Krankengeld, das nach Ablauf der Lohnfortzahlung fällig wird, von rund 11 Milliarden Euro (Zahlen von 2015).

Mehr als die Hälfte aller Krankschreibungen – so die DAK – gehen auf drei Krankheitsarten zurück: Am häufigsten traten Rückenleiden und andere Muskel-Skelett-Probleme auf. Husten, Schnupfen und Heiserkeit waren die Ursache für jeden fünften

Fehltag. 16 Prozent der Krankschreibungen wurden mit psychischen Leiden begründet.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) bestreitet, dass der Anstieg der Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund psychischer Leiden auf einen Anstieg psychischer Erkrankungen zurückzuführen sei. Nationale und internationale Studien belegten das Gegenteil: „Der Anstieg ist in erster Linie mit der Entstigmatisierung und Enttabuisierung psychischer Störungen, einem veränderten Patientenverhalten und einem verbesserten Diagnosewissen bei Ärzten zu erklären.“ ▽



WUSSTEN SIE SCHON, DASS ...



► ... Homeoffice in Deutschland immer beliebter wird? 39 Prozent der deutschen Unternehmen lassen ihre Mitarbeiter mittlerweile zu Hause arbeiten. Dies hat eine Studie des Instituts für Wirtschaftsforschung (Ifo) und des Personaldienstleisters Randstad ergeben. Dazu wurden im zweiten Quartal 2016 mehr als Tausend Personalleiter befragt. 2012 waren es erst 30 Prozent der Unternehmen, die Homeoffice erlaubten. Große Konzerne lassen sich der Studie zufolge heutzutage deutlich bereitwilliger auf Homeoffice-Regeln ein als kleine: 65 Prozent der Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeiter gestatten Homeoffice, bei Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten sind es nur 29 Prozent.

► ... Deutschland in diesem Jahr China als „Exportweltmeister“ ablösen und einen Leistungsbilanzüberschuss von voraussichtlich 310 Milliarden Dollar erzielen wird? Und das, obwohl Deutschland nach wie vor „Hochlohnland“ ist, denn die Löhne in unserem Land stiegen seit 2011 durchweg höher als im Schnitt der anderen EU-Staaten. Starke deutsche Exporte gehen übrigens nicht zulasten anderer

Mitgliedsstaaten. So generiert die Nachfrage aus Deutschland nach einer Analyse der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw) im EU-Ausland fünf Millionen Jobs; in Tschechien und der Slowakei hängen neun bzw. acht Prozent aller Arbeitsplätze von der deutschen Importnachfrage ab.

► ... die acht Einzelgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) insgesamt 6,1 Millionen Mitglieder haben und somit rechnerisch knapp jeder sechste Arbeitnehmer in Deutschland gewerkschaftlich organisiert ist?

► ... die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland von 2012 bis 2015 um 1,5 Millionen stieg? Dies liegt nicht an der Zeitarbeit, denn deren Anteil blieb im gleichen Zeitraum unverändert bei drei Prozent.

► ... der seit Anfang 2015 geltende allgemeine Mindestlohn seither bis zu 60 000 Arbeitsplätze gekostet hat – allerdings nicht infolge von Entlassungen, sondern vor allem dadurch, dass der Aufbau neuer Stellen gebremst wurde? Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), das zur Bundesagentur für Arbeit gehört.

► ... die SPD fordert, dass die Krankenkassenbeiträge wieder zur Hälfte von Arbeitgebern und Arbeitnehmern getragen werden? Aktuell liegt der Zusatzbeitrag, den die Arbeitnehmer allein entrichten, bei durchschnittlich 1,1 Prozentpunkten. Die Arbeitgeber lehnen dies entschieden ab. „Die Entscheidung von Rot-Grün vor mehr als 10 Jahren, den Arbeitgeberbeitrag festzuschreiben, ist und bleibt richtig“, so Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer.

Wie die Isländer ihr Team für die Fußball-EM zusammengestellt haben ...

„Das Bundesarbeitsministerium und das Bundesfamilienministerium und die beiden Ministerinnen, die diese Ministerien leiten, erweisen sich als außerordentlich produktiv und ideenreich: Sie produzieren jede Menge Ideen, bei denen Gewerkschaften vor Verzückung die Augen glänzen und die bei den Arbeitgeberverbänden manchmal das schiere Entsetzen, manchmal auch nur Sorgenfalten, hervorrufen.“



Michael Niebler

So begann Michael Niebler, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV, seinen Bericht bei der diesjährigen Mitgliederversammlung. Er zog eine Zwischenbilanz der wichtigsten arbeitsrechtlichen Gesetze des Jahres 2015: Tarifautonomie-stärkungsgesetz, Tarifeinheitsgesetz und Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Wirtschaft. Und er ging ausführlich

auf die aktuellen Bestrebungen der Bundesarbeitsministerin ein, Werkverträge und Zeitarbeit zu revolutionieren: Es sei der Wunsch der Bundesarbeitsministerin gewesen, in das Bürgerliche Gesetzbuch einen neuen Paragraphen 611a einzuführen und dort zu definieren, was ein Arbeitsverhältnis ist und wann ein Vertragsarbeitnehmer in die Arbeitsorganisation seines Vertragspartners eingegliedert ist und dessen Weisungen unterliegt. Mit den dafür vorgesehen Kriterien wären substantielle Eingriffe in das Arbeitsvertragsrecht vorgenommen worden. Insbesondere hätte für eine große Zahl von Fallkonstellationen, die heute unstrittig typische Werk- oder Dienstverträge sind, auf einmal das Arbeitsrecht gegolten.

Niebler konnte aber weitgehend „Entwarnung“ geben: Es werde zwar einen neuen Paragraphen 611a BGB, in dem der Arbeitnehmerbegriff erstmals definiert wird, geben, aber dies erfolge 1:1 auf der Basis der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Es werde zu keiner Beweislastumkehr zu Lasten der Arbeitgeber kommen. Das geltende Recht werde nicht verändert. Und auch bei der Zeitarbeit, die in der Versicherungswirtschaft nur eine begrenzte Rolle spiele, seien die Änderungen verkraftbar. Ein Problem stelle jedoch die sogenannte konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung dar. Hier seien die Tarifvertragsparteien gefordert.

Die Diskussion über die Reform der betrieblichen Altersversorgung gehe in die Schlussphase. Niebler erinnerte daran, dass noch vor einem Jahr Vorschläge im Raum gestanden hätten, die völlig konträr zum Interesse der Versicherungswirtschaft gewesen seien. Damals sollte die betriebliche Altersversorgung der Zukunft nahezu ausschließlich über sogenannte Tariffonds, bei denen die Gewerkschaften paritätisch mitbestimmen, organisiert werden. Hier sei in den letzten zwölf Monaten die Einsicht gewachsen, dass die betriebliche Altersversorgung ohne Versicherungswirtschaft doch nicht funktioniere und dass in Zeiten einer extremen Niedrig-



zinsphase dreimal überlegt werden müsse, auf der „grünen Wiese“ neue Versorgungsträger mit einer neuen Verwaltung ohne vernünftiges Eigenkapital in der Startphase zu schaffen.

Michael Niebler ist – soweit bekannt – der einzige Hauptgeschäftsführer eines Verbandes in Deutschland, der seinen

Bericht bei der Mitgliederversammlung traditionell nicht fachlich, sondern humorvoll beschließt. Diesmal erzählte er, wie die Isländer angeblich die 22 Männer ausgewählt haben, die für ihr Land zur Fußball-EM nach Frankreich gefahren sind:



Island hat 334.319 Einwohner.

Von diesen 334.319 muss man abziehen:

- Frauen	170.503
- Männer unter 18, die nicht zur EM herangezogen worden sind:	45.121
- Männer über 35, die für eine EM zu langsam sind:	95.670
- beim Walfang Unabkömmlinge:	1.407
- Vulkan-Beobachter in ständiger Bereitschaft (es gibt 130 Vulkane in Island, davon 75 aktive):	814
- Schaf-Scherer, die im Juni Hauptsaison haben:	11.702
- Inhaftierte Bankmanager:	187
- Isländische Fans im Stadion:	8.889
- Teamarzt, Koch und Masseur:	3
- Trainer:	1

Dann bleiben 22 übrig, und die haben gespielt.



Entgelttransparenzgesetz: Unnötig wie ein Kropf, aber nicht sehr belastend

Wer gehofft haben sollte, dass es in dieser Legislaturperiode kein „Entgelttransparenzgesetz“ geben wird, der wurde schon 2013 durch den Koalitionsvertrag enttäuscht. In ihm heißt es nämlich:

Um das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ besser zur Geltung zu bringen, wollen wir mehr Transparenz herstellen, unter anderem durch eine Verpflichtung für Unternehmen ab 500 Beschäftigte, im Lagebericht nach dem HGB auch zur Frauenförderung und Entgeltgleichheit von gesetzlichen Kriterien Stellung zu nehmen. Darauf aufbauend wird für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein individueller Auskunftsanspruch festgelegt.

Seitdem streiten die Koalitionspartner darüber, ob die Worte „darauf aufbauend“ bedeuten, dass der individuelle Auskunftsanspruch nur für Unternehmen ab 500 Beschäftigte gilt (so die CDU/CSU) oder ob dieser Anspruch auch in kleineren und mittleren Unternehmen geltend gemacht werden kann (so die SPD).

Im Koalitionsausschuss am 6. Oktober kam es nun - unter Beteiligung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) - zu einer Einigung bei diesem Thema. Das sind die wichtigsten Eckpunkte, über die Verständigung erzielt worden ist:

- Der individuelle Auskunftsanspruch gilt nur in Betrieben ab 200 Beschäftigte. Im Referentenentwurf von Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig (SPD) bestand der Auskunftsanspruch noch für Unternehmen jeder Größe.
- Aber auch in Betrieben ab 200 Beschäftigte, die tarifgebunden sind oder einen Tarifvertrag verbindlich anwenden bzw. über einen Betriebsrat verfügen, gibt es deutliche Verbesserungen gegenüber dem Referentenentwurf. So kann der Auskunftsanspruch kollektiv wahrgenommen werden - durch den Betriebsrat oder, soweit kein Betriebsrat vorhanden ist, durch Vertreter der Tarifvertragsparteien. In diesem Zusammenhang ist wichtig zu wissen, dass schon heute in Paragraph 80 Abs. 2 Satz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes folgende Befugnisse des Betriebsrats normiert sind: „Dem Betriebsrat sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; in diesem Rahmen ist der Betriebsausschuss oder ein nach § 28 gebildeter Ausschuss berechtigt, in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen.“

- Der Arbeitgeber hat ein Wahlrecht, ob er den Auskunftsanspruch individuell oder kollektivrechtlich wahrnehmen lässt. Er kann also anordnen, dass die Beschäftigten den Auskunftsanspruch nur über den Betriebsrat geltend machen können, statt sich einzeln an die Personalabteilung zu wenden. Auch das schafft betriebliche Freiräume.
- Im Referentenentwurf war noch vorgesehen, Unternehmen ab 500 Beschäftigte zu **verpflichten**, ein betriebliches Prüfungsverfahren durchzuführen. Nunmehr sollen sie lediglich **aufgefordert** werden, ein solches Verfahren durchzuführen. Im anstehenden Gesetzgebungsverfahren werden die Arbeitgeberverbände darauf drängen, dass tarifgebundene Unternehmen privilegiert werden, nämlich, dass Tätigkeiten in Entgeltgruppen als gleichwertig angesehen werden und insoweit keine „Gleichwertigkeitsprüfung“ erfolgen muss.
- Erreicht wurde auch, dass Berichtspflichten nur für Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigte, die der Lageberichtspflicht des Handelsgesetzbuchs (HGB) unterliegen, eingeführt werden. Diese Berichtspflichten können sich auf Informationen über Maßnahmen der Frauenförderung und der Entgelttransparenz beschränken.
- Im Referentenentwurf ist nicht mehr vorgesehen: Angabe des Mindestentgelts in Stellenausschreibungen, Nichtigkeit von Vertraulichkeitsabreden zu Gehältern und Änderungen der Mitbestimmung. Ebenso werden Zeitarbeitskräfte nicht mit anderen Arbeitskräften des Einsatzbetriebs verglichen.

Fazit des Hauptgeschäftsführers der Arbeitgeber Baden-Württemberg, Peer-Michael Dick: „Im Vergleich zum ursprünglichen Entwurf ist es etwas besser geworden, mehr nicht. In der Sache ist das Gesetz unnötig wie ein Kropf.“ ▽



... Karriereberater Frank Vernauer

Warum ist beim Netzwerken Geben wichtiger als Nehmen ?

vis a vis: Wieviel Prozent der freien Stellen werden über Netzwerke besetzt ?

Vernauer: Aktuelle Studien und Umfragen zeigen, dass seit Jahren mindestens ein Drittel der Stellen aus dem persönlichen Netzwerk besetzt werden. Besonders interessant ist die stark zunehmende Bedeutung von sozialen Netzwerken bei der Stellenbesetzung auf allen Ebenen, allen voran die Business-Netzwerke Xing und – das eher international ausgerichtet – LinkedIn. Diese Netzwerke werden nicht nur von Bewerbern genutzt, sondern auch verstärkt von Personalberatern und Unternehmen bei der Recherche und Ansprache von potentiellen Mitarbeitern. Die Vorteile sind schnelle und unkomplizierte Kontaktabahnung, keine oder geringe Kosten für externe Berater und Vertrauensvorschuss durch persönliche Empfehlung.

vis a vis: Warum sollte man sein Netzwerk nicht überstrapazieren ?

Vernauer: Jede Netzwerkarbeit besteht aus „Geben“ und „Nehmen“. Leider wird dies allzu häufig vergessen. Netzwerke kommen im Alltag meist zu kurz, man greift erst im „Krisenfall“ darauf zurück. Gleichzeitig machen wir die Erfahrung, dass fast jeder Mensch sehr gerne hilft – auch wenn der letzte Kontakt schon lange zurückliegt. Wichtig ist, den Wunsch an den Netzwerkpartner sehr klar zu formulieren. Man muss sehr darauf achten, wie stark ein Kontakt „strapaziert“ werden kann. Es gilt die Faustregel: Jeder Kontakt nur einmal, nur Freunde und enge Kontakte mehrfach. Gleichzeitig stellt sich immer die Frage: Was kann ich meinem Netzwerkpartner geben? An welcher Stelle kann ich ihn unterstützen? Welcher Kontakt könnte für ihn

interessant sein? Oder ganz einfach: Womit mache ich ihm eine Freude? Und vergessen Sie auf keinen Fall, Ihrem Netzwerk nach einer Hilfestellung auch ein Feedback zu geben und einfach „Danke“ zu sagen.

vis a vis: Wieviel Zeit sollte man in Netzwerkarbeit investieren ?

Vernauer: Die meisten Personen investieren zu wenig Zeit oder – noch treffender – zu unregelmäßig Zeit in ihr Netzwerk. Investieren Sie sowohl in persönliche als auch digitale Netzwerke pro Tag ca. 10 bis 15 Minuten. Das ist nicht viel, führt aber mittelfristig zu einer erheblichen Potenzierung Ihrer Sichtbarkeit, Nähe und Verbindlichkeit zu den für Sie wichtigen Netzwerkpartnern. Und Dank der Online-Netzwerke ist das inzwischen auch mit wenig Aufwand leicht möglich.

Frank Vernauer, Experte für Karriereberatung und Einzel-Outplacement, ist Mitgründer und Geschäftsführender Partner des Beratungsunternehmens P4 Career Consultants. Nach dem Betriebswirtschaftsstudium war er in Medienkonzernen als Führungskraft und Geschäftsführer tätig. Seit über 10 Jahren begleitet er Fach- und Führungskräfte bei ihrer beruflichen Profilentwicklung und Positionierung.



AGV-PERSONALLEITERTAGUNGEN INNENDIENST

Neue Struktur: Nur noch 24 Stunden

Seit Jahrzehnten führt der AGV einmal im Jahr eine Tagung für die Personalleiter des Innendienstes durch. Sie findet inhaltsgleich an unterschiedlichen Terminen und unterschiedlichen Orten statt. Dabei bleibt es auch 2017!

Allerdings wird die Tagungszeit verkürzt, nämlich von Dienstagabend bis Donnerstagmittag nunmehr auf Mittwochmittag bis Donnerstagmittag.

Das hat die Programmkommission Personalleitertagungen Innendienst, der kraft Amtes auch die Vorsitzenden der AGV-Regionalausschüsse angehören, einstimmig beschlossen.

Auslöser war die abbröckelnde Teilnehmerzahl am dritten Tag der Tagung.

Ferner hat sich die Programmkommission auf eine Veränderung des inhaltlichen Formats der Tagung verständigt. Statt ausschließlich „frontaler Beschallung“ wird es künftig auch „Meetups“ geben, um die Diskussion und den Erfahrungsaustausch zu fördern.

2017 treffen sich die Personalleiter des Innendienstes der Branche wahlweise am 26./27. April in Würzburg oder am 17./18. Mai in Bremen. ▽

Pokémon hat es in die Betriebe geschafft

Kennen Sie Pikachu? Pikachu ist ein kleines Monster, ein sogenanntes „Pokémon“, gewissermaßen das bekannteste Pokémon im gesamten Pokémon-Universum.

Pikachu und seine Artgenossen infiltrieren auch das Alltagsleben in Deutschland und verbinden damit immer mehr Virtualität und Realität. Das Spiel Pokémon GO veranlasst Unmengen von Menschen, mithilfe ihrer Smartphones in der realen Welt Pokémons zu jagen, die durch eine spezielle Handy-App sichtbar gemacht werden.

Völlig reibungslos integriert sich Pokémon aber nicht in die Realität. So ereigneten sich schon zahlreiche Unfälle im Straßenverkehr, weil auch während des Autofahrens Pokémons gejagt wurden.

Pokémon belastet mitunter auch den Betriebsalltag. Aufgrund mehrerer besorgter Anfragen aus Unternehmen sah sich die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) veranlasst, folgende „Hinweise“ zu geben:

- Durch das Spielen von Pokémon Go während der Arbeitszeit verletzt der Arbeitnehmer seine vertragliche Hauptleistungspflicht zur Arbeitsleistung.
 - Dadurch, dass beim Pokémon-Spielen regelmäßig Film- und Fotoaufnahmen geteilt werden, können Dritte unter Umständen einen Eindruck der betrieblichen „Umgebung“ und damit vertrauliche betriebliche Informationen erhalten.
- Dies würde eine Verletzung der vertraglichen Nebenpflicht, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse zu wahren, darstellen.
 - Stellt der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern ein Smartphone zur Verfügung und untersagt die private Nutzung desselben, stellt bereits das Herunterladen der Pokémon-GO-App einen Pflichtverstoß dar. Aber selbst wenn der Arbeitgeber die Privatnutzung nicht untersagt hat, darf der Arbeitnehmer allenfalls von der Gestattung der Privatnutzung des Smartphones in angemessenem Umfang ausgehen, worunter Pokémon GO nach Einschätzung der BDA nicht fällt.
 - Ein Verbot, Pokémon GO in den Räumen des Arbeitgebers – sei es mit einem privaten oder einem dienstlichen Smartphone – zu spielen, ist grundsätzlich möglich. Soweit sich das Verbot nur auf die Arbeitszeit und nicht auf die Pausen bezieht, besteht nach Auffassung der BDA insoweit kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Anderer Auffassung ist allerdings das Arbeitsgericht München (Urteil vom 18. November 2015, 9 BVGa 52/15).
 - Der Arbeitgeber kann gegen den Pokémon-GO-Hersteller Niantic einen Anspruch auf Unterlassung haben, da dieser durch die Einstufung des Betriebsgeländes als Pokémon-GO-Spielfläche die Beeinträchtigung durch die Nutzer veranlasst hat.
- Das vollständige Hinweisblatt der BDA kann auf der Homepage des AGV abgerufen werden. ▽*



ADIEU

Personal und Kapitalanlage ergänzen sich gut

Ein „Urgestein“ unter den Personalvorständen der Versicherungsbranche hat sich in den Ruhestand verabschiedet: Jürgen Seja, 17 Jahre im Vorstand der Mecklenburgischen, unter anderem für Personal zuständig, seit 1. Oktober Pensionär.

Der „gelernte“ Wirtschaftswissenschaftler und promovierte Staatswissenschaftler hatte schon bei Eintritt in die Mecklenburgische im Jahre 1999 eine beeindruckende Karriere vorweisen können: Referent für Geld und Kredite in der Volkswirtschaftlichen Abteilung der West LB, Vorstandsassistent des Bankhauses Hallbaum, Maier & Co., Referatsleiter für Vermögensanlagen bei der E + S Rück und der Hannover Rück, Leiter des Bereichs Effektengeschäft und Generalbevollmächtigter des Bankhauses Hallbaum, Maier & Co. sowie Professor für



Jürgen Seja

Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Banken und Versicherungen an der Fachhochschule Hannover.

Bei der Mecklenburgischen verantwortete Seja nicht nur Personal, sondern auch weitere Ressorts: Rechnungswesen, Inkasso, Rückversicherungen und auch die Allgemeine Verwaltung. Im Sommer 2000 kam dann noch die Kapitalanlage dazu.

Sein Nachfolger als Personalvorstand der Mecklenburgischen wird Vorstandsvorsitzender Thomas Flemming.

In seinem Ruhestand will Seja an der Verbesserung seines Golf-Handicaps arbeiten, im Winter regelmäßig Skiurlaube machen und sein ehrenamtliches Engagement im Stiftungsbereich verstärken.

Der AGV dankt Jürgen Seja für seine langjährige Verbundenheit und die Mitarbeit in der Programmkommission Jahrestagung Personalvorstände. Seja seinerseits hat sich beim AGV bedankt: „Die Personalarbeit hat mir – nicht zuletzt aufgrund der konstruktiven und erfolgreichen Zusammenarbeit mit dem AGV – viel Freude gemacht. Die vom AGV organisierten Treffen im Kollegenkreis habe ich immer als sensationell empfunden.“ ▽

AGV INSIDE

Valerie Holsboer ist neues Vorstandsmitglied der Bundesagentur für Arbeit

Die frühere stellvertretende Geschäftsführerin des AGV, Valerie Holsboer, ist zu einem der drei Vorstandsmitglieder der Bundesagentur für Arbeit (BA) berufen worden. Sie ist damit die erste Frau im Vorstand der Nürnberger Bundesbehörde überhaupt.



Valerie Holsboer

Am 1. April 2017 übernimmt sie das Ressort des scheidenden Vorstandsvorsitzenden Frank-Jürgen Weise: Finanzen, Personal, Controlling und IT. Nachfolger Weises als Vorstandsvorsitzender wird der frühere Hamburger Sozialsenator Detlef Scheele, der dem BA-Vorstand seit Oktober 2015 angehört.

Valerie Holsboer war von 2003 bis 2007 für den AGV tätig, anschließend übernahm sie die Hauptgeschäftsführung des Bundesverbandes der Systemgastronomie (BdS) und im Jahre 2012 zusätzlich die Hauptgeschäftsführung der Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss (ANG). ▽

AGV-JAHRESAUFTAKTVERANSTALTUNGEN

Die HR-Themen 2017: Beschäftigtendatenschutz, Entgelttransparenz, Mutterschutz

Im Januar 2017 lädt der AGV alle Personalreferenten und Personalleiter der Branchen erneut zu einer eintägigen Fortbildungsveranstaltung ein. Bei den sogenannten Jahresauftaktveranstaltungen geht es diesmal um folgende Themen:

- **Beschäftigtendatenschutz**
- **Entgelttransparenz**
- **Mutterschutz**
- **Arbeitnehmerüberlassung**
- **Neueste Zahlen zur variablen Vergütung**
- **Wichtige Urteile des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2016**

Die Tagungen finden – inhaltsgleich – am 17. Januar in Hamburg, am 24. Januar in Köln und am 31. Januar in München statt.

Das ausführliche Programm finden Sie ab Ende November auf der Homepage des AGV. Anmeldungen sind dann ebenfalls über die AGV-Homepage online möglich. ▽

NEU IM AGV

Viridium Service Management GmbH / HUK-COBURG Asset Management GmbH / Institut für Pensions-Management Zusatzversorgung GmbH

Drei Unternehmen sind neu zum AGV „gestoßen“:

Die Heidelberger Leben Gruppe, die sich auf die Konsolidierung von Lebensversicherungsbeständen spezialisiert hat, hat sich in Viridium Gruppe umbenannt. Sie erwirbt Lebensversicherungsgesellschaften und -portfolios und schließt Serviceverträge über die Administration von Versicherungsbeständen ab. Aktuell verwalten die Gesellschaften der Gruppe rund 840 000 Versicherungsverträge und ein Vermögen von rund elf Milliarden Euro. Innerhalb der Viridium Gruppe bildet die **Viridium Service Management GmbH (VSM)** das Corporate-Center, das vor kurzem am Standort Neu-Isenburg neu etabliert wurde. Insgesamt beschäftigt die Gruppe rund 450 Mitarbeiter.

VIRIDIUM

Die **HUK-COBURG Asset Management GmbH** ist 100-prozentige Tochter der HUK-COBURG-Holding AG und verwaltet für die HUK-COBURG-Unternehmensgruppe über 31 Milliarden Euro an Kapitalanlagen.

HUK-COBURG
Aus Tradition günstig

Das **IPZ - Institut für Pensions-Management und Zusatzversorgung GmbH** gehört ebenfalls zum HUK-COBURG-Konzern. Es berät seit 2007 Unternehmen sowie öffentliche oder kirchliche Einrichtungen zu allen Fragen betrieblicher Versorgungslösungen.

ipz Institut für
Pensions-Management und
Zusatzversorgung GmbH

Alle drei Unternehmen unterliegen nicht der Tarifbindung. ▽

GEDACHT ... GESAGT ...

Ein Experte ist derjenige, der hinterher genau erklären kann, warum seine Prognose nicht gestimmt hat.

Winston Churchill
(britischer Staatsmann
und Schriftsteller,
1874 - 1965)

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, Kerstin Römelt und Sabine Freund

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. Der Bezugspreis für die Verbandszeitschrift visavis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des Herausgebers.