



AGV-JAHRESAUFTAKTVERANSTALTUNGEN

Personaltrends 2017: Arbeitszeit, Datenschutz, Eingruppierung 4

AGV-PERSONALLEITERTAGUNGEN INNENDIENST

Wer nicht verändert, wird verändert 9

GEWERKSCHAFTEN IN DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT

ver.di-Betriebsrätekonferenz: Bitte nicht so wie bei den Zeitungsredakteuren! 10

Unternehmerische Freiheit versus Ausdehnung der Mitbestimmung



Man kann es nicht bestreiten: Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) und Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig (SPD) haben die Rechtsstellung von Arbeitnehmern jedenfalls auf dem Papier verbessert. Beispielhaft erwähnt seien die Einführung des bundesweit einheitlichen gesetzlichen Mindestlohns, die Rente mit 63, die Reglementierung von Zeitarbeit,

voraussichtlich die Herstellung von „Entgelttransparenz“ und vielleicht sogar auch ein Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit. Ob all dies der Arbeitnehmerschaft in Deutschland Nutzen bringt, wird die Zeit erweisen. Die „Bewährungsprobe“ insbesondere des Mindestlohns kommt erst im nächsten Konjunkturabschwung. Dann wird sich zeigen, ob wegen des Mindestlohns überdurchschnittlich viele Arbeitsplätze im Niedriglohnbereich abgebaut werden.

Angesichts der geschilderten umfangreichen gesetzgeberischen Aktivitäten im Individualarbeitsrecht in der zu Ende gehenden 18. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages befürchte ich seit längerem, dass im Mittelpunkt der Forderungen von SPD, Grünen und Linken für die 19. Legislaturperiode von 2017 bis 2021 nicht der einzelne Arbeitnehmer, sondern die betriebliche Mitbestimmung stehen wird. In dieser Befürchtung wurde ich jüngst bestätigt, und zwar durch einen Beschluss des Bundesrats vom 10. Februar. Ihm liegt ein Entschließungsantrag der Länder Berlin, Brandenburg, Bremen, Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Schleswig-Holstein und Thüringen unter der Überschrift „Mitbestimmung zukunftsfest gestalten“ zugrunde. In sechs dieser sieben Bundesländer steht ein SPD-Politiker an der Spitze der Landesregierung, in Thüringen Bodo Ramelow von den Linken. Baden-Württemberg mit Winfried Kretschmann (Bündnis 90/Die Grünen) als Regierungschef ist nicht als Antragsteller aufgetreten (möglicherweise auf Intervention seines Regierungspartners CDU), ebenso wenig drei Bundesländer mit einem SPD-Ministerpräsidenten: Mecklenburg-Vorpommern (hier regiert die SPD mit der CDU), Rheinland-Pfalz (hier regiert die SPD unter anderem mit der FDP) und interessanterweise auch Hamburg (hier führt Olaf Scholz eine rot-grüne Regierung).

Die Entschließung ist „harmlos“ formuliert. Für Arbeitsrechtler ist dennoch klar, wohin die Reise gehen soll. Besonders alarmiert hat mich folgender Teil der Entschließung:

Auch die Arbeit, die außerhalb der regulären Arbeitszeit und des eigentlichen Arbeitsorts verrichtet wird, sollte in Zukunft

als solche erkannt und vergütet werden. Sowohl bei Beschäftigten als auch bei Unternehmen und Betrieben werde der Wunsch nach flexibleren, zeitlichen und örtlichen Arbeitsbedingungen laut. Mitbestimmung könne dazu verhelfen, bei den teilweise gegensätzlichen Interessen einen fairen Kompromiss zu finden.

Diese Forderung ist es wert, genau analysiert zu werden: Arbeit, die im Rahmen eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses erbracht wird, ist zu vergüten. Das ist schon heute so. Was Arbeitszeit ist, richtet sich maßgeblich nach dem Arbeitsvertrag. Ich sehe nicht, dass hier die Notwendigkeit für den Gesetzgeber besteht, selbst tätig zu werden.

Der Hinweis auf den Wunsch nach flexibleren zeitlichen und örtlichen Arbeitsbedingungen ist trügerisch. Den Wunsch gibt es natürlich. Und gerade die deutschen Versicherungsunternehmen müssen sich nicht verstecken, wenn es um flexible Arbeitszeitmodelle geht. Kritisch sehe ich aber die gewünschte erweiterte Rolle des Betriebsrats bei diesen Themen. Es darf nicht dazu kommen, dass der einzelne Mitarbeiter – mit Unterstützung des Betriebsrats – faktisch Arbeitszeitsouveränität erhält, er also weitgehend selbst entscheiden kann, wieviel er arbeitet. Vielmehr ist es alleine die Entscheidung des Unternehmers, wieviel Arbeitszeit er anbietet. Bei der Verteilung des Arbeitszeitvolumens, kann der Betriebsrat dann mitbestimmen.

Es würde die unternehmerische Freiheit massiv beeinträchtigen, wenn das Arbeitszeitvolumen nicht mehr vom Arbeitgeber autark bestimmt werden könnte. Wer das verfolgen sollte, rüttelt an Grundwerten der sozialen Marktwirtschaft und greift in nicht zu rechtfertigender Weise in Grundrechte ein, die Unternehmen für sich beanspruchen können. Die Mitbestimmung setzt nicht beim „Ob“, sondern beim „Wie“ an. Dieses Prinzip werden die Arbeitgeberverbände in Deutschland eisern verteidigen. Das wird in den nächsten vier Jahren notwendig sein, weil die Ausdehnung der betrieblichen Mitbestimmung von verschiedenen Parteien gefordert werden wird. Die Entschließung des Bundesrats ist ein eindeutiger Fingerzeig.

Ihr

Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

Nächstes AGV-Hüttenfest im Juni 2018

Nach dem großen Zuspruch, den das erste vom AGV veranstaltete Hüttenfest im Oktober 2016 erfahren hat, war die nächste Veranstaltung dieses Formats ursprünglich für Oktober 2017 geplant.

Die AGV-Programmkommission Jahrestagung Personalvorstände hat auf Anregung der AGV-Geschäftsführung jetzt beschlossen, das Hüttenfest mit der Personalvorstandstagung 2018 zusammenzulegen.

- Im Jahr 2017, am 20. Juni, findet die Personalvorstandstagung in Berlin statt. Sie beginnt mittags im Journalisten-Club des Axel-Springer-Hauses und endet mit einem Abendessen in einem typischen Berliner Restaurant, bei dem Steffen Kampeter, der Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), die Dinnerspeech halten wird.

- Im Jahr 2018 findet die Personalvorstandstagung am 7. Juni in München statt. Sie beginnt mittags und endet abends mit dem zweiten AGV-Hüttenfest in einer Almhütte, die auf dem



Gelände der Galopprennbahn in Riem steht. Zu diesem Hüttenfest werden dann neben den Personalvorständen auch die Mitglieder der AGV-Gremien und all diejenigen eingeladen, mit denen der AGV im Tagesgeschäft verbunden ist: Wissenschaftler und Journalisten, Betriebsräte und Gewerkschafter, Rechtsanwälte und Richter, Personalberater sowie die Vertreter der Verbände, mit denen der AGV zusammenarbeitet.

Das für Oktober 2017 geplante Hüttenfest entfällt. Denn zwei Hüttenfeste innerhalb von acht Monaten wären zu viel. ▽



THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial

Unternehmerische Freiheit versus Ausdehnung der Mitbestimmung 2

AGV-Personalvorstandstagung / AGV-Hüttenfest

Nächstes AGV-Hüttenfest im Juni 2018 3

AGV-Jahresaufaktveranstaltungen

Personaltrends 2017: Arbeitszeit, Datenschutz, Eingruppierung 4

AGV on air

Entgelttransparenzgesetz to go 7

BDA-Sozialpartner-Dialog

Jede Woche 800 Neueintritte in die Gewerkschaften 8

Wussten Sie schon, dass ..? 8

AGV-Personalleitertagungen Innendienst

Wer nicht verändert, wird verändert 9

Gewerkschaften in der Versicherungswirtschaft

ver.di-Betriebsrätekonferenz: Bitte nicht so wie bei den Zeitungsredakteuren! 10

Aus den Mühlen der Gesetzgebung

Entgelttransparenzgesetz: Wenig Nutzen, viel Unruhe 12

3 Fragen an ...

... Elitenforscher Michael Hartmann 13

Aus den Mühlen der Gesetzgebung

Wenn die Pinkelpause zur Begründung erhalten muss 14

Für die Personalarbeit vor Ort

Placementberatung – spürbare Unterstützung im Trennungsprozess 15

Neu im AGV

Generali Deutschland AG, Talanx Reinsurance Broker GmbH, USAA Ltd., RVM Versicherungsmakler GmbH & Co. KG 16

Gedacht ... Gesagt 16

Ausgezeichnet 16

Impressum 16

Personaltrends 2017: Arbeitszeit, Datenschutz, Eingruppierung

Zum 17. Mal hat der AGV im Januar die Personalreferenten und die Personalleiter der Branche zu seinen Jahresauftaktveranstaltungen nach München, Köln und Hamburg eingeladen, 274 kamen.

Die Referenten des Arbeitgeberverbandes sowie die Geschäftsführer Michael Gold und Betina Kirsch präsentierten ein Bündel an für die Versicherungswirtschaft wichtigen Informationen über die arbeitsrechtliche Gesetzgebung und Rechtsprechung sowie statistische und betriebswirtschaftliche Themen.

„Große Maßnahme – k(l)eine Wirkung!“

Das neue Entgelttransparenzgesetz



Betina Kirsch

Obwohl die bereinigte Lohnlücke von Frauen im Vergleich zu Männern nur bei zwei bis knapp vier Prozent liegt, fährt Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig mit ihrem Gesetz unverhältnismäßige Geschütze auf. Beschäftigte von Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeitern dürfen erfragen, was Kollegen des anderen Geschlechts, die eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit verrichten, verdienen.

Genannt wird ihnen dann ein statistischer Median. Sollte das Gehalt der auskunftersuchenden Mitarbeiter unter diesem Median liegen, sind Neid und Missgunst vorprogrammiert – obwohl es möglicherweise nachvollziehbare Gründe für diese Abweichung gibt.

„Wie eine Nadel im Heuhaufen“

Über die schwierige Suche nach guten Auszubildenden

Der Lehrstellenmarkt in Deutschland entwickelt sich zunehmend von einem Angebots- zu einem Nachfragemarkt. In der Versicherungswirtschaft kann bereits heute jedes vierte Unternehmen nicht alle Ausbildungsplätze besetzen. Darüber hinaus haben viele Versicherer mit nicht angetretenen oder abgebrochenen Auszubildenden zu kämpfen. Wie reagiert die Branche darauf? Sie implementiert verstärkt Maßnahmen, um die duale Berufsausbildung attraktiver zu machen und treibt Kooperationen mit Hochschulen sowie den Ausbau des dualen Studiums voran.



Simone Rehbronn





„Hast Du Arbeit, hast Du Zeit“

Arbeitszeit in Zeiten der Digitalisierung



Benjamin Heider

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt, insbesondere im Bereich des Arbeitszeitrechts. So verlangen die Gewerkschaften unter dem Vorwand der Digitalisierung immer weitere Reglementierungen für den Unternehmer und immer weitergehende Souveränität für den Arbeitnehmer - bis hin zur Selbstbestimmung von Umfang und Lage der Arbeitszeit. Die Arbeitgeber dagegen plädieren für eine moderate

Anpassung der Rechtslage an die Wirklichkeit, beispielsweise dafür, die Ruhezeit durch Öffnungsklauseln in Tarifverträgen verändern zu können.

„Gutes Geld für gute Leistung“

Variable Vergütung in der Versicherungsbranche



Olga Worm

Die variable Vergütung hat die Funktion, Mitarbeiter für gute Leistung zu belohnen und gleichzeitig zu motivieren, diese weiterhin zu erbringen. Erfüllt die variable Vergütung diesen Zweck auch in der betrieblichen Realität? Nicht immer. Deshalb überdenken viele Unternehmen ihre Vergütungsstrategie. In der Versicherungswirtschaft erhalten bis zu 70 Prozent der Mitarbeiter eine variable Ver-

gütung, die im Durchschnitt sieben Prozent des Jahresgehalts ausmacht. Bei steigender Verantwortung steigt auch der variable Anteil, bei leitenden Angestellten macht er bis zu einem Fünftel des Jahresgehalts aus.

„Was erlauben, was verbieten?“

Fragen des Beschäftigtendatenschutzes im Lichte der Datenschutz-Grundverordnung

In der im Mai 2016 in Kraft getretenen Datenschutz-Grundverordnung wird der Beschäftigtendatenschutz nur rudimentär geregelt. Erfreulich: Einwilligungen und Betriebsvereinbarungen werden auch weiterhin als zulässiger Erlaubnistatbestand für die Erhebung von Mitarbeiterdaten herangezogen. Erlaubt der Arbeitgeber die private Internet- oder E-Mail-Nutzung, wird er von den Datenschutzaufsichtsbehörden unverstündlicherweise immer noch als Telekommunikationsanbieter angesehen. Konsequenz: Er unterliegt dem Fernmeldegeheimnis und hat nur ein begrenztes Recht zur Missbrauchskontrolle.



Tobias Hohenadl

„Nach der Tarifrunde ist vor der Tarifrunde!“

Herausforderungen für die Tarifverhandlungen 2017/2018

Digitalisierung, Regulierung, demografischer Wandel und das Niedrigzinsumfeld erfordern von den Versicherungsunternehmen einerseits stattliche Investitionen, andererseits hohes Kostenbewusstsein. Das führt zu Rationalisierungsdruck. Die letzte Gehaltserhöhung in der deutschen Versicherungswirtschaft im Oktober 2016 um 2,1 Prozent garantiert den Mitarbeitern bereits für 2017 bei einer erwarteten Inflation von 1,5 Prozent einen vollständigen Inflationsausgleich. Vor dem Hintergrund der großen Herausforderungen für die Branche ist ein moderater Tarifrunde zwingend erforderlich, um den Rationalisierungsdruck nicht noch zu forcieren.



Michael Gold

AGV-JAHRESAUFTAKTVERANSTALTUNGEN

Fortsetzung von Seite 5

/ „Best of 2016“

Die wichtigsten höchstrichterlichen Urteile des Jahres 2016

Sandra Kreft

Im Jahr 2016 hat das Bundesarbeitsgericht 4 524 Entscheidungen getroffen. Aus fünf von ihnen lassen sich folgende Erkenntnisse ableiten:

- Auch freigestellte Betriebsratsmitglieder haben sich beim Arbeitgeber ab- und rückzumelden, wenn sie den Betrieb zur Erledigung von Betriebsratsarbeit verlassen.
- Erfolgt eine befristete Arbeitszeiterhöhung im Umfang von mindestens 25 Prozent der Vollarbeitszeit, müssen dafür so gewichtige Gründe vorliegen wie sie für die Befristung des ganzen Arbeitsverhältnisses notwendig wären.
- Die Inanspruchnahme von Elternzeit hat schriftlich mit eigenhändiger Unterschrift zu erfolgen, weshalb eine Mitteilung per Fax oder E-Mail nicht wirksam ist.
- Gewährt der Arbeitgeber einen vertraglichen Bonus nach seinem Ermessen, so hat er die Billigkeit seiner Ermessensausübung zu beweisen; eine Reduktion auf 0 Euro wird nur selten der Billigkeit entsprechen.

- Der Arbeitnehmer muss Beginn und Ende seiner Arbeitsunfähigkeit beweisen. Die Arbeitsunfähigkeit endet am letzten attestierten Tag um 24:00 Uhr, unabhängig von der individuellen Arbeitszeit des Arbeitnehmers an diesem Tag.

/ „Das 1 x 1 der Eingruppierung“

Die tarifliche Gehaltsgruppensystematik der Versicherungsbranche

Die Tarifverträge für das private Versicherungsgewerbe erfordern - nach der Zuordnung eines Angestellten zum Innendienst - eine von der Höhe des tatsächlich vereinbarten Gehalts unabhängige, tätigkeitsorientierte Festlegung der Tarifgruppe, und zwar für nahezu alle weisungsabhängigen Beschäftigten unterhalb der Ebene der leitenden Angestellten. Tarifgerechte Eingruppierung hat kostendämpfende Wirkung, denn zum einen sind Tariflohnerhöhungen allein auf den zutreffenden tariflichen Teil der Vergütung „aufzuschlagen“, zum anderen besteht die Möglichkeit, Tariflohnerhöhungen auf den oberhalb dieses tariflichen Teils gewährten übertariflichen Gehaltsbestandteil anzurechnen.



Kerstin Römelt



„Die Gesetzes-Show“

Gesetzliche Neuregelungen ab 2017



Verena Richter

Der Gesetzgeber war auch im Jahr 2016 wieder ausgesprochen aktiv:

- So müssen Arbeitgeber zum Beispiel seit 30. Dezember 2016 zwingend die Schwerbehindertenvertretung beteiligen bevor sie einem schwerbehinderten Arbeitnehmer kündigen, da die Kündigung andernfalls unwirksam wäre.
- Mit teilweise empfindlichen Änderungen werden Arbeitgeber auch im Bereich des Mutterschutzrechts konfrontiert. Vor allem die beabsichtigten Gefährdungsbeurteilungen zum Schutz einer Schwangeren, Stillenden und des (ungeborenen) Kindes, die im Einzelfall sogar ein Beschäftigungsverbot nach sich ziehen können, verursachen arbeitgeberseits eine nicht unerhebliche Bürokratie. Ab wann die Neuerungen im Mutterschutzgesetz gelten, ist noch offen.
- Schließlich gelten ab 1. April 2017 im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung weitere Restriktionen. Eingeführt wird etwa eine Überlassungshöchstdauer (18 Monate), der Rückfall zum Equal Pay nach einer Einsatzzeit von neun Monaten und eine Offenlegungspflicht in Bezug auf die Arbeitnehmerüberlassung, wodurch eine Erlaubnis auf Vorrat eine illegale Arbeitnehmerüberlassung künftig nicht mehr legalisieren kann. ▽



AGV ON AIR



Entgelttransparenzgesetz to go

Der AGV verfügt über ein neues Format: *AGV on air*.

Nach dem Motto „Bilder sagen mehr als 1 000 Worte“ erweitert der Verband sein Serviceangebot um kurze Videoclips.

Betina Kirsch, Geschäftsführerin des AGV, macht den Anfang. Ihr Thema auf *AGV on air* (www.agv-on-air.de): „Entgelttransparenzgesetz to go“.

AGV on air wird künftig aktuelle beschäftigungspolitische und arbeitsrechtliche Themen kurz und verständlich erläutern. Auch pointierte Meinungen sind gefragt! Ebenso humorvolle und lehrreiche Spots, in denen es um Menschen in der Versicherungswirtschaft geht.

Alle, die was zu sagen haben, kommen zu Wort.

Wir freuen uns über Ihre Videoclips!

Vorschläge richten Sie bitte an: agv-on-air@agv-vers.de ▽



Betina Kirsch

WUSSTEN SIE SCHON, DASS ...

- ▶ ... die Mittelschicht in Deutschland entgegen einer verbreiteten Einschätzung nicht schrumpft? Ihr Anteil an der Bevölkerung ist vielmehr seit etlichen Jahren beinahe stabil und beträgt, je nach Definition, zwischen 50 und 80 Prozent. Das zeigt die Datenerhebung für die „Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften“.
- ▶ ... die Armut in Deutschland zurückgeht, besonders bei Senioren? Das hat das Statistische Amt der Europäischen Union, Eurostat, festgestellt. Galten bei den Erhebungen 2011 bis 2014 noch drei Prozent der deutschen Senioren als arm, sank dieser Wert nun auf nur noch 2,4 Prozent. Auch die Armutsquote in der Gesamtbevölkerung war rückläufig: 2013 lag sie bei 5,4 Prozent, jetzt sind es nur noch 4,4 Prozent. Diese Ergebnisse widersprechen dem Vorurteil, in Deutschland gebe es besonders bei älteren Menschen eine hohe wachsende Armut.
- ▶ ... kräftige Lohnerhöhungen und ein geringer Preisanstieg den deutschen Arbeitnehmern im vergangenen Jahr zum wiederholten Mal deutliche Kaufkraftzuwächse beschert haben? Im Durchschnitt erhöhten sich die Reallöhne im Vergleich zum Jahr 2015 um 1,8 Prozent. Das hat das Statistische Bundesamt mitgeteilt. Nominal - ohne Abzug der Teuerung - stiegen die Löhne um durchschnittlich 2,3 Prozent. Davon gingen also rechnerisch lediglich 0,5 Prozent durch die Inflation verloren.
- ▶ ... Arbeitgeber und Gewerkschaften populistischen Tendenzen verstärkt den Kampf ansagen? „Trotz guter Arbeitsmarktlage leben viele Menschen in Sorge und Unsicherheit, das macht sie anfällig für populistische, rückwärtsgewandte und national-soziale Antworten“, sagte DGB-Chef Reiner Hoffmann. Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer betonte: „Deutschland ist ein Hort der Stabilität und des Wohlstands. Wir müssen diese Stabilität wieder stärker in das Bewusstsein der Menschen rücken und zugleich offen über ihre Besorgnisse reden, die oftmals mit der Globalisierung verbunden sind.“



BDA-SOZIALPARTNER-DIALOG



**Sozialpartner Arbeitgeber
IM DIALOG**

Reiner Hoffmann, Heike Göbel und Ingo Kramer

Foto: BDA A. Timm

Jede Woche 800 Neueintritte in die Gewerkschaften

Sie lagen sich nicht in den Armen, aber sie hatten durchaus Gemeinsamkeiten, obwohl die Moderatorin - Heike Göbel, Redakteurin der *Frankfurter Allgemeinen Zeitung* - intensiv versuchte, grundlegende Differenzen herauszukitzeln: Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer und DGB-Vorsitzender Reiner Hoffmann bei der Veranstaltung „Sozialpartner Arbeitgeber im Dialog“ der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA).

Der DGB-Chef betonte, dass Sozialpartnerschaft nur aus einer Position der Stärke heraus funktionieren könne. Sie bestehe aus einer Konflikt- und einer Kooperationskultur. Sozialpartnerschaft sei eine Ausformung des Subsidiaritätsprinzips und habe insoweit eine staatsentlastende Funktion. Notwendig seien vernünftige gesetzliche Rahmenbedingungen, die durch Tarifverträge ausdifferenziert werden können.

Ungewohnt offen schilderte Hoffmann die Mitgliederentwicklung der acht Einzelgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes: 800 Menschen würden in Deutschland jede Woche einen Antrag auf Aufnahme in die Gewerkschaft unterschreiben. Bedauerlicherweise würden aber in jeder Woche auch 785 bis 790 Menschen die DGB-Gewerkschaften wieder „verlassen“. Über sechs Millionen Arbeitnehmer und Pensionäre seien aktuell in Deutschland gewerkschaftlich organisiert.

Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer warb eindringlich für mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit, zum Beispiel dafür, im Arbeitszeitgesetz - im Einklang mit dem europäischen Recht - von einer tagesbezogenen Betrachtung auf eine Höchstarbeitszeit von 48 Stunden in der Woche überzugehen. Das erfordere die Digitalisierung und käme auch den Interessen der Beschäftigten entgegen. „Die Arbeitszeit ist durch Tarifverträge und Tausende von Betriebsvereinbarungen schon maximal flexibel“, entgegnete Hoffmann. Er war erkennbar nicht bereit, die restriktive gewerkschaftliche Position in dieser Frage zu modifizieren, sondern verwies darauf, dass die Regulierung der Arbeitszeit auch der „Gesunderhaltung“ der Mitarbeiter diene. ▽

Wer nicht verändert, wird verändert

Die Personalverantwortlichen der Versicherungswirtschaft treffen sich auf Einladung des AGV einmal jährlich zu den Personalleitertagungen Innendienst, die - inhaltsgleich - am 26. und 27. April in Würzburg sowie am 17. und 18. Mai in Bremen stattfinden.

// Neue Zeit, neues Format //

Die Tagungszeit wird verkürzt, nämlich von bislang Dienstagabend bis Donnerstagmittag auf nunmehr Mittwochmittag bis Donnerstagmittag. Das hat die Programmkommission Personalleitertagung Innendienst, der kraft Amtes auch die Vorsitzenden der AGV-Regionalausschüsse angehören, einstimmig beschlossen. Auslöser war die abbröckelnde Teilnehmerzahl am dritten Tag der Tagung.

Verändert wird auch das inhaltliche Format der Tagung. Die Programmkommission verständigte sich auf „Meetups“ statt ausschließlicher „Frontalbeschallung“, um die Diskussion und den Erfahrungsaustausch zu fördern.

// Arbeitgeber müssen agiler werden //

Thematisch geht es in diesem Jahr um die digitale Transformation traditioneller Unternehmen und die Agilität in der Personalarbeit.

Für Kai Anderson vom Beratungsunternehmen Promerit ist die Digitalisierung die größte Veränderung der Weltwirtschaft seit der industriellen Revolution. Ob Unternehmen die mit ihr verbundenen Veränderungen bewältigen können, wird seiner Ansicht nach nicht auf der technischen, sondern auf der

menschlichen Ebene entschieden. Anderson wird im Rahmen eines Fachvortrags aufzeigen, dass HR bei der digitalen Transformation eine entscheidende Treiber-Rolle zukommt. Darüber hinaus nennt er die entscheidenden Faktoren im Rahmen von Transformationsprozessen.

Bei den „Meetups“ geht es um Leadership 4.0, digitale Transformationsprozesse, hierarchiefreie Organisationen und digitale Anwendungen zur Optimierung von HR-Prozessen. Die Personalleiter der deutschen Versicherungswirtschaft diskutieren diese Themen mit Managern der Deutschen Bahn, der Postbank und von Otto.

// Unbändige Willensstärke und Motivation versetzen Berge //

Es war nur ein falscher Schritt - bei einem Skitouren-Fotoshooting 2014 inmitten der idyllischen Fjordlandschaft Islands. Die Extremsportlerin Gela Allmann stürzte 800 Meter in die Tiefe. In letzter Sekunde gelang es ihr, schwer verletzt vor einer tödlichen Felskante zu stoppen: beide Knie und die linke Schulter zertrümmert, Rückenwirbel gebrochen und die Hauptarterie im rechten Bein gerissen. „Das werde ich 100%ig nicht überleben“, dachte sich die heute 32-jährige. „Doch ich lebte noch, also konnte ich es schaffen“. Mit unbändiger Willensstärke kämpfte sich Gela Allmann ins Leben zurück. Bei der Personalleitertagung wird sie erzählen, was man aus eigener Kraft erreichen kann, wenn man nur tatsächlich will.

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



ver.di-Betriebsrätekonferenz: Bitte nicht so wie bei den Zeitungsredakteuren !

Die Freude von ver.di und ihrer Bundesfachgruppenleiterin Versicherungen, Martina Grundler, war groß: Für 100 Betriebsräte aus Versicherungsunternehmen war die ver.di-Betriebsrätekonferenz Mitte Januar in Berlin geplant, über 200 kamen - und mit ihnen zahlreiche prominente Gäste: SZ-Versicherungskorrespondent Herbert Fromme, der Präsident des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV), Alexander Erdland, ver.di-Vorsitzender Frank Bsirske und AGV-Vorsitzender Andreas Eurich.



Herbert Fromme

Von 16 000 Redakteuren, die noch 2012 bei deutschen Tageszeitungen gearbeitet haben, sind heute nur noch 12 000 übrig. Ein Aderlass um ein Viertel! Ähnliche Entwicklungen gab es beispielsweise im Buchhandel und in der Reiseindustrie.

Mit diesem Szenario begann Herbert Fromme seine Eröffnungsrede. Um anschließend die Versicherungswirtschaft zu warnen, bloß nicht in eine ähnliche Entwicklung hinein zu rutschen. Denn die Baustellen seien groß und zahlreich: zu viel Distanz zu den Kunden mit ihren veränderten Bedürfnissen,

viel zu hohe Kosten und eine veraltete IT. „Und die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten haben mitgemacht“, so Fromme.

Die Versicherungswirtschaft konkurriert in Zukunft mit Google, das sich in einen Gesundheitskonzern wandeln wolle, mit Autokonzernen, Handygiganten und Energieversorgern, die alle über wertvolle Kundendaten verfügen würden.

Fromme schilderte das Geschäftsmodell des amerikanischen Versicherers Lemonade, der die Schadenbearbeitung mitarbeiterfrei gestaltet habe. Auch in der deutschen Versicherungswirtschaft werde es zu einem erheblichen Abbau von Arbeitsplätzen kommen.

„Wir fühlen uns nicht nur gegenüber Kunden und Eigentümern, sondern auch für unsere Mitarbeiter und ihre Arbeitsplätze verantwortlich“, betonte GDV-Präsident Alexander Erdland.

Hart ging er mit der „extrem lockeren“ Geldpolitik der Europäischen Zentralbank ins Gericht. Es finde derzeit eine Um-



Alexander Erdland

verteilung von Sparern zu Aktionären und Immobilienbesitzern statt: „Da müssten die Gewerkschaften eigentlich auch dagegen sein.“

Bedauerlich sei, dass das durchschnittliche Beitragswachstum der deutschen Versicherungswirtschaft in den letzten zehn Jahren nur bei 1,9 Prozent gelegen habe. Das Brutto sozialprodukt sei durchschnittlich um ein Prozent

mehr gestiegen. Umso mehr müssten die Versicherungsunternehmen auf Profitabilität achten.





ver.di-Vorstandsmitglied Christoph Meister im Gespräch mit einer Betriebsrätin



Martina Grundler, Christoph Meister und die vier Gastredner (von links)

Mit dem „Kapitalismus im digitalen Zeitalter“ setzte sich ver.di Vorsitzender Frank Bsirske auseinander. Die Interaktion Mensch-Maschine würde menschliche Arbeitskraft entwerfen.



Frank Bsirske

ver.di müsse das Thema Arbeitszeitverkürzung wieder auf die Tagesordnung setzen. Das mobile Arbeiten müsse durch einen gesetzlichen Rechtsanspruch auf Nichterreichbarkeit flankiert werden. Auch ein Recht auf Teilzeitarbeit sei wünschenswert. Bsirske forderte seine Gewerkschaft auf, für mehr Mitbestimmung zu streiten: „Die Mitbestimmung muss sich künftig auch auf

wirtschaftliche Angelegenheiten erstrecken, also zum Beispiel darauf, wo wie welche Dienstleistung erbracht wird.“

Der AGV-Vorsitzende Andreas Eurich setzte in seiner Rede gänzlich andere Akzente: Die Digitalisierung werde Auswirkungen auf die Arbeitsplätze haben, vor allem im operativen Bereich. Die Anforderungsprofile unterlägen dem Wandel, die Qualifizierung der Mitarbeiter werde immer wichtiger. Deshalb werde man nicht alle Arbeitsplätze „mitnehmen“ können.

Die Regulierung koste Geld, generiere aber keine neuen Einnahmen. Und die Regulierungskosten könnten nicht eins zu eins auf die Kunden abgewälzt werden. Insofern hätten sie zwangsläufig Einfluss auf Personalkosten und Personalentwicklung.

Gleichwohl würden die Versicherungsunternehmen mit Augenmaß vorgehen, was sich auch daran zeige, dass sich die Gesamtbeschäftigung in der Branche zwischen 2005 und 2015 durchschnittlich nur um ein Prozent jährlich reduziert habe und auf betriebsbedingte Kündigungen fast immer verzichtet worden sei. Sollten die Tarifvertragsparteien allerdings den Weg dieses Augenmaßes verlassen, würde das den Personalabbau beschleunigen.



Herbert Fromme (links) und Andreas Eurich (rechts stehend)

In einer kontroversen Diskussion mit allen Gastrednern kritisierten die ver.di-Betriebsräte unter anderem den „Kontrollwahn“ in manchen Unternehmen. Für die „neue Zeit“ müsse ein tarifvertraglicher Rahmen geschaffen werden. Auszubildenden sollte eine Perspektive auf eine unbefristete Stelle nach erfolgreicher Ausbildung eröffnet werden.

Fromme appellierte zum Ende der Podiumsdiskussion an ver.di, GDV und AGV, „Transparenz und Fairness“ walten zu lassen. ▽



Entgelttransparenzgesetz: Wenig Nutzen, viel Unruhe

Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig (SPD) steht kurz vor einem großen Ziel: Das Bundeskabinett hat ihren Entwurf eines „Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen“ beschlossen und in das parlamentarische Verfahren gegeben. Das hat die Journalisten zu „bunten“ Überschriften verleitet: „Gretchen darf fragen“, „Irrläuferpolitik“, „Über Geld spricht man“, „Ein Blick auf den Lohnzettel des Kollegen“.

Worum geht es?

Individueller Auskunftsanspruch

Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten dürfen künftig alle zwei Jahre von ihrem Chef darüber Auskunft verlangen, nach welchen Kriterien sie bezahlt werden und wieviel Geld die Kollegen des anderen Geschlechts in vergleichbarer Position verdienen. Wegen des Datenschutzes muss der Arbeitgeber allerdings keine detaillierte Liste vorlegen, sondern nur den statistischen Median des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts für eine mindestens sechsköpfige Gruppe benennen. Der Anspruch bezieht sich auf das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt plus bis zu zwei weiteren Entgeltbestandteilen, die sich der/die Auskunftbegehrende zusätzlich „herausziehen“ lassen kann.

Der Begriff „Bruttoentgelt“ ist problematisch. Er beinhaltet nämlich nicht nur das Monatsgehalt, sondern alle zusätzli-

chen Entgeltbestandteile (wie zum Beispiel Leistungsentgelt, Zuschüsse zur Kinderbetreuung, Mehrarbeitsvergütung etc.). Nachdem es dann nur noch wenig Sinn macht, den Auskunftsanspruch auch auf zwei weitere Entgeltbestandteile zu erstrecken, regt die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) dringend an, den Begriff „Bruttoentgelt“ durch den Begriff „Bruttogrundentgelt“ zu ersetzen.

Entgeltprüfverfahren

Die Unternehmen sollen erfreulicherweise nicht verpflichtet werden, ihre Entgeltregelungen einem betrieblichen Prüfverfahren zu unterwerfen. Das Verfahren ist freiwillig.

Berichtspflichten

Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten sollen alle drei Jahre (bei Tarifbindung: alle fünf Jahre) zur Erstellung eines Berichts zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit verpflichtet werden. Die Berichtspflichten beschränken sich auf Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und zu Maßnahmen zur Herstellung der Entgeltgleichheit sowie auf nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben zur Gesamtzahl der Beschäftigten und zur durchschnittlichen Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten.



Das Echo der Wirtschaft auf den Kabinettsentwurf ist eindeutig negativ. So sagte der Hauptgeschäftsführer von Nordmetall, Nico Fickinger: „Das Paragrafenwerk wird wenig Nutzen, aber viel Unruhe in Unternehmen stiften. Das Vorhaben entspringt der Gedankenwelt von Staatsdienern, hat aber mit den Spielregeln in der freien Wirtschaft wenig zu tun.“ Arbeitgeber müssen nicht selten Risikoaufschläge, Bleibepremien oder Wechselboni zahlen, um qualifizierte Mitarbeiter an Bord zu halten. Auch das könne dazu führen, dass Arbeitnehmer mit gleicher Tätigkeit unterschiedlich bezahlt würden. Eine faire Bezahlung liege im Interesse eines jeden Arbeitgebers, aber eine gleiche Bezahlung sei eine Fiktion, die sich nicht verwirklichen lasse.

Die Präsidentin des Verbandes deutscher Unternehmerinnen, Stephanie Bschorr, zeigte sich ebenfalls nicht begeistert: „Wer jetzt den Frauen Hoffnung macht, dieses Gesetz könne die Lohnlücke verringern, der führt in die Irre.“ Rund 15 Prozent der Entgeltlücke resultiere aus den Erwerbsbiografien der Frauen und nicht aus der Bezahlung.

„Durch den Lohnauskunftsanspruch wird Neid und Unfrieden in die Unternehmen einziehen“, fürchtet der Vorsitzende des Parlamentskreises Mittelstand der CDU/CSU-Bundestagfraktion, Christian von Stetten. ▽

3

FRAGEN AN ...

... Elitenforscher Michael Hartmann

Wer hat die besten Aufstiegschancen ?

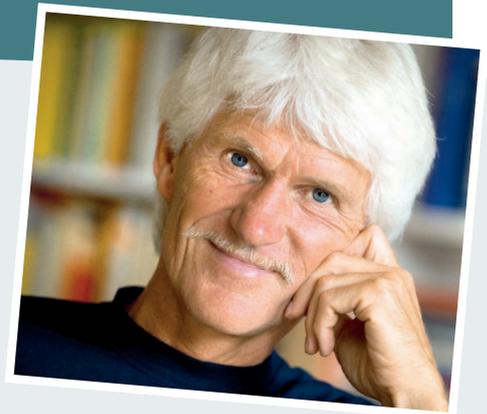
visavis: Wer aus „gutem Hause“ kommt, hat die besten Aufstiegschancen – das ist Ihre These. Warum soll das so sein ?

Hartmann: Der entscheidende Grund dafür ist das Prinzip der Ähnlichkeit, das meiner Meinung nach bei solchen Entscheidungen ausschlaggebend ist. In den Vorständen der großen Privatunternehmen – in den öffentlichen ist das anders – sitzen seit Jahrzehnten Männer, die zu 80 Prozent aus den oberen vier Prozent der Bevölkerung stammen. Sie bevorzugen unbewusst Menschen, die so ähnlich sind wie sie, denn Ähnlichkeit schafft Sympathien, und sie finden eigene Persönlichkeitsmerkmale bei den Bewerbern aus ihrem Herkunftsmilieu wieder.

visavis: Bringt ein „Arbeiterkind“, das sich „durchgebissen“ hat (zweiter Bildungsweg, Ferienjobs bei Aldi an der Kasse etc.) nicht wertvollere Fähigkeiten für Führungspositionen mit – zum Beispiel in puncto Disziplin, Ehrgeiz, Kampfgeist – als ein Absolvent aus einem akademischen Elternhaus ?

Hartmann: Welche Fähigkeiten für solche Positionen wirklich wichtig sind, ist nicht so einfach zu sagen. Wie ein Blick in die einschlägige Literatur zeigt, ist umstritten, was eine gute Führungskraft nun wirklich auszeichnet. Aber selbst wenn man es genau wüsste, bleibt ein Problem: Bei den Kandidaten hat man es immer mit einer Kombination von erwünschten und unerwünschten Eigenschaften zu tun. Um bei Ihrem Beispiel zu bleiben: Jemand, der sich „durchgebissen“ hat, hat zwar Ehrgeiz und Kampfgeist gezeigt, er kann dadurch aber auch verbissen und beratungsresistent geworden sein. Letztlich bestimmen deshalb die Menschen, die dort schon sitzen, was wichtig ist. Viele dieser Entscheider neigen dazu, die eigene

Person zum Maßstab zu nehmen und Menschen mit vergleichbarer Persönlichkeitsstruktur zu bevorzugen.



visavis: Verlieren die alten Statussymbole nicht immer mehr an Bedeutung, so dass die Herkunft eines Kandidaten nachrangiger wird ?

Hartmann: Bei der Beurteilung von Kandidaten für Spitzenpositionen geht es vorrangig um andere Dinge als Statussymbole wie teure Uhren oder die berühmten handgenähten Budapester. Wirklich wichtig ist vor allem eines: Man sollte zeigen, dass man die Regeln und Gepflogenheiten in den oberen Etagen genau kennt und sich entsprechend verhalten kann. Souveränität ist das entscheidende Kriterium, d.h. mit den Gegebenheiten dort umgehen zu können, als sei es das Normalste von der Welt. Das aber fällt denen, die in einer entsprechenden Umgebung aufgewachsen sind, viel leichter als sozialen Aufsteigern.

Michael Hartmann war bis zu seiner Pensionierung Ende 2014 Professor für Soziologie an der TU Darmstadt mit den Forschungsschwerpunkten Eliten-, Management- und Hochschulforschung im internationalen Vergleich. Seine jüngste Veröffentlichung: „Die globale Wirtschaftselite. Eine Legende.“

Wenn die Pinkelpause zur Begründung erhalten muss ...

Dieser neue „Schlag“ aus dem Hause Nahles hat es in sich: Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) will allen Beschäftigten einen Anspruch einräumen, ihre Arbeitszeit für einen befristeten Zeitraum zu verringern und anschließend zu ihrer ursprünglichen Arbeitszeit zurückzukehren. Derzeit gibt es nur einen Anspruch auf einen zeitlich unbegrenzten Wechsel von Vollzeit- in Teilzeitarbeit. Darüber hinaus sollen Arbeitgeber verpflichtet werden, mit ihren Beschäftigten ein sogenanntes Erörterungsgespräch zur Veränderung von Lage und Dauer der Arbeitszeit zu führen. Und Arbeitgebern soll es künftig erschwert werden, Arbeitnehmern das Rückkehrrecht in Vollzeit zu verwehren. Ein solcher Wunsch eines Mitarbeiters soll nämlich nur noch in Ausnahmefällen zurückgewiesen werden können.

Die Bedenken der Arbeitgeber gegen diese Vorschläge sind zahlreich:

- Die Gestaltungsfreiheit des Unternehmers bei der Arbeitszeit soll ein weiteres Mal eingeschränkt werden, obwohl die betriebliche Praxis hierfür keinen Bedarf erkennen lässt, denn die Unternehmen berücksichtigen individuelle Bedürfnisse der Mitarbeiter und bieten ihnen maßgeschneiderte Lösungen, solange sie betrieblichen Belangen nicht entgegenstehen.
- Ein einseitiger, vom Arbeitnehmer „gezogener“ Rechtsanspruch auf eine Rückkehr zur Vollzeit würde erneut betriebliche Belange ignorieren, denn eine solche Regelung nähme keine Rücksicht auf die betrieblichen Erfordernisse. Flexibilität würde sich hier allein an den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiter orientieren, nicht am betrieblichen Bedarf des Unternehmens. Der Arbeitgeber hätte keine Planungssicherheit mehr.
- Wie sollen kleine Unternehmen frei werdende Arbeitskapazitäten problemlos auf die verbleibende Belegschaft verlagern? Die Arbeit, die befristet „ausfällt“, muss ja gemacht werden!
- Ebenso abzulehnen ist die Beweislastumkehr, die dazu führen würde, dass Arbeitgeber künftig belegen müssten, warum etwa im Betrieb keine Vollzeit-Arbeitsplätze zur Verfügung stehen bzw. der antragstellende Arbeitnehmer für einen Vollzeit-Arbeitsplatz nicht geeignet ist. Es darf nicht angehen, dass Arbeitgeber bald den Nachweis erbringen sollen, wieviel Arbeitsvolumen zur Verteilung für welche Arbeitnehmer zur Verfügung steht.

Und wie reagieren die Gewerkschaften auf diese Vorschläge der Bundesarbeitsministerin? Sie jubeln! DGB-Bundesvorstandsmitglied Annelie Buntenbach sagte: „Beschäftigte sollen mehr mitentscheiden können, wie sie arbeiten.“ Die Kritik der Arbeitgeberseite kommentierte sie so: „Wer Pinkelpausen kontrollieren kann, kann auch unbürokratisch flexible Arbeitszeiten ermöglichen.“ ▽



Placementberatung - spürbare Unterstützung im Trennungsprozess

Ungefähr jeder sechste deutsche Berufstätige hat emotional gekündigt. Das hat das Gallup-Institut, das jedes Jahr in Deutschland die emotionale Bindung der Mitarbeiter an das eigene Unternehmen erfragt, festgestellt. Die Folgen: schlechte Leistung, fast doppelt so viele Fehltag im Vergleich zu gut motivierten Mitarbeitern und eine schlechte Stimmung, die diese Mitarbeiter oft nach innen und außen verbreiten.

Was ist zu tun?

1. Schritt: Ursachenforschung

Zunächst sind in einer solchen Situation die Führungskräfte gefordert, sich intensiv mit den Low Performern zu beschäftigen. Es bedeutet, sich Zeit zu nehmen, hin- und nicht wegzuschauen und Konflikte konsequent auszutragen. Vielen fällt hierbei zuerst der Weg über eine (verhaltensbedingte) Kündigung ein. Dies ist nicht zuletzt aufgrund der gesetzlichen Regelungen oft ein langer und mühsamer Weg. Der Mitarbeiter muss mindestens einmal, in der Regel mehrfach, abgemahnt werden. Die einzelnen „Vergehen“ sind genauestens zu dokumentieren und darzulegen. Und am Ende ist der Ausgang vor Gericht ungewiss.

Ein anderer, mit Sicherheit imagefördernder Weg, um die Anzahl der Low Performer zu reduzieren, liegt darin, gezielt zu versuchen, diese Mitarbeiter wieder leistungsbereiter und leistungsfähiger zu machen. Dies erfordert im ersten Schritt Ursachenforschung: Liegt es am Mitarbeiter selbst oder an der physischen Leistungsfähigkeit? Sind es psychische Ursachen, eine temporäre oder dauerhafte Krise? Oder liegt es an der Führungskraft, den Kollegen, der Aufgabe oder dem Unternehmen? Diese Fragen gilt es, in meist langen Gesprächen zu klären. Gelingt das der Führungskraft oft auch aus Zeitgründen nicht, sind interne oder externe Berater oder Coaches gefordert.

2. Schritt: Blick nach innen und außen

Nach der Ursachenforschung geht es darum, Lösungen und Alternativen zu erarbeiten. Der Fokus geht dabei in zwei Richtungen: zum einen neue Wege im Unternehmen mit neuen Aufgaben, neuen Vorgesetzten und neuen Kollegen zu sondieren, zum anderen einen Blick nach außen zu richten, wenn es sich abzeichnet, dass es - warum auch immer - intern keinen gangbaren Weg gibt.

Beim Blick nach außen geht es vorrangig darum, dem Mitarbeiter wieder Vertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit zu geben und Mut zu machen, die scheinbare Komfortzone zu verlassen. Das ist ein Prozess, der etwas Zeit benötigt. Konkret bedeutet dies, dass der ungekündigte Mitarbeiter im Rahmen eines



begleitenden Coachings anfängt, sich nach außen zu orientieren. Dazu kann gehören, dass er erste Bewerbungen schreibt und - im besten Fall - sogar ein neues Jobangebot erhält.

In den meisten Fällen, die zu einer Trennung geführt haben, verlassen die Mitarbeiter das bisherige Unternehmen zwar ohne neuen Job, aber mit der Erkenntnis, dass sie im bisherigen Unternehmen nicht mehr glücklich werden. Ihnen ist der ständige Ärger und das Damoklesschwert einer späteren Kündigung genauso bewusst wie die damit verbundene eventuell schwierigere wirtschaftliche Situation bei gestiegenem Lebensalter.

Placementberatung ist erfolgreich

Es hat sich als zweckmäßig und trennungsfördernd erwiesen, wenn das Unternehmen dem Mitarbeiter eine begleitende Placementberatung zugesteht. Ein selbstbestimmter zeitnaher Austritt bietet für beide Seiten Vorteile: für den betroffenen Mitarbeiter unter anderem Beistand durch einen Berater als Sparringspartner und Feedbackgeber sowie einen Wettbewerbsvorteil am Arbeitsmarkt durch professionelle Beratung, für das Unternehmen unter anderem die Vermeidung langwieriger Trennungsverhandlungen und Rechtsstreitigkeiten.

Die maxplacement GmbH, ein Unternehmen des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft (bbw), bietet Einzeloutplacement an und hat schon viele Trennungsprozesse fair und erfolgreich gestaltet. Ansprechpartner ist Josef Weingärtner (weingaertner.josef@bbw-holding.de, Telefon 0841-9815 500).

Der AGV ist Gründungsmitglied des bbw. AGV und bbw arbeiten eng zusammen. ▽

NEU IM AGV

Generali Deutschland AG, Talanx Reinsurance Broker GmbH, USAA Ltd., RVM Versicherungsmakler GmbH & Co. KG

Die **Generali Deutschland AG**, die Management-Holding des deutschen Teilkonzerns der Generali, war bereits tarifungebundenes Mitglied des AGV. Nun ist sie zum 1. Januar auch in die Tarifbindung eingetreten. Hintergrund ist, dass zum Jahreswechsel sämtliche aktiven Arbeitsverhältnisse der Generali Lebensversicherung AG und der Generali Versicherung AG – die beide tarifgebunden sind – auf die Generali Deutschland AG übertragen wurden.



Die **Talanx Reinsurance Broker GmbH** ist seit Jahresbeginn neues Mitglied des AGV. Die Gesellschaft ist eine 100-prozentige Tochter der Talanx AG und hat ihren Sitz in Hannover. Sie gehört zu den führenden Rückversicherungsconsultants in Deutschland und übernimmt für die nationalen und internationalen Erstversicherer der Talanx-Gruppe (mit Ausnahme ihrer Lebensversicherer) alle Aufgaben, die sich aus der langfristigen Sicherung von Rückversicherungskapazitäten ergeben.

talánx.
Reinsurance Broker

Ferner sind folgende Unternehmen neu zum AGV „gestoßen“:

Die **USAA Ltd.**, Niederlassung für Deutschland, versichert die privaten Risiken amerikanischer Militärangehöriger und deren Angehörigen während ihres Aufenthalts in Europa. Sitz der deutschen Niederlassung ist Frankfurt am Main. Dort beschäftigt sie aktuell rund 50 Mitarbeiter.



Die **RVM Versicherungsmakler GmbH & Co. KG** ist ein inhabergeführtes Versicherungsmakler-Unternehmen, das seit über 20 Jahren auf dem Markt ist und mittlerweile zu den „Top 10“ der größten unabhängigen technischen Versicherungsmakler in Deutschland gehört. Sitz der Gesellschaft ist Eningen, sie beschäftigt bundesweit rund 180 Mitarbeiter.

RVM

SICHERHEIT AUS LEIDENSCHAFT

Diese beiden Unternehmen unterliegen nicht der Tarifbindung. ▽

GEDACHT ... GESAGT ...

„Sollte ich vergessen haben, einen der Anwesenden zu beleidigen, so bitte ich um Entschuldigung!“

Johannes Brahms,
dt. Komponist (1833 - 1897)

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.