

AGV - JAHRESAUFTAKTVERANSTALTUNGEN

Was Personaler so tun:
Heilen, Versetzen, Weiterbilden 5

MODERNE ARCHITEKTUR FÜR VERSICHERUNGSANGESTELLTE

Der Kristall von Münster 13

SKURRILITÄTEN AUS DEM ARBEITSLEBEN

Hüten Sie sich vor Kugelschreibern,
es besteht Todesgefahr! 14

EDITORIAL

Der Gesetzgeber ist drauf und dran, die betriebliche Altersversorgung zu beschädigen



Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles will die betriebliche Altersversorgung (bAV) stärken. Gut so! Die Ministerin will die bAV verbreitern, damit mehr Arbeitnehmer als bislang in die zweite Säule der Alterssicherung einbezogen werden. Gut so! Und nicht überraschend, denn im Koalitionsvertrag steht: „Die Alterssicherung steht im demografischen Wandel stabiler,

wenn sie sich auf mehrere starke Säulen stützt. Deswegen werden wir die betriebliche Altersvorsorge stärken. Sie muss auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Klein- und Mittelbetrieben selbstverständlich werden. Daher wollen wir die Voraussetzungen schaffen, damit Betriebsrenten auch in kleinen Unternehmen große Verbreitung finden. Hierzu werden wir prüfen, inwieweit mögliche Hemmnisse bei den kleinen und mittleren Unternehmen abgebaut werden können. Wir werden auch im europäischen Kontext darauf achten, dass die guten Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersvorsorge erhalten bleiben.“

Diese Position können sowohl die Arbeitgeber als auch die Versicherungswirtschaft unterschreiben, sie ist vernünftig und zukunftsweisend.

Im November 2014 kam dann aber ein Vorstoß aus dem Bundesarbeitsministerium (BMAS), der weit über den Koalitionsvertrag hinausgeht, ein geradezu vergiftetes Angebot: Den Tarifvertragsparteien sollen bei Durchführung der bAV über gemeinsame Einrichtungen („Tariffonds“) weitreichende Möglichkeiten zu deren Ausgestaltung eingeräumt werden, bis hin zur Schaffung reiner Beitragszusagen ohne jegliche Haftung des Arbeitgebers. Damit würde neben das gewachsene und bewährte derzeitige System der bAV ein komplett neues gesetzt, für das völlig andere Regeln gälten. Eine enorme Erhöhung der Komplexität und eine große Unsicherheit bei den Arbeitgebern wären die Folgen.

Im Ergebnis würden bestehende Lösungen und die in den letzten Jahren bei der Verbreitung der bAV mühsam erreichten Erfolge gefährdet. Insbesondere käme es zu einer Diskriminierung der Direktversicherung und damit gerade desjenigen Durchführungswegs, der in den kleinen und mittleren Unternehmen weit verbreitet ist.

Vor einem solchen Vorgehen kann ich nur warnen, so wird die bAV nicht gestärkt, sondern im Gegenteil massiv beschädigt!

Und noch eine Sorge treibt mich um: Offensichtlich hat das BMAS ein Obligatorium – etwa über eine verstärkte Nutzung der Allgemeinverbindlicherklärung – zumindest im Hinterkopf. Eine Verpflichtung der Arbeitgeber zur Einrichtung einer bAV würde aber viele Arbeitgeber überfordern und eher eine Abwehrhaltung hervorrufen.

Die Unternehmen sollten in der Entscheidung, ob und welche bAV sie ihren Mitarbeitern anbieten, frei sein. Entscheidet sich aber ein Unternehmen dafür, wäre ein sanfter Druck auf Arbeitnehmerseite hilfreich – und wird von der Mehrheit der Bevölkerung auch gewünscht: Eine aktuelle Infratest-Umfrage ergab, dass 70 Prozent der Deutschen eine automatische Umwandlung von Teilen ihres Gehalts in eine staatlich geförderte bAV gut finden, unter den 18- bis 29-Jährigen sind es sogar über 80 Prozent.

Darum: Ein bewährtes System bitte nicht unnötig in Frage stellen, sondern durch intelligente Anreize und bessere (gesetzliche, steuerliche und administrative) Rahmenbedingungen dafür sorgen, dass noch mehr Arbeitnehmer in den Genuss einer bAV kommen.

Ihr

Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial

Der Gesetzgeber ist drauf und dran,
die betriebliche Altersversorgung zu beschädigen 2

AGV International

Agenda 2010: Ein Heilmittel auch für Frankreich? 3

AGV - Jahresauftaktveranstaltungen

Was Personaler so tun: Heilen, Versetzen, Weiterbilden 4

Deutsche Rentenversicherung Bund

Die Mischung macht's 6

3 HR-Zahlen aus der Versicherungswirtschaft 7

Adieu

Jutta Stöcker steigt auf's Pferd 7

Tarifpolitik in der Versicherungswirtschaft

Eigenverantwortung für Weiterbildung
und gesunde Arbeitsumgebung 8

Versicherungstag

Versicherungswirtschaft schafft Beschäftigung
für 1,3 Millionen Menschen 9

3 Fragen an ...

... Management-Professorin Gabriele Zimmermann 9

Lobbying

Syndikusanwälte: Weitreichender Vertrauensschutz
zugunsten der Arbeitgeber 10

Wussten Sie schon, dass ...? 11

Agenda 2010: Ein Heilmittel auch für Frankreich?

Anders als in Deutschland organisieren sich in Frankreich auch die Führungskräfte in eigenen Organisationen, welche sich als „Gewerkschaft“ verstehen. Eine der größten Organisationen ist die Union des Directeurs de l'Assurance et de la Prévoyance (udap). Dieser Vereinigung gehören nahezu alle leitenden Angestellten der französischen Versicherungsbranche an.

Um sich über die Verhältnisse der leitenden Angestellten in Deutschland zu informieren, lud die udap zu ihrem Jahrestreffen den Stellvertretenden Hauptgeschäftsführer des AGV, Sebastian Hopfner, als dinner speaker in die frühere Villa des Präsidenten der Dritten Republik. Vor 120 Zuhörern entwickelte sich ein reger Dialog auch über die allgemeinpolitischen Entwicklungen in beiden Ländern. Der Präsident von udap, Michel Caron, zeigte sich insbesondere davon überrascht, dass Deutschland mit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns eher dem (erfolglosen) französischen Sozialmodell folgt. Hopfner bezeichnete den gewerkschaftlichen Einfluss in Frankreich als einen wesentlichen Grund für die Reformunfähigkeit der Fünften Republik. Da nach französischem Streikrecht jede noch so kleine gewerkschaftliche Splittergruppe in der Lage sei, durch politische Streikmaßnahmen nahezu das gesamte Land lahmzulegen, werde die Durchsetzung einer zwingend notwendigen Reform – vergleichbar der Agenda 2010 in Deutschland – unmöglich. Eine Reformfähigkeit von Frankreich könne wohl erst dann herbeigeführt werden, wenn sich eine politische Persönlichkeit mit der Autorität einer Margaret Thatcher dazu durchringt, die offene Konfrontation mit dem gewerkschaftlichen Lager zu suchen und deren Rechte auf ein verträgliches Maß zurückzuschrauben.

Die Gewerkschaften in Deutschland hätten die Agenda 2010 zwar keineswegs gutgeheißen. Da jedoch mit Peter Hartz ein Mitglied der mächtigen IG Metall Ideengeber dieser Reform gewesen sei und außerdem ein Recht auf politischen Streik in Deutschland nicht existiere, habe das Projekt umgesetzt werden können. Heute profitiere Deutschland erheblich von

dieser Reform, wenngleich die politischen Strömungen stärker würden, die die Reform wieder zurückdrehen wollten.

Natürlich waren auch die Arbeitsbedingungen für leitende Angestellte in deutschen Versicherungsunternehmen Gegenstand der Diskussion. Angesprochen auf den Umstand, dass in Frankreich viele Direktoren erst sehr spät am Abend das Unternehmen verlassen könnten, sagte Hopfner, dies sei nur fair. Schließlich machten die französischen Direktoren drei Stunden Mittagspause, während die deutschen Manager sich häufig mit einer Currywurst in einem Konferenzraum begnügten. Dieser gewagten These Hopfners wurde nicht nur nicht widersprochen, ihr wurde ausdrücklich zugestimmt! ▽



Sebastian Hopfner

Aus der Welt der Statistik

Arbeitswelt: Eine Welt voller Vorurteile,
aber normal bleibt normal 12

Moderne Architektur für Versicherungsangestellte

Der Kristall von Münster 13

Eine Branche macht Bildung

Betriebliche Weiterbildung auf Rekordniveau 13

Lobbying

Flexibler Renteneintritt sehr begehrt 14

Scurrilitäten aus dem Arbeitsleben

Hüten Sie sich vor Kugelschreibern,
es besteht Todesgefahr! 14

AGV-Regionalausschüsse

Wir stellen vor: den ARA Bayern und Sachsen 15

Neu im AGV

D.A.S. Rechtsschutz Leistungs-GmbH •
Markel International Insurance Company Ltd. •
AXA Customer Care GmbH • AXA Logistic Services GmbH ... 16

Ausgezeichnet 16

Gedacht ... Gesagt 16

AGV-JAHRESAUFTAKTVERANSTALTUNGEN

Was Personaler so tun: Heilen, Versetzen, Weiterbilden



Tagungsleiter Michael Niebler

Zum 15. Mal hat der AGV im Januar die Personalreferenten und Personalleiter der Branche zu den Jahresauftaktveranstaltungen nach München, Hamburg und Köln eingeladen, 340 kamen. Geschäftsführer Michael Gold und die Referenten des Arbeitgeberverbandes sprachen über die aktuelle arbeitsrechtliche Gesetzgebung und Rechtsprechung, über statistische und betriebswirtschaftliche Themen und über Internationales.

„Wenn man am Gras zieht, wächst es dann schneller?“ Die gesetzliche Geschlechterquote in Unternehmen

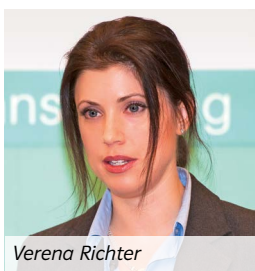


Tobias Hohenadl

Von der sogenannten „weichen“ Frauenquote sind alle Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern betroffen. In ihr legt der Aufsichtsrat die Ziele für sich selbst und den Vorstand fest, während der Vorstand die Zielgrößen für die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstandes definiert. Das muss

bis 30. Juni 2015 geschehen, wobei auch angegeben werden muss, bis wann die Zielgrößen erreicht sein sollen (längstens in zwei Jahren). Eine Mindestzielgröße gibt es nicht!

„Mindestens Mindestlohn!“ Die Auswirkungen des Mindestlohngesetzes auf die Versicherungsbranche



Verena Richter

Die Voraussetzungen für mindestlohnbefreite Pflichtpraktika sowie für auf drei Monate befristete freiwillige Orientierungspraktika und freiwillige ausbildungs- und studienbegleitende Praktika sind genau zu beachten. Wann „orientiert“ sich ein Studierender? Wann hat zuvor bereits ein Praktikums-

verhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden? Wie ist bei einer Verlängerung oder Stückelung von Praktika zu verfahren?

„Fleißpunkte für die Versicherungswirtschaft“ Die Sonderauswertung der IW-Weiterbildungserhebung 2014



Simone Rehbronn

Die Versicherungswirtschaft ist Spitzenreiter beim Thema Weiterbildung, dies zeigt eine Sonderauswertung der Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln. Im Gegensatz zu den anderen Branchen bieten alle Versicherungsunternehmen Weiterbil-

dungsmaßnahmen an. Jeder Mitarbeiter bildete sich in 2013 im Durchschnitt 58 Stunden fort – das sind 77 Prozent mehr als in der Gesamtwirtschaft. Weitere spannende Ergebnisse: In der Versicherungswirtschaft finden 15,6 Prozent der Weiterbildungsaktivitäten in der Freizeit statt. In rund 72 Prozent der Versicherungsunternehmen werden die Mitarbeiter regelmäßig zu ihrem individuellen Weiterbildungsbedarf befragt.

„AGV goes Europe“ Neues aus dem Sektoralen Sozialen Dialog



Sylvia Ego

Der Sektorale Soziale Dialog ist auch für die Versicherungswirtschaft eine vom europäischen Gesetzgeber vorgeschriebene Pflichtveranstaltung. Die europäischen Versicherungs-Arbeitgeber und die Gewerkschaften im Versicherungssektor müssen sich treffen, um über branchenspezifische Probleme

zu sprechen. Der AGV ist hierbei auf Seiten von Insurance Europe federführend und versucht, einen Mehrwert für die Ver-



sicherungswirtschaft zu generieren. Als erstes großes Projekt wurde eine gemeinsame Demografieerklärung verabschiedet (vgl. Seite 8). Nunmehr wird über eine gemeinsame Erklärung zur Telearbeit verhandelt.

„Game over?“

Die rentenversicherungsrechtliche Zukunft der Syndikusanwälte



Steffen Blessing

Syndikusanwälte ohne aktuellen Befreiungsbescheid sollten im Zweifelsfall in die gesetzliche Rentenversicherung umgeschlüsselt werden. Ansonsten droht dem Arbeitgeber ein Haftungsrisiko. Beiträge inklusive Säumniszuschläge müssen nämlich nicht erst ab 1. Januar 2015, sondern bereits ab

Wegfall der Befreiungsvoraussetzungen nachentrichtet werden. Dies gilt nicht für die sogenannten rentennahen Jahrgänge. Wer am 31. Dezember 2014 das 58. Lebensjahr vollendet hat, genießt umfassenden Vertrauensschutz, auch bei einem künftigen Arbeitgeberwechsel.

„Krank feiern, krank sein“

Wirksame Förderung des Heilungsprozesses bei „krankmachenden“ Arbeitnehmern



Benjamin Heider

Vorgestellt wurden die Rechtswirkungen der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AUB) und die wichtigsten „Verteidigungsmittel“ des Arbeitgebers: Vorgehen gegen den Arzt, Medizinischer Dienst der Krankenkassen, Vorgehen gegen das Attest, Anordnung der sofortigen Vorlage der AUB, Bekanntmachung der Arbeitsunfähigkeit im Betrieb, Abbau von Gleitzeit, Lohnkürzung, Krankenbesuche und -rückkehrgespräche, Einsatz eines Detektivs. Das beste Mittel gegen Krankheit ist und bleibt aber wertschätzende und abwechslungsreiche Arbeit.



„Auf und nieder, immer wieder!“

Inflation, Deflation und Tarifpolitik



Michael Gold

Aktuell liegt die Inflationsrate in Deutschland nahe Null. Insbesondere die Energie- und Nahrungsmittelpreise sind hierfür ursächlich. Wird deren Entwicklung nicht berücksichtigt, liegt die Kerninflation über 1,0 Prozent. Kein Indikator deutet für Deutschland auf eine gefährliche nachfrageinduzierte

Deflation hin: Die Reallöhne wachsen, der Arbeitsmarkt ist stabil und die Kaufkraft der Verbraucher ist gut; denn wer weniger beim Tanken ausgibt, kann mehr für andere Dinge ausgeben.

„Bäumchen wechsle Dich!“

Die Versetzung im Betriebsverfassungsrecht



Sandra Kreft

Der betriebsverfassungsrechtliche Tatbestand der Versetzung liegt deutlich häufiger vor, als man dies in der Praxis annimmt. So können bereits die Durchführung einer Dienstreise oder die kurzzeitige Abordnung in einen anderen Betrieb des Unternehmens eine mitbestimmungspflichtige Versetzung

darstellen. Auch Veränderungen im Aufgabenbereich des Arbeitnehmers durch Wegnahme oder Ergänzung von Teilfunktionen im Umfang von ca. 20 Prozent sind versetzungsrelevant. Bearbeitet also ein Arbeitnehmer an einem Arbeitstag in der Woche ein Projekt und gehört dies nicht zu seinen regulären Tätigkeiten, so wird man den Betriebsrat hierzu vorher um Zustimmung zu bitten haben. Dies gilt unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer einverstanden ist oder nicht. Dass der Wechsel des Vorgesetzten immer eine Versetzung bei den unterstellten Mitarbeitern auslöst, ist übrigens eine Mär, die sich hartnäckig hält. Der einzige, der hier möglicherweise versetzt wird, ist der Vorgesetzte selbst.

„Tue Gutes und rede darüber“

Sozialleistungen der Arbeitgeber in der Versicherungsbranche



Olga Worm

Dass die Unternehmen sehr großzügig zu ihren Mitarbeitern sind, zeigen die Ergebnisse der Sonderrumfrage zu den Sozialleistungen der Arbeitgeber in der Versicherungswirtschaft. Neben der betrieblichen Altersversorgung, die fast alle Unternehmen anbieten, werden weitere zahlreiche Zuwendungen

– wie Verpflegung, Kinderbetreuung, Sach- und Geldzuwendungen bei besonderen Anlässen sowie flexible Arbeitszeiten und bezahlte Pausen – gewährt. Darüber hinaus ermöglicht die Hälfte der Unternehmen ihren Mitarbeitern Home Office. Jedes sechste Unternehmen hat ein Lebensarbeitszeitkonto →

für die Mitarbeiter eingerichtet. Fast alle Unternehmen gaben an, dass die Sozialleistungen sehr wichtig für die Erhöhung der Mitarbeiterbindung, die Steigerung der Motivation und die Wettbewerbsfähigkeit sind.

„Ich bin dann mal wieder weg!“

Neue Regelungen für (Familien-)Pflegezeit und Elternzeit



Anne Hümmer

Arbeitnehmer können seit diesem Jahr einen Teilzeitananspruch für bis zu 24 Monate geltend machen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen zu Hause pflegen wollen. Der Arbeitgeber kann den Anspruch nur mit dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. Mit der Einführung des Elterngeld Plus hat der Gesetzgeber auch den Teilzeitananspruch von Eltern gestärkt.

„The Voice of Germany“

Das BAG und seine Top Five aus dem Jahr 2014



Kerstin Römelt

Eine der brisantesten arbeitsrechtlichen Entscheidungen des Jahres 2014 hat nicht das Bundesarbeitsgericht, sondern das Bundesverwaltungsgericht getroffen: Grundsätzlich gilt in Deutschland ein Verbot der Sonntagsbeschäftigung. Verordnungen der Länder sehen Ausnahmen vor. So gestattete es die hessische Bedarfsgewerbeverordnung, dass Arbeitnehmer auch an Sonntagen Aufträge entgegennehmen und am Telefon beraten dürfen. Diese Erlaubnis für Call-Center-Tätigkeiten hat das Bundesverwaltungsgericht für nichtig erklärt. Nun überlegen auch andere Bundesländer, ihre Ausnahmeregelungen für Sonntagsarbeit zu ändern. ▽

DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG BUND

Die Mischung macht's

„Lieber Herr Riester, Sie sorgten im Jahre 2001 als Bundessozialminister dafür, das Rentensystem durch eine staatlich geförderte private Zusatzvorsorge zu ergänzen – besser bekannt als Riester-Rente. Mittlerweile gibt es fast 16 Millionen entsprechende Verträge. Die Riester-Rente steht zuweilen in der Kritik. Ich bin aber davon überzeugt, dass auch dieser Schritt wegweisend war, weil sich eine angemessene Absicherung im Alter künftig nur durch eine Mischung gesetzlicher, betrieblicher und privater Altersvorsorge aufbauen lässt.“



Angela Merkel

Foto: Bundesregierung / Guido Bergmann

Mit diesen Worten würdigte Bundeskanzlerin Angelika Merkel beim Festakt zum 125. Geburtstag der Gesetzlichen Rentenversicherung das Wirken von Walter Riester. Sie fügte hinzu, dass „das Umlageverfahren und das Kapitaldeckungsverfahren jeweils positive wie auch risikobehaftete Seiten haben: Während sich das Umlageverfahren relativ unbeeindruckt von Turbulenzen auf den Finanzmärkten zeigt, vermag das Kapitaldeckungsverfahren demografische Risiken aufzufangen. Daher bin ich überzeugt, dass sich künftig nur durch eine Mischung

von gesetzlicher, betrieblicher und privater Altersvorsorge eine angemessene Absicherung im Alter aufbauen lässt.“

Der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) stimmt der Positionierung der Kanzlerin ausdrücklich zu, verbindet diese aber mit Mahnungen und Vorschlägen:

„Die Fortsetzung dieses richtigen rentenpolitischen Kurses ist Voraussetzung für eine gute Balance zwischen Solidarität und Eigenverantwortung. Damit diese weiter trägt, darf die gesetzliche Rente nicht mit neuen Aufgaben überfrachtet oder Leistungen ausgeweitet werden, die nicht nachhaltig finanziert sind. Es ist außerdem demografisch bedingt unausweichlich, dass Menschen hierzulande wieder länger arbeiten. An der Rente mit 67 darf deshalb nicht weiter gerüttelt werden. Die aktuelle politische Diskussion um flexible Übergänge in den Ruhestand sollte vor allem darauf abzielen, mehr Menschen längere Erwerbsbiografien, auch über die Regelaltersgrenze hinaus zu ermöglichen. Eine Teilrente ab 60 wäre hingegen der falsche Weg.“

Politischen Rückenwind braucht gut zehn Jahre nach den Riester-Reformen vor allem die kapitalgedeckte Altersvorsorge. Gerade in Zeiten niedriger Zinsen muss der Staat die Bürger besser dabei unterstützen, ergänzend vorzusorgen. Die Riester-Förderung ist an die wirtschaftliche Entwicklung der letzten 12 Jahre anzupassen und zu dynamisieren. In der betrieblichen Altersversorgung muss es neben der besseren steuerlichen Förderung vor allem darum gehen, rechtssichere Mechanismen zu entwickeln, mit denen mehr Mitarbeiter automatisch in die Vorsorge einbezogen werden können.

Denn in Zukunft gilt umso mehr: Eine gute Rente muss auf drei stabilen Säulen stehen – auf einer verlässlichen, leistungsfähigen gesetzlichen Rente sowie auf zusätzlicher privater und betrieblicher Altersvorsorge.“

In der Vertreterversammlung der Deutschen Rentenversicherung Bund wird die Versicherungswirtschaft durch Jörg Müller-Stein, ehemaliges Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV, vertreten. ▽

3

HR-ZAHLEN AUS DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT

- ① Mit **1.981 € je Mitarbeiter** investierten Versicherungsunternehmen im Jahr 2013 rund 850 € mehr in betriebliche Weiterbildung als die Gesamtwirtschaft und rund 500 € mehr als die unternehmensnahen Dienstleister, zu denen auch die Assekuranz gezählt wird.
- ② Die Sozialleistungen waren schon immer ein wichtiger Faktor für die Erhöhung der Mitarbeiterbindung, Steigerung der Mitarbeitermotivation und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in der Versicherungswirtschaft. **52 Prozent** der Unternehmen haben in den vergangenen drei Jahren das Angebot der Sozialleistungen ausgeweitet, 43 Prozent haben das Angebot konstant gehalten und nur 2 Prozent haben es verringert.
- ③ Die Mitarbeiter bleiben den Versicherungsunternehmen immer länger treu. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Gesamtbelegschaft ist in den letzten 20 Jahren von 10,4 auf **14,9 Jahre** gestiegen. Es gibt einen Mitarbeiter, der inzwischen seit 50 Jahren bei einem Unternehmen angestellt ist. Er hat seine Ausbildung mit 14 Jahren begonnen und ist mittlerweile 64 Jahre alt.

ADIEU

Jutta Stöcker steigt auf's Pferd

Die noch überschaubare Gruppe der weiblichen Personalvorstände der deutschen Versicherungswirtschaft hat ein prominentes Mitglied verloren: Jutta Stöcker schied Mitte Januar nach zehn Jahren als Vorstandsmitglied der Rheinland-Versicherungsgruppe aus. Sie war in der Geschichte des Unternehmens die erste Frau im Vorstand.

Die gelernte Diplom-Handelslehrerin und Diplom-Kauffrau arbeitete für die Alte Leipziger, die Zurich und die AXA (als Mitglied des Gruppenvorstandes der AXA Deutschland mit der Ressortverantwortung für Rechnungswesen, Controlling und Steuern), ehe sie 2005 zur Rheinland wechselte, dort war sie u. a. zuständig für Personal, Recht und Grundsatz, Risikomanagement und Compliance.

„Alte Wege führen nicht zu neuen Zielen“ – mit diesem Leitsatz hat Jutta Stöcker zukunftsorientierte Personalarbeit umgesetzt: Jungen Menschen eine gute Chance zum Einstieg in ihr Berufsleben bieten und dies durch eine hochqualifizierte und professionelle Erstausbildung zu unterstützen. Sie führte ein neues unternehmensweites Kompetenzmodell ein, das sich auf fünf strategisch wichtige Kernkompetenzen konzentriert: Lernen und Entwicklung, Kommunikation und Kooperation, Durchsetzung und Konflikt, Strategie und Veränderung sowie Führung. Unter ihrer Verantwortung entstand ein umfassendes Gesundheitsmanagement bei der Rheinland. Ziel ist es, Mitarbeiter bei der Förderung der eigenen Gesundheit zu unterstützen. Das Unternehmen offeriert Angebote zu den Themenbereichen Vorsorge, Arbeitsplatz, psychische Gesundheit, Bewe-

gung und Ernährung. Jutta Stöcker unterstützte die „sportliche Rheinland“: „Das ist ein ganz wichtiger Beitrag zum Betriebsklima und zur Unternehmenskultur. Man braucht in jedem Unternehmen Sportsgeist und Siegertypen.“

Auch im Ruhestand bleibt Jutta Stöcker der Rheinland verbunden, als Mitglied der Aufsichtsräte der Rhion Versicherung AG, der Credit Life AG und der Rheinland Lebensversicherung AG. Dessen ungeachtet hat sie nun mehr Zeit, ihre Hobbys zu pflegen, darunter das Reiten. Diesem Sport ist Jutta Stöcker seit ihrer Kindheit verbunden, wuchs sie doch in einem landwirtschaftlichen Betrieb mit einer kleinen Pferdezucht auf.

Der AGV dankt Jutta Stöcker für ihre langjährige Verbundenheit und die Mitarbeit in der Programmkommission Jahrestagung Personalvorstände. ▽



Eigenverantwortung für Weiterbildung und gesunde Arbeitsumgebung

AGV und ver.di haben im Dezember 2014 eine gemeinsame Erklärung zum Thema Demografie unterzeichnet. Sie geht zurück auf die Erklärung der europäischen Sozialpartner „Die demografischen Herausforderungen im europäischen Versicherungssektor“ vom 26. Januar 2010. Kernelemente der AGV/ver.di-Erklärung sind:

- Die Tarifparteien fördern die Sicherstellung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Arbeits- und Privatleben, etwa durch flexible und attraktive Beschäftigungsmodelle, die mit effizienten und effektiven betrieblichen Abläufen im Einklang stehen, und durch Angebote, die den Bedürfnissen der Familien gerecht werden.
- Die Tarifparteien fordern alle Unternehmen in der Versicherungswirtschaft auf, vielfältige Beschäftigungsmodelle anzubieten. Beispielhaft genannt werden die Schaffung von Heimarbeitsplätzen und technologiegestütztes flexibles Arbeiten (zum Beispiel Telearbeit), befristete Teilzeitarbeit mit Rückkehrrecht auf Vollzeit sowie Bedingungen, die den Beschäftigten altern- und altersgerechtes Arbeiten ermöglichen. Ziel ist es, nachhaltige zukunftssichere Beschäftigung in der Versicherungswirtschaft zu schaffen.
- Nach Ansicht der Tarifparteien ist lebenslanges Lernen ein Hauptfaktor für langfristige Beschäftigungsfähigkeit. Zwingende Voraussetzung für erfolgreiche Maßnahmen in diesem Bereich ist eine Weiterbildungsbereitschaft der Arbeitnehmer und hierbei insbesondere der älteren Beschäftigten.
- Jeder Arbeitnehmer erhält die Möglichkeit, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, die für die Erbringung

seiner jeweiligen und gegebenenfalls künftigen höher qualifizierten Aufgaben notwendig sind. Die Arbeitnehmer sollen zur Teilnahme ermutigt werden und Verantwortung für die eigene Karriere übernehmen.

- Der anstehende Generationenwechsel in der Branche ist nachhaltig und aktiv zu gestalten.
- Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben eine gemeinsame Verantwortung für die Schaffung einer gesunden Arbeitsumgebung mit Arbeitsbedingungen, die einem erfüllten Arbeitsleben zuträglich sind und die die physische und mentale Gesundheit der Belegschaft unterstützen. Die Tarifvertragsparteien sind davon überzeugt, dass dieses Ziel erreicht werden kann durch gezielte Maßnahmen bei der Gestaltung des Arbeitsumfeldes (Verhältnisprävention) sowie durch entsprechendes Gesundheitsverhalten der Mitarbeiter, welches eine gesunde private Lebensführung voraussetzt (Verhaltensprävention).
- Die Tarifparteien unterstützen die sektorübergreifende Rahmenvereinbarung zu arbeitsbezogenem Stress von 2004 und fordern Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Versicherungssektor auf, die Ursachen von leistungsabträglichem, arbeitsbedingtem Stress zu identifizieren und positiv einzugreifen, um solchen Stress nach Möglichkeit zu vermeiden, zu reduzieren oder auszuschalten.

Die vollständige Erklärung von AGV und ver.di kann unter www.agv-vers.de – dort unter [tarifpolitik/tarifnachrichten/TN 01/2015](#) – nachgelesen werden. ▽



VERSICHERUNGSTAG

Versicherungswirtschaft schafft Beschäftigung für 1,3 Millionen Menschen



Angela Merkel und Alexander Erdland

Foto: GDV

Bundeskanzlerin Angela Merkel war Hauptrednerin beim Versicherungstag 2014, der Ende November in Berlin stattfand. Sie hob in ihrer Rede die große Bedeutung der Versicherungswirtschaft für die deutsche Volkswirtschaft hervor und machte dies an drei Zahlen fest: 460 Millionen Versicherungsverträge, 1,4 Billionen Euro Kapitalanlagen und 550 000 Erwerbstätige.

In der Tat sind 547 200 Menschen in der und für die deutsche Versicherungswirtschaft tätig: 212 700 Angestellte in Versicherungsunternehmen, davon 12 700 Auszubildende, 88 200 Angestellte im Versicherungsvermittlungsgewerbe (bei Maklern und Agenturen) sowie 246 300 selbstständige Versicherungsvermittler und -berater.

Auch GDV-Präsident Alexander Erdland unterstrich die Bedeutung der Versicherungswirtschaft als Arbeitgeber und Ausbilder: „Für 1,3 Millionen Menschen schaffen wir Beschäftigung.“ In der Tat generiert die Versicherungswirtschaft Erwerbstätigkeit für insgesamt 1,3 Millionen Menschen in Deutschland, so Prognos in ihrer Studie „Die Bedeutung der Versicherungswirtschaft für den Wirtschaftsstandort Deutschland.“ Über indirekte – bedingt durch Vorleistungsverflechtungen der Branche – und konsuminduzierte Effekte lässt sich ein Beschäftigungsmultiplikator von 2,32 ableiten. Anders ausgedrückt: Auf jeden Erwerbstätigen in der Versicherungswirtschaft kommen rechnerisch ca. 1,32 weitere Erwerbstätige in Deutschland hinzu. ▽



FRAGEN AN ...

... Management-Professorin
Gabriele Zimmermann

Wie gestaltet man erfolgreich Veränderungen?

vis a vis: Wie begeistere ich Menschen für Veränderungen?

Zimmermann: Menschen lieben Routine und Sicherheit und verändern sich nur, wenn der Leidensdruck hoch ist. Durch nüchterne Argumente lassen sich nur wenige Menschen gewinnen. Führungskräfte müssen ihre Mitarbeiter auf der Gefühlsebene erreichen. Und der Mitarbeiter muss innerlich überzeugt sein, dass die Veränderung für ihn Vorteile bringt.

vis a vis: Warum gelingt Change so selten?

Zimmermann: Die Umsetzung von Veränderungen erzeugt immer Widerstand. Widerstände verschwinden nur, wenn man sie aktiv bearbeitet. Dafür nehmen sich die Führungskräfte nicht genügend Zeit – auch weil sie sich nicht genügend mit ihren eigenen Emotionen und Ängsten auseinandersetzen.

vis a vis: Welche Rolle spielt die Führungskraft im Veränderungsprozess?

Zimmermann: Eine zentrale Rolle. Die Führungskraft muss die Mitarbeiter auf ihrer Reise mitnehmen. Es gilt, das Veränderungsanliegen emotional erlebbar zu machen, Orientierung zu geben, Vertrauen aufzubauen, Emotionen zuzulassen. Und positives Feedback ist extrem wichtig. Menschen lieben das Gefühl, schon etwas geschafft zu haben. Das gilt es, im Veränderungsprozess zu nutzen.

Gabriele Zimmermann ist am Institut für Versicherungswesen der Fachhochschule Köln Professorin für Personalführung und Organisationsentwicklung. Seit 16 Jahren ist sie Executive Coach und berät Führungskräfte in Führungsfragen. Im Oktober 2014 referierte sie bei der AGV-Frauen-Führungskräfte-tagung, in diesem Monat erschien ihr Buch „Change Management in Versicherungsunternehmen“.



LOBBYING

Syndikusanwälte: Weitreichender Vertrauensschutz zugunsten der Arbeitgeber



Mit Spannung wurde die Reaktion der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV) auf die Urteile des Bundessozialgerichts (BSG) vom 3. April 2014 erwartet. Das BSG hatte den Syndikusanwälten die Befreiungsfähigkeit von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht grundsätzlich abgesprochen. Die Verlautbarung der DRV liegt nunmehr vor und gewährt zugunsten der Arbeitgeber erfreulicherweise einen weitreichenden Vertrauensschutz. Dies war nicht unbedingt zu erwarten, es wurden bedeutende finanzielle Belastungen durch umfangreiche Nachzahlungen für sogenannte Altfälle befürchtet. Sie werden ausbleiben!

Im Einzelnen hat die DRV verfügt:

- Syndikusanwälte, die über einen aktuellen Befreiungsbescheid für ihre derzeit ausgeübte Beschäftigung verfügen, bleiben in dieser Beschäftigung befreit.
- Für Syndikusanwälte, die am 31. Dezember 2014 bereits das 58. Lebensjahr vollendet haben, bleibt es – auch im Fall eines Arbeitgeberwechsels – bei einer Versicherung im berufsständischen Versorgungswerk, wenn diese in der Vergangenheit befreit wurden und solange alle Voraussetzungen für eine Pflichtversicherung im Versorgungswerk vorliegen.
- Keinen Vertrauensschutz genießen Personen, die bei ihrem Arbeitgeber keine rechtsberatende Tätigkeit ausüben.
- Syndikusanwälte, deren Befreiungsbescheid nicht für die aktuell ausgeübte Beschäftigung ausgesprochen wurde und die am 31. Dezember 2014 das 58. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sind von ihren Arbeitgebern spätestens zu dem Stichtag 1. Januar 2015 zur gesetzlichen Rentenversicherung anzumelden.
- Für die Vergangenheit werden keine Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung erhoben, wenn die Betroffenen durchgehend als Rechtsanwalt zugelassen waren und für ihre Arbeitgeber eine rechtsberatende Tätigkeit ausgeübt haben.

Der deutschen Wirtschaft unter Federführung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) ist es gelungen, eine Beitragsnachforderung für das Gros der Syndikusanwälten zu vermeiden. Damit wurde das für die Arbeitgeber wichtigste Ziel vollständig erreicht.

Natürlich wäre aus Sicht der betroffenen Syndikusanwälte ein noch viel weitreichender Vertrauensschutz wünschenswert gewesen. Aufgrund der erheblichen Bedenken der Aufsichtsbehörden über die Reichweite eines Nachzahlungsverzichts war eine solche Lösung jedoch nicht möglich.

Um für die Zukunft das Befreiungsrecht für Syndikusanwälte „wiederherzustellen“ und der Argumentation des BSG die Grundlage zu entziehen, müsste nunmehr der Gesetzgeber aktiv werden. Und es scheint sich etwas zu bewegen: So hat sich die CDU auf ihrem Bundesparteitag im Dezember 2014 klar positioniert und fordert Bundesregierung und Bundestag auf, die Zukunft der berufsständischen Versorgung zu sichern und dies zugunsten der Syndikusanwälte gesetzlich klarzustellen. Für eine sozialrechtliche Lösung durch Änderung des SGB VI sprach sich jüngst die Bundesrechtsanwaltskammer (BRAK) aus. Auch das Bundesjustizministerium (BMJV) hat auf die aktuellen Entwicklungen reagiert und Eckpunkte für eine berufsrechtliche Regelung zum Status von Syndikusanwälten vorgelegt. Darin wird die sogenannte Doppelberufstheorie, wonach die Tätigkeit als Syndikus von der als Rechtsanwalt zu unterscheiden sei, vollständig aufgegeben. Es soll vielmehr – so das Justizministerium – in Zukunft ausdrücklich klargestellt werden, dass der Beruf des Rechtsanwalts auch durch eine Tätigkeit als Angestellter eines nichtanwaltlichen Arbeitgebers ausgeübt werden kann. „Wichtig ist, dass die Rolle des Syndikusanwalts als Sachwalter des Rechts in Unternehmen anerkannt wird“, so Wolfgang Ewer, der Präsident des Deutschen Anwaltsvereins. ▽

WUSSTEN SIE SCHON, DASS ...

► ... Vertriebler überdurchschnittlich risikofreudig sind? Das ergab eine Studie der Humboldt-Universität Berlin. Die Forscher überprüften die Persönlichkeitsmerkmale von rund 2000 Vertrieblern. Getestet wurden Eigenschaften wie emotionale Belastbarkeit, Risikobereitschaft und Teamorientierung. Die Ergebnisse wurden verglichen mit 2000 Personen aus anderen Berufsgruppen. Dabei zeigte sich, dass Vertriebler überdurchschnittlich extrovertiert, geistig flexibel und leistungsmotiviert sind. Allerdings soll ihre Teamfähigkeit häufig nur schwach ausgeprägt sein.

► ... Melbourne in puncto Lebensqualität die beliebteste Stadt der Welt ist? Die Forscher des britischen Instituts Economist Intelligence Unit (EIU) haben 140 Städte miteinander verglichen. Sie stufte Faktoren wie Gesundheitsversorgung, Umwelt, Infrastruktur, Bildungs- und Kulturangebot auf einer Skala zwischen „akzeptabel“ und „unerträglich“ ein; hinzu kamen Bewertungen von Analysten. Dabei schnitt Melbourne zum vierten Mal in Folge am besten ab. Die Top Ten der Metropolen mit der besten Lebensqualität sind:

- Melbourne
- Wien
- Vancouver
- Toronto
- Adelaide
- Calgary
- Sydney
- Helsinki
- Perth
- Auckland



► ... bis zum Jahr 2060 bereits jeder zweite Deutsche älter als 51 Jahre sein wird? Das ist das Ergebnis einer neuen Studie des Wirtschaftswissenschaftlers Eckard Bomsdorf von der Universität Köln. Der demografische Wandel vollzieht sich demnach deutlich schneller als bisher angenommen. Die Zahl der Erwerbstätigen dürfte von heute 50 Millionen auf 36 Millionen im Jahr 2060 zurückgehen.

► ... Deutschland zusammen mit Frankreich zu den Ländern mit den meisten freien Arbeitstagen in der EU gehört? Das hat die Europäische Beobachtungsstelle für die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen (EIRO) ermittelt.

In beiden Ländern hatten die Beschäftigten im vorletzten Jahr 30 Urlaubstage und 10 Feiertage.

► ... Deutschland die beliebteste Nation in der Welt ist? Im aktuellen Anholt-GfK Nation Brands IndexSM (NBISM) haben die Deutschen die Amerikaner überholt. Unter 49 Nationen (entwickelte Länder und Schwellenländer) belegt die Bundesrepublik den Spitzenplatz, gefolgt von den USA und Großbritannien. Für die Studie – sie misst das „Nationenimage“ – wurden 20 125 Interviews in 20 Ländern geführt. Gepunktet hat unser Land insbesondere bei den Kriterien „politische Stabilität“, „wirtschaftliche Stärke“, „sportliche Spitzenleistung“ (dem Sieg bei der Fußball-WM sei Dank) und „ehrliche und kompetente Regierung“, so die Gesellschaft für Konsumforschung. Hohe Werte habe es auch in den Bereichen „Führungsrolle in Europa“, „Investitionsklima“ und „soziale Gleichheit“ gegeben.

► ... nur 4 Prozent der größten Finanzdienstleistungsunternehmen weltweit von einer Frau geführt werden? Das ist ein Ergebnis der Studie „Women in Financial Services“ der Managementberatung Oliver Wyman. Der Anteil der Frauen auf Konzernleitungsebene liegt global bei 13 Prozent – mit erheblichen regionalen Unterschieden: So sind in Norwegen 35 Prozent der Konzernleitungsmitglieder weiblich, in Schweden 29 Prozent, in Russland 20 Prozent, Deutschland mit 7 Prozent auf Platz 15 von 19.

► ... die Deutsche Rentenversicherung Bund alle Arbeitnehmer künftig vor Erreichen des Renteneintrittsalters darauf hinweisen wird, dass sie auch einen späteren Rentenbeginn beantragen können? Grund: Vielen Bürgern ist offenbar nicht bewusst, dass sie ihre Rentenbezüge erhöhen können, indem sie ihre Ruhestandsbezüge später beantragen.



Arbeitswelt: Eine Welt voller Vorurteile, aber normal bleibt normal



Gewerkschaften und ein Teil des politischen Spektrums zeichnen gerne ein falsches Bild vom deutschen Arbeitsmarkt, aber der Realitätscheck mit den offiziellen Zahlen des Statistischen Bundesamtes und der Bundesagentur für Arbeit widerlegt alle Vorurteile:

Vorurteil: Flexible Beschäftigungsformen höhlen das „Normalarbeitsverhältnis“ aus.

Falsch! Die Realität: Zwischen 2006 und 2013 ist die Zahl abhängig Beschäftigter in einem „Normalarbeitsverhältnis“ um über 2,4 Millionen gewachsen, gleichzeitig legte die Zahl der flexibel Beschäftigten nur um etwa 230 000 zu. Allein von Juni 2010 bis Juni 2013 wuchs die Zahl der sozialversicherungs-pflichtigen Beschäftigungsverhältnisse um 1,6 Millionen.

Vorurteil: Die Möglichkeit, Arbeitsverhältnisse zu befristen, erschwert den Sprung in eine Vollzeitbeschäftigung.

Falsch! Die Realität: Fast drei Viertel der zunächst befristet Beschäftigten erhalten in ihrem Betrieb eine Anschlussbeschäftigung. Dabei ist der Anteil der Übernahmen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in den letzten Jahren deutlich von 30 Prozent im Jahr 2009 auf 37 Prozent im Jahr 2013 gestiegen. Das bestätigt die Grundhaltung der deutschen Arbeitgeber, dass befristete Beschäftigung eine „Brücke“ in ein „Normalarbeitsverhältnis“ darstellt. Der Anteil der Befristung an allen Beschäftigungsverhältnissen liegt seit Jahren stabil unter zehn Prozent und ist zuletzt (2013) auf acht Prozent gesunken. Das ist der niedrigste Stand seit 2005!

Vorurteil: Zeitarbeit ist in Deutschland ein Massenphänomen geworden!

Falsch! Die Realität: Der Anteil der Zeitarbeit an der Erwerbstätigkeit in Deutschland liegt aktuell bei lediglich zwei Pro-

zent. Gerade Zeitarbeit erleichtert Arbeitslosen die Rückkehr in den Arbeitsmarkt: Im ersten Halbjahr 2013 waren fast zwei Drittel der neu eingestellten Zeitarbeitnehmer vorher ohne Beschäftigung, davon fast jeder Dritte sogar langzeitarbeitslos oder zuvor noch nie beschäftigt.

Vorurteil: Der Ausbau der Teilzeitbeschäftigung geht zu Lasten des – sozialpolitisch noch wertvolleren – Ausbaus der Vollzeitbeschäftigung.

Falsch! Die Realität: 19 Prozent der Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren gingen 2013 einer Teilzeitbeschäftigung nach oder übten einen Mini-Job aus; 2005 waren es 17 Prozent. Gleichzeitig ist aber der Anteil der Vollzeitbeschäftigten in diesem Zeitraum um vier Prozent gestiegen, von 36 Prozent im Jahr 2005 auf 40 Prozent im Jahr 2013. Über 80 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten gehen auf ihren eigenen Wunsch hin keiner Vollzeittätigkeit nach, zum Beispiel weil sie familiären Aufgaben höhere Priorität einräumen.

Vorurteil: Es gibt immer mehr Mini-Jobber (450-Euro-Kräfte), das geht zu Lasten des „Normalarbeitsverhältnisses“.

Falsch! Die Realität: Während sich die Zahl der Erwerbstätigen zwischen 2006 und 2013 um rund 2,7 Millionen erhöht hat, blieb die Zahl der Mini-Jobber nahezu unverändert (4,85 Millionen im Juni 2006, 4,82 Millionen im Juni 2013). Über 40 Prozent der ausschließlich geringfügig Beschäftigten sind Schüler, Studenten und Rentner, die alle nicht primär an einer Vollzeitstelle interessiert sein dürften. ▽

„Es ist nie zu spät, Vorurteile abzulegen“

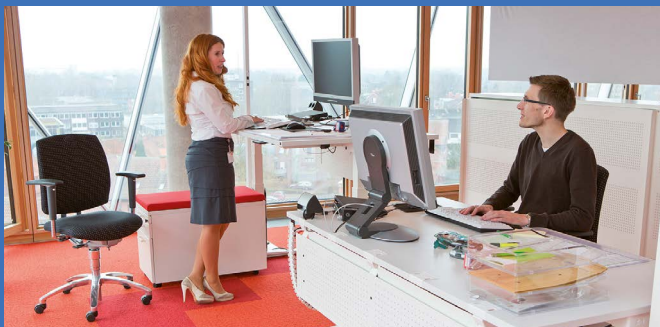
Henry David Thoreau,
amerikanischer Philosoph
(1817-1862)

MODERNE ARCHITEKTUR FÜR VERSICHERUNGSANGESTELLTE

Der Kristall von Münster

Nach dreijähriger Bauzeit hat die LVM Versicherung Ende 2014 ihren neuen, 63 Meter hohen Turm am Kolde-Ring eröffnet. Der imposante Neubau dockt in einer Höhe von fast 40 Metern mit einer 20 Meter langen Verbindungsbrücke an den bestehenden LVM-Turm an und schafft so eine optische Einheit zu einem beeindruckenden Gebäudeensemble. Gemeinsam übergaben LVM-Vorstandsvorsitzender Jochen Herwig, Münsters OB Markus Lewe und Architekt Duk-Kyu Ryang den Turm seiner Bestimmung. Der 17-etagige Neubau bietet Platz für über 450 neue Arbeitsplätze. Obwohl derzeit über 800 LVM-Mitarbeiter einen außerbetrieblichen Arbeitsplatz nutzen, benötigt die Gesellschaft zusätzlichen Arbeitsraum. Außerdem entstand eine Tiefgarage für 135 Autos und 360 Fahrräder. So will die LVM einen Anreiz schaffen, für den Weg zur Arbeit das Auto gegen das Rad zu tauschen.

Das Gebäude mit der spektakulären Glasfassade zeigt sich durch und durch „grün“ – so produziert es mehr Energie, als es verbraucht. Dafür sorgen unter anderem biogasbetriebene Kraft-Wärme-Koppelung, eine Wärme- und Kälteversorgung



über Geothermie, umschaltbare Wärmepumpen und Nutzung von Photovoltaik. Im Ergebnis hat dies dazu geführt, dass die Deutsche Gesellschaft für nachhaltiges Bauen das Gebäude bereits in der Planungsphase für seine besonders ökologische Bauweise mit einem Gold-Zertifikat ausgezeichnet hat.

Die Büroetagen sind farblich im Wechselspiel der Jahreszeiten gestaltet. Eine weitere Besonderheit: Statt einer statischen Aufteilung in fest eingeteilte Räume realisiert die LVM im Neubau erstmalig ein eigens konzipiertes Innenraumkonzept. Auf jeder Etage finden sich Arbeitsplätze, Besprechungs- und Multifunktionsräume, die die Mitarbeiter flexibel und bedarfsgerecht einrichten können. „Damit trägt die LVM einer sich ändernden Arbeitswelt Rechnung, wie es zum Beispiel das Arbeiten in Projektstrukturen erfordert“, so Jochen Herwig, der auch Personalvorstand seiner Gesellschaft ist. ▽

EINE BRANCHE MACHT BILDUNG



Betriebliche Weiterbildung auf Rekordniveau

Im Jahr 2013 haben die Unternehmen in Deutschland rund 33,5 Milliarden Euro in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter investiert. Im Vergleich zu 2010 entspricht dies einem Zuwachs von 16 Prozent. Pro Mitarbeiter gaben die Firmen im Schnitt 1132 Euro für berufliche Weiterbildung aus.

Auch die Mitarbeiter selbst haben 2013 mehr Zeit in ihre Fortbildung investiert als je zuvor. So nahm jeder Mitarbeiter durchschnittlich 32,7 Stunden an Lehr- und Informationsveranstaltungen teil – ein Plus von rund 11% gegenüber 2010.

Das sind die zentralen Ergebnisse der aktuellen Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW). Befragt wurden 1845 Unternehmen mit insgesamt rund 1,54 Millionen Mitarbeitern. Auf die Frage, was sie sich von ihren Weiterbildungsaktivitäten versprechen, wurde vor allem geantwortet: Größerer Geschäftserfolg, höhere Innovationsfähigkeit, verbesserte Arbeitszufriedenheit, Pflege der eigenen Marke als Arbeitgeber („Employer Branding“), Reduzierung

des Fachkräftemangels. Jedes dritte Unternehmen verfügt über eine ausgeprägte Weiterbildungskultur. „Diese Unternehmen haben seltener Probleme bei der Stellenbesetzung als andere“, so IW-Direktor Michael Hüther.

Im Auftrag von AGV und BWV hat das IW eine Sondererhebung für die deutsche Versicherungswirtschaft durchgeführt. Ergebnis: Bei der betrieblichen Weiterbildung ist die Versicherungswirtschaft Spitzenreiter in Deutschland. Jeder Innendienstmitarbeiter bildete sich 2013 rund 58 Stunden weiter. 1900 Euro je Mitarbeiter gaben die Versicherungsunternehmen hierfür aus. ▽

Zu den Ergebnissen der Sondererhebung haben AGV und BWV eine Broschüre veröffentlicht. Diese steht auf unserer Homepage zum Download zur Verfügung und kann unter www.bwv.de/shop kostenlos bestellt werden.



LOBBYING

Flexibler Renteneintritt sehr begehrt

Die Deutschen haben höchst unterschiedliche Wünsche zu ihrem Renteneintrittsalter. Ihre Vorstellungen reichen von 50 bis – in Einzelfällen – weit über 70 Jahre hinaus. Das ergab eine repräsentative Umfrage des Instituts YouGov im Auftrag des Finanz- und Vermögensberaters MLP.

Das ist eine wichtige Erkenntnis für die Arbeitsgruppe der großen Koalition, die derzeit sowohl über eine vorzeitige Teilrente als auch über die Erleichterung der Erwerbstätigkeit jenseits des gesetzlichen Renteneintrittsalters berät.

In der Umfrage zeigten sich 37 Prozent der Befragten interessiert an mehr Spielraum für ein Arbeiten über das Regelrentenalter hinaus, 33 Prozent fänden die Möglichkeit, mit einer Teilrente bereits ab 60 in Rente zu gehen, sympathisch.

Manfred Bauer, Vorstandsmitglied des MLP, zieht folgendes Fazit: „Ein starrer Renteneintritt entspricht nicht mehr der gesellschaftlichen Realität. Um eine angemessene Versorgung im Alter auch bei einem flexibleren Renteneintritt sicherzustellen, ist parallel eine Stärkung der ergänzenden Vorsorge notwendig – also der privaten und der betrieblichen Altersvorsorge.“

42 Prozent der Befragten würden gerne noch vor dem Regelrentenalter in Ruhestand gehen, auch wenn damit Rentenkürzungen einhergehen. 19 Prozent geben an, dass sie regulär über das Renteneintrittsalter hinaus arbeiten wollen, sofern damit auch sukzessive ihr Rentenanspruch zunimmt. Insbesondere Bürger am Anfang und am Ende ihres Berufslebens können sich vorstellen, länger im Job zu bleiben: 32 Prozent der 18- bis 24-jährigen und 23 Prozent der über 55-jährigen. ▽

SKURRILITÄTEN AUS DEM ARBEITSLEBEN

Hüten Sie sich vor Kugelschreibern, es besteht Todesgefahr !

Wer sich nicht in Gefahr begibt, kommt trotzdem um. Das ist die zentrale Erkenntnis von Kurt Balthasar und Torsten Wiese, die in ihrem 2014 erschienenen Buch „Warum Kugelschreiber tödlicher sind als Blitze“ verblüffende Statistiken über die Gefahren und Risiken des Lebens zusammengetragen und ausgewertet haben. Dabei sind sie auf erstaunliche Dinge gestoßen:

- „Wohl kaum ein Mensch auf der Welt verfällt beim Anblick eines Kugelschreibers in Panik – bei einem Hai sieht das anders aus. Bei genauerem Hinsehen stehen die Ängste aber in keinem Verhältnis zur Realität, denn im Jahr 2011 starben weltweit nur 12 Menschen durch einen Haiangriff. Demgegenüber sind Kugelschreiber regelrechte Todesmaschinen. Zu Kugelschreibern wird gerne gegriffen – mal, um einfach auf dem Schieber am oberen Ende herumzudrücken, mal, um ihn auseinanderzuschrauben und zu zerlegen. Ergänzt wird das gedankenlose Gefummel von einer fatalen Tendenz des Menschen, Einzelteile oder komplette Kulis in den Mund zu nehmen und daran herumzunuckeln. Die Folge: jährlich ersticken allein in Deutschland geschätzte 100 bis 300 Menschen an Kugelschreiberteilen. Wahrscheinlich sind es sogar noch viel mehr, man geht von einer hohen Dunkelziffer aus.“
- „Ein britisches Versicherungsunternehmen hat vor einigen Jahren die gefährlichsten Jobs im Land recherchiert: Fensterputzer, Soldat, Feuerwehrmann, Hochseefischer, Pilot, Polizist, Dachdecker, Gerüstbauer, Waldarbeiter. Zu den Berufen mit dem vermeintlich geringsten Gefährdungspotential zählt der Versicherungsvertreter.“
- „Nach Zahlen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) kommen Arbeitsunfälle vorrangig nicht dadurch zustande, dass Menschen vom Gerüst oder Kran, vom Regal, von der Leiter oder von dem Hubwagen fallen. Die meisten Arbeiter stürzen vielmehr auf ebener Fläche in einer Fabrikhalle – mehr, als insgesamt auf Baustellen zu Schaden kommen.“
- „Am Montag passieren nicht nur gefühlt die meisten Fehler, sondern nachweislich auch die meisten Unfälle, nämlich ein Fünftel. Und nicht zuletzt sterben auf dem Weg zur Arbeit an den Montagen (nicht an den Feiertagen!) auch die meisten Pendler. Es sieht also ganz so aus, als würde die Müdigkeit vom Wochenende Arbeitnehmer mehr strapazieren als die Müdigkeit durch die Arbeitswoche.“
- „Eine schwedische Studie ergab, dass Männer, die einen Monat oder mehr Elternzeit nehmen, länger leben. Sie haben ein um 16 Prozent geringeres Sterblichkeitsrisiko im Vergleich zum Durchschnitt, denn sie achten durch die Erfahrung mit ihren Kindern langfristig besser auf ihre Gesundheit.“ ▽



AGV-REGIONALAUSSCHÜSSE

Wir stellen vor: den ARA Bayern und Sachsen

1998 wurde Werner Hirsch, Leiter Personal-/Sozial-/Rechtswesen und Facility Management des Münchener Vereins, Mitglied des damaligen Münchener Personalleiterkreises. Vor nunmehr zehn Jahren wurde er dann zum Vorsitzenden des Kreises, der später in AGV-Regionalausschuss (ARA) Bayern und Sachsen umbenannt wurde, gewählt. *vis a vis* hat mit ihm über die Arbeit seines ARAs gesprochen.

vis a vis: Wie häufig trifft sich Ihr Regionalausschuss im Jahr?

Hirsch: Bis 2012 kamen wir zweimal im Jahr zusammen, seit 2013 treffen wir uns dreimal.

vis a vis: Was ist wichtig für die Zusammenarbeit im ARA?

Hirsch: Vertrauen ist entscheidend für den gegenseitigen Austausch. Heikle Themen müssen mit der notwendigen Diskretion behandelt werden.

vis a vis: Welche Themen standen die letzten 12 Monate im Fokus Ihrer Arbeit?

Hirsch: Seit vielen Jahren beschäftigt uns das Dauerthema Syndikusanwälte. Ebenfalls Dauerbrenner sind die Qualität unserer Azubis und die Schwierigkeiten bei ihrer Rekrutierung.

vis a vis: Welche Schwerpunkte wollen Sie in den nächsten 12 Monaten setzen?

Hirsch: Im Frühjahr werden wir uns intensiv mit dem Thema Low Performer beschäftigen. Ferner wollen wir vertieft über das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und über die Begleitung von Change Prozessen sprechen.

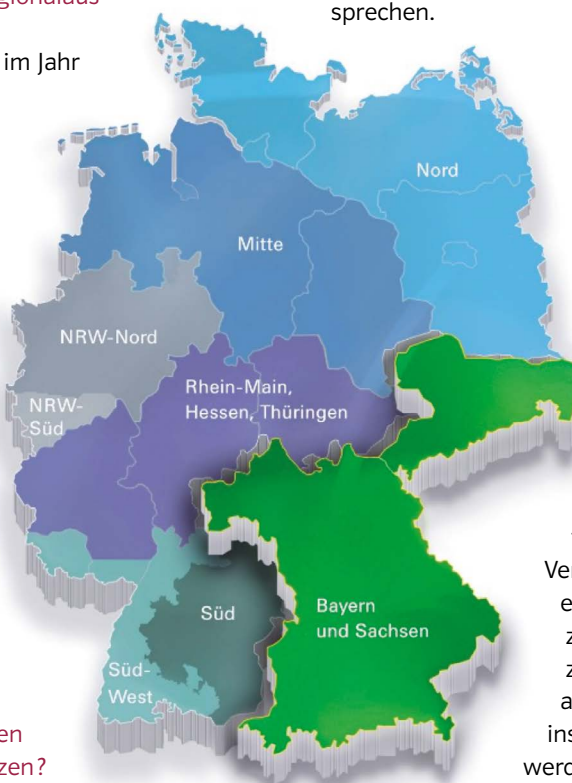


Werner Hirsch

Ferner wollen wir uns mit der Sozialberatung, der Kinderbetreuung sowie Fachlaufbahnen auseinandersetzen.

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

Hirsch: Der Regionalausschuss ist für mich eine wichtige Plattform, um den Austausch innerhalb der Versicherungswirtschaft zu fördern. Hier entstehen aber neben den Kontakten zu den Kollegen auch Verbindungen zu Trainern, Beratern und Personalern anderer Bereiche, über die neue Ideen ins eigene Unternehmen eingebracht werden können. ▽



Die Mitglieder des ARA Bayern und Sachsen

Vorsitzender

Werner Hirsch, Münchener Verein

Mitglieder

Johanna Aichmüller, Allianz Deutschland
Hans Friedrich Aldinger, AUXILIA Rechtsschutz-Versicherung
Eva Belwe, ERGO Direkt Versicherungen
Harald Gabler, Continentale Lebensversicherung
Christine Heer-Elke, ERGO Versicherungsgruppe
Markus Heschik, Swiss Life
Thomas Hösl, ARAG Lebensversicherung
Alexander Kaiser, MEAG Property Management
Uwe Keller, HUK-COBURG
Olaf Kirschnek, Sparkassen-Versicherungen Sachsen

Matthias Knott, Swiss Re
Jens Lauber, Versicherungskammer Bayern
Frank Leyendecker, WWK Versicherungen
Peter P. Müller, Swiss Life
Uwe Müller, uniVersa Versicherungen
Alexander Müller-Benz, Die Bayerische
Axel Münnich, AXA Konzern
Eva Scheeser, ADAC Versicherungen
Herbert Schmidt, BWV München
Jürgen Schrade, NÜRNBERGER Versicherungsgruppe
Thomas Stummer, Dialog Lebensversicherung
Wilma van Dijk, Hiscox
Tobias Vögele, Generali Versicherungen
Markus Webhofen, WWK Versicherungen

NEU IM AGV

D.A.S. Rechtsschutz Leistungs-GmbH • Markel Insurance Company Ltd. AXA Customer Care GmbH • AXA Logistic Services GmbH

Der Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland (AGV) zählte Ende letzten Jahres 251 Mitgliedsunternehmen. Sie sind nach § 3 Absatz 2 Tarifvertragsgesetz an die Flächentarifverträge für das private Versicherungsgewerbe gebunden.

Mit weiteren 69 Unternehmen besteht ein Betreuungsverhältnis. Sie sind nicht Mitglied des AGV und deshalb auch nicht an die Flächentarifverträge für das private Versicherungsgewerbe gebunden.



RECHT AN IHRER SEITE

Aufgrund von Vorgaben der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht sind die Tätigkeiten im Bereich der Leistungsbearbeitung in der Rechtsschutzversicherung in einer eigenen Gesellschaft zu bündeln. In der ERGO Versicherungsgruppe erfolgt dies künftig in der D.A.S. Rechtsschutz-Leistungs GmbH, die seit 1. Januar 2015 Mitglied des AGV ist.

Mit drei weiteren Gesellschaften hat der AGV ein Betreuungsverhältnis begründet:



Die Markel International Insurance Company Limited, Niederlassung für Deutschland, ist der deutsche „Statthalter“ des gleichnamigen Versicherers mit Ursprung in den USA. Sie ist ein reiner Maklerversicherer und bietet in Deutschland Versicherungslösungen in den Bereichen Berufs- und Vermögensschadenhaftpflicht, Financial Lines und Warenkredit an.

Die AXA Customer Care Center GmbH stellt per Telefon und E-Mail einen spartenübergreifenden Kundenservice sicher.

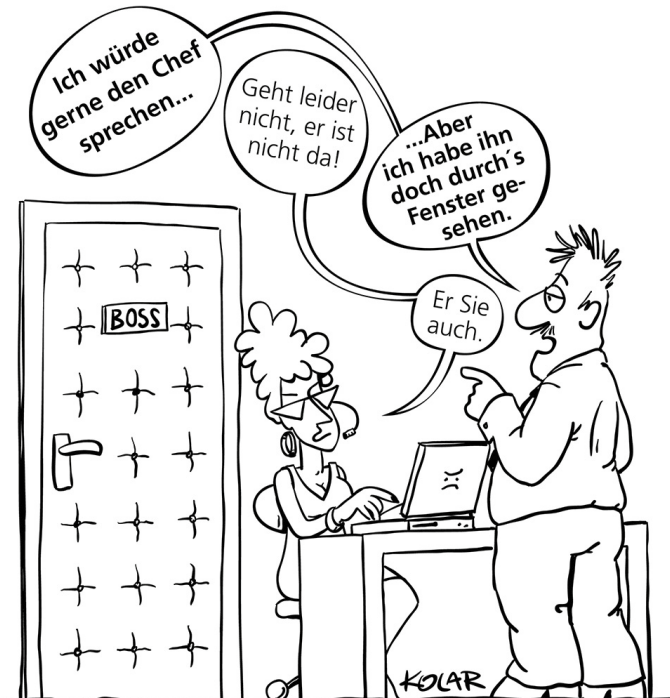


Maßstäbe / neu definiert

Die AXA Logistic Services GmbH erbringt ausschließlich operative Dienstleistungen für verbundene Unternehmen der AXA, u.a. die Dokumentenlogistik der AXA Deutschland. ▽

AUSGEZEICHNET

GEDACHT ... GESAGT ...



„Die zehn Gebote Gottes sind nur deswegen so eindeutig und klar, weil sie ohne Mitwirkung einer Sachverständigenkommission zustande gekommen sind.“

Charles de Gaulle,
französischer Staatsmann
(1890-1970)

IMPRESSUM

Herausgeber: Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland
| Arabellastraße 29 | 81925 München | Tel. 089-92 20 01-0 | visavis@agv-vers.de |
www.agv-vers.de

Verantwortlich für den Inhalt: Dr. Michael Niebler | Redaktion: Dr. Michael Niebler,
Dr. Michael Gold, Betina Kirsch und Simone Rehbronn

Konzeption: Kay Krüger Kommunikation | c/o BRmedia | Hopfenstr. 4 | 80335 München
| Tel. 089-97 89 55 04 | Gestaltung: Herbert Schmid | Vierkirchener Str. 2 |
85256 Giebing | Tel. 0 81 37-38 83

visavis erscheint alle zwei Monate als Printprodukt.

Auf Wunsch (visavis@agv-vers.de) übermitteln wir Ihnen visavis auch per Mail.

Der Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland vertritt auf Bundesebene und im internationalen Bereich die Interessen der deutschen Versicherungsgesellschaften in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber von rd. 213000 Beschäftigten. Dem AGV gehören 244 Mitgliedsunternehmen an. Der Bezugspreis für die Verbandszeitschrift visavis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des Herausgebers.