

*Professor Michael Hüther
Direktor des Instituts der
deutschen Wirtschaft,
bei der ersten Tarifrunde
der Versicherungswirtschaft*

LOBBYING

„Neues Sozialpartnermodell Betriebs-
rente“: Gesetzentwurf nicht vor 2016 .. 3

TARIFVERHANDLUNGEN INNENDIENST

AGV und ver.di:
Unterschiedliche Sicht auf die Branche .. 4

ASSEKURANZ HR NEWS

Vom Personalchef zum Koch 7

EDITORIAL

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Wer A sagt, muss auch B sagen



Anfang März schlug die Antidiskriminierungsstelle des Bundes Alarm: Sie hatte zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ eine repräsentative Umfrage unter Beschäftigten in Deutschland in Auftrag gegeben. Gefragt wurde nach zweideutigen Kommentaren, Bemerkungen mit sexuellem Inhalt, unangemessenen Fragen mit sexuellem Bezug zu Privatleben oder Aussehen sowie unerwünschte körperliche

Annäherung oder Berührung. Ergebnis: Mehr als die Hälfte aller Beschäftigten in Deutschland hat sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz schon einmal beobachtet oder gar selbst erlebt.

Ich bin der Auffassung, dass ein Arbeitgeber rechtlich in der Lage sein muss, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz konsequent zu ahnden. Wenn man aber diesen Anspruch erhebt, muss man auch von der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit verlangen können, dass sie solch konsequentes Arbeitgeberverhalten mitträgt.

Mit großer Verwunderung habe ich ein Urteil des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 20. November 2014 (2 AZR 651/13) gelesen. Dem Urteil lag folgender Sachverhalt zugrunde: Ein Automechaniker sagte im Waschraum zu einer Reinigungskraft einer externen Firma, sie habe einen schönen Busen, und berührte sie an einer Brust. Die Reinigungskraft erklärte, dass sie dies nicht wünsche und informierte später ihren Chef, der wiederum dem Arbeitgeber des Mechanikers von dem Vorfall berichtete. Der Vorgesetzte stellte den Mechaniker zur Rede. Dieser sagte, die Sache tue ihm furchtbar leid, er schäme sich, so etwas werde sich nicht wiederholen. Trotzdem wurde ihm fristlos gekündigt. Später entschuldigte sich der Mechaniker bei der Reinigungskraft und zahlte ihr ein Schmerzensgeld.

Das Bundesarbeitsgericht hat zu meiner großen Überraschung der Kündigungsschutzklage des Mechanikers stattgegeben. Eine Abmahnung hätte im vorliegenden Fall ausgereicht, so die Erfurter Richter. Es müsse berücksichtigt werden, wie lange der Gekündigte schon bei seinem Arbeitgeber beschäftigt ist, ob es schon vorher Verfehlungen gab und ob eine Wiederholungsgefahr besteht. Der Mechaniker hatte sich damit verteidigt, dass es sich um einen „unerklärlichen Blackout“ und um ein ihm

„wesensfremdes, einmaliges Augenblicksversagen“ gehandelt habe. Das nahm ihm das BAG ab: „Es spricht nichts dafür, dass der Kläger sich noch einmal irrtümlich einbilden könnte, angeflirtet zu werden, und auf eine solche Annahme erneut in vergleichbarer Weise reagieren müsste.“

Nun bin ich selbst seit 13 Jahren Ehrenamtlicher Richter am Bundesarbeitsgericht und dort dem Zweiten Senat, dem sogenannten „Kündigungsschutzsenat“, zugeteilt. Mit der Rechtsprechung des Senats gehe ich weitgehend konform. Der zitierten Entscheidung zur sexuellen Belästigung kann ich mich aber nicht anschließen.

Ob der Arbeitgeber im vorliegenden Fall unbedingt eine fristlose Kündigung hätte aussprechen müssen, darüber kann man streiten. Es gibt Konstellationen, in der ein Vorgesetzter nur mit einer fristlosen Kündigung agieren darf, wenn er sich „korrekt“ verhalten will. So liegt der Fall beim Automechaniker und der Reinigungskraft nicht. Aber wenn sich der Arbeitgeber zu einer konsequenten Haltung entschließt, um eine klare Linie gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu fahren, dann darf ihm die Arbeitsgerichtsbarkeit dabei nicht in den Rücken fallen. Der Arbeitgeber hat dem Bundesarbeitsgericht vorgetragen, er habe mit der fristlosen Kündigung sowohl sein eigenes als auch das weibliche Personal des externen Unternehmens vor weiteren sexuellen Belästigungen durch den Kläger schützen wollen. Dessen Entschuldigungen seien lediglich unter dem Druck der ausgesprochenen Kündigung erfolgt. Diese Begründung ist meines Erachtens überzeugend. Das BAG wäre gut beraten gewesen, sie zu akzeptieren.

Wer **A** sagt, muss auch **B** sagen. Wenn die Antidiskriminierungsstelle zu viel sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz beklagt, darf das Bundesarbeitsgericht nicht vorschnell „Augenblicksversagen“ als Ausrede akzeptieren.

Ihr

Michael Niebler

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:
Wer A sagt, muss auch B sagen 2

Lobbying

„Neues Sozialpartnermodell Betriebsrente“:
Gesetzentwurf nicht vor 2016 3

Tarifverhandlungen Innendienst

AGV und ver.di: Unterschiedliche Sicht auf die Branche 4

3 HR-Zahlen aus der Versicherungswirtschaft 6

Aus den Mühlen der Gesetzgebung

Frauenquote: 30. Juni 2017 ist „D-Day“ 6

3 Fragen an ...

... Marktforscher Julian Ziesing 7

Assekuranz HR News

Vom Personalchef zum Koch 7

Moderne Architektur für Versicherungsangestellte

Blickfang im Münchner Norden 8

Lobbying

Maas lässt Syndikusanwälte wieder hoffen 8

AGV-Personalleitertagungen Innendienst

Im Fokus: HR Trendmanagement 9

AGV International

Europäische Sozialpartner einigen sich bei Telearbeit 10

LOBBYING

„Neues Sozialpartnermodell Betriebsrente“: Gesetzentwurf nicht vor 2016

Am 9. März um 14.00 Uhr fand im Bundesarbeitsministerium (BMAS) eine Besprechung statt, die für die Zukunft der betrieblichen Altersversorgung (bAV) große Bedeutung haben kann. Ministerialdirektor Hans-Ludwig Flecken hatte die Sozialpartner eingeladen, um mit ihnen seinen Entwurf für einen neuen § 17 b Betriebsrentengesetz zu diskutieren. Danach sollen sich die Arbeitgeber in Zukunft dann für Versorgungszusagen enthaften können, wenn die bAV über einen von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden paritätisch verwalteten „Tariffonds“ organisiert wird.

Mit am Tisch des BMAS saßen auf Arbeitgeberseite die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Gesamtmetall und die Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss (ANG), auf der anderen Seite der DGB, die IG Metall, ver.di und die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG).



Valerie Holsboer

Die ANG und die NGG wurden kurzfristig zugelassen, weil sie in einer gemeinsamen Stellungnahme die Sorge geäußert haben, dass die Schaffung eines neuen Durchführungswegs zu einer Zersplitterung der bAV und damit zu einer Schwächung der bewährten tariflichen Einrichtungen innerhalb der zweiten Säule führen würde. Nicht dabei war am 9. März der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV), obwohl die Assekuranz 15 Millionen

bAV-Verträge in den Büchern hat und rund 80 Prozent der kleinen und mittleren Unternehmen auf die Direktversicherung zurückgreifen, wenn sie eine bAV anbieten wollen.

Die Hauptgeschäftsführerin der ANG, Valerie Holsboer, vormals Stellvertretende Geschäftsführerin des AGV, war überrascht über den breiten Widerstand gegen den Vorschlag des BMAS: „Ich habe kein einziges Argument für den vorgeschlagenen neuen § 17 b des Betriebsrentengesetzes gehört.“ Die Heftigkeit



der Ablehnung fiel allerdings unterschiedlich aus, das Spektrum reichte von „komplett ablehnend“ bis „verbesserungsfähig“. Der DGB beispielsweise artikuliert in seiner Stellungnahme mehrfach die „Gefährdung bestehender Versorgungssysteme“. Es könnte bei Einführung der „Tariffonds“ zu einem „Unterbietungswettbewerb“ kommen, bei dem Verlierer das Versorgungs- und Schutzniveau der Arbeitnehmer wäre. Der vom BMAS verfolgte Ansatz „pay and forget“ würde auf Arbeitgeberseite – so der DGB – einen Rückzug aus der sozialen Verantwortung für ihre Beschäftigten fördern. Ob die Einführung der reinen Beitragszusage überhaupt ein taugliches Mittel sei, um eine Erhöhung des Verbreitungsgrades der bAV zu erreichen, sei zu bezweifeln.

Die BDA lehnte den BMAS-Vorschlag ab. Seine Umsetzung könne nur in Betracht kommen, wenn die Option einer reinen Beitragszusage nicht auf gemeinsame Einrichtungen aufgrund tarifvertraglicher Regelungen beschränkt werde.

Das Ministerium wird nun die vorgebrachten Argumente prüfen. Ministerialdirektor Flecken brachte zum Ausdruck, dass dies ohne Zeitdruck geschehe. Er deutete an, dass die Enthaltungsmöglichkeit für Arbeitgeber nicht nur für „Tariffonds“ in Betracht gezogen werde. Das BMAS will nun in „bilaterale Gespräche“ – mit wem, blieb offen – eintreten. Mit einem Referentenentwurf ist sicher nicht mehr in diesem Jahr zu rechnen. ▽

Pensions-Sicherungs-Verein

40 Jahre Insolvenzversicherung,
40 Jahre Sicherheit für Betriebsrenten 11

Wussten Sie schon, dass ...? 12

Aus der Tariflandschaft

Abschlüsse bei Metall, Chemie und im Öffentlichen Dienst . . 12

3 Fragen an ...

... Unternehmensberater Torsten Herzberg 13

Aus der Statistik des AGV

Stabile Beschäftigung im Innendienst,
geringe Fluktuation, konstante Fehlzeitenquote 14

Kein (großer) Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in der Versicherungswirtschaft – dem Statistischen Bundesamt und dem SPIEGEL zum Trotz! ... 14

Exotische Berufe in der Versicherungswirtschaft

„Ich bin Kunsthistorikerin“ 15

Eine Branche macht Bildung

Herzlichen Glückwunsch zum Einjährigen, *gut beraten!* ... 15

Neu im AGV

VKBit Betrieb GmbH 16

Ausgezeichnet 16

Gedacht ... Gesagt 16

TARIFVERHANDLUNGEN INNENDIENST



AGV und ver.di: Unterschiedliche Sicht auf die Branche

Am 20. März fand in Karlsruhe die erste Runde der Tarifverhandlungen für die rund 173 000 Innendienst-Angestellten unserer Branche (einschließlich der Auszubildenden) statt. ver.di fordert 5,5 Prozent mehr Lohn für 12 Monate, der DHV 3,9 Prozent für 16 Monate und anschließend 3,6 Prozent für 17 Monate, die DBV zwei Tarifierhebungen von je 6,3 Prozent innerhalb eines 24-Monats-Zeitraumes.

Zur volkswirtschaftlichen Lage in Deutschland sprach für die Arbeitgeber der Direktor des Instituts der deutschen Wirtschaft, Professor Michael Hüther. Er zeichnete ein differenziertes Bild des Landes: einerseits eine erfreuliche Entwicklung am Arbeitsmarkt, andererseits erhebliche Finanzmarktrisiken, eine nach wie vor anhaltende Investitionsschwäche und gesamtwirtschaftliche Probleme durch die niedrige Inflation: „Eine ideale Verzinsung ist derzeit nicht identifizierbar“. Beim Auftragseingang würden die Bäume „nicht in den Himmel wachsen“. Sorge mit Blick auf die Wettbewerbsfähigkeit bereite ihm, dass die Bruttolöhne je geleisteter Arbeitsstunde seit 2009 stetig steigen würden.

Der Chefökonom der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Dierk Hirschel, bestätigte, dass es 2009 zu einer Trendwende bei den Löhnen gekommen sei. Von 2004 bis 2009 seien die Reallöhne stetig gesunken. Der Binnenmarkt sei mittlerweile zur treibenden Kraft der deutschen Volkswirtschaft geworden. Das merke man an dem Anstieg der privaten Konsum-



AGV-Vorstandsmitglieder Winfried Spies und Ulrich Leitemann



ver.di-Verhandlungsführer Christoph Meister

ausgaben und an einer moderaten Investitionstätigkeit. Ein starker privater Konsum erfordere starke Lohnzuwächse. Von 2000 bis 2014 seien die Tariflöhne über alle Branchen hinweg um 38 Prozent gestiegen, in der Versicherungswirtschaft dagegen nur um 33 Prozent. Deshalb reklamiere ver.di einen „Nachholbedarf“.

Den verteilungsneutralen Spielraum für Tarifierhöhungen bezifferte Hirschel aus Sicht der Gewerkschaften auf 3,5 Prozent, der sich aus 2 Prozent Zielinflationsrate der Europäischen Zentralbank und 1,5 Prozent Trendproduktivität zusammensetze. Hinzu kämen zwei Prozent für die Umverteilung von Gewinn- und Vermögenseinkommen zu Arbeitnehmerentgelten. So errechne sich die gewerkschaftliche Forderung von 5,5 Prozent.

AGV-Geschäftsführer Michael Gold wies auf die rückläufigen laufenden Beiträge in der Lebensversicherung (minus 0,7 Prozent in 2014), auf die rückläufige Anzahl der Lebensversicherungsverträge und auf den Rückgang des Versicherungsbestandes in der privaten Krankenvollversicherung hin. Auch wenn die Schaden- und Unfallversicherung gut abgeschnitten habe, so betrage das Wachstum der deutschen Versicherungswirtschaft im letzten Jahr – ohne die Einmalbeiträge in der Lebensversicherung, die nicht Grundlage einer linearen Tarifierhöhung sein könnten – insgesamt nur 1,1 Prozent. Die vernünftige Tarifpolitik der letzten Jahre habe dazu geführt, dass die Zahl der Innendienst-Angestellten seit 2009 konstant bei 160 000 liege.

Christoph Meister, der neue Verhandlungsführer von ver.di, hob die „außerordentlich bemerkenswerten Unternehmensgewinne“ der in Deutschland tätigen Versicherungsgesellschaften im Jahr 2014 hervor. In der Lebensversicherung und in der Krankenversicherung seien die Beiträge gestiegen, die Schaden- und Unfallversicherung sei in die Gewinnzone zurückgekehrt, allein die Kfz-Versicherung sei um 4,6 Prozent gewachsen. Dem gesamtтарifpolitischen Trend in Deutschland könne sich deshalb auch die Versicherungswirtschaft nicht entziehen, zumal die Tariflöhne im letzten Jahr im Durchschnitt aller Branchen um 3,1 Prozent gestiegen seien, in der Assekuranz dagegen nur um 2,2 Prozent ab 1. Oktober 2014.

Der Verhandlungsführer der Arbeitgeber, AGV-Vorsitzender Josef Beutelmann, und mehrere Mitglieder der AGV-Verhandlungskommission relativierten die Betrachtung von Meister. So habe der Zins für 10-jährige Anleihen des Bundes bei der letzten Tarifrunde noch rund zwei Prozent betragen, während er jetzt gegen null Prozent tendiere. Die Senkung des Garantiezinses wirke sich geschäftstrübend in der Lebensversicherung aus. Gerade diese Sparte könne daher keinen zusätzlichen Kostendruck stemmen. In der privaten Krankenversicherung sei eine Beitragsanpassung aus rechtlichen Gründen nicht möglich gewesen, obwohl sie aus wirtschaftlichen Gründen angezeigt gewesen wäre. Und die Kompositversicherer hätten von der außergewöhnlichen Elementarschadensituation profitiert, die sich so nicht wiederholen dürfte.

Die Verhandlungen werden am 28. April in Köln fortgesetzt. ▽



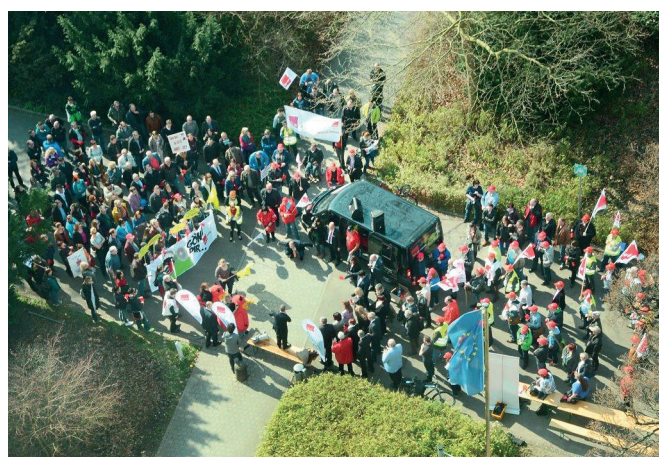
AGV-Verhandlungsführer Josef Beutelmann und IW-Direktor Michael Hüther



ver.di-Chefökonom Dierk Hirschel



AGV-Geschäftsführer Michael Gold



3

HR-ZAHLEN AUS DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT

- ① Von den 4,2 Prozent der Angestellten in der Versicherungswirtschaft, die sich in 2013 in **Elternzeit** befanden, waren **86 Prozent Frauen** und **14 Prozent Männer**. Im Schnitt waren die Frauen etwa 20 Monate in Elternzeit, die Männer nur drei Monate.
- ② **Der Anteil der Frauen in Führungspositionen** lag in 2013 in der Versicherungswirtschaft in den alten Bundesländern bei 20,5 Prozent, in den neuen Bundesländern bei 31,3 Prozent. Im angestellten Außendienst betrug der Frauenanteil in den alten Bundesländern 19,2 Prozent, in den neuen Bundesländern 32 Prozent.
- ③ In der Hälfte der Unternehmen in der Versicherungswirtschaft wird den Innendienstmitarbeitern das **Arbeiten von zu Hause aus** (sog. Homeoffice) ermöglicht. Zwei Prozent der Mitarbeiter nehmen dieses Angebot in Anspruch.

AUS DEN MÜHLEN DER GESETZGEBUNG

Frauenquote: 30. Juni 2017 ist „D-Day“

Die Frauenquote ist durch. Das entsprechende Gesetz wird voraussichtlich während des Druckes dieser Ausgabe von *visavis* in Kraft treten.

Die sogenannte „starre Quote“ betrifft nur die Aufsichtsräte der börsennotierten **und** voll mitbestimmten Unternehmen. Das sind in Deutschland rund 108 Unternehmen, darunter aus der Versicherungswirtschaft die Allianz SE, die Münchener Rückversicherungsgesellschaft, die Talanx AG und die Wüstenrot & Württembergische AG. Für sie gilt: Bei der Wahl zum Aufsichtsrat oder bei der Entsendung von Anteilseignervertretern ist ab 1. Januar 2016 die Vorgabe einzuhalten, dass der Aufsichtsrat mit mindestens 30 Prozent Frauen besetzt sein muss. Bestehende Aufsichtsratsmandate können bis zu ihrem regulären Ende wahrgenommen werden. Die 30-Prozent-Quote ist grundsätzlich vom Aufsichtsrat insgesamt zu erfüllen (sogenannter Grundsatz der Gesamterfüllung), so dass die „Übererfüllung“ der Arbeitnehmerbank oder der Anteilseignerbank der jeweils anderen Bank angerechnet wird. Allerdings kann jede Seite vor jeder Wahl der Gesamterfüllung widersprechen; dann müssen beide Seiten für sich die 30-Prozent-Quote erfüllen.

Unternehmen, die börsennotiert **oder** mitbestimmt sind, müssen sich bis zum 30. September 2015 für Aufsichtsrat,

Leitungsorgan (Vorstand oder Geschäftsführung) und die beiden obersten Führungsebenen unterhalb des Leitungsorganes Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils setzen. Man nennt das auch „weiche Quote“, weil der Gesetzgeber keine „Mindestgrößen“ vorgeschrieben hat. Zusammen mit den Zielgrößen ist eine Frist festzusetzen, innerhalb derer die Unternehmen die selbstgesteckten Ziele erreichen wollen. Die erste Frist darf nicht über den 30. Juni 2017 hinaus andauern. Da sowohl Zielgrößen als auch Frist veröffentlicht werden müssen, herrscht spätestens am 30. Juni 2017 Transparenz über den Frauenanteil in den Führungspositionen der Unternehmen. Sollten die angestrebten Zielgrößen nicht erreicht werden, müssen die hierfür maßgeblichen Gründe genannt werden. Allerdings hat der Gesetzgeber keine Sanktionen an das Verfehlen der selbstgesteckten Ziele geknüpft.

Handelsblatt-Herausgeber Gabor Steingart kommentierte das Gesetz mit einem gewissen Sarkasmus: „Kritiker der Quote fürchten, dass nun auch Frauen befördert werden, deren Qualifikation für Spitzenjobs gar nicht ausreicht. Das wird so sein, und dennoch können wir Männer uns die Empörung sparen. Die volle Gleichberechtigung ist nun mal erst dann erreicht, wenn eine unfähige Frau an die Spitze einer Unternehmung aufrücken darf.“ ▽

Der Aufsichtsrat der Munich Re hatte sich zum Ziel gesetzt, dass 2019 mindestens 30 Prozent seiner Mitglieder weiblich sein sollen. Dieses Ziel wurde bereits 2014 übererfüllt: Acht von 20 Munich-Re-Aufsichtsratsmitgliedern, also 40 Prozent, sind Frauen, darunter für die Anteilseigner:



Ann-Kristin Achleitner



Benita Ferrero-Waldner



Ursula Gather



... Marktforscher Julian Ziesing



Wie gewinnt man begehrte Talente?

visavis: Wie sieht die ideale Karriere-Website eines Unternehmens aus?

Ziesing: Anders als die anderen. So dass die Besucher sich daran erinnern. Es besteht nämlich immer noch akute Verwechslungsgefahr dank austauschbarer Recruiting-Sprache, Stock-Fotos und Phrasen-Alarm. Das Internet ist heute personalisiert, so sollte die Jobsuche auch funktionieren. Eine Karriereseite sollte Bewerbern helfen, sich zu orientieren: In welche Bereiche des Unternehmens passe ich mit meinem Hintergrund und meinen Interessen eigentlich am besten rein? Wie sieht genau in der Abteilung oder Funktion das Arbeitsumfeld aus, die Mitarbeiter, die Kultur?

visavis: Was ist bei der Online-Bewerbung der Trend der Zukunft?

Ziesing: Der Trend geht zur Vielfalt der Bewerbungswege. Arbeitgeber haben jetzt rund ein Jahrzehnt in Effizienz und Standardisierung investiert, Stichwort Applicant Tracking Systems. Das ging zu Lasten der Candidate Experience. Wo reichlich Bewerbungen eingehen, sagen wir beim beliebten Marketing-Praktikum, mag das auch noch eine Weile funktionieren. Wo es aber knapp mit Bewerbern wird, etwa bei IT-Fachkräften oder Ingenieuren, verringern die Recruiter immer mehr die Hürden für mobile Bewerbungen, beauftragen Texter für Stellenanzeigen oder probieren kreative neue Apps wie Truffls, dem Tinder für Jobs. Es entstehen Wettbewerbsvorteile für agile, probierfreudige Personalisten.

Die begehrtesten Talente vergrault man mit altmodischen Prozessen nämlich zu allererst.

visavis: Ist die Übersendung eines Lebenslaufes bald schon old fashioned?

Ziesing: Wir haben Bewerber der jungen Generation befragt, und 32 Prozent glauben, dass professionelle Netzwerke in Zukunft den Lebenslauf ersetzen werden. Erst 22 Prozent der Top-Arbeitgeber bieten sogenanntes Parsing an, bei dem Informationen vom Xing- oder LinkedIn-Profil in das Bewerbungssystem gezogen werden. Und oft funktioniert diese Funktion noch nicht einmal. Wir erwarten, dass der Lebenslauf zwar noch eine Weile überlebt, aber bei begehrten Bewerbern immer mehr hinter persönliche Kontakte und Online-Profile zurücktritt.

Julian Ziesing ist Studienleiter bei Potentialpark. Das Marktforschungsinstitut hat zwischen September 2014 und Januar 2015 weltweit 3 705 Karriereseiten, Systeme zur Online-Bewerbung und Social-Media-Kanäle (Facebook, Xing, LinkedIn, YouTube, Twitter, Blogs) untersucht, allein in Deutschland waren es rund 900. Außerdem fragte die Beratungsfirma fast 1 200 Betriebswirte, Mathematiker, Informatiker, Natur- und Ingenieurwissenschaftler, wie sie das Internet zur Karriere-Suche nutzen.

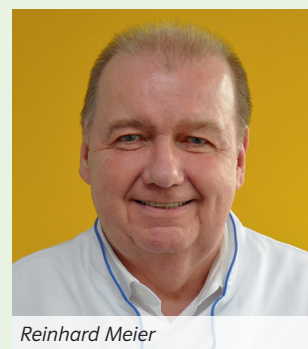
ASSEKURANZ HR NEWS

Vom Personalchef zum Koch

Dass die Versicherungswirtschaft viele Beschäftigungsmöglichkeiten bietet, ist über die Branche hinaus leider nicht allzu sehr bekannt. Reinhard Meier (63) von der uniVersa Versicherungsgruppe hat den Selbstversuch gemacht. 1965 wollte er eigentlich eine Ausbildung zum Koch machen. Dies scheiterte jedoch an einer zweijährigen Wartezeit bei der Hotelfachschule Garmisch-Partenkirchen. So heuerte er als Auszubildender bei Nordstern an. Anschließend wechselte er zur Barmenia und von dort – 1975 – zur uniVersa, wo er über 30 Jahre für das Personalwesen im Vertrieb verantwortlich war.

Als Reinhard Meier die 60 überschritten hatte, suchte der Vorstand einen neuen Chefkoch für die Kantine. Die Gelegenheit, sein ursprüngliches Berufsziel zu verwirklichen, ließ sich Reinhard Meier nicht nehmen. Er wechselte von der Position des Leiters Personalwesen Vertrieb in die Kantine als Chefkoch. In gut drei Jahren führte er die Küche auf ein hervorragendes Niveau. „Letztendlich tue ich jetzt genau das, was ich mir als junger Mensch einmal vorgestellt hatte“, so Meier zu visavis.

Das „Geheimrezept“ Meiers, qualitativ hochwertige 250 bis 350 Mittagessen am Tag zu produzieren, liegt in der Einhaltung einfacher Grundregeln guter Küche: „Wir verwenden ausschließlich frische Produkte und diese kommen überwiegend aus der Region. Das Nürnberger Knoblauchland stellt uns hier eine große Auswahl zur Verfügung.“



Reinhard Meier

Nach 40 Jahren in der uniVersa hängt Reinhard Meier nun Ende April den uniVersa-Kochlöffel an den Nagel. „Ich hinterlasse eine gut bestellte Küche“, sagt der Ex-Personalchef. Er wird jedoch weiterhin seinem Hobby, das er zum Beruf gemacht hat, frönen: „Gerade im sozialen Bereich gibt es genug zu tun. Dort warten weitere Aufgaben in der Küche auf mich.“

Der AGV wünscht Reinhard Meier für seinen aktiven Ruhestand alles Gute. ▽

MODERNE ARCHITEKTUR FÜR VERSICHERUNGSANGESTELLTE

Blickfang im Münchner Norden

Nach knapp zwei Jahren Bauzeit bezog Swiss Life im Sommer letzten Jahres ihre neue Verwaltungszentrale in Garching bei München. Das architektonisch äußerst ansprechende Gebäude bietet Raum für bis zu 750 Arbeitsplätze auf sechs Etagen. Ausschlaggebend für die Wahl des Grundstücks waren die unmittelbare U-Bahn-Anbindung nach München und die verkehrsgünstige Lage in direkter Nähe zur Autobahn sowie zum Flughafen. Auf dem Areal besteht zudem eine Baureserve von weiteren 10.000 qm Bürofläche und rund 350 zusätzlichen Arbeitsplätzen. Tiefgarage und Außenstellplätze bieten Platz für über 300 Pkw, zudem gibt es Stellplätze für Fahrräder mit direktem Zugang zu Umkleideräumen und separaten Duschen.

Die Außenfassade zeigt sich futuristisch und bietet in Verbindung mit einer Dreifachverglasung eine hervorragende Energiebilanz: Wärmeenergie wird aus der stadteigenen Geothermie bezogen. Durch die sogenannte Bauteilaktivierung werden die Betondecken im Winter zur Heizung und im Sommer zur Kühlung benutzt, wofür das Gebäude von der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen bereits für die Silber-Plakette vorzertifiziert ist.

Die Büroetagen im Gebäudeinneren sind von Transparenz und Offenheit geprägt, bieten zugleich aber jedem Mitarbeiter die Möglichkeit, sich an seinem Arbeitsplatz wohlfühlen. Eine Besonderheit stellt die flexible Nutzbarkeit der Mittelzonen auf den Büroetagen dar, indem sich unterschiedliche Möbel-



Fotos: © Stefan Hlmer, msh-agermunde

„Module“ zu Sitzcken oder Konferenztischen mit Flatscreen-Einbindung kombinieren lassen. Neben genügend Besprechungsräumen auf jeder Etage befinden sich im Erdgeschoss ein großzügiges Konferenzzentrum und das Mitarbeiterrestaurant. Außerdem gibt es eine Barista-Bar als zentrale Anlaufstelle, die von den Mitarbeitern hervorragend aufgenommen wird.

Dirk von der Crone, Direktor Personal bei Swiss Life Deutschland, ist sich sicher, dass sein Unternehmen durch die neue Firmenzentrale auch als Arbeitgeber in der Region München an Attraktivität gewonnen hat: „Swiss Life bietet mit diesem neuen Gebäude seinen Mitarbeitern alle Voraussetzungen, die heute für eine moderne, erfolgreiche und zukunftsorientierte Arbeitswelt erforderlich sind“. ▽



LOBBYING

Maas lässt Syndikusanwälte wieder hoffen

Nachdem das Bundessozialgericht am 3. April 2014 das Aus der Befreiungsfähigkeit von Syndikusanwälten von der Rentenversicherungspflicht verkündet hatte, besteht nun wieder Hoffnung auf die Wiederherstellung der alten Rechtslage. Die seitens der Wirtschaft – allen voran von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) – geäußerte Kritik an der Entscheidung der Kasseler Richter hat die politischen Entscheider überzeugt. Im Januar hatte Bundesjustizminister Heiko Maas (SPD) Eckpunkte für eine berufsrechtliche Neuregelung der Stellung der Syndikusanwälte vorgelegt, sein Referentenentwurf befindet sich nun in der Ressortabstimmung.

Mit Spannung wurde erwartet, wie die Bundesrechtsanwaltskammer (BRAK) als Stimme der 27 Regionalkammern das Eck-

punktepapier bewertet. Die Gefechtslage innerhalb der BRAK ist unübersichtlich. Gerade die kleineren Kammern fürchten durch die Neuregelung Nachteile für die selbständigen Kanzleianwälte. Die BRAK hat sich Ende Februar positioniert. Wie nicht anders zu erwarten war, bleibt die BRAK bei ihrer Präferenz einer „sozialrechtlichen Lösung“, die jedoch politisch deutlich weniger Erfolgsaussichten haben dürfte. Sie will die im Eckpunktepapier formulierte anwaltliche Unabhängigkeit des Syndikusanwaltes näher konkretisiert wissen. Die fachliche Weisungsfreiheit des Syndikusanwaltes könne – so die BRAK – keinesfalls ausreichen. Sie regt daher einen besonderen Kündigungsschutz für Syndikusanwälte an. Das Ganze wird noch getoppt von dem Vorschlag, dem Syndikusanwalt das Recht zuzugestehen, ein Mandat abzulehnen, was quasi einer erlaubten Arbeitsverweigerung gleichkäme.

Die Forderungen der BRAK schießen weit über das Ziel hinaus. Hinsichtlich der berufsrechtlich erforderlichen Unabhängigkeit kann es nur darauf ankommen, dass der Syndikusanwalt in seiner Rechtsentscheidung „frei“ ist. Ob der Arbeitgeber dem Rechtsrat seines Syndikus folgen will oder eine andere Strategie wählt, ist eine unternehmerische Frage, bei der weder Syndikusanwälte noch beauftragte externe Kanzleianwälte mitzureden haben.

In der Versicherungswirtschaft sind überdurchschnittlich viele Syndikusanwälte beschäftigt. Um die Attraktivität der Branche für hochqualifizierte Anwälte weiter zu fördern, hat sich der AGV mit Schreiben vom 23. März unmittelbar an den Bundesjustizminister gewandt und den verengten Blick der BRAK auf die Unabhängigkeit des Syndikusanwaltes kritisiert. Ferner hat sich der AGV dafür ausgesprochen, die Verzahnung zwischen gesetzlicher und berufsständischer Versorgung sicherzustellen: „Es kann nicht sein, dass mangels fehlender gegenseitiger Anrechenbarkeit von Versicherungsjahren in den hier betroffenen Altersversorgungssystemen Syndikusanwälte mit gespaltenen Biografie auf der Strecke bleiben. Dies betrifft vor allem den Erwerbsminderungsschutz und die Möglichkeit, vorzeitig gesetzliche Altersrente in Anspruch zu nehmen.“



Heiko Maas

Aktuell steht die Wahl der Satzungsversammlung der BRAK an. Dieses Gremium beschließt die Regeln der Berufsordnung der Rechtsanwälte (BORA) und legt damit womöglich die Schienen für ein künftiges Zulassungsverfahren der Syndikusanwälte. Jede regionale Rechtsanwaltskammer entsendet eigene Mitglieder. Es wäre hilfreich, solche Kandidaten zu unterstützen, die dem Anliegen der Syndikusanwälte aufgeschlossen gegenüberstehen. Jeder deutsche Rechtsanwalt kann sich per Briefwahl an der Wahl der Satzungsversammlung beteiligen. ▽

AGV-PERSONALLEITERTAGUNGEN INNENDIENST

Im Fokus: HR Trendmanagement

Alle Personalverantwortlichen der Versicherungswirtschaft treffen sich einmal jährlich auf Einladung des AGV zur Personalleitertagung Innendienst, die heuer – inhaltsgleich – vom 21. bis 23. April in Berlin und vom 5. bis 7. Mai in Prien am Chiemsee stattfinden.

Die Digitalisierung wird die Arbeitswelt verändern. Um mit diesem Wandel und mit dem daraus resultierenden Innovationsdruck umgehen zu können, brauchen die Unternehmen die richtigen Talente. Moderne Personalarbeit muss sich daher weitaus stärker als in der Vergangenheit an der Gewinnung und vor allem an der Bindung der besten Talente ausrichten. Gefragt sind nicht mehr nur reaktive, sondern vor allem proaktive Maßnahmen. Der Trend geht dabei von der Weiterentwicklung der „klassischen“ Personalarbeit hin zu einem ganzheitlichen Talentmanagement. Der AGV greift diese Entwicklungen im Rahmen seiner Personalleitertagungen auf und präsentiert spannenden Vorträge und Best-Practice-Beispiele rund um das Thema „HR Trendmanagement“.



Julius van de Laar

Die Digitalisierung wird die Arbeitswelt verändern. Um mit diesem Wandel und mit dem daraus resultierenden Innovationsdruck umgehen zu können, brauchen die Unternehmen die richtigen Talente. Moderne Personalarbeit muss sich daher weitaus stärker als in der Vergangenheit an der Gewinnung und vor allem an der Bindung der besten Talente ausrichten. Gefragt sind nicht mehr nur reaktive, sondern vor allem proaktive Maßnahmen. Der Trend geht dabei von der Weiterentwicklung der „klassischen“ Personalarbeit hin zu einem ganzheitlichen Talentmanagement. Der AGV greift diese Entwicklungen im Rahmen seiner Personalleitertagungen auf und präsentiert spannenden Vorträge und Best-Practice-Beispiele rund um das Thema „HR Trendmanagement“.

So wird Professor Armin Trost in seinem Vortrag „Talentmanagement in Zeiten von Unsicherheit, Komplexität und Wandel“ verdeutlichen, dass heute mehr denn je Flexibilität und Agilität gefragt sind. Wie dabei die vernetzte Intelligenz des eigenen Unternehmens genutzt werden kann, erklärt Stephan Grabmeier, der vier Jahre Head of Culture Initiatives bei der Deutschen Telekom war und dort das Center of Excellence Enterprise 2.0 geleitet hat. Reinhard Bohn von der R+V wird aufzeigen, mit welchen konkreten Maßnahmen Talente gefunden und im Unternehmen gehalten werden können, und Personalberaterin Ina Ferber verteidigt ihre These „Ihr Kandidat ist König“.

Fachlich qualifiziert und persönlich zuverlässig – oder einfach „fit & proper“. Auch dieses Thema treibt Personaler zunehmend um. Was genau „fit & proper“ für die Qualifikation der Mitarbeiter bedeutet, erläutert Till Redenz von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin).

Der Organisationsberater Julius van de Laar, der für Barack Obama im wahlentscheidenden Bundesstaat Ohio Wahlkampf gemacht und dort den Bereich Wählermobilisierung der Obama-Kampagne geleitet hat, wird in seinem Vortrag „Storytelling, Mobilization & Microtargeting“ anhand von konkreten Beispielen darlegen, wie Kampagnen erfolgreich orchestriert werden können und welche Strategien am Ende zum Erfolg führen. Das Wirtschafts magazin CAPITAL hatte van de Laar im November 2012 zu einem der 40 vielversprechendsten Toptalente unter 40 Jahren aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Gesellschaft gewählt. ▽

Anmeldungen zu den Personalleitertagungen Innendienst können auch online auf der Homepage des AGV erfolgen.

Europäische Sozialpartner einigen sich bei Telearbeit

Der sogenannte Sektorale Soziale Dialog ist im Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union verankert. Danach ist die Europäische Kommission verpflichtet, die europäischen Sozialpartner vor jeder sozialpolitischen Initiative anzuhören sowie sie – differenziert nach Bereichen – regelmäßig mit dem Ziel an einen Tisch zusammenzubringen, gemeinsame Erklärungen, Stellungnahmen und Empfehlungen zu sozialpolitischen Themen zu verabreden.

Im Sektoralen Sozialen Dialog der Versicherungswirtschaft wird die Arbeitgeberseite durch die Dachverbände Insurance Europe, AMICE (Association of Mutual Insurers and Insurance Cooperatives in Europe) und BIPAR (European Federation of Insurance Intermediaries), die Arbeitnehmerseite durch die transnationale Dienstleistungsgewerkschaft UNI Europa vertreten. Innerhalb des europäischen Dachverbandes Insurance Europe nimmt der AGV das Mandat für den Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) im Bereich der Sozialpolitik wahr. Alternierende Vorsitzende des Sektoralen Sozialen Dialoges sind Sebastian Hopfner, Stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV, und Elke Maes von UNI Europa.

Im Februar 2015 haben sich die Partner des Sektoralen Sozialen Dialoges der Versicherungswirtschaft auf eine Gemeinsame Erklärung zur Telearbeit verständigt. Mit ihr soll ein allgemeiner Rahmen für die Arbeitsbedingungen der Telearbeitnehmer in der Versicherungsbranche geschaffen werden. Kernelemente der Gemeinsamen Erklärung sind:

- **Freiwilligkeit der Telearbeit:** Telearbeit ist für Arbeitnehmer und Arbeitgeber freiwillig. Sie kann als Teil der anfänglichen Tätigkeitsbeschreibung des Arbeitnehmers verlangt oder zu einem späteren Zeitpunkt im Rahmen einer freiwilligen Vereinbarung aufgenommen werden.
- **Beschäftigungsbedingungen:** Um den Besonderheiten von Telearbeit Rechnung zu tragen, sind gegebenenfalls spezifische Vereinbarungen notwendig.
- **Arbeitsorganisation:** Der Telearbeitnehmer organisiert seine Arbeitszeit im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften, Tarifverträge und individuellen Vereinbarungen in den Grenzen und unter den Bedingungen, wie sie von der Unterneh-

mensleitung festgelegt wurden. Dies erfordert eine überdurchschnittliche Eigenverantwortung des Arbeitnehmers.

- **Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz:** Der Arbeitgeber ist für den Gesundheitsschutz und die Sicherheit des Telearbeitnehmers am Arbeitsplatz nach Maßgabe aller einschlägigen Richtlinien, einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Tarifverträge verantwortlich.
- **Datenschutz:** Der Arbeitgeber ist verantwortlich dafür, dass geeignete Maßnahmen, insbesondere in Bezug auf die Software, getroffen werden, um den Schutz der vom Telearbeitnehmer für berufliche Zwecke benutzten und verarbeiteten Daten sicherzustellen.
- **Ausrüstung:** Generell gilt, dass der Arbeitgeber für die Bereitstellung, Installation und Wartung der für eine regelmäßige Telearbeit erforderlichen Ausrüstung verantwortlich ist, es sei denn, der Telearbeitnehmer verwendet seine eigene Ausrüstung.
- **Ausfall der Ausrüstung:** Fällt die Ausrüstung aus oder kommt es zu einem Ereignis höherer Gewalt und kann der Telearbeitnehmer deshalb seine Tätigkeit nicht ausführen, so informiert er den Arbeitgeber unverzüglich darüber. Es ist sinnvoll, im Voraus zu klären, wann der Telearbeitnehmer in den Räumen des Arbeitgebers arbeiten muss, falls er aufgrund eines solchen Ereignisses seine Tätigkeit nicht in Form von Telearbeit ausüben kann.
- **Aus- und Weiterbildung:** Telearbeitnehmer haben denselben Zugang zu Aus- und Weiterbildung sowie zu Karriereentwicklungsmöglichkeiten wie vergleichbare Arbeitnehmer im Unternehmen des Arbeitgebers. Auch gelten für sie dieselben Beurteilungskriterien wie für andere Arbeitnehmer. Telearbeitnehmer werden hinsichtlich der Benutzung der ihnen zur Verfügung stehenden technischen Ausrüstung und der charakteristischen Merkmale dieser Form der Arbeitsorganisation angemessen geschult.
- **Kollektive Rechte:** Telearbeitnehmer haben dieselben kollektiven Rechte wie die in den Räumlichkeiten des Unternehmens tätigen Arbeitnehmer. ▽



Quelle: Insurance Europe

Helena Winiarska (Europäische Kommission), Edgardo Iozia (Präsident von UNI Europa Finance) und Sebastian Hopfner (Insurance Europe)

Die vollständige Gemeinsame Erklärung zur Telearbeit (in englischer Sprache) kann unter www.agv-vers.de – dort unter Tarifpolitik/Tarifnachrichten/TN 03/2015 – nachgelesen werden. Die deutsche Übersetzung der Erklärung stellen wir Ihnen in Kürze ebenfalls auf unserer Homepage zur Verfügung.

40 Jahre Insolvenzschutz, 40 Jahre Sicherheit für Betriebsrenten

Der Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) lud anlässlich seines 40-jährigen Bestehens zu einem Festakt nach Köln. Aufsichtsratsvorsitzender Dieter Hundt erinnerte in seiner Ansprache daran, dass die betriebliche Altersversorgung (bAV) in Deutschland eine lange Tradition hat: „Schon vor über 180 Jahren sind von den Arbeitgebern Leistungen gewährt worden, die aus heutiger Sicht durchaus als betriebliche Altersversorgung bezeichnet werden können. 40 Jahre Insolvenzschutz über den PSV bedeuten gleichzeitig 40 Jahre soziale Sicherung in einem klaren gesetzlichen Rahmen mit festen Regeln für die betriebliche Altersversorgung.“

Die deutsche Wirtschaft hatte im Jahr 1973 mit dem damaligen Arbeitgeberpräsidenten Hanns Martin Schleyer an der Spitze eine privatrechtlich organisierte Insolvenzschutteinrichtung initiiert. Am 7. Oktober 1974 erfolgte die juristische Gründung des PSV durch die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), den Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) und den Verband der Lebensversicherungs-Unternehmen.



Dieter Hundt

Dieter Hundt hob hervor, dass der PSV in den 40 Jahren seines Bestehens einige große Herausforderungen meistern musste: „Große Insolvenzfälle ergaben sich beispielsweise durch AEG im Jahre 1982, Stahlpleiten, Werftenkrisen und Bauinsolvenzen. Die Finanzkrise 2008 führte zum bisher höchsten Schadensvolumen im Jahr 2009 mit der spektakulären

Insolvenz von Arcandor. Rund 4,1 Milliarden Euro waren von der deutschen Wirtschaft allein für das Jahr 2009 mit rund 170 000 gesicherten Anwärtern und Rentenempfängern aufzubringen. Die deutsche Wirtschaft hat auf bemerkenswerte Weise diese außergewöhnliche Belastung getragen, ohne das solidarische System der Insolvenzschutz in Frage zu stellen.“

Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) würdigte in ihrer Festrede den PSV als bedeutende Selbsthilfeeinrichtung der deutschen Wirtschaft. Er sei ein wichtiger Garant



Andrea Nahles

der Sicherheit im Alter. 10,7 Millionen Menschen hätten in Deutschland Anspruch auf eine insolvenzgeschützte Betriebsrente. Sie könnten sich dank dem PSV auch in wirtschaftlich turbulenten Zeiten auf ihre Versorgungsansprüche verlassen.

Wie es bereits die Bundeskanzlerin beim Festakt zum 125. Geburtstag der Gesetzlichen

Rentenversicherung getan hat, bekannte sich auch die Bundesarbeitsministerin eindeutig zu der auf drei Säulen gestützten Alterssicherung in Deutschland: „Sie ist ein interessantes Gebäude. Ein solches Gebäude kann nur dann über viele Generationen stabil und ohne Schwankungen und Risse bestehen, wenn alle drei Säulen gleichermaßen tragen. Deshalb muss die Rentenpolitik immer aus einem Dreiklang zwischen gesetzlicher, betrieblicher und privater Altersvorsorge bestehen.“

Führende Vertreter der deutschen Versicherungswirtschaft, an der Spitze GDV-Präsident Alexander Erdland, haben an der Jubiläumsveranstaltung in Köln teilgenommen. Der AGV



Alexander Erdland und Michael Niebler

war durch seinen Vorsitzenden Josef Beutelmann, durch sein Geschäftsführendes Vorstandsmitglied Michael Niebler und durch den für die bAV zuständigen Referenten Benjamin Heider vertreten. ▽

WUSSTEN SIE SCHON, DASS..?

► ... die Mehrheit der Praktikanten – 64 Prozent – ihre Vergütung für angemessen hält? Zu diesem Ergebnis kam eine Studie der Unternehmensberatung Clevis, die 7 500 Jugendliche befragte. Danach verdienen Praktikanten in Deutschland mit durchschnittlich 763 Euro im Monat deutlich weniger als ihre Kollegen im europäischen Ausland (874 Euro).

► ... die „Rente mit 63“ immer stärker nachgefragt wird? Bis Ende Januar sind bei der Deutschen Rentenversicherung rund 232 000 Anträge auf die neue abschlagsfreie Rente gestellt worden, Ende Dezember 2014 waren es „erst“ 206 000 Anträge. Das Bundesarbeitsministerium rechnet damit, dass die „Rente mit 63“ die Rentenversicherung in diesem Jahr knapp 3 Milliarden Euro zusätzlich kosten wird.

► ... Männer und Frauen in Deutschland mit ihrer Arbeit zufrieden sind? Zu diesem Ergebnis kommt das Institut der deutschen Wirtschaft in seiner Studie „Beschäftigte zwischen Karriereambitionen und Familienorientierung“. 92,1 Prozent der Männer und 92,0 Prozent der Frauen sagen, sie seien mit ihrer Arbeit insgesamt zufrieden. Die Zufriedenheit mit den Aufstiegsmöglichkeiten ist bei Frauen sogar ein wenig größer als bei Männern (66,9 Prozent zu 65,4 Prozent).

► ... die Mehrheit der Deutschen (58 Prozent) davon überzeugt ist, in einem familienfreundlichen Land zu leben? Das ergab eine repräsentative Emnid-Umfrage im Auftrag von „Bild am Sonntag“. 70 Prozent der Befragten sind der Ansicht, der Druck auf die Eltern, ein perfekter Vater oder eine perfekte Mutter sein zu müssen, sei gestiegen.

► ... die japanische Regierung ihre Bürger dazu zwingen will, mindestens fünf der ihnen zustehenden Urlaubstage auch wirklich zu nehmen? Angestellte in Japan haben Anspruch auf 10 bis 20 bezahlte Urlaubstage (gestaffelt nach Betriebszugehörigkeit). Einer Studie des japanischen Arbeitsministeriums zufolge nehmen Japaner allerdings weniger als die Hälfte davon tatsächlich in Anspruch. Das soll Ursache psychischer und körperlicher Beschwerden sein.



AUS DER TARIFLANDSCHAFT

3,4 Prozent mehr Lohn für die Metaller

Branche:	Metall- und Elektroindustrie (Pilotabschluss in Baden-Württemberg)
Beschäftigtenzahl:	500 000 in Baden-Württemberg 3,8 Millionen in ganz Deutschland
Gewerkschaften:	IG Metall
Abschlussdatum:	24. Februar 2015
Null-Monate:	drei Null-Monate (Januar bis März 2015)
Einmalzahlung:	150 € im März 2015
Tariferhöhung:	3,4 % ab April 2015
Laufzeit:	15 Monate bis 31. März 2016
Gesamtvolumen:	3,0%
Belastung 12 Monate:	2,5% (nach Westrick)

Der Pilotabschluss der Tarifparteien der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg wurde in seinem materiellen Teil in allen anderen Tarifgebieten der M+E-Industrie übernommen. „Ein schmerzhafter Kompromiss beim Entgelt“, so bewerteten die Metall-Arbeitgeber das Tarifiergebnis.

Stefan Wolf, Verhandlungsführer der Arbeitgeber und Vorsitzender des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg (Südwestmetall) rechnete der IG Metall und den Belegschaften vor: „Bei einer erwarteten Inflation von 0,3 Prozent für das Gesamtjahr bleibt für die Beschäftigten real weit mehr als 3 Prozent mehr Geld in der Tasche übrig, bei einem durchschnittlichen Jahresverdienst von 57 000 Euro sind das mehr als 2 000 Euro oben drauf. Das ist das dickste Reallohnplus in unserer Industrie seit Jahrzehnten.“ ▽

Chemie zahlt 2,8 Prozent für 17 Monate

Branche:	Chemische Industrie
Beschäftigtenzahl:	550 000
Gewerkschaften:	IG BCE
Abschlussdatum:	27. März 2015
Null-Monate:	Ein Null-Monat
Tariferhöhung:	2,8 % ab dem 2. Monat
Laufzeit:	17 Monate (Beginn regional unterschiedlich)
Gesamtvolumen:	2,6%
Belastung 12 Monate:	2,0% (nach Westrick)

Ferner wurde der bestehende betriebliche Demografiefonds erhöht, und zwar von derzeit € 338 pro Beschäftigten auf € 550 im Jahr 2016 und auf € 750 ab dem Jahr 2017.

Interessant ist, dass der neue Tarifvertrag auch Spielraum „nach unten“ eröffnet: So können Unternehmen in besonderen wirtschaftlichen Schwierigkeiten den Zeitpunkt der Entgelterhöhung (2,8 Prozent) durch Mitteilung des Arbeitgebers um



bis zu zwei Monate verschieben. Dies reduziert das Gesamtvolumen von 2,6 Prozent auf 2,3 Prozent, was umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate 1,8 Prozent entspricht. Zudem kann der Demografiebetrag aus wirtschaftlichen Gründen durch freiwillige Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien auf bis zu € 350 abgesenkt werden.

BAVC-Verhandlungsführer Hans-Carsten Hansen betonte, dass die Arbeitgeber bis an die Schmerzgrenze gegangen seien: „Aber über eine längere Laufzeit und die Flexibilität zu Beginn der Tarifierhöhung ist dieser Abschluss für alle Unternehmer in der Fläche noch verkraftbar.“ ▽

2,1 und 2,3 Prozent für die Landesbeschäftigten

Branche:	Öffentlicher Dienst (Länder)
Beschäftigtenzahl:	800 000
Gewerkschaften:	ver.di, dbb
Abschlussdatum:	28. März 2015
Null-Monate:	Januar und Februar 2015
Tarifierhöhung:	2,1% ab 1. März 2015 2,3% ab 1. März 2016, mindestens 75 €
Laufzeit:	24 Monate bis 31. Dezember 2016
Gesamtvolumen:	2,9%*
Belastung 12 Monate:	1,9%* (nach Westrick)

* ohne Berücksichtigung der Mindestanhebung

Die Tarifparteien des Öffentlichen Dienstes der Länder – die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) auf der einen Seite sowie ver.di und der dbb beamtenbund und tarifunion auf der anderen Seite – haben nach vier Verhandlungsrunden für die rund 800 000 Angestellten des Öffentlichen Dienstes der Länder (ohne Hessen) einen neuen Tarifvertrag abgeschlossen. Neben den Gehaltserhöhungen wurde auch Einigkeit beim lange strittigen Thema Zusatzversorgung erzielt: Die Gewerkschaften haben eine Erhöhung der Beiträge der Arbeitnehmer zur Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) akzeptiert, konnten aber Einschnitte ins Leistungsrecht verhindern.

Jens Bullerjahn, Verhandlungsführer der Länder und Finanzminister von Sachsen-Anhalt, sieht in dem Abschluss „ein Paket, das von hoher Verantwortung der Beteiligten zeugt“. Es sei gelungen, die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, die finanziellen Möglichkeiten der Länder und wesentliche Forderungen der Gewerkschaften zusammen zu bringen. „Es hat sich gelohnt, die sehr schwierigen Themen in vier Verhandlungsrunden immer wieder aufzurufen und ausführlich zu diskutieren“, so Bullerjahn.

Die Tarifeinigung kostet die Länder – ohne Übertragung auf die Beamten und Richter – in diesem Jahr rund 650 Millionen Euro und im nächsten Jahr rund 1,5 Milliarden Euro. ▽

... Unternehmensberater Torsten Herzberg

Warum soll man auf Zitate verzichten?

vis a vis: Sie raten, bei Business-Präsentationen auf Zitate zu verzichten. Warum?

Herzberg: Wir erleben eine regelrechte Zitate-Inflation, im wörtlichen Sinn. Es gibt kaum einen Vortrag, in dem nicht ein großer Denker bemüht wird. Leider sind die Zitate immer wieder die gleichen, sie wurden schon zu oft gehört und verlieren an Wert. Auch recherchieren die Redner ihre Zitate meist nicht sorgfältig, was zu Halbwahrheiten und bisweilen zu logischem Unfug führt. So lenken die meisten Zitate dann vom eigentlichen Kern des Vortrags ab.

vis a vis: Können Sie ein Beispiel für „logischen Unsinn“ bei Zitaten nennen?

Herzberg: Winston Churchill wird folgender Spruch in den Mund gelegt: „Die Kunst ist, einmal mehr aufzustehen, als man umgeworfen wird“. Man kann sich nun streiten, ob man genauso oft oder einmal öfter aufstehen muss, als man hinfällt. Und während man noch nachrechnet, fällt gar nicht auf, dass auch der Inhalt in die Irre führt: Aufstehen ist nicht die eigentliche Kunst. Es hat noch keiner einen Marathon gewonnen, nur weil er wieder aufgestanden ist. Er musste trainieren, antreten und letztlich siegen wollen. Deshalb steht er auch wieder auf, wenn er hinfällt. Die Kunst liegt also darin, Ziele zu haben, und diese erreichen zu wollen. Das Aufstehen ist nur eine Folge.

vis a vis: Wann ist ein Vortragender für Sie glaubwürdig?

Herzberg: Ein Redner sollte authentisch sein, mir seine eigene Geschichte erzählen und sie mit lebhaften Beispielen untermauern können. Dazu muss er sich zunächst über seine Rolle gegenüber dem Zuhörer klar sein. Wenn die Rolle, die Story und die Beispiele zusammenpassen, dann kann er gern auch ein Zitat bringen. Natürlich nur dann, wenn es auch wirklich passt!

Torsten Herzberg ist Experte für Unternehmensentwicklung. Sein Credo: Wer den Kern trifft, kommt leichter vorwärts. Er berät Unternehmen in den Themen Wachstum, Innovation und Organisation. In seiner Promotion ging er der Frage nach, mit welchen Methoden Unternehmen in unterschiedlichen Situationen zu neuen Geschäftsfeldern kommen. 2010 gründete er Herzberg Consulting und bloggt unter www.vorwärtsbringer.de



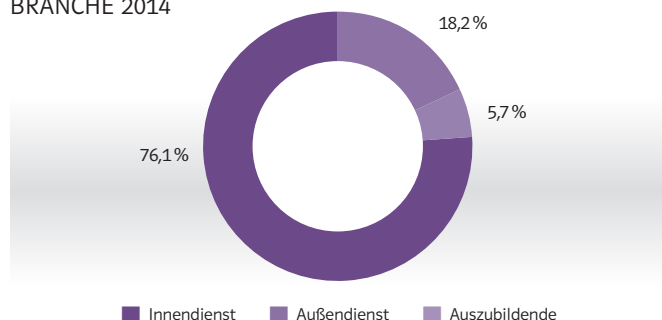
AUS DER STATISTIK DES AGV

Stabile Beschäftigung im Innendienst, geringe Fluktuation, konstante Fehlzeitenquote

160 600 Innendienst- und 38 400 Außendienstbeschäftigte sowie 12 100 Auszubildende arbeiteten im Jahr 2014 in der deutschen Versicherungswirtschaft. Insgesamt lag die Anzahl der Mitarbeiter in der Branche bei 211 100.

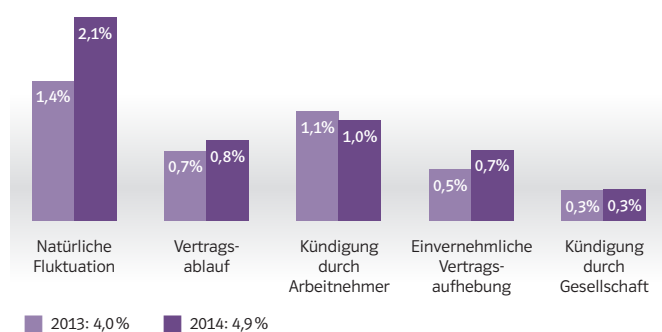
Seit nunmehr 6 Jahren ist die Anzahl der Innendienstmitarbeiter nahezu stabil (± 200 Mitarbeiter). Im Vergleich zum Jahr 2013 fiel die Anzahl der Angestellten im Außendienst (- 1300) und der Auszubildenden (- 600), gleichzeitig bauten die Unternehmen aber die in Agenturen finanzierten Ausbildungsplätze leicht aus. Die Auszubildendenquote in den Versicherungsunternehmen liegt bei 5,7 Prozent; werden die von den Unternehmen in den Agenturen finanzierten Plätze berücksichtigt, beträgt sie 7,0 Prozent.

VERTEILUNG DER MITARBEITER IN DER VERSICHERUNGSBRANCHE 2014



Die Fluktuation im Innendienst ist zwar von 4,0 Prozent im Jahr 2013 auf 4,9 Prozent in 2014 gestiegen. In der 10-Jahres-Betrachtung lag die Fluktuation damit allerdings unter dem Durchschnitt von knapp 5,3 Prozent. Der aktuelle Anstieg erklärt sich insbesondere durch die Zunahme der natürlichen Fluktuation, die in 2014 knapp 2,1 Prozent betrug. Lediglich 0,3 Prozent der Arbeitsverhältnisse sind durch von den Gesellschaften ausgesprochene Kündigungen beendet worden, betriebsbedingte Kündigungen fanden somit kaum statt.

FLUKTUATION IN DER VERSICHERUNGSBRANCHE



Im Jahr 2014 lag die Fehlzeitenquote im Innendienst wie bereits im letzten Jahr bei 5,8 Prozent. Auch die durchschnittliche Anzahl

an Fehltagen blieb mit 14,4 unverändert. Frauen fehlten im Durchschnitt krankheitsbedingt an 17,1 Tagen, Männer an 11,5 Tagen.

Die vom AGV ermittelte Fehlzeitenquote fällt meist höher aus als die der gesetzlichen Krankenkassen, da Letztere nur die Krankmeldungen erfassen, bei denen eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorliegt, während der AGV in seiner Statistik – realitätsnäher – sämtliche von den Gesellschaften anerkannten Krankheitstage ausweist. ▽

Kein (großer) Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in der Versicherungswirtschaft – dem Statistischen Bundesamt und dem SPIEGEL zum Trotz!

Am 20. März war „Equal Pay Day“. Anlass für das Statistische Bundesamt, vier Tage vorher eine Presseerklärung mit der reißerischen Überschrift „Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern in Deutschland weiterhin bei 22 Prozent“ herauszugeben. Flankiert wurden die deutschen Chef-Statistiker durch das Nachrichtenmagazin DER SPIEGEL, das in seiner Ausgabe 11/2015 – gestützt auf eine Umfrage des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung unter 20 000 Vollzeitbeschäftigten aus allen Branchen – wörtlich schrieb: „Weibliche Versicherungskaufleute erhalten im Schnitt 28 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen“ – angeblich mehr als in jeder anderen Branche.

Das ist natürlich grob falsch, denn die Durchschnittsverdienste von Männern und Frauen werden völlig undifferenziert gegenübergestellt, ohne Einflussfaktoren wie Berufserfahrung, Bildung, ausgeübte Tätigkeit und Alter zu berücksichtigen.

Der AGV hat die Lohnunterschiede in der Versicherungsbranche mehrfach ausführlich untersucht. Dabei zeigte sich, dass die sog. „unbereinigte Lohnlücke“ in der Assekuranz insgesamt – über alle Berufe hinweg – sogar bei rund 29 Prozent liegt. Werden nur vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer betrachtet, verringert sich diese Differenz auf 21 Prozent.

Um sich jedoch dem eigentlichen Kern des Problems zu nähern, ist eine sog. „multivariate Analyse“ notwendig. In ihr werden alle Einflussfaktoren, die die Einkommenshöhe beeinflussen, berücksichtigt: zum Beispiel Vergütungsstatus, Ausbildung, ausgeübte Tätigkeit, Unternehmensgröße, Alter und Berufserfahrung. So wird etwa die Tätigkeit der einfachen Sachbearbeitung – unabhängig vom Geschlecht – geringer entlohnt als die eines Spezialisten. Und Frauen haben insgesamt ein geringeres Arbeitszeitvolumen und längere Erwerbsunterbrechungen als Männer. Unter Berücksichtigung dieser und einer Vielzahl anderer Faktoren kommt die „multivariate Analyse“ in der Versicherungswirtschaft zu dem Ergebnis, dass ein „ungeklärter Rest“ von sieben Prozent Lohndifferenz übrig bleibt.

Das heißt aber nicht, dass Frauen in der Versicherungswirtschaft bei gleicher Leistung sieben Prozent weniger als Männer verdienen. Der AGV kann diese Lücke nur deshalb nicht erklären,

weil der Verbandsstatistik nicht alle Informationen, die einen Einfluss auf den Lohnunterschied haben, zur Verfügung stehen. Eine systematische Lohndiskriminierung von Frauen scheidet in der Assekuranz schon deshalb aus, weil die Tarifverträge der deutschen Versicherungswirtschaft geschlechtsneutral sind und

die Bezahlung in den Unternehmen sich nach objektiven, nachvollziehbaren Kriterien richtet. Kein Unternehmen kann es sich angesichts der demografischen Entwicklung leisten, die Hälfte seiner Belegschaft – und Frauen stellen mittlerweile 47,6 Prozent der Arbeitnehmer in der Branche – unfair zu behandeln. ▽

EXOTISCHE BERUFE IN DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT

„Ich bin Kunsthistorikerin“



Ulrike Janvier

Ausbildung: Studium der Kunstgeschichte und der Betriebswirtschaft.

Unternehmen: AXA Art Versicherung

Im Gespräch mit Ulrike Janvier wird schnell klar, dass sie ihren Beruf liebt. „Ich würde nichts anderes machen wollen“, unterstreicht die promovierte Kunsthistorikerin und Betriebswirtin, die selbst nach 20 Jahren ihre Arbeit noch mit großer Begeisterung ausübt. Ihr war relativ früh klar, dass eine Museumslaufbahn für sie nicht das Richtige wäre. Stattdessen wollte Janvier mit Menschen arbeiten und „landete“ so im Kunsthandel.

Zunächst in einer Galerie und dann später in einem namhaften Auktionshaus in Stuttgart. Dort wurde sie von Nordstern, dem damals führenden deutschen Kunstversicherer, der heute zur AXA gehört und als AXA ART weltweit bekannt ist, abgeworben.

Zu Beginn ihrer Tätigkeit hat sie jedes noch so kleine Kunstwerk überprüft, heute stehen die großen Sachen im Fokus. Da kann es auch schon mal ein Bild für 100 Millionen Euro sein, das es zu versichern gilt. Welche Bilder dies im Einzelfall sind, erfährt man von ihr nicht, Diskretion hat hier oberste Priorität. Dennoch ist davon auszugehen, dass schon so mancher Klassiker von Picasso, Matisse oder Beuys von Janvier unter die Lupe genommen wurde. Auch zur Kundschaft – Privatkunden, Kunsthändler und Museen – existieren keine Referenzlisten, aber es ist zu vermuten, dass so mancher der Reichsten Deutschlands schon mit ihr Kontakt hatte. Natürlich gehören „Sales & Underwriting“ zu den Hauptaufgaben der Kunstexpertin, aber auch für die Restaurierung von Werken oder für den Transport von Kunstsammlungen rund um die Welt organisiert sie Versicherungsschutz. Wenn eine große Ausstellung auf Reisen geht, kann die Versicherungssumme auch einmal in den vierstelligen Millionenbereich gehen.

Neben dem versicherungstechnischen Know-how spielen Netzwerke und natürlich die Künstler selbst eine große Rolle. „Ein Künstler tickt häufig anders“, so Janvier. Gefragt ist Fingerspitzengefühl, wenn es gilt, die Welt der Kunst und die des Kunstversicherers auf einen Nenner zu bringen. Hier ist Janvier wohl selbst eine Künstlerin, der es gelingt, beide Welten zusammenzubringen. ▽

EINE BRANCHE MACHT BILDUNG



Herzlichen Glückwunsch zum Einjährigen, *gut beraten*!

Vor genau einem Jahr – am 7. April 2014 – ging die Weiterbildungsdatenbank der freiwilligen Brancheninitiative für Versicherungsvermittler an den Start. 101.164 Vermittler haben seither ein Weiterbildungskonto eröffnet. Die Vermittler dokumentieren damit ihre Weiterbildungsaktivitäten, für die mittlerweile bereits 3,79 Millionen Weiterbildungspunkte vergeben wurden. Ein gelungener Start der Initiative, die ihrem Ziel, die Professionalisierung der Vermittlertätigkeit zu unterstützen, damit ein bedeutendes Stück näher kommt.

Rechnerisch hat jeder Vermittler in diesem Jahr gut 37 Weiterbildungspunkte erworben, das entspricht rund 28 Stunden an Weiterbildung. Um einen Weiterbildungspunkt zu erhalten, muss der Vermittler sich 45 Minuten lang weiterbilden, und zwar in einem Vortrag, Seminar oder auch einem Selbstlernprogramm, das die Fach- und Beratungskompetenz des Vermittlers im Interesse des Kunden stärkt. Hierzu hat die Branche enge Anrechnungsregeln aufgestellt. Ab Mitte 2015

stellen sich die akkreditierten Bildungsdienstleister vertragsgemäß einem Auditverfahren, in dem regelmäßig alle fünf Jahre die Einhaltung dieser Regeln überprüft wird.



Getragen wird die Initiative von 246 akkreditierten Trusted Partnern (davon 78 Versicherungsunternehmen bzw. -konzerne), die Weiterbildungskonten im Auftrag der Vermittler eröffnen, und 344 Bildungsdienstleistern (davon 91 Versicherungsunternehmen bzw. -konzerne), die die Weiterbildungspunkte auf den Konten der Vermittler eintragen.

Die Initiative *gut beraten* ist in der Branche hervorragend verankert: Das Entscheidungsgremium ist der Ausschuss der Trägerverbände. Hier wirken die Verbände der Versicherer (GDV, AGV, BWV), die Verbände der Vermittler (BVK, VDVM, VGA, VOTUM) und die Gewerkschaft ver.di mit. Aspekte der Qualitätssicherung werden vom Qualitätssicherungs-Ausschuss behandelt. Die Geschäftsführung liegt beim BWV. ▽

NEU IM AGV

VKBit Betrieb GmbH



Die VKBit Betrieb GmbH ist eine 100-prozentige Tochter der Versicherungskammer Bayern und erbringt Dienstleistungen im IT-Bereich. Sie beschäftigt derzeit rund 220 Mitarbeiter, die zuvor bei der Gesellschaft für angewandte Versicherungs-Informatik mbH (GaVI) tätig waren. Die GaVI – eine gemeinsame Tochter der Versicherungskammer Bayern – der SV SparkassenVersicherung und der Provinzial NordWest – war Mitglied des AGV und wurde zum 1. Januar 2015 aufgelöst. Es erfolgte eine Reintegration in die beteiligten Versicherungsunternehmen. Die Mitarbeiter wurden von der VKBit Betrieb GmbH und den anderen tarifgebundenen öffentlichen Versicherern übernommen. ▽

AUSGEZEICHNET

GEDACHT ... GESAGT ...



„Zwei Dinge sind unendlich: das Universum und die menschliche Dummheit. Beim Universum bin ich mir allerdings noch nicht ganz sicher.“

Albert Einstein,
deutscher Physiker
(1879-1955)

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. 213.000 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.