



LOBBYING

Hände weg von den 450-Euro-Jobs 8

AGV-MITGLIEDERVERSAMMLUNG

Josef Beutelmann übergibt
Staffelholz an Andreas Eurich 3

LOBBYING

Verbraucherschutz erfordert
Call-Center-Tätigkeit auch an
Sonn- und Feiertagen 14

Andreas Eurich

Josef Beutelmann

Schneller als erwartet: Arbeitszeitpolitik ist Zankapfel



In unserer letzten Ausgabe von *visavis* haben wir das Thema Digitalisierung der Arbeitswelt aufgegriffen und über das Grünbuch „Arbeiten 4.0“ der Bundesarbeitsministerin berichtet. Mein Editorial begann mit den Worten: „Ich wage folgende Prognose: Die Arbeitszeit wird das große arbeitsrechtliche Streitfeld der Zukunft werden!“

Diese Prognose scheint sich zu bewahrheiten, zugegebenermaßen früher als erwartet. Die Diskussion wurde losgetreten nicht von den Gewerkschaften, sondern von den Arbeitgebern. Am 23. Juli. Durch ein Statement von Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer, das nur aus drei Sätzen bestand: „Weltweite Kommunikation und Abstimmungsprozesse nehmen zu – innerhalb von Konzernen, aber auch zwischen verschiedenen Unternehmen. Das Arbeitszeitgesetz sollte von einer täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit umgestellt werden, um mehr Spielräume zu schaffen und betriebliche Notwendigkeiten abzubilden. Mit der Umstellung auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit würde die Bundesregierung ihrem Anspruch gerecht werden, EU-Normen eins zu eins umzusetzen und einen effektiven Beitrag zum Bürokratieabbau zu leisten.“

Die Reaktion der Bundesarbeitsministerin ließ nicht lange auf sich warten, gibt aber erfreulicherweise Anlass für eine gewisse Hoffnung: „Änderungen sind an dieser Stelle nicht geplant“, sagte Andrea Nahles, wies dann aber auf ihr im April vorgelegtes Grünbuch „Arbeiten 4.0“. Dadurch sei ein Dialogprozess zur Digitalisierung der Arbeitswelt eröffnet worden, der Ende 2016 in ein sogenanntes Weißbuch münden solle. Dies könne dann Grundlage für Prüfungen sein, ob und wo Anpassungen im Arbeitszeitgesetz nötig seien.

Wesentlich harscher sind die Reaktionen der Gewerkschaften ausgefallen. Von einer „absurden Diskussion“ sprach die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Der DGB wirft der BDA vor, die Debatte über die Digitalisierung „zu einer Rolle rückwärts bei den Arbeitszeiten zu missbrauchen“ und spricht von „einem politischen Versuch, die Digitalisierung zur weiteren Liberalisierung des Arbeitsmarktes zu nutzen“.

Ich verkenne nicht, dass der Acht-Stunden-Tag eine Errungenschaft der Arbeiterbewegung ist, basierend auf der Losung des walisischen Sozialreformers Robert Owen (1771 - 1858): „Acht Stunden arbeiten, acht Stunden schlafen und acht Stunden Freizeit und Erholung.“ In Deutschland wurde die Arbeitszeit erstmals 1918 gesetzlich auf acht Stunden festgeschrieben.

Dennoch kann ich nicht erkennen, wo der deutsche Arbeitsmarkt in den letzten Jahren liberalisiert worden wäre. Mir fallen nur Beispiele für immer weitergehende und immer detailliertere Regulierungen ein. Bitte kein Rückfall in fundamentalistische Betrachtungsweisen! Und bitte auch an die persönlichen Bedürfnisse der Arbeitnehmer denken, die überwiegend nicht in festen Zeitstrukturen arbeiten wollen! Ich kann Hans-Peter Klös vom Institut der deutschen Wirtschaft nur zustimmen, der gesagt hat, der gesetzliche Arbeitszeitkorridor würde nicht mehr in eine Welt passen, die 24 Stunden in Echtzeit online unterwegs sei.

Die von Arbeitgeberpräsident Kramer initiierte Diskussion war überfällig. Wenn die Arbeitslosigkeit so niedrig bleiben soll, wie sie heute ist, muss gewährleistet werden, dass die Arbeit dann geleistet wird, wenn sie anfällt. Starre Arbeitszeitregelungen sind ein Relikt der Vergangenheit. Sie sind auch nicht arbeitnehmerfreundlich. Wenn das Arbeitszeitgesetz – so wie heute – vorschreibt, dass ein Mitarbeiter, der aus familiären Gründen früher nach Hause geht, und nach dem heute-journal oder den Tagesthemen aber noch seine dienstlichen Mails bearbeitet, am nächsten Morgen von Gesetzes wegen nicht ins Büro kommen darf, dann versteht das keiner mehr. Wir müssen daher auch über die Mindestruhezeiten von elf Stunden diskutieren. Je früher dies politischer Konsens in Deutschland wird, desto besser.

Ihr

Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

AGV-MITGLIEDERVERSAMMLUNG

Josef Beutelmann übergibt Staffelholz an Andreas Eurich

Alle drei Jahre wählt die Mitgliederversammlung des AGV den Vorstand des Verbandes. Er bestimmt die Richtlinien der Verbandspolitik und trifft alle wesentlichen tarifpolitischen Entscheidungen. Darüber hinaus sind alle Mitglieder des Vorstandes an den Tarifverhandlungen aktiv beteiligt, denn der Vorstand und die Tarifverhandlungskommission für die Innendienst-Verhandlungen sind traditionell personenidentisch.

Am 8. Juli endete die Amtszeit des amtierenden AGV-Vorstandes. Die Mitgliederversammlung war aufgerufen, einen neuen Vorstand zu wählen.

Drei der vier Spitzenpositionen des Verbandes mussten neu besetzt werden. Neben dem Vorsitzenden Josef Beutelmann standen nämlich auch zwei seiner drei Stellvertreter für eine erneute Kandidatur nicht mehr zur Verfügung: Winfried Spies, bis 30. Juni Vorstandsvorsitzender der Generali Versicherung, und Ulrich Rüter, bis Ende letzten Jahres Vorstandsvorsitzender der Provinzial NordWest Holding. Spies gehörte dem AGV-Vorstand seit Oktober 2010, Rüter seit März 2011 an. Bei der Mitgliederversammlung 2012 waren beide – gemeinsam mit Uwe H. Reuter – zu stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden gewählt worden. „Wir haben die Arbeit im AGV immer als Bereicherung empfunden. Personal spielt in einer Branche wie der unseren, in der kein greifbares Produkt hergestellt wird, eine bedeutende Rolle. Der AGV hat einen wichtigen Anteil daran, dass die Versicherungswirtschaft als guter Arbeitgeber wahrgenommen wird“, so Spies und Rüter zum Abschied.

Neuer Vorsitzender des AGV ist Andreas Eurich, Vorstandsvorsitzender der Barmenia Versicherungen. Er wurde von Debeka-Chef Uwe Laue vorgeschlagen: „Der Vorsitzende des AGV repräsentiert zunächst die Versicherer als Arbeitgeber. Das betrifft natürlich zuvorderst die Verhandlungsführung bei den Tarifverhandlungen. Er sitzt aber auch im Präsidium der BDA, meist sogar als einer der Vizepräsidenten. Als solcher repräsentiert er die ganze deutsche Versicherungswirtschaft. Deshalb ist es guter Brauch in unserer Branche, dass die Frage, wer Vorsitzender des Arbeitgeberverbandes wird, nicht nur mit dem AGV-Vorstand, sondern auch mit dem Vorstand des PKV-Verbandes und dem Präsidium des GDV abgestimmt wird. Andreas Eurich ist die einstimmige Empfehlung aller drei Gremien.“ →



Uwe Laue



Andreas Eurich

THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial

Schneller als erwartet: Arbeitszeitpolitik ist Zankapfel 2

AGV-Mitgliederversammlung

Josef Beutelmann übergibt Staffelholz an Andreas Eurich ... 3

Großer Dank an Josef Beutelmann 5

GDV-Tagung „Unabhängige Altersvorsorge von Frauen“

„Die Männer gehen die kürzeren Wege“ 6

AGV Inside

Zusätzliche Aufgaben für Sarah Rössler und Michael Niebler 7

Lobbying

Hände weg von den 450-Euro-Jobs 8

Durch die Arbeitgeberbrille gesehen

Denunziantentum à la DDR unerwünscht 8

Lobbying

Steffen Kampeter neuer Hauptgeschäftsführer der Arbeitgeber-Bundesvereinigung 9

Für die Personalarbeit vor Ort

herCAREER: Präsentieren Sie sich als attraktiver Arbeitgeber .. 9

AGV inside

Der Apfel fällt nicht weit vom Stamm 10

Aus der Tariflandschaft

Handel erhöht Gehälter zwischen 2,0 und 2,7 Prozent 10

Aus den Mühlen der Gesetzgebung

Syndikusanwälte: Der Teufel steckt im Detail –

AGV drängt auf Nachbesserung 11

Mindestlohn: Und sie bewegt sich doch 11

AGV - Personalleitertagungen Außendienst

Digitalisierung im Vertrieb – Fluch oder Segen? 12

AGV - Branchenbeirat „Frauen in Führung“

Kulturwandel ist unumgänglich 12

3 Fragen an ...

... Konfliktmoderator Timo Müller 13

Lobbying

Verbraucherschutz erfordert Call-Center-Tätigkeit auch an Sonn- und Feiertagen 14

Wussten Sie schon, dass ...? 15

Neu im AGV

Inter Hannover 16

Gedacht ... Gesagt 16

Ausgezeichnet 16

AGV-MITGLIEDERVERSAMMLUNG

Eurich selbst versprach eine Fortsetzung der bisherigen Tarifpolitik, die nicht nur die Interessen der Unternehmen und der Gewerkschaften, sondern auch die berechtigten Erwartungen der Mitarbeiter im Blick habe. Den AGV sehe er als sozialpolitischen Arm der Branche. Die Sozialpolitik werde in den nächsten Jahren nochmals an Bedeutung gewinnen, wie die aktuellen Auseinandersetzungen um die betriebliche Altersversorgung zeigen würden. Auch befürchte er, dass die Anhänger der Bürgerversicherung noch nicht aufgegeben hätten. Die Diskussion über die Zukunft des Gesundheitswesens werde vermutlich noch vor der Bundestagswahl 2017 wieder aufbrechen. „Ich arbeite seit einem Jahr im AGV-Vorstand mit. In dieser kurzen Zeit konnte ich feststellen, dass im Verband eine ausgesprochen gute Atmosphäre herrscht. Der AGV ist wirklich eine große Familie. Das will ich pflegen. Kurze Wege der Mitgliedsunternehmen zur Geschäftsführung und zum Vorstand sind mir wichtig“, so Eurich.

Nach der Satzung des AGV sollen die drei stellvertretenden Vorsitzenden die nach dem Versicherungsaufsichtsgesetz zulässigen drei Rechtsformen repräsentieren. Wiedergewählt wurde Uwe H. Reuter, Vorstandsvorsitzender der VHV Gruppe,



Wolfgang Brezina



Frank Walthes

als Vertreter der Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit. Zu neuen stellvertretenden Vorsitzenden wählte die Mitgliederversammlung Wolfgang Brezina, Personalvorstand

der Allianz Deutschland, als Vertreter der Aktiengesellschaften und Frank Walthes, Vorstandsvorsitzender der Versicherungskammer Bayern, als Vertreter der öffentlichen Versicherer.

Dem Vorstand gehören ferner bis zu zwölf weitere Mitglieder an. Als solche wiedergewählt wurden: Karsten Eichmann (Vorstandsvorsitzender der Gothaer), Uwe Laue (Vorstandsvorsitzender der Debeka), Ulrich Leitermann (Vorstandsvorsitzender der SIGNAL IDUNA), Ulf Mainzer (Vorstandsmitglied der ERGO), Hans-Christian Marschler (Vorstandsmitglied der R+V),



Sarah Rössler und Ulf Mainzer

Astrid Stange (Vorstandsmitglied der AXA), Sarah Rössler (Vorstandsmitglied der HUK-COBURG) und Joachim Wenning (Vorstandsmitglied der Munich Re). Neu gewählt wurde Ulrich



Ulrich C. Nießen

C. Nießen (Vorstandsmitglied der Generali); bei ihm war es aber eigentlich keine Neuwahl, sondern eine Wiederwahl, denn Nießen gehörte bereits von 2006 bis 2012 als Personalvorstand der AXA dem Vorstand an. Stimmberechtigtes Mitglied des AGV-Vorstandes ist ferner das Geschäftsführende Vorstandsmitglied Michael Niebler.

Besonders erfreulich: Alle 17 Vorstandsmitglieder wurden mit verdeckten Stimmzetteln einstimmig gewählt. 197 von 244 Mitgliedsunternehmen (81 Prozent) waren bei der Mitgliederversammlung vertreten, 197 Stimmen entfielen auf „Ja“ für den Wahlvorschlag als Ganzes.



Susanne Pauser

Sogenannte Gastmitglieder ohne Stimmrecht sind Josef Beutelmann als Vorsitzender des Berufsbildungswerkes der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWW), Heiner Feldhaus (Vorstandsvorsitzender der Concordia) und Susanne Pauser (Personalvorstand der Württembergischen) als Vorsitzende des Ausschusses für Tarif- und Arbeitsrechtsfragen, kurz „ata“ genannt.

Am Vortag der Mitgliederversammlung hatte der Vorstand den Vorsitz des ata neu besetzt. Er war seit September 2014 vakant, als Wolfgang Flaßhoff als Personalvorstand der HUK-COBURG Versicherungsgruppe ausschied und deshalb auch seine Verbandsarbeit beendete. Kommissarisch wurde der Ausschuss ein knappes Jahr von Thomas Brahm, Personalvorstand der Debeka, geleitet. Der ata ist einer von nur zwei Ausschüssen des AGV - und der wichtigste. Er trifft sich zweimal im Jahr und bespricht alle Themen, die für den AGV relevant sind. „Susanne Pauser gehört dem ata bereits seit 2012 an. Sie ist mit allen strategischen und operativen Personalthemen bestens vertraut und wird als Ausschussvorsitzende eine Bereicherung für den Verband sein“, so AGV-Vorsitzender Andreas Eurich. ▽



Reinhold Schulte und Ulrich Leitermann

AGV-MITGLIEDERVERSAMMLUNG



Alexander Erdland



Josef Beutelmann



Uwe H. Reuter

Großer Dank an Josef Beutelmann

Beim traditionellen festlichen Abendessen am Vorabend der AGV-Mitgliederversammlung würdigte der dienstälteste stellvertretende Verbandsvorsitzende, Uwe H. Reuter, Vorstandsvorsitzender der VHV Gruppe, das neunjährige Wirken von Josef Beutelmann als AGV-Vorsitzender und Verhandlungsführer bei den Innen- und Außendienstverhandlungen: „Du warst immer bestens vorbereitet, kanntest jede relevante Zahl, inklusive der zweiten Stelle hinter dem Komma. Dein Verhandlungsstil bei Tarifverhandlungen war gekennzeichnet durch Beharrlichkeit, grundsätzliche Konsensorientierung, aber mit klaren Grenzen, seriöse Sachlichkeit in Kombination mit emotionaler Empörung.“ Beutelmann habe es geschafft, auch bei den Tarifverhandlungen für eine angenehme Atmosphäre zu sorgen. Er sei nicht ein Mann einsamer Entscheidungen gewesen, sondern habe nie einen Euro mehr angeboten, als zuvor mit der gesamten Verhandlungskommission abgestimmt gewesen sei.

Reuter unterstrich, dass Beutelmann den AGV-Vorsitz nicht auf die Tarifverhandlungen konzentriert, sondern das Mandat umfassend wahrgenommen habe. Mit dem AGV-Vorsitz verbunden sei ein Sitz im Präsidium der BDA, seit 2006 sei Beutelmann sogar einer der Vizepräsidenten der BDA und habe bei kaum einer Sitzung gefehlt: „Du hast den Präsidiumsmitgliedern der BDA die Sichtweise der Versicherungswirtschaft kompetent vermittelt und sie auch mit Details nicht verschont. Ich würde mich nicht wundern, wenn sie nun – nach neun Jahren Beutelmann – auch alle die Kalkulationsgrundlagen der PKV kennen würden.“ Jetzt gehe Beutelmann von Bord. Er übergebe an seinen Nachfolger ein gut bestelltes Haus – und das „besenrein“.

In seinem letzten Rechenschaftsbericht vor der Mitgliederversammlung zog Beutelmann eine Bilanz seiner neunjährigen Amtszeit. Es freue ihn, dass es gelungen sei, im angestellten Außendienst die Mindesteinkommen der Stufen I und II „umdrehen“: Erstmals am 1. November 2014 sei das Mindesteinkommen der Stufe I höher als das der Stufe II gewesen. Dies sei Ausdruck sozialpolitischer Gerechtigkeit, denn die Stufe I

gelte nur für die ersten beiden Berufsjahre, in der die angestellten Vertriebsmitarbeiter in besonderer Weise auf Unterstützung angewiesen seien, während die Stufe II niedriger ausfallen müsse, damit sich keiner ab dem dritten Berufsjahr auf einem dauerhaften Unterverdienst „ausruhe“. Der scheidende Verbandsvorsitzende ordnete den Innendienst-Tarifabschluss vom 23. Mai in das tarifpolitische Umfeld ein und hob besonders die lange Planungssicherheit von 24 Monaten hervor. Er lobte das breite Tätigkeitsfeld des Verbandes, das unter anderem auch das Gesundheitsmanagement, das Thema „Frauen in Führung“ und das Engagement im sektoralen sozialen Dialog auf europäischer Ebene umfasse.

Bevor die Mitgliederversammlung zur Wahl eines neuen AGV-Vorsitzenden schritt, dankte der Präsident des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft, Alexander Erdland, Josef Beutelmann für rund ein Vierteljahrhundert intensiver Verbandstätigkeit für die Assekuranz: „Sie sind 1964 in die Branche eingetreten, als Sie bei der Barmenia eine Ausbildung zum Versicherungskaufmann begonnen haben. 24 Jahre Mitglied im Vorstand, 15 Jahre davon als Vorstandsvorsitzender – das ist eindrucksvoll. Seit 25 Jahren wirken Sie mit ganzer Kraft in diversen Ausschüssen des GDV mit, nicht zuletzt seit 2006 im Präsidium.“

Die Weiterbildungsinitiative *gut beraten* habe eine enorme Bedeutung für die Branche, insbesondere bei der Politik und in der Diskussion mit Kritikern der Vertriebe. Sie sei ein Beispiel für positive Selbstregulierung und habe sich schnell zu einem Aushängeschild der Branche entwickelt. Wie überhaupt der vertriebliche Verhaltenskodex, dessen Entstehung Beutelmann intensiv begleitet habe, zu einem Vorzeigeprojekt der deutschen Versicherungswirtschaft geworden sei.

Erdland beendete seine Laudatio mit den Worten: „Ihr Wort hat großes Gewicht in unserer Branche, und das zu Recht. Sie sind kein Mann der lauten Töne. Beharrlichkeit, hohe Fachkompetenz und daraus resultierende Glaubwürdigkeit – das zeichnet Sie aus!“ ▽

GDV-TAGUNG „UNABHÄNGIGE ALTERSVORSORGE VON FRAUEN“



„Die Männer gehen die kürzeren Wege“

Ein schwieriges, von Journalisten nur selten beleuchtetes und von den Betroffenen oft verdrängtes Problem griff der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) im Rahmen eines Werkstattgespräches in Berlin offensiv auf: die noch weithin ungenügende finanzielle Absicherung von Frauen im Alter. Frauen beziehen nämlich deutlich weniger Rente als Männer (durchschnittliches monatliches Altersgeld für Neurentner 2014: Euro 975 für Männer und Euro 533 für Frauen), sie leben aber länger als Männer und müssen länger mit ihren Ersparnissen auskommen.

GDV-Präsident Alexander Erdland stellte in seiner Eröffnungsansprache fest, dass Frauen in der privaten Altersvorsorge viel größere Lücken als Männer hätten und sie auch deutlich seltener als Männer in eine betriebliche Altersversorgung einbezogen seien. Die gesetzliche Rentenversicherung werde diese Lücke nicht schließen können. Zwar seien immer mehr Frauen in Deutschland erwerbstätig (73 Prozent im Alter zwischen 20 und 64), trotzdem hätten sie es oft noch schwer, beruflich voranzukommen, vor allem wenn sie in Teilzeit arbeiten würden. Erdland wörtlich: „Das zu ändern, ist auch Aufgabe der Wirtschaft. Das sage ich bewusst mit Blick auf die Versicherungsunternehmen. Zwar ist bei uns schon viel passiert - vielleicht mehr als Sie denken. Mehr als drei Viertel unserer Unternehmen haben flexible Arbeitszeitmodelle, jedes fünfte hat sogar einen Betriebskindergarten. Aber: Der Wandel müsste schneller sein. Vor allem auf der Führungsebene.“ Er könne sich noch gut daran erinnern, wie Kerstin Andreae, stellvertretende Vorsitzende



Alexander Erdland

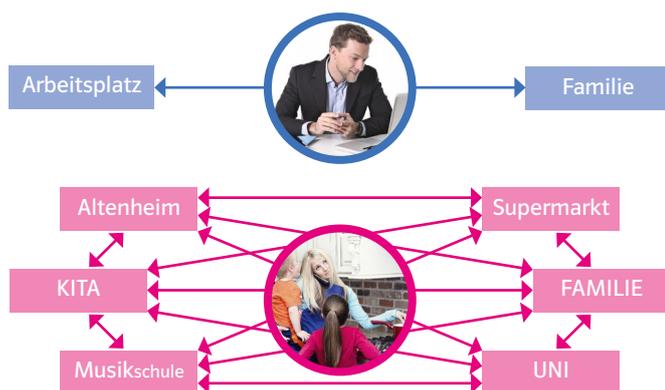
der Bundestagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen, der Branche bei ihrem Parlamentarischen Abend die Leviten gelesen habe, indem sie einfach die Vornamen der GDV-Präsidiumsmitglieder vorgelesen habe - alle männlich. Fazit von Erdland: „Unsere Branche hat hier noch wirklich viel zu tun.“

Den Ursachen für die noch ungenügende Alterssicherung von Frauen ging Uta Meier-Gräwe, Professorin an der Justus-Liebig-Universität Gießen, auf den Grund. Sie warf die provokante Frage auf: „Frauen leben länger, aber wovon?“ Ein langfristiger Trend zur Annäherung eigenständiger Renten von Frauen und Männern sei nicht in Sicht, obwohl die aktuellen Rentenreformen darauf zielen würden, das Standardrentenniveau von 67 Prozent auf 58,5 Prozent im Jahr 2030 abzusenken. Bei der



Uta Meier-Gräwe

Erwerbstätigkeit von Frauen dominiere nach wie vor die Teilzeit. Frauen seien zudem in hohem Maße in niedrig vergüteten Berufen tätig. Dies erläuterte sie anhand von durchschnittlichen Brutto-Monatsverdiensten von vollzeitbeschäftigten Fachkräften in ausgewählten Wirtschaftsbereichen. So betrage der Männeranteil beim Herstellen von Kraftwagen und Kraftwagenteilen 89 Prozent; diese hätten 2009 durchschnittlich Euro 3 187 verdient. In Krankenhäuser würden dagegen zu 64 Prozent Frauen arbeiten und hätten dort 2009 durchschnittlich nur Euro 2 670 erhalten. Das Erwerbssystem in Deutschland sei noch so ausgestaltet, dass die Männer die kürzeren Wege gehen könnten, während die Frauen oft die eigene Berufstätigkeit mit der Kindererziehung, der Pflege der Eltern und ehrenamtlichem Engagement kombinieren müssten:



Beim GDV-Werkstattgespräch gab es viele zum Nachdenken anregende Diskussionsbeiträge – hier eine Auswahl:

„Ich prognostiziere einen großen Verteilungskampf um Zeit und Geld zwischen den Geschlechtern und zwischen den Sektoren.“

„Frauen dürfen sich nicht nur untereinander vernetzen, sondern müssen auch mit Männern Netzwerke bilden.“

„Auch Männer mit Teilzeitwünschen müssen gefördert und dürfen nicht bestraft werden.“

„Ein Mann ist keine Altersvorsorge. Frauen sind bei diesem Thema zu unwissend, zu vertrauensselig und zu blauäugig.“

Der GDV brachte folgende Vorschläge in die Diskussion ein: Verbesserung der Bedingungen für die automatische Einbeziehung in die betriebliche Altersvorsorge (bAV), steuerliche Förderung der Nachholung von Beiträgen zur bAV, Einbeziehung von solo-selbstständigen Frauen in die Förderung der privaten Altersvorsorge, Fortentwicklung der Riesen-Rente und eine einfache, säulenübergreifende und online verfügbare Renteninformation. ▽

AGV INSIDE

Zusätzliche Aufgaben für Sarah Rössler und Michael Niebler



Sarah Rössler

Sarah Rössler, im Vorstand der HUK-COBURG Versicherungsgruppe zuständig für die Ressorts Controlling, Rechnungswesen, Risikomanagement, Personalverwaltung und Personalentwicklung, übernimmt zum 1. Februar 2016 den Vorsitz des AGV-Branchenbeirates „Frauen in Führung“.

Der geschlechterunabhängig ausschließlich mit Vorständen und Führungskräften der ersten Managementebene besetzte Beirat wurde 2012 gegründet, um in der Versicherungswirtschaft neue Initiativen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern anzustoßen und die Vernetzung der weiblichen Führungskräfte untereinander zu verbessern. Als hochkarätige Plattform auf Branchenebene ermöglicht er einen offenen Austausch der Unternehmen zu Best-Practice-Maßnahme sowie zu allgemeinen Führungsthemen.

Damals – vor drei Jahren – bestand der AVG-Vorstand nur aus Männern. Deshalb übernahm AGV-Vorsitzender Josef Beutelmann selbst die Leitung des Beirats. Stellvertretende Vorsitzende sollte ein weibliches Vorstandsmitglied eines Versicherungsunternehmens sein; berufen wurde Marita Kraemer, Vorstandsmitglied der Zurich Gruppe Deutschland.

Ende Januar 2016 scheidet nun Marita Kraemer aus dem aktiven Dienst und damit auch aus dem Beirat aus. Außerdem gehören dem AGV-Vorstand mittlerweile drei weibliche Mitglieder an: Sarah Rössler, Astrid Stange (AXA) und Susanne Pauser (Württembergische). Das war Anlass für den neuen AGV-Vorsitzenden Andreas Eurich, dem AGV-Vorstand vorzuschlagen, die Leitung des Beirats einer Frau zu übertragen.

Er selbst übernehme den stellvertretenden Vorsitz. „Sarah Rössler arbeitet in dem Beirat seit seiner Gründung engagiert mit. Sie ist fachlich breit aufgestellt und kennt die Herausforderungen der Branche in Bezug auf den weiblichen Führungskräftenachwuchs“, so Eurich.

2016 findet die dritte AGV-Frauen-Führungskräfte-Tagung statt. Dieses Format ist bei den weiblichen Führungskräften der Branche sehr beliebt. Die Tagung wird unter enger Einbindung des Branchenbeirats organisiert.



Michael Niebler

Michael Niebler, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV, wurde Ende Juni in den Vorstand des Bildungswerkes der Bayerischen Wirtschaft (bbw) gewählt. Die bbw-Gruppe bietet bundesweit an mehr als 300 Standorten mit Schwerpunkt in Bayern ein breitgefächertes Spektrum an Aus- und Weiterbildung, von Berufsvorbereitungs- und Orientierungs-

maßnahmen bis hin zu Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auch Integrationsprojekte, die Vermittlung von Sprachkompetenzen und bedarfsgerechte Personaldienstleistungen (z. B. die Qualifizierung von Mitarbeitern und Führungskräften) gehören zu den Tätigkeitsfeldern der bbw-Gruppe. Sie hat knapp 8 500 Mitarbeiter (darunter ca. 1 700 Zeitarbeitnehmer) und einen Jahresumsatz von rund 450 Millionen Euro.

Ferner wurde Michael Niebler in die Bundesfachkommission Arbeitsmarkt und Alterssicherung des Wirtschaftsrates der CDU berufen. Vorsitzender der Kommission ist Rainer Tögel, Vorstandsmitglied der ERGO Versicherung AG. ▽

LOBBYING

Hände weg von den 450-Euro-Jobs



Mini-Jobs sind in Deutschland sehr beliebt. Über 7,2 Millionen Menschen verfügen über ein sogenanntes geringfügiges Beschäftigungsverhältnis, mit dem sie monatlich bis zu 450 Euro netto verdienen können.

Für 2,4 dieser 7,2 Millionen Menschen ist der Mini-Job nicht Hauptberuf, sondern Zuverdienst.

Der Wissenschaftliche Beirat des Bundeswirtschaftsministeriums fordert nun aber eine Reform der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. Er empfiehlt, „die Steuerfreiheit von Mini-Jobs für Zweitverdiener in einer Ehe

abzuschaffen“. Begründung: Zwei Drittel der ausschließlich geringfügig Beschäftigten seien Frauen (Männer würden diese Beschäftigungsform eher im Nebenerwerb nutzen) und deren „Übergangsrate“ in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sei niedrig.

Der AGV warnt davor, die rechtlichen Rahmenbedingungen für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zu verschlechtern. Dafür gibt es keine Grundlage im Koalitionsvertrag, in dem es nämlich nur heißt: „Wir werden dafür sorgen, dass geringfügig Beschäftigte besser über ihre Rechte informiert werden. Zudem wollen wir die Übergänge aus geringfügiger in reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erleichtern.“ Von Streichung der Steuerfreiheit ist im Koalitionsvertrag auch nicht ansatzweise die Rede. Durch einen 450-Euro-Job können sich viele Menschen das leisten, was durch den Hauptberuf allein nicht darstellbar wäre. ▽

DURCH DIE ARBEITGEBERBRILLE GESEHEN

Denunziantentum à la DDR unerwünscht

Der Deutsche Bundestag hat Ende Juni 2015 die sog. „Whistleblowing“-Initiative der Fraktion von Bündnis 90/Die Grünen sowie der Fraktion, die sich jetzt „DIE LINKE“ nennt, mit großer Mehrheit abgelehnt. Die deutsche Wirtschaft kann aufatmen. Sie tut dies nicht, weil sie grundsätzliche Bedenken gegen den Schutz von Arbeitnehmern, die zweifelhaft innerbetriebliche Sachverhalte aufklären wollen, hätte. Die Vorschläge der beiden Oppositionsparteien waren jedoch unausgegoren und trugen Elemente in sich, die an längst vergangene Zeiten erinnern.

Die Grünen wollten zugunsten von „Whistleblowern“ eine Beweislastregelung einführen, nach der es für die Annahme einer unzulässigen Maßregelung des Arbeitgebers genügen sollte, Tatsachen glaubhaft zu machen, die eine Benachteiligung vermuten lassen. Der Arbeitgeber sollte dann den Beweis dafür erbringen müssen, dass kein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot vorliegt.

Findige Arbeitnehmeranwälte hätten dieses Instrument dankbar aufgegriffen. Es wäre zum Standard einer jeden Rechtsberatung eines Arbeitnehmers geworden, diesen insbesondere im Vorfeld einer Kündigung aufzufordern, den Arbeitgeber wegen „irgendeines“ vermeintlich kompromittierenden Sachverhaltes anzuschwärzen. Allein dadurch hätte man die kündigungrechtliche Situation des Arbeitnehmers deutlich verbessern können, da der Arbeitnehmer sich im Rahmen des Kündigungsschutzprozesses dann stets darauf berufen hätte können, er sei nur deshalb gekündigt worden, weil er „Whistleblowing“ betrieben habe. Folge wäre also gewesen, dass Arbeitgeber massenhaft lediglich aus taktischen Gründen im Vorfeld von Kündigungen Anzeigen ausgesetzt worden wären.

Noch weiter gingen die Vorschläge der Fraktion „DIE LINKE“. Diese fügten sich ganz in die Tradition der SED-Nachfolgepartei ein: So soll Gutgläubigkeit genügen, um rechtmäßig Informationen weitergeben zu können. Und die sogenannten „Hinweisgeber“ (zu DDR-Zeiten ein sehr geläufiger Begriff) sollten frei wählen können, ob sie ihr Wissen zunächst intern offenlegen oder sich direkt an eine „zuständige staatliche Behörde“ wenden. Die Weitergabe der Informationen an eine staatliche Behörde, deren Name sicherlich noch definiert werden müsste (z. B. „Ministerium für die Sicherheit im Staate der Bundesrepublik“?), wird freilich von „DIE LINKE“ klar favorisiert.



Sebastian Hopfner,
Stellvertretender Haupt-
geschäftsführer des AGV

Das Thema kann vorerst ad acta gelegt werden. Den Arbeitgeberverbänden ist

es gelungen, den Regierungsfractionen deutlich zu machen, dass die Vorschläge der Opposition in die falsche Richtung gehen. So würde die angestrebte Beweislastumkehr einen Papierkrieg in den Unternehmen entfachen und auch nicht vor dem Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiter, die sich nicht beschweren, halt machen.

Zudem gibt es schlicht keinen Regulierungsbedarf, weil die bestehenden rechtlichen Instrumente einen ausreichenden Schutz von „Hinweisgebern“ gewährleisten. Denunzieren und Bespitzeln haben in Deutschland wahrlich keine gute Tradition. ▽

LOBBYING

Steffen Kampeter neuer Hauptgeschäftsführer der Arbeitgeber-Bundesvereinigung

„Die meisten Menschen kennen Reinhard Göhner nicht, aber Reinhard Göhner kennt so ziemlich alle Menschen, die in Berlin wichtig sind. Kein anderer Lobbyist in der Hauptstadt ist so gut vernetzt wie der Hauptgeschäftsführer der BDA, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.“

Reinhard Göhner dürfte sich gefreut haben, als er am 10. Juni diese Zeilen über sich in der *Süddeutschen Zeitung* gelesen



hat. Ähnlich wohlwollend ging wenige Tage später die *Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung* mit ihm um: „Göhner ist ein Strippenzieher von Format, mit dem zu streiten stets größten Spaß macht. Fix im Kopf (wie viele Juristen), vermag er seine Gesprächspartner pfiffig zu umgarnen, um den Lobbyismus mächtiger Arbeitgeberinteressen als Stimme der Vernunft zu tarnen.“

Anlass für diese Würdigungen war der Wunsch Göhners, im Juli 2016 nach 20 Dienstjahren die Funktion des BDA-Hauptgeschäftsführers niederzulegen und in Ruhestand zu gehen. Zu seinem Nachfolger wählte der BDA-Vorstand auf Vorschlag von Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer am 24. Juni einstimmig Steffen Kampeter, damals noch Parlamentarischer Staatssekretär im Bundesfinanzministerium. Er gab unmittelbar nach der Wahl sein Amt als Staatssekretär auf und wird Ende Juni 2016 auch sein Bundestagsmandat niederlegen, um sich dann ausschließlich auf seine neue Aufgabe bei der BDA konzentrieren zu können. Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer: „Wir freuen uns, mit Steffen Kampeter eine höchst kompetente und erfahrene Führungspersönlichkeit gewonnen zu haben. Er genießt über Parteigrenzen hinweg ein hohes fachliches und persönliches Ansehen.“

Kampeter, 52, ist gelernter Volkswirt und wurde 1990 erstmals in den Deutschen Bundestag gewählt. Dort war er von 2005 bis 2009 Haushaltspolitischer Sprecher der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, ehe ihn Wolfgang Schäuble (CDU) als Staatssekretär an seine Seite holte.

Wenn ein Politiker in die Wirtschaft wechselt, wird dies meist kritisch kommentiert. Nicht so im Fall Kampeter. Er erhielt Lob von allen Seiten. Bundesfinanzminister Wolfgang Schäuble

sagte: „Wir verlieren einen sehr guten Staatssekretär. Die BDA bekommt einen ausgezeichneten Hauptgeschäftsführer.“ Vizekanzler und Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel (SPD) gratulierte Kampeter ebenfalls: „Ich habe ihn in vielen Jahren als ebenso fairen wie verlässlichen Verhandlungspartner erlebt. Er hat eine klare Vorstellung vom Wert der Sozialpartnerschaft. Die BDA hat eine hervorragende Wahl getroffen.“

Für Reinhard Göhner heißt es 2016 auf eigenen Wunsch: Rente mit 63 – von der er politisch allerdings nie etwas gehalten hat ... ▽

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

herCAREER: Präsentieren Sie sich als attraktiver Arbeitgeber

Versicherungsunternehmen können sich auf der ersten Karrieremesse für Frauen in Bayern, der *herCAREER*, als attraktive Arbeitgeber präsentieren. Viele Versicherungsunternehmen haben die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen auf ihre Agenda gesetzt, weil sie die Vielfältigkeit als Erfolgsfaktoren für ihr Unternehmen erkannt haben. Die *herCAREER* ist für Unternehmen eine optimale Gelegenheit, sich der Zielgruppe Frauen als attraktive Arbeitgeber zu präsentieren. Sie findet am 15. und 16. Oktober 2015 im Münchner MTC (House of Fashion) statt. Erwartet werden über 2.000 Absolventinnen, Frauen in Fach- und Führungspositionen sowie Existenzgründerinnen, die ihre Karriere vorantreiben wollen. Schirmherrinnen sind die bayerischen Staatsministerinnen Ilse Aigner und Emilia Müller.

Unternehmen, die sich als Aussteller an der *herCAREER* beteiligen, erhalten mit der Messe nicht nur eine Plattform, sich gezielt mit ihren Jobangeboten an Frauen zu richten. Sie können hier ebenso ihre Angebote und Dienstleistungen vorstellen, mit denen sie zum Beispiel Existenzgründerinnen tatkräftig unterstützen.

Gesucht werden zudem noch hochkarätige Führungskräfte als „table captains“, die den Teilnehmerinnen beim Abendessen Karriere- und Netzwerktipps geben.

Weitere Informationen, wie sich Versicherungsunternehmen mit welchen Werbemöglichkeiten auf der *herCAREER* präsentieren können, sind unter www.her-career.com abrufbar. ▽

„Die herCareer wird große Netzwerke erschließen und eine stärkende Messe sein. Deshalb trete ich hier sehr gerne als Keynote-Speakerin auf.“

Heidi Stopper war Personalvorständin der ProSiebenSat.1 Media AG und Vice President Human Resources für EADS Astrium Satellites. Heute ist sie als Coach und Beraterin tätig und eine erfolgreiche Unternehmerin.



AGV INSIDE

Der Apfel fällt nicht weit vom Stamm

Jetzt ist der Sohn dort, wo der Vater war: im Personalwesen der deutschen Versicherungswirtschaft.

Der Vater: Reinhardt Seifert, 81, war von 1966 bis 1999 Geschäftsführer und Leiter der Rechtsabteilung des AGV. Alle Tarifvereinbarungen, die in diesen 33 Jahren im privaten Versicherungsgewerbe geschlossen wurden, entstanden unter seiner maßgeblichen Mitwirkung. Die meisten wurden von ihm persönlich formuliert. 1985 übernahm er die Bearbeitung des von Edgar Mussil begründeten Kommentars zum Tarifvertrag, der bis heute eine wertvolle Handreichung für die Personalarbeit in den Unternehmen darstellt. Seit 2003 hat Sebastian Hopfner diese Aufgabe übernommen. Reinhardt Seifert hat während seiner Tätigkeit für den AGV in zahlreichen internen Verlautbarungen, in Zeitschriftenbeiträgen, Vorträgen und Diskussionen, z. B. auf dem Deutschen Juristentag, den Standpunkt der Versicherungsunternehmen zu wichtigen arbeitsrechtlichen Fragen verdeutlicht.

Der Sohn: Joachim Seifert, 45, trat nach dem Zweiten Juristischen Staatsexamen 1998 in die Generali Versicherungen ein und durchlief dort zahlreiche Stationen. Im August 2011 wurde er zum Leiter Vorstandsstab berufen, zum 1. Februar 2015 ernannte ihn der Vorstand zusätzlich zum Personalleiter und Leiter Presse/Unternehmenskommunikation. Als Personalleiter verantwortet Joachim Seifert für den Innendienst die Per-

sonal- und Organisationsentwicklung, die Mitarbeiteraus- und -weiterbildung, das strategische Personalmanagement sowie die Personalbetreuung. Dabei stößt er immer wieder auf Themen, bei denen sein Vater einst die Grundlagen gelegt hat. ▽



Joachim und Reinhardt Seifert

AUS DER TARIFLANDSCHAFT

Handel erhöht Gehälter zwischen 2,0 und 2,7 Prozent

Branche:	Groß- und Außenhandel (Pilotabschluss in Baden-Württemberg)
Beschäftigtenzahl:	175 000 in Baden-Württemberg 1,2 Millionen in ganz Deutschland
Gewerkschaften:	ver.di
Abschlussdatum:	23. Juni 2015
Null-Monate:	zwei Null-Monate (April und Mai 2015)
Einmalzahlung:	90 €, zahlbar zwischen Januar und April 2016
Tariferhöhung:	2,7% ab Juni 2015 2,0% ab April 2016
Laufzeit:	24 Monate bis 31. März 2017
Gesamtvolumen:	3,6%
Belastung für 12 Monate:	2,4% (nach Westrick)

Der Tarifabschluss in Baden-Württemberg wurde in den übrigen Tarifgebieten weitgehend übernommen. Ursprünglich hatte die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di eine Erhöhung der Löhne und Gehälter um 5,5 Prozent für zwölf Monate gefordert.

Branche:	Einzelhandel (Pilotabschluss in Baden-Württemberg)
Beschäftigtenzahl:	220 000 in Baden-Württemberg 3 Millionen deutschlandweit
Gewerkschaften:	ver.di
Abschlussdatum:	9. Juli 2015
Null-Monate:	drei Null-Monate (April bis Juni 2015)
Tariferhöhung:	2,5% ab Juli 2015 2,0% ab April 2016
Laufzeit:	24 Monate bis 31. März 2017
Gesamtvolumen:	3,2%
Belastung für 12 Monate:	2,1% (nach Westrick)

„Der Abschluss war hart umkämpft“, so Philip Merten, Vorsitzender der Tarifkommission des Handelsverbandes Baden-Württemberg. Die Handelsunternehmen seien in den Verhandlungen an die Grenze des Machbaren gegangen. Der Handelsverband Deutschland (HDE) schätzt, dass der Tarifabschluss in Baden-Württemberg Orientierungscharakter für die anderen Tarifgebiete des Einzelhandels hat. ▽

Syndikusanwälte: Der Teufel steckt im Detail – AGV drängt auf Nachbesserung

Das Ringen um eine angemessene Lösung der „Syndikus-thematik“ geht weiter. Der von Bundesjustizminister Maas vorgelegte und bereits im Juni vom Bundeskabinett beschlossene Gesetzentwurf zur Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte befindet sich derzeit in der Beratung des Ausschusses für Recht und Verbraucherschutz des Deutschen Bundestages. Nachdem das Bundessozialgericht den Syndikusanwälten im April 2014 die Befreiungsfähigkeit von der gesetzlichen Rentenversicherung gänzlich abgesprochen hatte, war für die Wiederherstellung des Befreiungsrechts eine gesetzliche Neuregelung erforderlich geworden.

Der Gesetzentwurf ist ausdrücklich zu begrüßen. Er ermöglicht, Syndikusrechtsanwälte – zum Teil sogar rückwirkend – wieder von der Rentenversicherungspflicht zu befreien, so dass sie in den anwaltlichen Versorgungssystemen verbleiben können. Dennoch steckt hier der Teufel im Detail. So sollen künftig Syndikusanwälte verschärft gegenüber ihren Arbeitgebern haften. Die sog. Grundsätze des innerbetrieblichen Schadensausgleichs – Arbeitnehmer haften nur für Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit voll, für mittlere Fahrlässigkeit quotal und für einfache überhaupt nicht –, sollen demnach keine Anwendung finden. Laut SPD-Fraktion gelte das Motto „Wer unabhängig sein will, müsse auch verschärft haften“. Um dieses Risiko adäquat abzusichern, müssen Syndikusanwälte nach der Vorstellung des Gesetzgebers eine (Pflicht-) Berufshaftpflichtversicherung für ihre Unternehmenstätigkeit abschließen. Da viele Unternehmensjuristen, zum Beispiel ein Kartellrechtler in einem DAX-Konzern, mit enormen Summen „umgehen“, ist zu befürchten, dass sich die Versicherungsprämien angesichts des erhöhten Risikos im vierstelligen Bereich bewegen werden. Dabei wird es den Arbeitsvertragsparteien überlassen, wer die Kosten hierfür tragen soll. Die Arbeitgeber können die Prämie übernehmen, müssen dies aber nicht.

Ein überzeugender Grund für eine derartige Ungleichbehandlung zwischen angestellten Kanzleianwälten (für die

nach wie vor die privilegierte Arbeitnehmerhaftung gelten soll) und Syndikusanwälten ist nicht ersichtlich. Die künftige „Haftungssituation“ wirkt sich daher negativ auf die Arbeitgeberattraktivität von Unternehmen im Verhältnis zu Kanzleien aus. Durch diese neue „Haftungskultur“ wird der Wechsel von Kanzleianwälten in Unternehmen erschwert. Der Gesetzgeber wollte mit den Neuregelungen aber an sich gerade die Durchlässigkeit im Anwaltsberuf wiederherstellen.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hat hierzu – unter Mitwirkung des AGV – mehrfach kritisch Stellung bezogen und auf eine Änderung gedrängt. Dies scheint Wirkung zu haben. „Die Anhörung von acht Sachverständigen durch den Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz hat ergeben, dass der Gesetzentwurf noch Schwachstellen aufweist. Die Ausnahme der Syndikusanwälte von den Grundsätzen der Arbeitnehmerhaftung wälzt auf die Syndikusanwälte unverhältnismäßig hohe Haftungsrisiken ab. Dies würde den Beruf sehr einschränken und ihn letztlich

für Arbeitgeber und Syndikusanwälte unattraktiv machen. Die Regelung widerspricht dem Gesetzeszweck. Sie ist weder systematisch stimmig noch sachgerecht, noch wurde sie von der Rechtsprechung oder im wissenschaftlichen Diskurs jemals gefordert“, so die rechts- und verbraucherschutzpolitische Sprecherin der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, Elisabeth Winkelmeier-Becker, und der zuständige Berichterstatter und stellvertretende Vorsitzende des Rechtsausschusses des Deutschen Bundestages, Jan-Marco Luczak (CDU). ▽



Mindestlohn: Und sie bewegt sich doch ...

Lange Zeit hat Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) jegliche Änderung des Mindestlohngesetzes und seiner Durchführungsverordnungen abgelehnt. Nun hat sie aber doch Lockerungen vorgeschlagen. Bislang musste in Wirtschaftszweigen, die der Gesetzgeber als mindestlohnrelevant „verdächtigt“, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit von allen Arbeitnehmern bis zu einem Monatsverdienst von 2958 Euro aufgezeichnet werden. Nunmehr soll eine Entgeltgrenze von nur 2000 Euro maßgeblich sein, wenn diese 2000 Euro regelmäßig in den vergangenen zwölf abgerechneten Entgeltmonaten ausgezahlt worden sind. Außerdem soll die Verknüpfung zum Arbeitszeitgesetz entfallen. Darüber

hinaus sollen enge Familienangehörige des Arbeitgebers ganz aus der Aufzeichnungspflicht herausgenommen werden.

Die Arbeitgeber begrüßen die geplanten Änderungen, haben aber weitergehende Forderungen. So soll die Aufzeichnungspflicht bei allen Arbeitnehmern entfallen, die mehr als 10 Euro brutto in der Stunde verdienen. So würde sichergestellt, dass auch Teilzeitkräfte angemessen von der Ausnahmeregelung profitieren. Bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen sei der Aufwand für die Aufzeichnung von Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit unverhältnismäßig hoch. Deshalb sollte hier von der Dokumentationspflicht abgesehen werden, wenn ein schriftlicher Arbeitsvertrag mit Stundenlohn und Arbeitszeit vorliegt. Nachbesserungsbedarf sehen die Arbeitgeber auch bei der Auftraggeberhaftung, wo mindestens eine Klarstellung erforderlich sei, sowie bei den Regelungen zu den Praktikanten. ▽

AGV-PERSONALLEITERTAGUNGEN AUßENDIENST

Digitalisierung im Vertrieb – Fluch oder Segen?

Die Fachführungskräfte des Vertriebs und der Vertriebsunterstützung treffen sich auf Einladung des AGV einmal jährlich zu den Personalleitertagungen Außendienst, die in diesem Jahr - inhaltsgleich - am 30. September/1. Oktober in Eltville-Erbach und am 11./12. November in Leipzig stattfinden.

Der herkömmliche Versicherungsvertrieb ist durch die zunehmende Digitalisierung im Wandel. Experten prognostizieren, dass sich der Kontakt des Vertreters zum Kunden und zum Versicherer zunehmend in die digitale Welt verlagert. Es ist deshalb an der Zeit, dass sich der Außendienst auf die Interessen eines hybriden Kunden einstellt. Gefragt ist eine integrierte agile Multikanalstrategie.



Jörg Wallner

Der Zukunftsforscher Dr. Jörg Wallner wird in seinem Impulsvortrag „Die digitale Revolution und Konsequenzen für das Kundenverhalten“ der Frage nachgehen, wie die Digitalisierung unsere künftige Lebens- und Arbeitswelt verändern wird. Wallner ist Director Innovation Management & Consulting der 2b Ahead ThinkTank GmbH sowie Publizist und Dozent am Competence Center Digital Econo-

mics. Mit seiner Erfahrung als Berater und Projektleiter hat er das Business Development und die Innovationsprozesse einer der weltweit größten Druck-Konzerne aufgebaut.

Auf diesen Impulsvortrag aufbauend beschäftigen sich die beiden Arbeitsgruppen mit der Zukunft der Vermittlerschaft in der digitalisierten Welt, sowohl aus Sicht der Versicherungsunternehmen als Ganzes als auch aus Sicht des Vertriebs. Lassen sich die traditionellen Vertriebswege mit Online-Vertriebswegen verknüpfen? Welche neuen Zugangswege zwischen Versicherer und hybridem Kunden sind denkbar? Dabei wird auch die Frage gestellt, ob die Digitalisierung im Vertrieb zu einer Bedrohung für den Berufstand des Vermittlers führt.

Weiteres Thema der diesjährigen Personalleitertagungen Außendienst ist „Frauen in Führungspositionen des Vertriebs“. Hierzu sprechen Sabine Brunotte, Geschäftsführerin BrunotteKonzept, Doris Stein-Dobrowski, Führungs- und Vertriebsstrainerin, und Zeliha Hanning, Leiterin Privatkunden Produktmanagement der Württembergische Versicherung AG. Vor dem Hintergrund der gesetzlichen Geschlechterquote werden sie aufzeigen, warum es sich lohnt, die Entwicklung von Frauen in Führungspositionen auch im Außendienst zu forcieren.

Im Schlussvortrag erklärt Wolfgang Hanssmann, Mitglied des Vorstandes der Talanx Deutschland AG und Vorstandsvorsitzender der HDI Vertriebs AG, inwieweit sich der klassische Vertrieb zwischen Regulierung und Digitalisierung weiterentwickeln muss, damit eine lückenlose Transformation in das Zeitalter „Industrie 4.0“ gelingt.



Foto: HDI

Wolfgang Hanssmann

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

AGV-BRANCHENBEIRAT „FRAUEN IN FÜHRUNG“

Kulturwandel ist unumgänglich

In den letzten Jahren hat sich einiges bewegt. Das Thema „Frauen in Führung“ braucht jedoch Zeit und Nachhaltigkeit. Wichtig dabei ist vor allem die Unternehmenskultur – die Unternehmen müssen den Wandel wirklich wollen. Gleichzeitig müssen sich aber auch die weiblichen Angestellten „bewegen“ und Führung einfordern. Dies war der Tenor auf der dritten Sitzung des AGV-Branchenbeirates.

Die aktuellen Zahlen aus der Branche zeigen, dass sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen im Innendienst seit dem Jahr 2000 um lediglich 4,6 Prozent – von 21,2 auf 25,7 Prozent – erhöht hat. In den Vorständen der 60 größten Versicherungsunternehmen hat sich der Frauenanteil seit 2008 mehr als verdreifacht auf aktuell 8,5 Prozent. Noch immer stellt die hohe Teilzeitquote der Frauen eine Karrierehürde dar. Fast 40 Prozent aller weiblichen Angestellten im Innendienst arbeiten in Teilzeit. Rund 70 Prozent der Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern zwar Führen in Teilzeit an, allerdings wird dies von lediglich 4 Prozent der Führungskräfte genutzt.

In der anschließenden Diskussion wurden erfolgreiche Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führung diskutiert. Dabei wurde deutlich, dass die Unternehmen bereits eine Vielzahl von Maßnahmen implementiert haben. Viele dieser Maßnahmen bringen jedoch keinen spürbaren Erfolg. Die Beiratsmitglieder stellten die Unternehmenskultur als den zentralen Erfolgsfaktor heraus, dazu gehören auch ein eindeutiges Bekenntnis des



Marita Kraemer, Vize-Vorsitzende des AGV-Branchenbeirats
„Frauen in Führung“

Unternehmens für das Thema und eine flexible Führungskultur – eine Einschätzung, die durch die Befragung der weiblichen Führungskräfte im Rahmen der Frauen-Führungskräfte Tagung 2014 untermauert wird. Diese nannten als größte Herausforderung im Rahmen ihres beruflichen Aufstiegs den „Umgang mit traditioneller Unternehmenskultur“, die „politischen Spielchen“ sowie den „Hierarchiedünkel“.

Allerdings muss auch die Mitarbeiterin selbst aktiv werden und dabei eine gewisse Flexibilität mitbringen. Viele Frauen entscheiden sich nach ihrem Abschluss für die „weicheren“ Fachrichtungen wie Marketing oder Personal. In den Stabsfunktionen sind die Aufstiegsmöglichkeiten jedoch häufig begrenzt. Zu einem Wechsel in den operativen Bereich mit besseren Karrieremöglichkeiten seien viele Frauen leider nicht bereit, so die Beiratsmitglieder. Frauen müsse dies bereits frühzeitig deutlich gemacht werden. Im Rahmen der dualen Studiengänge sollte verstärkt für eine Karriere im operativen Bereich geworben werden.

Der Branchenbeirat sprach sich für eine dritte Frauen-Führungskräfte Tagung im Herbst 2016 im Raum Köln aus. „Unternehmenskultur“ sowie „Digitalisierung“ wurden als mögliche Themenschwerpunkte identifiziert. Diese Tagung soll – wie die erste Frauen-Führungskräfte Tagung – auf die oberste Führungsebene begrenzt werden. Der Beirat erwägt regionale Aktivitäten, um die Ergebnisse der Tagung „in die Fläche“ zu tragen. ▽

3

FRAGEN AN ...

... Konfliktmoderator Timo Müller

Wie bindet man und wie vergrault man erfolgreich junge Mitarbeiter?

visavis: Wie bindet man die Generation Y – die zwischen 1980 und 1998 Geborenen – an das eigene Unternehmen?

Müller: Dazu muss der jeweilige Vorgesetzte zunächst verstehen, was der Generation Y wichtig ist. Die Ypsiloner werden nicht – wie frühere Generationen – von einem Pflichtgefühl gegenüber dem Unternehmen geleitet. Sie orientieren sich stattdessen sehr stark an der Frage, ob etwas für sie persönlich Sinn macht. Die Generation Y möchte nicht nur arbeiten, sondern auch leben. Fällt die subjektive Sinn-Bilanz des Ypsiloners negativ aus, wird er das Unternehmen schnell verlassen. Um das zu verhindern, sind vier Ansätze bedeutsam: 1. eine optimale Work-Life-Balance ermöglichen, 2. ein modernes, Mitarbeiter einbindendes Führungsverhalten fordern, 3. Führungskräfte in die Lage versetzen, professionell Rückmeldung zu geben, und 4. ein professionelles Managen von Konflikten am Arbeitsplatz.

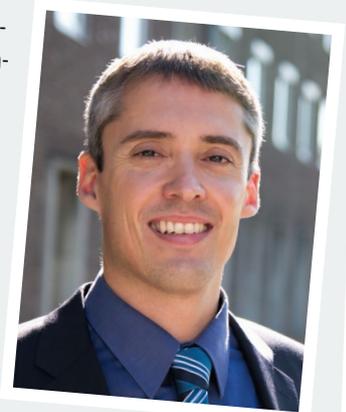
visavis: Was zeichnet professionelles Konfliktmanagement aus?

Müller: Jede Führungskraft sollte die individuellen Präferenzen und Interessen ihrer Mitarbeiter kennen und sich außerdem intensiv mit Teambildungsprozessen auseinandergesetzt haben. Neben Vorgesetzten-Mitarbeiter-Konflikten umfasst das Konfliktmanagement auch Mitarbeiter-Mitarbeiter-Konflikte. Wenn Führungskräfte bei eskalierten Mitarbeiter-Konflikten immer nur Lösungen anordnen, ist dies ein Anzeichen dafür, dass bei der Führungskraft nur Alltagswissen in diesem Bereich vorhanden

ist. Notwendig ist, die beteiligten Mitarbeiter selbst eine Lösung finden zu lassen. Eine solche Konfliktlösung ist nachhaltiger und motiviert die Mitarbeiter.

visavis: Welchen Typ Vorgesetzte brauchen wir nicht mehr?

Müller: Der erfolglose Vorgesetzte wird eine autoritär führende Person sein, die vielleicht fachlich kompetent ist, der aber zentrale Kommunikationskompetenzen fehlen. Der erfolglose Vorgesetzte führt ein Team, in dem Auseinandersetzungen aggressiv oder „hinter dem Rücken des anderen“ ausgetragen werden. Dem erfolglosen Vorgesetzten laufen die Mitarbeiter weg. Er hat Mitarbeiter, die demotiviert sind und nicht effektiv zusammenarbeiten. Nicht selten übt der erfolglose Vorgesetzte in seiner Hilflosigkeit starken Druck aus, um Leistungen einzufordern. Im Unterschied dazu wird der Vorgesetzte, der mit Ypsilon-Mitarbeitern erfolgreich sein möchte, sachlich-konstruktiv und empathisch kommunizieren und Handlungsspielräume für Mitarbeiter öffnen. Auf diese Weise wird er sie an das Unternehmen binden.



Dr. Timo Müller leitet das IKuF – Institut für Konfliktmanagement und Führungskommunikation. Er hat Wirtschafts- und Sozialwissenschaften studiert und im Feld der Konfliktforschung promoviert. Als Experte für motivierende Führungskommunikation und erfolgreiches Konfliktmanagement engagiert er sich als Business-Trainer, Vortragsreferent, Konfliktmoderator und Autor.



Verbraucherschutz erfordert Call-Center-Tätigkeit auch an Sonn- und Feiertagen

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) verbietet grundsätzlich eine Beschäftigung von Angestellten an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen, ermächtigt aber die Landesregierungen, Ausnahmen zuzulassen. Von dieser Ermächtigung haben – erfreulicherweise – alle Bundesländer Gebrauch gemacht und über die gesetzlichen Ausnahmen des Paragraphen 10 ArbZG hinaus für bestimmte Branchen die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen zugelassen. Auch das Bundesland Hessen hat in der Hessischen Bedarfsgewerbeverordnung eine Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen unter anderem in Call-Centern gestattet.

Hiergegen haben ver.di und zwei evangelische Gemeindeverbände Normenkontrollklage erhoben. Das Bundesverwaltungsgericht hat daraufhin die Hessische Bedarfsgewerbeverordnung teilweise für nichtig erklärt. Diese sei, soweit sie eine Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in Call-Centern zulasse, nichtig. Eine solche Ausnahme sei mit der gesetzlichen Ermächtigungsgrundlage nicht vereinbar.

Zwar handelt es sich hierbei lediglich um eine Einzelfallentscheidung zum hessischen Landesrecht. Das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts hat somit keine unmittelbaren Auswirkungen auf die Wirksamkeit der Bedarfsgewerbeverordnungen anderer Bundesländer. Allerdings wurde auch dort große Unsicherheit durch die Entscheidung hervorgerufen. Gegenwärtig überprüfen deshalb die Bundesländer unter Beteiligung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) im Rahmen einer Projektgruppe des „Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik“ (LASI) die Zulässigkeit der Sonn- und Feiertagsbeschäftigung mit telefonischen Dienstleistungen. Die Projektgruppe will sich zunächst einen Überblick über die Vielzahl der Dienstleis-

tungsangebote in den einzelnen Bereichen und die Anzahl der mit diesen Tätigkeiten beschäftigten Arbeitnehmern verschaffen. Unter anderem schrieb der LASI auch den AGV an. Für die deutsche Versicherungswirtschaft hat der AGV klar Stellung genommen und die Schaffung eines neuen Ausnahme-Tatbestandes – Einführung einer neuen Nummer 17 in Paragraph 10 Absatz 1 ArbZG – gefordert. Er soll folgenden Wortlaut haben:

„17. in Call-Centern von Betrieben der Versicherungswirtschaft oder Dienstleistern von Versicherungsunternehmen zum Zwecke des telefonischen Abschlusses von Risiko-Versicherungsverträgen sowie der Schadensmeldung und sonstigen im Interesse des Verbrauchers an Sonn- und Feiertagen notwendigen Informationsaustausches zwischen Verbraucher und Versicherungsunternehmen zu Versicherungsdeckungen und Schadensregulierungen.“

Zur Begründung hat der AGV vorgetragen, schon der Verbraucherschutz erfordere, dass die Bürger zu jedwedem Zeitpunkt einen Versicherungsschutz erlangen oder einen bestehenden Versicherungsschutz gegebenenfalls ausweiten können, beispielsweise im Bereich des Auslandskrankenversicherungsschutzes. Außerdem träten Schäden eben auch und gerade an Sonn- und Feiertagen auf, da benötigen die Geschädigten oftmals sehr schnelle Unterstützung.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hat sich zwischenzeitlich dem Standpunkt des AGV angeschlossen. Auch sie fordert eine bundeseinheitliche Ausnahmeregelung für die Beschäftigung mit telefonischen Dienstleistungen an Sonn- und Feiertagen. Die BDA begründete dies unter anderem damit, dass im Versicherungsgewerbe die Möglichkeit der telefonischen Erreichbarkeit rund um die Uhr bestehen müsse. „Call-Center ergänzen klassische Kommunika-

tions- und Vertriebswege oder ersetzen diese bereits vollständig. Ohne eine bundeseinheitliche Erlaubnis droht eine Verlagerung der bislang in Deutschland befindlichen Arbeitsplätze ins Ausland, da Call-Center standortunabhängig betrieben werden können“, so BDA-Geschäftsführer Roland Wolf.

Ob sich der Wunsch nach einer Ergänzung des ArbZG durchgesetzt, ist offen. Die Messe ist noch nicht gelesen. Gewerkschaften und kirchliche Arbeitnehmervertreter, die sich zu einer „Allianz für den freien Sonntag“ zusammengeschlossen haben, halten dagegen. Erst Anfang Juli wurden sie beim Bundesarbeitsministerium vorstellig und warnten „vor einer

schleichenden Aushöhlung des sonntäglichen Arbeitsverbots“. Der Angriff auf den Sonntag sei nur der Anfang einer sog. „Entgrenzung“ der Arbeit, die mit der Digitalisierung noch zunehmen werde, so Ulrich Dalibor, Leiter der Fachgruppe Einzelhandel bei ver.di: „Wir sehen einen Trend zur Rund-um-die-Uhr-Gesellschaft“. Der „Allianz für den freien Sonntag“ ist aber offensichtlich nicht bewusst, wie viele Arbeitsplätze hier auf dem Spiel stehen. Lieber hin und wieder auch mal sonntags in Call-Centern in Deutschland arbeiten, als die ganze Woche überhaupt nicht, weil die entsprechenden Dienstleistungen über Call-Center außerhalb Deutschlands organisiert werden! ▽

WUSSTEN SIE SCHON, DASS ...

► ... viele Unternehmen freie Stellen nicht mit geeignetem Personal besetzen können? Zwischen August 2011 und April 2015 gab es in 96 von 619 Berufsgruppen nicht genügend Fachkräfte. Das ergab eine aktuelle Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW). Der Fachkräftemangel konzentriert sich vor allem auf drei Bereiche: naturwissenschaftlich-technische Berufe, klassische Handwerksberufe und Gesundheitsberufe.

► ... es in deutschen Unternehmen immer mehr weibliche Führungskräfte gibt? Seit dem Jahr 2001 ist der Anteil leitender Positionen, die mit einer Frau besetzt sind, von 21 auf 28 Prozent gestiegen. Das zeigt der „Führungskräftemonitor 2015“ des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW). Analysiert wurde auch das Privatleben der Führungskräfte: Weibliche Topkräfte sind seltener verheiratet als ihre männlichen Kollegen, leben häufiger in getrennten Haushalten und haben weniger Kinder. Und ein überraschendes Ergebnis brachte die DIW-Studie auch zutage: Während normalgewichtige Frauen in Top-Positionen mehr verdienen als übergewichtige, ist dies bei den Männern umgekehrt.

► ... sich viele Eltern eine Änderung ihrer Arbeitszeit wünschen? Rund 15 Prozent der 4,2 Millionen Eltern, die in Teilzeit beschäftigt sind, wollen mehr arbeiten. Das geht aus Daten des Statistischen Bundesamts hervor. Zugleich würden 223 000 in Vollzeit erwerbstätige Väter und Mütter ihre Arbeitszeit gerne reduzieren.

► ... der bekannte Zukunftsforscher Horst W. Opaschowski einen neokonservativen Wertewandel in Deutschland ausmacht? Opaschowski hat in Zusammenarbeit mit dem Ipsos-Institut bundesweit tausend Menschen ab 14 Jahren befragt. Ergebnis: Ehrlichkeit (73 Prozent), Anstand (66 Prozent) und Höflichkeit (64 Prozent) stünden jetzt ganz oben, während 1981 den Deutschen noch Selbstvertrauen (91 Prozent) und Selbstständigkeit (90 Prozent) am Wichtigsten gewesen seien.



Foto: Privat

► ... Dieter Hundt, Ehrenpräsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), seit Juni über eine eigene Straße in China verfügt? In der südchinesischen Industriemetropole Jieyang wurde eine neugebaute Straße zur „Dieter Hundt Allee“ ernannt. Auf Mandarin heißt sie „Hong De Lu“. Damit wurde Hundts Engagement bei der Entwicklung der Sino-German Metal Eco City am Rande der 6-Millionen-Stadt Jieyang gewürdigt. Dort, im Metall-Mekka Chinas in der Provinz Guandong, entstand auf einer Fläche von rund 25 Quadratkilometern ein ökologisch ausgerichteter Industriepark, der deutschen Unternehmen besonders gute Chancen auf dem boomenden chinesischen Markt erschließt. 2020 wird die Sino-German Metal Eco City Wohnungen und Arbeitsplätze für 150 000 Menschen bieten.

► ... die Zahl der älteren Erwerbstätigen in den vergangenen Jahren deutlich angestiegen ist? Im Jahr 2014 gingen 14 Prozent der Menschen im Alter von 65 bis 69 Jahren einer bezahlten Arbeit nach, zehn Jahre zuvor waren es lediglich sechs Prozent. Das hat eine aktuelle Erhebung des Statistischen Bundesamtes ergeben, wobei die Auswirkungen der Rente mit 63 noch nicht berücksichtigt sind. Mit dem zunehmenden Alter gewinnt die Selbständigkeit an Bedeutung: Etwa 39 Prozent der Erwerbstätigen zwischen 65 und 69 Jahren sind als Selbständige oder in Familienunternehmen tätig.

NEU IM AGV

Inter Hannover

Die International Insurance Company of Hannover SE (Inter Hannover) ist im Juli in den AGV aufgenommen worden. Sie ist eine 100-prozentige Tochtergesellschaft der Hannover Rück, die dem AGV bereits seit Jahren angehört, und bildet mit ihr am Standort Hannover einen gemeinschaftlichen Betrieb.

inter hannover[®]

Anfang 2015 hat die Inter Hannover ihren Hauptsitz von London nach Hannover verlegt. Gegenstand ihrer Geschäftstätigkeit ist der Betrieb der Erstversicherung mit Schwerpunkt auf der Sach-, Haftpflicht-, Transport- und Luftfahrtversicherung.

Die Inter Hannover unterhält Niederlassungen in Australien, Kanada, Großbritannien, Italien und Schweden. In Deutschland sind rund 30 und in den Niederlassungen weitere rund 150 Mitarbeiter beschäftigt. ▽

GEDACHT ... GESAGT ...

*„Ein Prognostiker ist ein Mann,
der in lichten Momenten
düstere Ahnungen hat.“*

Tennessee Williams,
US-amerikanischer Schriftsteller
(1911 - 1983)

AUSGEZEICHNET



IMPRESSUM

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

Verantwortlich für den Inhalt: Dr. Michael Niebler | Redaktion: Dr. Michael Niebler, Dr. Michael Gold, Betina Kirsch 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. 211 000 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.