



AGV-MITGLIEDERVERSAMMLUNG

Risikoträger, Kapitalanleger,
Arbeitgeber **3**

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

Sind Sie bei Ihren Entscheidungen
frei von Rollenklischees?
Machen Sie den Chefsache-Test! **6**

BDA-VORSTANDSSITZUNG

„Ich bin dann mal weg“ **14**

*FDP-Vize Wolfgang Kubicki
bei der AGV-Mitgliederversammlung*

Lohn gerechtigkeitsgesetz: Unsinn im Quadrat, an Beispielen erläutert



Bürokratieabbau und Lohn-gerechtigkeitsgesetz – das schließt sich aus. Beides geht nicht. Der von Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig (SPD) vorgelegte Entwurf eines sogenannten „Gesetzes für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern“ ist kein bürokratisches Krümelmonster, sondern ein bürokratischer Tsunami. Nach Auffassung

der Wochenzeitung *Die Zeit* ist dagegen sogar der Mindestlohn ein Witz.

Dies zu begründen, fällt leicht angesichts einer Fülle von geplanten Regelungen, die einem unter dem Gesichtspunkt der „Administrierbarkeit“ die Haare zu Berge stehen lassen. Dies zu begründen, ist bereits oft und umfassend geschehen, auch in *vis a vis*. Deshalb möchte ich an dieser Stelle nur zwei geplante Regelungen exemplarisch herausgreifen und an zwei Beispielen aufzeigen, wie abstrus sie sind.

Beispiel 1:

Der Gesetzentwurf schreibt in § 3 Absatz 1 eine gleichwertige Vergütung für gleichwertige Tätigkeiten vor. Die Frage, ob eine Arbeit gleichwertig ist, soll sich insbesondere an den Kriterien des § 4 Absatz 2 messen lassen, der es wert ist, ihn wörtlich zu zitieren: „Weibliche und männliche Beschäftigte üben eine gleichwertige Arbeit im Sinne dieses Gesetzes aus, wenn diese Beschäftigten unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren wie Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können.“

Diese Kriterien sind rein „input-bezogen“. Die Frage, welche Bewertung der Kunde – oder allgemein: der Abnehmer – dem Produkt der Arbeitsleistung zumisst, wird ausgeblendet. Sie entscheidet aber über den Erfolg am Markt und damit mittelbar oder sogar unmittelbar auch über die Vergütung.

Der FC Bayern München, der SC Freiburg, der VfL Wolfsburg, 1899 Hoffenheim, Bayern 04 Leverkusen und Borussia Mönchengladbach verfügen über zwei Bundesliga-Mannschaften, eine der Männer und eine der Frauen. Die Art der



Arbeit, die Ausbildungsanforderungen und die Arbeitsbedingungen dürften bei Männern und Frauen identisch sein, die Vergütung der Spieler bzw. Spielerinnen ist es bekanntlich bei Weitem nicht. Der Grund hierfür liegt darin, dass die Bundesligaspiele der Männer über bedeutend höhere Besucherzahlen und über bedeutend höhere Einschaltquoten verfügen und damit auch mehr Werbeeinnahmen für die Vereine generieren. Der wirtschaftliche Erfolg aus der Arbeitsleistung der Männer unterscheidet sich also grundlegend von dem, der aus der Arbeitsleistung der Frauen resultiert. Wie will Frau Schwesig damit umgehen?

Damit dieses Beispiel nicht falsch verstanden wird, erwähne ich, dass in der Modebranche genau das Gegenteil der Fall ist: Weibliche Models erzielen erheblich höhere Gagen als männliche Models. So sollen zum Beispiel Gisele Bündchen und Claudia Schiffer zeitweise den x-fachen Satz ihrer männlichen Kollegen erhalten haben. Der Marktmechanismus funktioniert in dieser Branche also genau in die andere Richtung.

Beispiel 2:

Nach § 3 Absatz 3 des Gesetzentwurfes können arbeitsmarktbezogene Kriterien ein unterschiedliches Entgelt rechtfertigen, aber nur, „soweit der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachtet wurde“. Was aber ist, wenn ein Unternehmen eine vakant gewordene Schlüsselposition kurzfristig besetzen muss und es nur wenige oder sogar nur einen einzigen qualifizierten Bewerber für die Stelle gibt, der aber leider „unverhältnismäßige“ Gehaltsvorstellungen hat? In der Versicherungswirtschaft ist in diesem Zusammenhang zum Beispiel an einen IT-Sicherheitsbeauftragten, an Administratoren für Datenbanken oder an Security-Spezialisten, die Hacker-Angriffe analysieren müssen, zu denken. Kann die Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit dazu führen, dass die Stelle gar nicht besetzt werden darf?

Um noch einmal *Die Zeit* zu zitieren: Das ist ein Musterbeispiel für den Regulierungswahn. Lohngerechtigkeit ist wichtig. Aber so wird sie nicht erreicht. Deshalb hoffe ich auf nicht weniger als eine radikale Umkehr des Bundesfamilienministeriums. Erste Signale dafür sind zu bemerken.

Ihr

Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

Risikoträger, Kapitalanleger, Arbeitgeber



Andreas Eurich

Die Versicherungswirtschaft hat in der deutschen Volkswirtschaft im Wesentlichen drei Funktionen: Risikoträger, Kapitalanleger und Arbeitgeber. Das betonte Andreas Eurich in seinem ersten Bericht als AGV-Vorsitzender vor der Mitgliederversammlung. Aus diesen drei Funktionen schöpfe die Versicherungsbranche ihre ökonomische, politische und gesellschaftliche Kraft. Der AGV konzentriere sich selbstredend auf die Arbeitgeberfunktion. Er vertrete Unternehmen,



Fortsetzung auf Seite 4

THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial

Lohn gerechtigkeitsgesetz: Unsinn im Quadrat, an Beispielen erläutert 2

AGV-Mitgliederversammlung

Risikoträger, Kapitalanleger, Arbeitgeber 3
Die positive, die negative und die pragmatische Freiheit ... 4

AGV-Branchenbeirat „Frauen in Führung“

Nicht das „Ob“, sondern das „Wie“ ist die Herausforderung .. 5

Schon gesehen ?

Echte Anteilnahme 5

Für die Personalarbeit vor Ort

Sind Sie bei Ihren Entscheidungen frei von Rollenklischees? Machen Sie den Chefsache-Test! 6

Aus den Mühlen der Gesetzgebung

Rentenversicherung klagt gegen Zulassung von Schadensjuristen als Syndikusanwälte 7

Bayerische Wirtschaftsnacht

Betriebliche Altersversorgung aus Überzeugung, nicht aus Zwang 8

3 HR-Zahlen aus der Versicherungswirtschaft 9

3 Fragen an ...

... Kommunikationsberater Michael Gerharz 9

AGV-Personalleitertagungen Außendienst

Vertrieb zwischen zwei Welten – klassisch oder digital? ... 10

PKV-Jahrestagung

Betriebliche Krankenversicherung:
Ein junges Produkt mit großer Zukunft 11

Assekuranz HR News

„Jochen, siehst Du das auch so wie ich?“
„Ja, Jochen, ich sehe das auch so wie Du.“ 12

Aus der Tariflandschaft

Bankangestellte bekommen 1,5 plus 1,1 plus
1,1 Prozent in den nächsten 33 Monaten 13

Wussten Sie schon, dass ..? 13

BDA-Vorstandssitzung

„Ich bin dann mal weg“ 14

NEU Im AGV

GLOBALE Pensions und Service GmbH 14

Aus der Welt der Statistik

Vorsicht, Falle! 15

Eine Branche macht Bildung

Beutelmans Wirken Verpflichtet – Frank Walthes
neuer BWV-Vorsitzender 16

Gedacht ... Gesagt 16

Ausgezeichnet 16

Fortsetzung AGV-Mitgliederversammlung



die insgesamt knapp 210 000 Angestellte beschäftigten. Mit dieser Zahl mache sich die Branche aber kleiner, als sie tatsächlich sei. Denn insgesamt habe die deutsche Versicherungswirtschaft circa 525 000 Erwerbstätige. Die Differenz erkläre sich durch die selbstständigen Handelsvertreter (circa 183 000), durch die Angestellten der selbstständigen Handelsvertreter (circa 65 000), durch die Makler (circa 47 000) und durch die Angestellten der Makler (circa 20 000).

Die Politik, so Eurich, differenziere bei ihrer Betrachtung nicht danach, ob jemand bei einem Makler, bei einem Mehrfachagenten, in einer Generalagentur oder bei einem Versicherungsunternehmen selbst angestellt sei. Deshalb sei es nur folgerichtig, wenn die Branche bei ihrer Artikulation stär-



ker auf die Zahl der Erwerbstätigen und nicht nur auf die Zahl ihrer eigenen Mitarbeiter abstelle.

Eurich setzte sich dafür ein, gerade in Zeiten des Personalabbaus den Blick zu weiten. Versicherungsangestellte seien nicht nur die, die einen Arbeitsvertrag mit einem Risikoträger geschlossen hätten. „Versicherungswirtschaft sind auch unsere Servicegesellschaften, unsere IT-Gesellschaften, unsere Asset-Management-Gesellschaften, unsere Assistancesgesellschaften, Assekuradeure und nicht zuletzt die vielen FinTechs, die derzeit aus dem Boden sprießen“, so der AGV-Vorsitzende.

Das Bild der Versicherungswirtschaft als Arbeitgeberin sei nicht grau, sondern bunt. Und dieses Bild werde der AGV in Zukunft noch stärker vermitteln, kündigte Eurich an. ▽

Die positive, die negative und die pragmatische Freiheit

Gastredner der diesjährigen Mitgliederversammlung des AGV war der stellvertretende Bundesvorsitzende der FDP und Fraktionsvorsitzende im Schleswig-Holsteinischen Landtag, Wolfgang Kubicki. Er sprach über den „Zustand der Freiheit in Deutschland“ und unterschied dabei drei Formen von Freiheit: die positive, die negative und die pragmatische Freiheit.

Der positive Aspekt: Rekord-Steuereinnahmen, Rekord-Exporte und die niedrigste Arbeitslosigkeit aller Zeiten ermöglichten eine beachtliche wirtschaftliche Leistungsfähigkeit. Diese dürfe nicht unnötig durch eine zu starke Reglementierung, etwa durch den gesetzlichen Mindestlohn und die geplante Novellierung der Arbeitsstättenverordnung, beeinträchtigt werden.



Der negative Aspekt: Freiheit werde bedroht durch Angst. Angst vor der Zukunft, vor Krieg, vor Verlust des Geldes und vieles andere mehr. Mit Angst werde aber auch Politik gemacht, nicht nur von der AfD. Die



Verteufelung von CETA und TTIP seien gute Beispiele hierfür. Warum sollen etwa Verfahren vor amerikanischen Gerichten per se besser sein als Verfahren vor Schiedsgerichten?

Der pragmatische Aspekt: Es sei nicht Aufgabe des Staates, die Menschen zu erziehen und sie mit Verboten zu traktieren. Es gebe auch ein Verfassungsrecht auf Unvernunft, zum Beispiel Alkohol zu trinken oder Schokolade zu essen oder sich im eigenen Garten für rumänische Kiefern statt für heimische Pflanzen zu entscheiden. Die Menschen sollten befähigt werden, selbst eigene Entscheidungen zu treffen, auch wenn sich diese später mitunter als falsch erweisen sollten. ▽

AGV-BRANCHENBEIRAT „FRAUEN IN FÜHRUNG“



Nicht das „Ob“, sondern das „Wie“
ist die Herausforderung

Die deutschen Versicherer nehmen die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Berufsleben sehr ernst und haben es sich zum Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu steigern. Die Bemühungen der letzten Jahre zeigen bereits erste Früchte: So ist der Anteil der weiblichen Führungskräfte in der Branche seit dem Jahr 2000 um rund 20 Prozent gestiegen, auf der ersten Führungsebene sogar um rund 40 Prozent.

Damit möchte sich die Branche allerdings nicht zufrieden geben. Das „Wie“ ist in diesem Zusammenhang jedoch nicht immer leicht und stellt alle Unternehmen vor Herausforderungen, betonte Sarah Rössler, Vorstandsmitglied der HUK-COBURG und Vorsitzende des AGV-Branchenbeirats „Frauen in Führung“. Umso wichtiger sei es, durch einen offenen Austausch zu effektiven Best-Practice-Ansätzen gute Projekte in die Branche hinein zu tragen.

Aus dem Kreis der Beiratsmitglieder wurden auf der diesjährigen Sitzung drei Best-Practice-Beispiele vorgestellt. In vielen Unternehmen gilt der Grundsatz „Führung ist nicht teilbar“. Das Best-Practice-Beispiel der Versicherungskammer Bayern (VKB) macht deutlich, dass das so nicht stimmt. Die VKB hat sich bewusst für das Modell Job-Sharing im Gegensatz zu Job-Splitting oder Führen in Teilzeit entschieden. Barbara Schick, Vorstandsmitglied der VKB: „Wichtig dabei ist, dass die Personalverantwortung für das Team nicht geteilt wird, sondern dass beide für alles verantwortlich sind. So schafft man Akzeptanz im Team und vermeidet, dass sich die Mitarbeiter unterschiedlich behandelt fühlen.“

Katrin Peitz, Hauptabteilungsleiterin bei der Westfälischen Provinzial, stellte das unternehmensinterne Netzwerk „Perspektive Frau“ vor. Ziel des Netzwerkes ist es, das „Wir-Gefühl“ der Frauen unabhängig von Funktionen zu stärken, den Erfahrungsaustausch zu fördern sowie die Vorteile von Vielfalt im Unternehmen zu verdeutlichen.

Zuletzt präsentierte Daniela Breidbach, HR Direktorin bei der Allianz Deutschland AG, die Initiative „Chefsache“. Lesen Sie mehr über dieses Projekt im Artikel „Sind Sie bei Ihren Entscheidungen frei von Rollenklischees? Machen Sie den Chefsache-Test“ auf Seite 6. ▽

SCHON GESEHEN ?

Sozialkompetenz ist eine wichtige HR-Qualifikation. Der zehnjährige Mathis hat sie und diese - unbewusst - der Weltöffentlichkeit gezeigt: Mathis ist mit seinen Eltern von Portugal nach Frankreich ausgewandert und hat im Portugal-Trikot das EM-Endspiel Frankreich gegen Portugal besucht. Nach dem Spiel traf er auf einen weinenden französischen Fan, ging auf ihn zu, nahm tröstend seine Hand - am Ende lagen sich die beiden in den Armen.



ECHTE ANTEILNAHME

Die portugiesische Tourismusbehörde lud beide nach Portugal ein. Die Geste des kleinen Mathis habe gezeigt, „wie man sich freundlich, tolerant und authentisch portugiesisch verhält“. Und der Franzose wurde eingeladen, „Portugal kennenzulernen und eine echt portugiesische Begrüßung zu erleben“.

Youtube:

Trost für Verlierer: Dieser kleine Portugal-Fan zeigt, worum es im Fußball geht

<https://www.youtube.com/watch?v=N0N5BmD0z4Y> ▽

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

Sind Sie bei Ihren Entscheidungen frei von Rollenklischees? Machen Sie den Chefsache-Test!

Die Ursachen für den Frauenmangel auf Führungsebene sind vielschichtig. Unsere kulturell geprägten Rollenmuster spielen jedoch sicherlich mit eine Rolle, wenn es darum geht, Gründe zu identifizieren. Die eine oder andere Führungskraft, männlich wie weiblich, dürfte sich schon bei folgenden Gedanken erwisch haben: 35-jährige ambitionierte Frau = potentielle Mama in spe = hohes Ausfallrisiko und Investitionsgefahr! Die Besetzung so manch qualifizierter Frau für einen Spitzenposten dürfte in der Vergangenheit auch an einer solchen Denke gescheitert sein. In Zeiten des AGG wird das niemand zugeben, aber solche Vorurteile – auf Neudeutsch „unconscious bias“ – laufen häufig unterbewusst ab. Sie schaden vor allem auch dem Unternehmen, da sie zu Fehlentscheidungen bei der „Auswahl der Besten“ führen.

Umso wichtiger ist es, Führungskräfte für diese im Hintergrund ablaufenden Assoziationen zu sensibilisieren und eine bestmögliche Personalauswahl frei von Vorurteilen sicherzustellen. Hierfür wurde das Chef-Training „Fair entscheiden“ entwickelt. Dahinter



steht die Initiative „Chefsache“, ein branchenübergreifendes Netzwerk von Führungskräften aus Wirtschaft (unter anderem Allianz, Bayer, Bosch, Lufthansa, McKinsey, Siemens etc.), Wissenschaft, öffentlichem Sektor und Medien, das sich der Chancengleichheit von Frauen und Männern persönlich verpflichtet fühlt. Schirmherrin ist Bundeskanzlerin Angela Merkel.

Um den „unconscious bias“ greifbar zu machen, wurde der sogenannte Chefsache-Test entwickelt. Der Test richtet sich vor allem an Führungskräfte und Personalrecruiter, die tagtäglich über Karrieren von Männern wie Frauen entscheiden. Unter www.initiative-chefsache.de können Sie den kostenlosen Onlinetest starten, der etwa 20 Minuten in Anspruch nimmt und

sich auch als Schulungsmaßnahme für die eigene Organisation anbietet.

Auf der Homepage finden Sie zudem weitere gute Anregungen für die eigene HR-Arbeit. Neben einem Best-Practice-Baukasten zu Maßnahmen wie Sponsoring, Mentoring sowie flexiblen Karriere- und Arbeitszeitmodellen hat die Initiative ein 15-Punkte-Faktenpapier entwickelt, das Führungskräften deutlich macht, warum es sich lohnt, in ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf Managementebene zu investieren.



/// Chefsache Award – Bewerben Sie sich! ///

Haben Sie womöglich ein herausragendes Projekt aufgesetzt, das sich nachhaltig und innovativ für die Chancengleichheit in der Arbeitswelt einsetzt? Dann möchten wir Sie gerne auf den Chefsache Award 2016 hinweisen. Der Award zeichnet Projekte aus, die helfen, Rollenklischees und Vorurteile abzubauen. Die Jury besteht aus Mitgliedern der Initiative. Die



Bewerbungsfrist läuft bis zum **15. September 2016**. Auf der Homepage www.initiative-chefsache.de finden Sie weitere Einzelheiten zum Award. ▽

Rentenversicherung klagt gegen Zulassung von Schadensjuristen als Syndikusanwälte

Das Gesetz zur Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte ist am 1. Januar 2016 in Kraft getreten. Es korrigiert die Rechtslage, die durch die Urteile des Bundessozialgerichts (BSG) vom 3. April 2014 eingetreten war. Das BSG hatte die anwaltliche Tätigkeit von Unternehmensanwälten wegen fehlender Unabhängigkeit im Arbeitsverhältnis verneint.

Zahlreiche in der Versicherungsbranche tätige Schadensjuristen haben mit dem erforderlichen arbeitgeberseitigen Nachweis der fachlichen Unabhängigkeit einen Antrag auf Zulassung als Syndikusrechtsanwalt nach neuem Recht gestellt. Die mit der Zulassung verbundene Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ist hierbei in der Regel primäres Ziel der Schadensjuristen.

Bis vor kurzem war noch unklar, wie sich die Deutsche Rentenversicherung (DRV) zu den Zulassungsanträgen von Schadensjuristen positionieren wird. In der Vergangenheit standen Schadensjuristen regelmäßig auf der „Negativliste“ der DRV.

Im Bezirk der Rechtsanwaltskammer Köln finden nun die Gefechte statt. Dort wurden kürzlich drei Schadensjuristen (Abteilungsleiter Großschaden, Vermögenshaftpflicht, Groß- und Spezialschäden inkl. D&O) als Syndikusrechtsanwälte zugelassen. Bereits in den zugrundeliegenden Anhörungsverfahren hatte die DRV eine anwaltliche Tätigkeit verneint. Unter Berufung auf die zahlreichen vorformulierten Versicherungsbedingungen, mit denen die Schadensjuristen zu tun hätten, stellte sie das Merkmal der Rechtsgestaltung in Abrede, ohne sich näher mit den eingereichten Tätigkeitsbeschreibungen zu befassen. Zu beobachten ist: Schadensjuristen werden von der DRV undifferenziert in einen Topf geworfen, unabhängig davon, welche Tätigkeit sie ausüben.

Mittlerweile hat die DRV gegen die erteilten Zulassungen Klage zum Anwaltsgerichtshof (AGH) erhoben. Um eine Klagewelle der DRV vor dem AGH zu vermeiden, verfolgt die Rechtsanwaltskammer Köln die Strategie, die streitbefangenen Punkte in einigen Musterverfahren zu klären. Sie hofft darauf, dass die DRV sich auf solche Musterverfahren einlassen und im Falle einer positiven Klärung durch den AGH ihre Vorgehensweise ändern wird.

/// Entscheidung bis Ende 2016 oder Mitte 2017 ///

Um solche vor dem AGH zu verhandelnden Musterverfahren gezielt steuern zu können, müsse jedoch eine Klagewelle verhindert werden, so Martin Huff, Geschäftsführer der Rechtsanwaltskammer Köln. Es wäre daher sehr zu begrüßen, wenn die übrigen Schadensjuristen, die eine Verbescheidung wünschen, ihren Antrag ruhend stellen und den Ausgang der Verfahren gegen die Kammer Köln abwarten würden. Mit einer Entscheidung bis Ende des Jahres dürfte zu rechnen sein. Sollte anschließend die Berufung zum Anwaltssenat des BGH zugelassen werden, dürfte die Entscheidung im ersten Halbjahr 2017 fallen.

Nachdem aus den anderen bundesweit 26 Rechtsanwaltskammern weder positive noch negative Entscheidungen in Sachen Schadensjuristen zu hören sind, ist davon auszugehen, dass diese die dort eingegangenen Zulassungsanträge „on hold“ stellen und ihre Blicke gespannt auf Köln richten.

Für Schadensjuristen hat damit der Kampf für eine Zulassung als Syndikusrechtsanwalt erneut begonnen. ▽



Betriebliche Altersversorgung aus Überzeugung, nicht aus Zwang



Alfred Gaffal

„Wir dürfen unser auf drei Säulen basierendes Rentensystem nicht grundsätzlich in Frage stellen.“ Diese Mahnung richtete der Präsident der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw), Alfred Gaffal, bei der Bayerischen Wirtschaftsnacht an die Politik. Die Mitglieder der bayerischen Staatsregierung mit Ministerpräsident Horst Seehofer an der Spitze und 500 Wirtschaftsvertreter trafen sich in der „Ziegelei 101“ in Ismaning.

Gaffal betonte, dass die Riester-Rente kein Misserfolg sei, nein, sie sei sogar erfolgreich. 63 Prozent der Personen, die eine Riester-Förderung erhalten, hätten ein Jahreseinkommen von unter 30 000 Euro. Allerdings müsse die Riester-Rente optimiert und vereinfacht werden. So seien die Zulagen seit In-Kraft-Treten im Jahr 2002 nicht erhöht worden, sie müssten angepasst werden. Der vbw-Präsident wörtlich: „Wir haben eine weitverbreitete betriebliche Altersversorgung. Das kann man sicher ausbauen, aber das darf zu keiner Erhöhung der Arbeitskosten führen. Die betriebliche Altersversorgung muss auf Überzeugung beruhen und nicht auf Zwang.“



Horst Seehofer

In seiner Erwiderung setzte sich Ministerpräsident Horst Seehofer dafür ein, dass die gesetzliche Rente die „Lebensstandsicherung nach erfülltem Erwerbsleben“ gewährleiste. Darüber hinaus setzte auch er auf „möglichst freiwillige Prinzipien“. ▽



Markus Rieß (ERGO/Munich Re) und Bundesminister Alexander Dobrindt



3

HR-ZAHLEN AUS DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT

- ① Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit im Innendienst ist in den letzten zehn Jahren von **14,9** auf **17,3** Jahre gestiegen. Auch die Mitarbeiter im Außendienst bleiben „ihren“ Unternehmen länger treu. Hier stieg die Betriebszugehörigkeit von **9,3** auf **12,8** Jahre.
- ② Über die Hälfte der Versicherungsangestellten haben die allgemeine Hochschulreife (**57** Prozent), **37** Prozent die mittlere Reife und die restlichen **sechs** Prozent einen Mittelschulabschluss. Unter den Auszubildenden haben **80** Prozent die allgemeine Hochschulreife, **19** Prozent einen mittleren Schulabschluss und **ein** Prozent einen Mittelschulabschluss.
- ③ Der Anteil der Mitarbeiter in Altersteilzeit ist in den letzten zehn Jahren von **5,5** Prozent auf **3,1** Prozent gesunken. Dabei ist der Mitarbeiteranteil in aktiver Altersteilzeit von **3,1** auf **1,3** Prozent und in passiver Altersteilzeit von **2,4** auf **1,8** Prozent zurückgegangen. Absolut hat sich die Anzahl der Mitarbeiter in aktiver und passiver Altersteilzeit halbiert, und zwar von **12 100** auf nunmehr **6 100**.

3

FRAGEN AN ...

... Kommunikationsberater Michael Gerharz

Was kann man beim Präsentieren alles falsch machen ?

vis a vis: Jeden Tag sollen weltweit rund 30 Millionen Präsentationen gehalten werden, nur etwa vier Prozent davon sollen die Zuhörer begeistern. Was wird bei den restlichen 96 Prozent falsch gemacht ?

Gerharz: Statt sich zu fragen, was ihr Thema mit dem Zuhörer zu tun hat, reden viele darüber, was sie selbst daran spannend finden und breiten dazu ihr gesamtes Wissen aus. Die Zuhörer haben aber eigentlich nur eine einfache Frage an den Vortragenden: Hilft mir das in irgendeiner Form weiter? Wir sind alle viel weniger rational denkende Menschen, als es die mit Fakten überladenen PowerPoint-Folien vortäuschen. Tatsächlich sind wir in erster Linie fühlende Wesen, die auch denken können. Wenn es einem Redner gelingt, mir die wesentlichen Fakten so anschaulich zu erzählen, dass ich verstehe, was sie mit mir zu tun haben, vielleicht auch mit Beispielen und Geschichten, dann kommen auch abstrakte Inhalte bei mir an.

vis a vis: Welche Fehler passieren in der Vorbereitung einer Präsentation ?

Gerharz: Viele beginnen ihre Arbeit an einer Präsentation direkt in Powerpoint. Sie tippen alles runter, was ihnen zu dem Thema einfällt, suchen sich Folien aus alten Vorträgen und biegen die Übergänge gerade. Sie machen sich dabei nicht wirklich die Mühe, darüber nachzudenken: Was ist eigentlich

meine Botschaft? Weil ihnen selbst das Wesentliche nicht klar ist, schreiben sie viel zu viel auf viel zu viele Folien.

vis a vis: Macht es einen Unterschied, ob man vor Kollegen, vor Vorgesetzten oder vor Kunden spricht ?

Gerharz: Ja und Nein. Ja, weil man sich immer auf sein Publikum einstellen muss. Das Informationsbedürfnis und die Probleme sind bei Kollegen, Vorgesetzten und Kunden eben nicht dieselben. Deshalb muss ich über ein und dasselbe Thema möglicherweise dreimal unterschiedlich reden, wie der langjährige Journalistenschulleiter Wolf Schneider zutreffend gesagt hat: „Einer muss sich quälen – entweder der Autor oder der Leser.“ Andererseits Nein, weil die Grundprinzipien erfolgreicher Kommunikation immer dieselben sind: Je prägnanter meine Kernbotschaft ist, je anschaulicher ich sie erklären kann und je leidenschaftlicher ich dafür brenne, desto besser gelingt der Vortrag.



Michael Gerharz coacht Führungskräfte und Mitarbeiter von Dax-Konzernen und Unternehmen aus allen Branchen. In seinen Keynotes und Workshops geht es immer um zwei Fragen: Was ist meine Botschaft? Wie gelingt es mir, meine Begeisterung für mein Thema auch in anderen zu wecken? Gerharz ist Autor des Blogs „Überzeugend Präsentieren“ und Herausgeber des Magazins „Showtime“.

Vertrieb zwischen zwei Welten – klassisch oder digital?

Die Führungskräfte des Vertriebs und der Vertriebsunterstützung treffen sich einmal jährlich auf Einladung des AGV zu den Personalleitertagungen Außendienst, die heuer – inhalts- gleich – vom 5. bis 6. Oktober in Dortmund sowie vom 8. bis 9. November in Würzburg stattfinden.

Durch die Digitalisierung und die steigende Anzahl von FinTechs befindet sich der Vertrieb nicht nur im Wandel. Es wird auch die Frage diskutiert: Gefährdet das rapide Vorschreiten moderner Finanztechnologien die klassischen Geschäftsmodelle? Welche Strategien müssen Versicherer entwickeln, damit Vermittler im Zeitalter der Digitalisierung bestehen können? Wie digital kann ein Außendienstler werden? Erhöhen Vergleichsportale wirklich den Kundennutzen?

Der AGV versucht im Rahmen seiner Personalleitertagungen Antworten auf diese Fragen zu geben und präsentiert spannende Vorträge hierzu.

So werden Jan Helmut Hönle und Gabriele Nachtwey, Online-Versicherungsmakler und keynote speaker, Alexander Dechent, Leiter Digital-Vertrieb und -Marketing der R+V, und Andreas Vollmer, Geschäftsführer der Hasenclever + Partner GmbH und Vizepräsident des Bundesverbands Deutscher Versicherungskaufleute (BVK), den „Alltag des Versicherungsvertriebs in einer digitalisierten Welt“ genauer unter die Lupe nehmen. Dabei werden die verschiedenen Digitalstrategien aus der Sicht eines Versicherungsmaklers, einer „Bankfiliale der Zukunft“ und einer Mehrfachagentur beleuchtet.

Bei der Suche nach der passenden Versicherung greifen Millionen Verbraucher auf ein Vergleichsportal zurück. Fast jeder Zweite, der in Deutschland online Produkte bestellt, nutzt auch Vergleichsrechner, um sich über Finanz- oder Versicherungs-

leistungen zu informieren. Es verwundert deshalb nicht, dass Vergleichsportale zunehmend eine Schlüsselrolle im Vertrieb spielen. Aber auch der Markt der Portale könnte jederzeit von einem neuen Player aufgewühlt werden. Welche Rolle Vergleichsportale in der Zukunft einnehmen und wie sie ihre Kunden zufriedenstellen wollen, wird ein Geschäftsführer von CHECK24 näher erläutern.

Weiteres Thema der diesjährigen Personalleitertagungen ist die praktische Umsetzung der „Insurance Distribution Directive“ (IDD). So muss der deutsche Gesetzgeber erstmals eine Weiterbildungsverpflichtung für Vermittler in der Gewerbeordnung regeln. Daneben stellen sich weitere entscheidende Fragen für den Vertrieb: Wann ist eine Provision zulässig? Was sind Interessenkonflikte und wie ist mit ihnen umzugehen? Welche Fragen müssen dem Kunden in der Beratung gestellt werden und was ist zu dokumentieren?

Warum ein professionelles und bedarfsgerechtes Gesundheitsmanagement im Außendienst einen wichtigen Erfolgsfaktor für den Vertrieb bildet, erklärt Peter Bochnia, Vertriebsvorstand der LVM Versicherung. In einem einzigartigen Projekt ist es der LVM gelungen eine Gesundheits- und Sozialberatung für die Agenturen und deren Mitarbeiter zu etablieren, um die Gesundheit, die Motivation und die Leistungsfähigkeit der Vermittler zu erhalten und zu steigern.



Peter Bochnia

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



Betriebliche Krankenversicherung: Ein junges Produkt mit großer Zukunft

Die Private Krankenversicherung (PKV) wird die betriebliche Krankenversicherung pushen. Das kündigte der Vorsitzende des PKV-Verbandes, Debeka-Vorstandschef Uwe Laue, in seiner Grundsatzrede bei der diesjährigen PKV-Jahrestagung in Berlin an: Die betriebliche Krankenversicherung ist ein vergleichsweise junges Produkt, doch sie hat nach unserer Überzeugung eine große Zukunft vor sich – als Teil moderner Personalpolitik und auch als sozialpolitisches Instrument. Sie bietet den Arbeitnehmern zusätzliche Präventions- und Versorgungsleistungen – und den Arbeitgebern ein wichtiges Instrument für Mitarbeiterbindung. Umfragen zeigen, dass Angestellte auf eine betriebliche Krankenversicherung viel Wert legen und sie sogar reizvoller finden als Gehaltserhöhungen. Vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels wird die betriebliche Krankenversicherung der Zukunft gewiss eine viel stärkere Rolle spielen als bisher.“

Die PKV, so Laue, sei auch gut für die deutsche Wirtschaft. Dabei gehe es keineswegs nur um die Wirtschaftskraft und



Uwe Laue

die Arbeitsplätze der Branche selbst, obwohl sogar eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) zu dem Ergebnis gekommen sei, dass eine Einheits-Bürgerversicherung allein in der Versicherungsbranche bis zu 70 000 Arbeitsplätze vernichten würde. Das habe die Verfechter der Bürgerversicherung

im Gewerkschaftslager schon in ziemliche Verlegenheit gebracht. Zudem dürfe man bei dieser Betrachtung die mittelbar von der PKV abhängigen Arbeitsplätze etwa in der Pflegeberatung, bei den Beihilfestellen und in den privatärztlichen Verrechnungsstellen nicht vergessen, dabei handele es sich nochmals um rund 20 000 Arbeitsplätze.

Der PKV-Chef unterstrich die wirtschaftliche Bedeutung der PKV über das Gesundheitswesen und die Versicherungsbranche hinaus. Zum Beispiel würden die Privatversicherten die Arbeitgeber in Deutschland insgesamt um mehr als 1,3 Milliarden Euro pro Jahr entlasten, wie eine neue Studie der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw) ergeben habe. Denn dadurch, dass auch Arbeitgeberbeiträge für Privatversicherte meist niedriger sind als für freiwillig gesetzlich krankenversicherte Angestellte, würden Lohnzusatzkosten gesenkt.

80 Prozent mit Gesundheitsversorgung zufrieden oder sogar sehr zufrieden

Die Geschäftsführerin des Instituts für Demoskopie Allensbach, Professorin Renate Köcher, verwies auf die hohe Wertschätzung einer guten Gesundheitsversorgung in der deutschen Bevölkerung. Auf die Frage, welche Sicherheit ihnen wichtig sei, nannten die Bürger an erster Stelle eine gute Versorgung im Krankheitsfall – noch vor der inneren Sicherheit, der Sicherheit des Arbeitsplatzes und der Sicherheit der Ersparnisse. 80 Prozent der Bevölkerung seien mit der Gesundheitsversorgung zufrieden oder sogar sehr zufrieden.



Renate Köcher und Volker Leienbach

Den „ökonomischen Fußabdruck der PKV“ beschrieb auf der PKV-Jahrestagung Dennis A. Ostwald, Geschäftsführer des Wirtschaftsforschungsinstituts WifOR. Er stellte nicht auf den



Dennis A. Ostwald

Umsatz, sondern auf die Wertschöpfung als zentralen und angemessenen Bewertungsmaßstab dafür ab, wie die Gesundheitswirtschaft zum Wohlstand in Deutschland beiträgt. „IKEA generiert einen hohen Umsatz, aber keine Wertschöpfung. Wertschöpfung ist die zentrale volkswirtschaftliche Kennzahl,“ so Ostwald.

8,6 Milliarden Euro Wertschöpfung durch die PKV

Der Anteil der Gesundheitswirtschaft an der Wertschöpfung in Deutschland betrage beachtliche 12 Prozent, der Anteil in der Gesundheitswirtschaft beschäftigten Arbeitnehmer am deutschen Arbeitsmarkt liege noch höher, nämlich bei 15,9 Prozent. 8,6 Milliarden Euro brutto Wertschöpfung resultieren aus der PKV-Geschäftstätigkeit in Deutschland. Auf jeden Arbeitsplatz in der PKV kämen 4,6 zusätzliche Arbeitsplätze in der Gesamtwirtschaft. ▽

„Jochen, siehst Du das auch so wie ich?“ „Ja, Jochen, ich sehe das auch so wie Du.“

Nach über 40 Jahren Unternehmenszugehörigkeit, nach 26 Jahren im Vorstand und nach fünf Jahren Vorstandsvorsitz verabschiedete die LVM Versicherung Jochen Herwig in den Ruhestand. Der 69-Jährige war auch Personalvorstand des Münsteraner Unternehmens. In dieser Funktion stieß er einige wichtige Veränderungen bei der LVM an: den strategischen Ausbau der LVM als Arbeitgebermarke, mehr Frauen in Führungspositionen, bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf (zum Beispiel durch ein umfassendes Angebot an außerbetrieblichen Arbeitsplätzen), 100 verschiedene Teilzeitmodelle sowie ein aktives Gesundheitsmanagement für Innen- und Außendienst.

Sichtbarstes Zeichen des Wirkens von Jochen Herwig in Münster ist die Architektur des dortigen LVM-Campus. Er



besticht vor allem in puncto Design und Nachhaltigkeit, was besonders bei dem 2014 erbauten, 63 Meter hohen „LVM-Kristall“ deutlich wird.

Im Rahmen der Verabschiedungsfeier, die bewusst in einer heiter-entspannten Atmosphäre stattfand, interviewte Tageschau-Sprecher Jan

Hofer den Vorsitzenden der Geschäftsführung des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV),

Jörg von Fürstenwerth, das Geschäftsführende Vorstandsmitglied des AGV, Michael Niebler, und den Präsidenten des Bundesverbandes Deutscher Versicherungskaufleute (BVK),



Michael H. Heinz, Michael Niebler, Jörg von Fürstenwerth und Jan Hofer

Michael H. Heinz. Befragt nach den „Besonderheiten“ der LVM und Jochen Herwig, verwies Niebler auf das besonders enge Vertrauensverhältnis zwischen Aufsichtsratsvorsitzendem und Vorstandsvorsitzendem: Die zwei täten sich auch leicht. Frage der eine „Jochen, siehst Du das auch so wie ich?“, antwortete der andere regelmäßig „Ja, Jochen, ich sehe das auch so wie Du.“ Der Aufsichtsratsvorsitzende der LVM, Jochen Borchert, hat nämlich den gleichen Vornamen wie der Vorstandsvorsitzende, beide duzen sich seit langem.

Am 1. Juli übernahm Mathias Kleuker bei der LVM das Ruder. Der neue Vorstandsvorsitzende wird wie sein Vorgänger auch das Personalressort führen. Der 51-Jährige Jurist ist seit 20 Jahren bei der LVM tätig und gehört dem Vorstand seit zwei Jahren an. Bislang war er für die Komposit-Sparten und das Service-Center verantwortlich. Er betonte in seiner Antrittsrede als neuer Vorstandschef, dass die LVM aufgrund der seit Jahren unternehmenseinheitlichen, zentralen Datenbasis viele Prozessschritte und Schnittstellen schon digitalisiert habe. Dabei seien digitale Prozesse und analoge Beratung kein Widerspruch – im Gegenteil, dadurch würden echte Mehrwerte für den Kunden geschaffen.

Jochen Herwig bleibt „seinem“ Unternehmen als neu gewähltes Mitglied des Aufsichtsrates der LVM Krankenversicherung-AG verbunden. ▽



Michael Niebler, Mathias Kleuker, Jochen Herwig und AGV-Vorsitzender Andreas Eurich



AUS DER TARIFLANDSCHAFT

Bankangestellte bekommen 1,5 plus 1,1 plus 1,1 Prozent in den nächsten 33 Monaten

Branche:	Privates Bankgewerbe
Beschäftigtenzahl:	rd. 150.000
Gewerkschaften:	ver.di, DBV und DHV
Abschlussdatum:	12. Juli 2016
Null-Monate:	fünf Null-Monate (Mai bis September 2016)
Tariferhöhung:	1,5% ab Oktober 2016 1,1% ab Januar 2018 1,1% ab November 2018
Erhöhung Azubi-Gehälter:	50 € ab Oktober 2016
Laufzeit:	33 Monate bis 31. Januar 2019
Gesamtvolumen:	1,8%
Belastung für 12 Monate:	0,9% (nach Westrick)

Der Abschluss spiegelt die außerordentlich schwierige Branchensituation mit ihren strukturellen Umbrüchen wider. „Die Tarifpartnerschaft im Bankgewerbe hat sich auch in sehr schwierigen Zeiten als funktionsfähig erwiesen. Das Tarifergebnis sichert die Realeinkommen der Beschäftigten und bringt den Unternehmen dringend benötigte Planungssicherheit in einem zunehmend unsicheren Umfeld“, so bewertete Heinz Laber, Vorstandsmitglied



Heinz Laber

der UniCredit Bank AG und Verhandlungsführer der Banken-Arbeitgeber, das Tarifergebnis. ver.di-Bundesvorstandsmitglied und Verhandlungsführer Christoph Meister sagte:



Christoph Meister

„Der Tarifabschluss war nur mit großen Anstrengungen erreichbar. Dieser berücksichtigt das herausfordernde Branchenumfeld und sichert vorerst die Zukunft des Flächentarifvertrages. Ohne den Einsatz und die Streikbereitschaft vieler Beschäftigter wäre ein neuer Gehaltstarifvertrag überhaupt nicht möglich gewesen.“

Bestandteil des Tarifkompromisses ist ferner die Vereinbarung, eine Neuordnung der Tarifgruppen in Angriff zu nehmen. Hier geht es darum, alte Tätigkeitsbeschreibungen und Zuordnungen an heutige Tätigkeitsprofile und Geschäftsstrukturen anzupassen. Zudem soll geprüft werden, wie die Ausbildung im Bankgewerbe attraktiver werden kann. ▽

WUSSTEN SIE SCHON, DASS ...



- ▶ ... in amerikanischen Büros angeblich sechs von zehn Mitarbeitern regelmäßig mittags am Schreibtisch essen? Kommentar von Spiegel online: „Die Tastatur isst mit.“ Die Anzahl der Snack-Automaten sei in den USA in den vergangenen Jahren um 96 Prozent gestiegen.
- ▶ ... immer mehr qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland Aufenthaltsgenehmigungen für Deutschland erhalten? Das hat eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) ergeben. Die sogenannten „Blue Cards“ können für hoch qualifizierte Ausländer aus Drittstaaten vergeben werden, um dem drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken.
- ▶ ... der Vorsitzende der IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), Michael Vassiliadis, das europäisch-kanadische Handelsabkommen CETA verteidigt? CETA sei ein transparentes und insgesamt gutes Handelsabkommen. Gerade Deutschland als Exportweltmeister habe ein großes ureigenes Interesse an Handelsabkommen. Bei den Verhandlungen seien Forderungen durchgesetzt worden, die den Gewerkschaften enorm wichtig seien. So akzeptiere Kanada jetzt alle Normen der Internationalen Arbeitsorganisation. Auch das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen werde bereits umgesetzt.
- ▶ ... der Präsident des Bundesverbandes der Deutschen Industrie (BDI), Ulrich Grillo, mit dem Beispiel Südkorea für das transatlantische Abkommen TTIP wirbt? Das Freihandelsabkommen zwischen der EU und Südkorea sei 2010 unterzeichnet worden. Die deutschen Ausfuhren in dieses Land seien seitdem um 75 Prozent gestiegen, der Wert deutscher Exporte von Kraftfahrzeugen habe sich in dieser Zeit sogar verdreifacht. Südkoreanische Investitionen in der EU erhöhten sich von 13 Milliarden auf 20 Milliarden Euro. Grillo: „Mit diesen Erträgen schaffen unsere Unternehmen hierzulande Arbeitsplätze, ermöglichen Lohnzuschläge und schaffen Aufstiegschancen.“
- ▶ ... die Rentner in Deutschland ihre Rente so lange wie noch nie zuvor beziehen? Im vergangenen Jahr stieg die durchschnittliche Bezugsdauer der Altersrente bei Frauen auf 22,8 Jahre, bei Männern auf 18,8 Jahre. Anfang der 60er Jahre war die durchschnittliche Bezugsdauer gerade einmal halb so hoch.

BDA-VORSTANDSSITZUNG

„Ich bin dann mal weg“

Einmal im Jahr treffen sich die Präsidiums- und Vorstandsmitglieder der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) - begleitet von den Hauptgeschäftsführern der Mitgliedsverbände - zu einem grundsätzlichen Meinungsaustausch in Berlin. Diesmal zu Gast: Bundeskanzlerin Angela Merkel (CDU). Sie kam nicht zuletzt auch deshalb, um dem scheidenden BDA-Hauptgeschäftsführer Reinhard Göhner ihre Reverenz zu erweisen und seinem Nachfolger Steffen Kampeter, bis Ende Juni 26 Jahre CDU-Bundestagsabgeordneter, einen guten Start ins neue Amt zu wünschen.

AGV-Vorsitzender und BDA-Vizepräsident Andreas Eurich thematisierte in der Diskussion mit der Kanzlerin die negativen volkswirtschaftlichen Auswirkungen der Niedrigzinspolitik der Europäischen Zentralbank (EZB).

Im Anschluss an die Vorstandssitzung wurde im Innenhof des Hauses der Deutschen Wirtschaft der Amtswechsel von Göhner und Kampeter im Beisein von mehr als 450 geladenen Gästen aus Politik, Wirtschaft und Verbänden „zelebriert“. Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer würdigte Göhner als „äußerst erfolgreichen Verbandsmanager und Institution im Arbeits- und Tarifrecht“.



Steffen Kampeter, EU-Kommissar Günther H. Oettinger, Ingo Kramer und Reinhard Göhner

Göhner selbst blickte in seiner Abschiedsrede kurz auf seine 20-jährige Tätigkeit für die BDA zurück. Als „Highlights“ hob er die Agenda 2010 und die Wiederherstellung der Tarifeinheit („Ein Betrieb, ein Tarifvertrag“) hervor. Brexit und CETA zeigten, wie wichtig es auch in Zukunft sei, dass die Wirtschaft über ihre Verbände in der gesellschaftlichen Diskussion ihre Stimme deutlich erhebe. Die Unternehmen allein seien dabei überfordert. Göhner endete - in Anspielung auf Hape Kerkeling - mit den Worten: „Ich bin dann mal weg.“

Mit ostwestfälischem Optimismus bestritt Steffen Kampeter seine Antrittsrede als neuer BDA-Hauptgeschäftsführer.

Kramer und Göhner hatten ihn zuvor als „Idealbesetzung“ für dieses Amt bezeichnet. Er werde auf seine Erfahrungen als Haushaltspolitiker im Bundestag zurückgreifen, sagte Kampeter. Das bedeute, nicht nur einem klaren ordnungspolitischen Kompass zu folgen, sondern über alle „Frontstellungen“ hinweg tragfähige Kompromisse zu schmieden.

Rockmusik statt Pferdezucht

Die BDA erlebt durch den Wechsel von Göhner zu Kampeter einen „Kulturschock“: Während sich Göhner in seiner Freizeit dem Betrieb einer privaten Pferdezucht verschrieben hat, ist Kampeter bekannt als Anhänger der Rockmusik, allen voran von AC/DC und Led Zeppelin. ▽



Bundeskanzlerin Angela Merkel und die BDA-Vizepräsidenten Andreas Eurich und Alfred Gaffal

NEU IM AGV

GLOBALE Pensions und Service GmbH

Neues Mitglied im AGV ist die GLOBALE Pensions und Service GmbH mit Sitz in Monheim am Rhein. Sie verwaltet ihre eigenen Pensionsverpflichtungen und wickelt sie ab. Daneben erbringt sie Dienstleistungen für mit ihr verbundene Unternehmen, insbesondere in den Bereichen Controlling,

Corporate Finance, Schadenbearbeitung, Rechnungswesen,



Asset Management, Revision, Risikomanagement, Personal, Recht, IT-Management, Facility Management und zentrale Dienste. Vorsitzender der Geschäftsführung der GLOBALE Pensions und Service GmbH ist Achim Kann. ▽

Vorsicht, Falle!

Unter dieser Überschrift schrieben die Rentenexperten Axel Börsch-Supan, Direktor des Max-Planck-Instituts für Sozialrecht und Sozialpolitik München, und Friedrich Breyer, Professor am Lehrstuhl für Wirtschafts- und Sozialpolitik der Uni Konstanz, Ende Juli ein Essay für die Süddeutsche Zeitung. Darin räumten sie mit fünf der meistverbreiteten Irrtümer in der Rentendebatte auf.

Erster Irrtum: Die umlagefinanzierte Rente habe dem durchschnittlichen Versicherten eine ordentliche positive Rendite (von etwa drei Prozent im Jahr) beschert, während die Kapitalrendite gegen Null tendiere.

Falsch! Bei dieser Rechnung würden nämlich nur die Beiträge, die ein Versicherter im Laufe seines Erwerbslebens zahle, mit seinen Rentenansprüchen (bei mittlerer Lebenserwartung) verglichen. Dabei würden aber nicht alle Einnahmen und Ausgaben der Rentenversicherung berücksichtigt. Die diversen Bundeszuschüsse (im Jahr 2016: gut 85 Milliarden Euro), die der Steuerzahler und nicht der Beitragszahler aufbringe, stellten 30 Prozent aller Einnahmen dar. Auf der Ausgabenseite müsse man für einen Renditevergleich zwischen der umlagefinanzierten Rentenversicherung und einer kapitalgedeckten Rente wie der Riester-Rente die Kosten der Leistungen herausrechnen, die eine Riester-Rente nicht enthalte, dies seien 37 Milliarden. Dann betrage die Rendite jedoch nicht mehr drei Prozent, wie oft behauptet werde, sondern liege lediglich nur knapp über Null.

Zweiter Irrtum: Durch den Nachhaltigkeitsfaktor sinke das Rentenniveau in den nächsten Jahren so stark, dass die Rente für einen großen Anteil der Rentner unter das Grundsicherungsniveau falle und damit ihre Akzeptanz in der Bevölkerung verliere.

Falsch! Das Rentenniveau sei das Verhältnis von Renten zu Löhnen. Das sage aber nichts über die Kaufkraft der Renten aus. Auch in Zukunft würden die Renten kaufkraftmäßig wachsen, wenn auch höchstwahrscheinlich nicht mehr so viel wie in diesem Jahr, als die Renten um volle fünf Prozent gestiegen seien.

Dritter Irrtum: Dadurch, dass die „Babyboomer“ der 60er Jahre demnächst in den Ruhestand gingen, brähe für die Rentenversicherung eine schwierige Phase an.

Falsch! Ursächlich für die Finanzprobleme der Rentenversicherung sei weniger, dass die „Babyboomer“ altern, sondern dass sie nicht ausreichend für Nachwuchs gesorgt haben und dazu auch noch früher in Rente gingen als ihre Eltern. Seit

1970 habe sich wegen der steigenden Lebenserwartung die Rentenbezugszeit von 9,6 auf mehr als 17 Jahre fast verdoppelt, ohne dass das Renteneintrittsalter dementsprechend angepasst worden sei.

Vierter Irrtum: Junge Beitragszahler seien zu Recht skeptisch gegenüber der gesetzlichen Rentenversicherung, weil sie nicht mehr mit ausreichenden Renten rechnen könnten.

Falsch! Das Verhältnis von Einzahlung und Leistung jeder Generation hänge davon ab, wie viele Kinder sie habe. Erfreulicherweise sei die Geburtenrate in den vergangenen Jahren auf fast 1,5 Kinder im Leben einer Frau gestiegen. Wenn dieser Trend anhalte, werde sich die Situation der Rentenversicherung noch deutlich verbessern.

Fünfter Irrtum: Da die deutsche Bevölkerung altere, sollte sie für die Flüchtlingswelle dankbar sein, denn nur Zuwanderung könne einen massiven Anstieg des Beitragssatzes zur Rentenversicherung verhindern.

Falsch! Zwar würden hoch qualifizierte Einwanderer der Rentenversicherung helfen. Wolle man aber eine Lücke in der Zahl der hier Geborenen durch Zuwanderung auffüllen, so müsse man dafür sorgen,



dass das Qualifikationsniveau der Zuwanderer im Vergleich zu den Einheimischen hoch sei. Nach zahlreichen Untersuchungen schein jedoch das Bildungsniveau vieler Flüchtlinge aus Bürgerkriegsländern deutlich geringer zu sein als das früherer Zuwanderer, geschweige denn als das gleichaltriger Deutscher. ▽

Beutelmans Wirken Verpflichtet – Frank Walthes neuer BWV-Vorsitzender



Katharina Höhn (Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des BWV), Josef Beutelmann, Frank Walthes und Heiner Feldhaus

Ein Jahr nach seinem Abschied als AGV-Vorsitzender legte Josef Beutelmann nun auch sein Amt als Vorsitzender des Berufsbildungswerkes der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) in jüngere Hände. Präzise gesagt: in die Hände von Frank Walthes, Vorstandsvorsitzender der Versicherungskammer Bayern, der als stellvertretender Vorsitzender des AGV und als Präsidiumsmitglied des GDV in der Branche bereits bestens vernetzt ist.

Walthes dankte Beutelmann für zwölf Jahre erfolgreicher Führung des BWV: „Sie haben sich maßgeblich für die Umstrukturierung des BWV eingesetzt: für die Weiterentwicklung der dezentralen Organisation, für die Neuausrichtung der Deutschen Versicherungsakademie (DVA), für die laufende Modernisierung des Versicherungskaufmanns und – als Krönung – die Weiterbildung der Versicherungsvermittler.“

Der stellvertretende Vorsitzende des BWV, Concordia-Vorstandschef Heiner Feldhaus, hielt eine Laudatio besonderer Art: Er interpretierte nämlich das Kürzel BWV anlassbezogen neu, etwa – mit Blick auf die DVA – als „Beständiges Wirt-

schaften Vereinbart“ oder – mit Blick auf das neue Berufsbild „Kaufmann für Versicherung und Finanzen“ – als „Beratung, Weiterbildung und Vertrieb“ oder – mit Blick auf die gelungene Synchronisation der Prüfung für Versicherungsvermittler mit der IHK-Organisation – als „Bildung Wird Verbindlich“.

Wörtlich sagte Feldhaus: „Das Weiterbildungsprojekt für Versicherungsvermittler *gut beraten* wird zwar klein geschrieben, ist aber eine richtig große Sache. Ein Vaterschaftstest, lieber Herr Beutelmann, würde hier Ihre genetische Handschrift eindeutig belegen. Aber den muss man ja gar nicht machen. Den Vater erkennt man ja auch daran, wie er für die Kinder sorgt. Ihr Finanzierungsmodell für *gut beraten* war und ist überzeugend. Und dank Ihres persönlichen Engagements gelang es, aus der Mitgliedschaft Promotoren für die rund drei Millionen Euro Anschubfinanzierung zu finden.“

Das BWV sei bestens aufgestellt, die DVA floriere, deshalb taufte Feldhaus das BWV zum Abschluss seiner Rede: „Beutelmans Wirken Verpflichtet“. ▽

AUSGEZEICHNET



GEDACHT ... GESAGT ...

„Verbringe die Zeit nicht mit der Suche nach einem Hindernis, vielleicht ist keines da.“

Franz Kafka, Schriftsteller
(3. Juli 1883 – 3. Juni 1924)

IMPRESSUM

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

Verantwortlich für den Inhalt: Dr. Michael Niebler | Redaktion: Dr. Michael Niebler, Dr. Michael Gold, Betina Kirsch, Simone Rehbronn, Kerstin Römelt und Sabine Freund
Konzeption: Kay Krüger Kommunikation | c/o BRmedia | Hopfenstr. 4 | 80335 München | Tel. 089-97 89 55 04 | Gestaltung: Herbert Schmid | Vierkirchener Str. 2 | 85256 Giebing | Tel. 0 81 37-38 83

visavis erscheint alle zwei Monate als Printprodukt.

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

Der Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland vertritt auf Bundesebene und im internationalen Bereich die Interessen der deutschen Versicherungsgesellschaften in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber von rd. 210 000 Beschäftigten. Der Bezugspreis für die Verbandszeitschrift visavis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des Herausgebers.