



TARIFVERHANDLUNGEN INNENDIENST

ver.di will „Zukunftstarifvertrag Digitalisierung“ 4

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

IBM: Zurück ins Büro! 9

AUS DEN MÜHLEN DER GESETZGEBUNG

Das Ende der patriarchalen Systeme? 13

Wer heute die steuerliche Absetzbarkeit von Managergehältern beschränkt, wird morgen die große Moralkeule schwingen



Ob die Arbeitgeberverbände für die Debatte, die die SPD mit ihrem „Entwurf eines Gesetzes zur Angemessenheit von Vorstandsvergütungen und zur Beschränkung der steuerlichen Absetzbarkeit“ losgetreten hat, überhaupt „zuständig“ sind, kann man mit Fug und Recht kritisch hinterfragen. Denn Arbeitgeberverbände sind primär „zuständig“ für die Rechtsbeziehungen

zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, insbesondere für die Regelung der kollektiven Arbeitsbedingungen mit dem Schwerpunkt Entlohnung. Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften sind keine Arbeitnehmer, ihre Vergütung fällt nicht in die Kompetenz von Arbeitgeberverbänden.

Dennoch bin ich der festen Überzeugung, dass sich die Arbeitgeberverbände in dieser Debatte deutlich vernehmbar zu Wort melden müssen. Ich folge dabei dem Grundsatz „Bedenke das Ende“: Wenn Vorstandsgehälter tatsächlich in ihrer steuerlichen Absetzbarkeit beschränkt würden, wäre das der Anfang einer großen „Moraldebatte“, an deren Ende fundamentale, über das Steuerrecht herbeigeführte Einschnitte in die Arbeitswelt stünden. Soll doch keiner glauben, es bliebe dann bei den Vorstandsgehältern! Die maßgeblichen Formulierungen im SPD-Gesetzesentwurf – „Die Eigentümer sollen überhöhte Managergehälter künftig in stärkerem Maße aus dem Gewinn finanzieren müssen, die Allgemeinheit soll so von einer Mitfinanzierung solcher überhöhter Bezügezahlungen entlastet werden“ – lassen sich auf unzählige andere Lebenssachverhalte übertragen, immer verbunden mit dem politischen Impetus, es müssten endlich wieder „angemessene Verhältnisse“ hergestellt werden.

Was war eigentlich der Auslöser dieser Debatte?

Die frühere hessische Justizministerin Christine Hohmann-Dennhardt (SPD) war zum 1. Januar 2016 in den VW-Vorstand berufen worden. Nur 13 Monate später trennte sich VW wieder von ihr. Hohmann-Dennhardt soll eine Abfindung von mehr als zwölf Millionen Euro erhalten und eine monatliche Rente von 8 000 Euro zugesagt bekommen haben – angeblich aufgrund eines einstimmigen Aufsichtsratsbeschlusses.

Was hat die SPD daraus für Konsequenzen gezogen?

Die SPD hat daraus nicht die Konsequenz gezogen, in sich zu gehen und vor der eigenen Tür zu kehren! VW ist das größte deutsche Unternehmen. In keinem deutschen Großunternehmen kann der Staat so viel mitreden wie bei VW. Das Land Niedersachsen verfügt über 20 Prozent der Stammaktien und

ein Vetorecht bei allen wichtigen Entscheidungen, Ministerpräsident Stephan Weil (SPD) und sein Finanzminister Olaf Lies (SPD) sind Mitglieder des Aufsichtsrats. In keinem deutschen Großunternehmen ist der Gewerkschaftseinfluss so ausgeprägt wie bei VW, der jeweilige 1. Vorsitzende der IG Metall hat traditionell einen „geborenen“ Sitz im Aufsichtsrat.

Wenn der VW-Aufsichtsrat eine Vorstandsvergütung oder das Ruhegehalt eines ehemaligen Vorstandsmitglieds oder die Abfindung eines ausscheidenden Vorstandsmitglieds als zu hoch empfindet, hat er doch alle Möglichkeiten, das zu regeln. Und dennoch kommt nun ausgerechnet aus der SPD der Ruf nach dem Gesetzgeber. Das ist grotesk!

Was will die SPD erreichen?

Die SPD strebt an, dass Vorstandsgehälter ab 500 000 Euro (Gesamtbezüge!) und Ruhegehälter ab 76 200 Euro nicht mehr vom Unternehmen als Betriebsausgabe abgesetzt werden können, sondern aus dem Gewinn bezahlt werden müssen. Außerdem soll der Aufsichtsrat eine Höchstgrenze für das Verhältnis zwischen den Vorstandsbezügen und dem durchschnittlichen Arbeitnehmereinkommen des jeweiligen Unternehmens festlegen müssen.

Was sagt der Koalitionsvertrag zu diesem Thema?

Im Koalitionsvertrag findet sich zum Thema Managergehälter nur ein Satz: „Um Transparenz bei der Feststellung von Managergehältern herzustellen, wird über die Vorstandsvergütung künftig die Hauptversammlung auf Vorschlag des Aufsichtsrats entscheiden!“ Genau das hat die SPD im Bundesrat in der letzten Legislaturperiode unter einer schwarz-gelben Bundesregierung „gebremst“.

Gegen die Väter des Grundgesetzes

Zwar erkennt auch die SPD ausdrücklich an, dass es verfassungsrechtlich nicht möglich ist, eine allgemeine gesetzliche Höchstgrenze für Vergütungen festzulegen. Aber die politische Richtung ist klar: Vorstandsbezüge über 500 000 Euro sollen als „unangemessen“ geächtet und dadurch gedämpft werden. Wären Vorstände Arbeitnehmer, wäre das nicht möglich, weil dies einen Eingriff in die grundgesetzlich geschützte Koalitionsfreiheit darstellen würde. Die Väter des Grundgesetzes wollten, dass die Frage, wieviel jemand verdient, dem staatlichen Zugriff entzogen ist.

Eine permanente Gerechtigkeitsdebatte

Würde sich die SPD mit ihren Vorstellungen durchsetzen, dürfte VW als Gehalt für seinen Vorstandsvorsitzenden – immerhin Chef von über 600 000 Mitarbeitern – nicht mehr als 500 000 Euro steuerlich geltend machen. Der VfL Wolfsburg dürfte aber seinem Top-Stürmer das Zehnfache bezahlen und

diese Gage voll absetzen. Das soll dann „angemessen“ sein? Das versteht kein Mensch. Folge: Wir bekämen eine allumfassende, permanente Gerechtigkeitsdebatte mit jeder Menge Sozialneid.

Soll die Moral das Steuerrecht bestimmen?

Wenn der Staat definiert, welche Betriebsausgabe „angemessen“ ist und steuerlich abgezogen werden darf und welche „unangemessen“ ist und aus dem Gewinn bezahlt werden muss, dann ist das beliebig ausdehnbar. Was moralisch gut ist, ist absetzbar. Was moralisch verwerflich ist, ist nicht absetzbar. Die Übernahme eines Ausgebildeten ist gut. Die Trennung von einem Mitarbeiter ist dagegen verwerflich, die an ihn gezahlte Abfindung daher nicht absetzbar. Eine grauenhafte Vorstellung. Willkür wäre Tür und Tor geöffnet. Wehren wir daher den Anfängen!

Nur noch Zweite-Liga-Manager?

Wenn heute eine Top-Position in einem deutschen Unternehmen besetzt wird, dann geht die Personalsuche über die deutsche Grenze hinaus. Würde sich aber die SPD mit ihrem Vorschlag durchsetzen, wird die Personalsuche künftig genau dort – an der deutschen Grenze – enden. Und die besten deutschen Köpfe werden sich verstärkt im Ausland umsehen. Darauf hat zu Recht ERGO-Vertriebsvorstand Harald Christ, geschäftsführendes Präsidiumsmitglied des Wirtschaftsforums der SPD, in einem Beitrag für die *Süddeutsche Zeitung* hingewiesen: „Angesichts eines sehr harten internationalen Wettbewerbs um Spitzenkräfte der Wirtschaft wird die deutsche Wirtschaft damit wohl nur

noch Zweite-Liga-Manager bezahlen können“. Er plädiert stattdessen dafür, die Vergütungssysteme deutlich mehr auf den Langfrist-Erfolg zu fokussieren. Ein guter Vorschlag, den die Aufsichtsräte sorgfältig wägen sollten. Aber die Politik möge sich hier bitte heraushalten.

Ihr



Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

Mail an den AGV:

„Mein Name ist Sebastian Scheffel und ich bin Mitarbeiter von Causa, der Debattenplattform des *Tagesspiegels*. Wir haben auf unserem Portal eine Debatte zur Begrenzung von Managergehältern gestartet. Wir würden gerne einen Vertreter des AGV einladen, sich mit einem Beitrag an der Debatte auf unserem Portal zu beteiligen. Unter anderem sollte in dem Beitrag geklärt werden, ob sich eine Begrenzung der Gehälter mit der Vertragsfreiheit vereinbaren lässt und ob sich eine Begrenzung im internationalen Wettbewerb um Spitzenpersonal negativ auswirken würde.“

Sebastian Hopfner, Stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV, hat die Gelegenheit genutzt und sich mit einem Beitrag an der Debatte beteiligt. Seinen Beitrag und die der anderen Debattenteilnehmer – darunter Hubertus Heil (MdB SPD), Klaus Ernst (MdB Die Linke) und Michael Grosse-Brömer (MdB CDU) – können Sie nachlesen unter <https://causa.tagesspiegel.de>.

THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial

Wer heute die steuerliche Absetzbarkeit von Managergehältern beschränkt, wird morgen die große Moralkeule schwingen 2

Tarifverhandlungen Innendienst

ver.di will „Zukunftstarifvertrag Digitalisierung“ 4

AGV-Personalvorstandstagung

Roboter Myon kommt 6

Lobbying

Bürgerversicherung würde 300 000 Jobs kosten 6

Was macht eigentlich ..?

... Ex-ERGO-Personalvorstand Michael Thiemermann? 7

Für die Personalarbeit vor Ort

Dienstwagen: Arbeitnehmer darf einzelne Kosten übernehmen und diese steuerlich absetzen 8

Assekuranz HR News

Doris Höpke neue Arbeitsdirektorin der Munich Re 9

Für die Personalarbeit vor Ort

IBM: Zurück ins Büro! 9

Münchener Spitzengespräch der deutschen Wirtschaft

Made in Germany 10

Wussten Sie schon, dass ...? 11

Aus der Tariflandschaft

Angestellte des öffentlichen Dienstes der Länder bekommen 2,0 plus 2,35 Prozent in den nächsten 24 Monaten 11

3 HR-Zahlen aus der Versicherungswirtschaft 12

Durch die Arbeitgeberbrille gesehen

„Tarifoffensive“ des DGB – Der Bock wird zum Gärtner 12

Aus den Mühlen der Gesetzgebung

Das Ende der patriarchalen Systeme? 13

Kennen Sie diesen Versicherungsstandort? 14

Aus der Statistik des AGV

Versicherungswirtschaft 2016:
Moderater Beschäftigungsrückgang, München weiterhin größter Versicherungsstandort 15

Neu im AGV

XL Catlin Services SE, Talanx International AG,
ACTINEO GmbH, sum.cumo GmbH 16

Gedacht ... Gesagt 16

Ausgezeichnet 16

Impressum 16

TARIFVERHANDLUNGEN INNENDIENST

ver.di will „Zukunftstarifvertrag Digitalisierung“

Am 30. März fand in Düsseldorf die erste Runde der Tarifverhandlungen für die rund 170 000 Innendienst-Angestellten unserer Branche (einschließlich der Auszubildenden) statt.



Die Verhandlungskommission des Arbeitgeberverbandes wurde von Andreas Eurich, Vorsitzender des AGV und Vorstandsvorsitzender der Barmenia Versicherungen, geleitet. Verhandelt wurde mit den Gewerkschaften ver.di, DHV und DBV.

Im Mittelpunkt der ersten Verhandlungsrunde stand ein

Meinungsaustausch über die volkswirtschaftlichen Rahmendaten und die Entwicklung der einzelnen Sparten der Versicherungswirtschaft. Auf die aktuelle volkswirtschaftliche Lage in Deutschland ging für den AGV Professor Michael Hüther, Direktor des Instituts der deutschen Wirtschaft, ein.



Er stellte heraus, dass die Zinsen für zehnjährige Staatsanleihen seit den letzten Tarifverhandlungen 2015 nochmals gesunken seien. Gestiegen sei dagegen die Inflationserwartung auf aktuell über 1,5 Prozent.

Kein Nachholbedarf

Vergleiche man die Gehälter der Versicherungsangestellten mit den in anderen Branchen gezahlten Löhnen, könne man keinen Nachholbedarf für die Versicherungswirtschaft erkennen. Generell gelte: Eine Zurückhaltung bei den Reallöhnen schaffe bzw. sichere Arbeitsplätze.

Der Chefökonom der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Dierk Hirschel, lobte den sehr stabilen privaten Konsum in Deutschland. Er erfordere starke Lohnzuwächse. Die gute wirtschaftliche Entwicklung werde von der Binnennachfrage getragen.

Den „verteilungsneutralen Spielraum“ bezifferte Hirschel auf 3,4 Prozent für die Gesamtwirtschaft, zusammengesetzt aus 2,0 Prozent Zielinflationsrate der EZB und 1,4 Prozent Trendproduktivität. Hinzu komme eine Umverteilungskomponente, weil die Unternehmer- und Vermögenseinkommen in den letzten 15 Jahren stärker als die Arbeitnehmerentgelte gestiegen seien.

Das Niedrigzinsumfeld ist für den ver.di-Chefökonom „kein Grund zur Bescheidenheit“, da es geschäftspolitische Handlungsspielräume gebe und sowohl die Prämien insgesamt als auch die Zahl der abgeschlossenen Versicherungsverträge weiter steigen würden.



AGV-Geschäftsführer Michael Gold bezeichnete diese Sichtweise als „zu positiv“. Zwar sei das Prämienaufkommen – ohne Einmalbeiträge – im letzten Jahr um 1,2 Prozent gewachsen, aber die Lebensversicherung stagniere und in der PKV sei die Zahl der Vollversicherten im fünften Jahr in Folge gesunken. Die

Niedrigzinsen würden das Geschäftsmodell der Versicherer massiv belasten, Regulatorik und Digitalisierung erforderten erhebliche Investitionen, auch um die heutigen Bestände zu sichern.

EZB-Zielinflationsrate und Trendproduktivität seien für den AGV bei Tarifverhandlungen keine relevanten Größen, betonte Arbeitgeber-Verhandlungsführer Andreas Eurich. Man dürfe ausschließlich auf die eigene Branche schauen. Und da sei beispielsweise die Erfüllung der eingegangenen Zinsverpflichtungen ein wichtiger Parameter.

„Die Versicherungswirtschaft ist keine Krisenbranche“, sagte Martina Grundler, Leiterin der ver.di-Bundesfachgruppe Versicherungen, und zitierte Pressemeldungen über respektable Unternehmensergebnisse. Das private Versicherungsgewerbe stünde deutlich besser als das private Bankgewerbe da. Im Zusammenhang mit Cyber-Policen würde in der Presse sogar von einer „Goldgräberstimmung“ gesprochen.



ver.di-Verhandlungsführer Christoph Meister begründete die Forderungen seiner Gewerkschaft: Erhöhung der Tarifgehälter um 4,5 Prozent (bei den Tarifverhandlungen 2015 war die Forderung 5,5 Prozent) plus 50 Euro mehr für die Auszubildenden (2015: 60 Euro) bei einer Laufzeit des neuen Tarifvertrages von zwölf Monaten. Versicherungsangestellte, die Mitglied bei ver.di sind, sollen einen zusätzlichen arbeitgeberfinanzierten Beitrag von 80 Euro monatlich für die betriebliche Altersversorgung erhalten. Besonders wichtig ist Meister der Abschluss eines „Zukunftstarifvertrages Digitalisierung“ mit „Spielregeln und Leitplanken“ für den „digitalen Umbau“ der Branche.

In der Diskussion warben mehrere Mitglieder der AGV-Verhandlungskommission für einen moderaten Tarifabschluss. Ihr Hauptargument: Schon heute haben die Innendienst-Angestellten 1,5 Prozent mehr Gehalt als im Jahr 2016 „in der Tasche“, weil die letzte lineare Erhöhung aus dem Tarifabschluss von 2015 erst im Oktober 2016 erfolgt sei und stattliche 2,1 Prozent betragen habe.



Uwe Laue,
Vorstandsvorsitzender der
Debeka und Vorsitzender des
PKV-Verbandes:

„Es stimmt, dass die PKV in diesem Jahr mit einem Beitragswachstum von 2,8 Prozent rechnet. Das ist aber leider nicht vorrangig auf Neugeschäft, sondern auf Beitragsanpassungen zurückzuführen. Eigentlich müssten die Beitragsanpassungen noch höher ausfallen. Die Vollversicherung trägt zu über 80 Prozent zum Prämienaufkommen der PKV bei. Der Anteil der Arbeitsplätze in der PKV, der von der Vollversicherung abhängt, ist sogar noch größer.“

Ulrich Leitermann,
Vorstandsvorsitzender der
SIGNAL IDUNA Gruppe:

„Die Niedrigzinsen belasten auch die PKV. Es müssen Bewertungsreserven realisiert werden, um Beitragsanpassungen abzufedern.“



Christoph Meister,
Verhandlungsführer von ver.di:

„Die neue Studie der Hans-Böckler-Stiftung hat die bei Einführung einer Bürgerversicherung drohenden Arbeitsplatzverluste sichtbar gemacht. Die PKV sollte dies anerkennen, denn bislang hatten die Gewerkschaften dies so nicht artikuliert.“



Karsten Eichmann,
Vorstandsvorsitzender der Gothaer:

„Wir sind nicht in einem normalen Verhandlungsmodus. Unsere Zinsmarge ist weggebrochen. Beiträge, die heute Kunden der deutschen Lebensversicherungen an uns bezahlen, müssen durchschnittlich mit 2,8 Prozent verzinst werden.“



Wenn wir diese Beiträge anlegen, erwirtschaften wir aktuell nur rund 1,6 Prozent Zinsen.“



Astrid Stange,
Vorstandsmitglied der AXA:

„Wir sollten mehr in die Zukunft blicken, als über die Vergangenheit nachdenken. Wer werden künftig unsere Konkurrenten sein? Gibt es dann noch die Kfz-Versicherung alten Zuschnitts? Und in Cyber-Policen muss zunächst kräftig investiert werden, um überhaupt in diesen Markt einsteigen zu können.“

Christoph Meister,
Verhandlungsführer von ver.di:

„90 Prozent der Mitarbeiter wünschen tarifliche Regelungen zur Beschäftigungssicherung. Das hat eine ver.di-Umfrage ergeben.“



Frank Fassin,
Leiter des ver.di-Landes-
fachbereichs Finanzdienst-
leistungen in NRW:

„Es darf nicht sein, dass die Versicherungsunternehmen, die gute Digitalisierungs-Betriebsvereinbarungen abgeschlossen haben, im Wettbewerb Nachteile erleiden und vom Markt bestraft werden.“

Frank Weber,
Vorsitzender der
ver.di-Bundesfachgruppe
Versicherungen:

„Die Digitalisierung ist eine Chance für die Tarifvertragsparteien. Sie können jetzt Zukunft gestalten, indem sie Eckpfeiler vertraglich regeln.“



Die Verhandlungen werden am 5. Mai in Düsseldorf fortgesetzt.

Das sind die Kernforderungen von ver.di für einen „Zukunftstarifvertrag Digitalisierung“:

- Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen bis zum 31. Dezember 2020
- Kollektive Arbeitszeitverkürzung bei geplanten Stellenabbaumaßnahmen mit Teillohnausgleich
- Individueller Rechtsanspruch auf Umwandlung der Sonderzahlungen in Freizeit
- Rechtsanspruch auf Altersteilzeit in Unternehmen, die einen Personalabbau planen
- Mehrarbeit ist grundsätzlich zu vermeiden. Mehrarbeitszuschläge sind in Freizeit abzugelten
- Rechtsanspruch auf Reduktion und Erhöhung der Arbeitszeit in einem Rahmen von 19 und 38 Stunden in der Woche
- Einrichtung eines gemeinsamen Qualifizierungsfonds für berufliche Bildungsmaßnahmen – Finanzierung durch Mitgliedsbeiträge der Arbeitgeber
- Bezahlter Qualifizierungsanspruch von zehn Arbeitstagen jährlich
- Regelungen zum mobilen Arbeiten und zur Telearbeit

AGV-PERSONALVORSTANDSTAGUNG

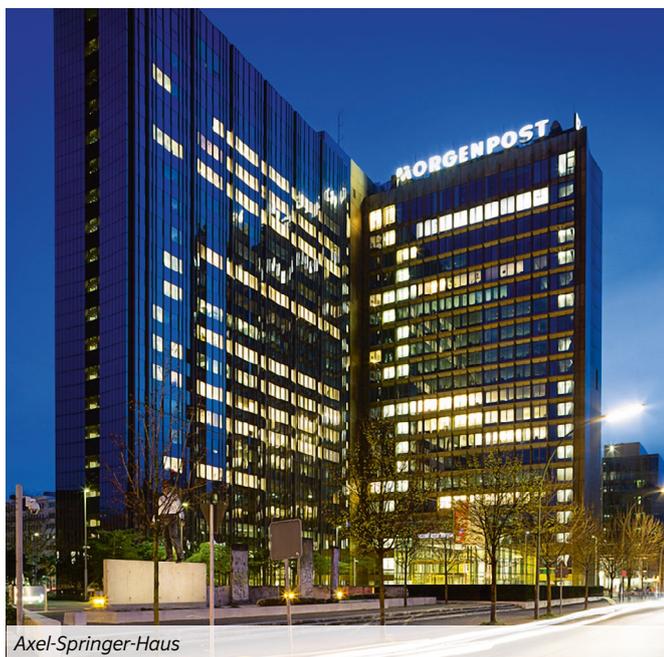


Roboter Myon kommt

Quelle: http://neurobotik.de/robots/myon_de.php

Die Personalvorstände der deutschen Versicherungswirtschaft treffen sich am 20. Juni zu ihrer Jahrestagung, die heuer in Berlin stattfindet.

Sie beginnt im Journalisten-Club des Axel-Springer-Hauses. Angesagt haben sich Julian Reichelt, Vorsitzender der BILD-Chefredaktionen, und Alexander Schmid-Lossberg, Leiter des Geschäftsbereichs Personal der Axel Springer SE. Sie werden die konsequente Digitalisierungsstrategie der Axel Springer SE vorstellen, die dazu geführt hat, dass der Medienkonzern bereits seit 2013 mit digitalen Medien mehr Umsatz macht als in jedem anderen Geschäftsbereich. AGV-Vorsitzender Andreas Eurich, der die Personalvorstandstagung leiten wird: „Es ist für uns Versicherer interessant zu erfahren, wie der größte deutsche Verlag die digitale Transformation so erfolgreich geschafft hat und welche Rolle HR dabei gespielt hat.“



Axel-Springer-Haus

Foto: vaeiz / Shutterstock.com

Beim zweiten Teil der Tagung im Westin Grand Hotel tragen vor:

- Martin Wortmann, Professor an der Rheinischen Fachhochschule Köln, zu den neuen Arbeitswelten.
- Alexander Horn, Leiter der Dienststelle für Operative Fallanalytik beim Polizeipräsidium München, zu den Entscheidungsprozessen bei der Täterprofilerstellung und zur Übertragbarkeit dieser Prozesse auf Unternehmen.
- Manfred Hild, Professor an der Beuth Hochschule für Technik Berlin, zur zukünftigen Zusammenarbeit von Mensch und Maschine. Er kommt in Begleitung von Myon, einem Roboter mit autonom funktionierenden Körperteilen.

Die Tagung endet mit einem Abendessen, das auch dem Erfahrungsaustausch dient. Dinner speaker ist der „neue“ (seit 2016 amtierende) Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Steffen Kampeter. ▽

LOBBYING

Bürgerversicherung würde 300 000 Jobs kosten

Rückendeckung für die Private Krankenversicherung (PKV): Gäbe es die private Kranken-Vollversicherung nicht, wären mehr als 300 000 Arbeitsplätze in der gesundheitlichen Versorgung in Deutschland bedroht.

Das ergab eine Studie des Wirtschaftsinstituts Wifor, das auch regelmäßig für das Bundeswirtschaftsministerium arbeitet. So erstellt dieses Institut für das Ministerium die „Gesundheitswirtschaftliche Gesamtrechnung“ und bemisst diese nach der Formel der „Bruttowertschöpfung“. Nach derselben Formel berechnete das Wifor-Institut nunmehr im Auftrag des PKV-Verbandes auch die wirtschaftliche Bedeutung der PKV.

Etwa 700 000 Erwerbstätige hängen in Deutschland – so das Wifor-Institut – direkt oder indirekt von den Aktivitäten der PKV als Wirtschaftsakteur und als Finanzier von Gesundheitsleistungen ab. Die PKV erwirtschaftet am Wirtschaftsstandort Deutschland jährlich eine Brutto-Wertschöpfung in Höhe von 28,7 Milliarden Euro.

Hiervon würden 13,4 Milliarden Euro entfallen, wenn Ärzte und andere Anbieter mit den Privatversicherten keine höheren Umsätze als mit den gesetzlich Versicherten mehr erzielen könnten. Daraus berechnet das Wifor-Institut einen drohenden Jobverlust von exakt 303 048 Stellen. Das wären die Folgen einer „GKV für alle“!



Volker Leienbach

Der Verbandsdirektor des PKV-Verbandes, Volker Leienbach, sieht sich durch die Studie bestätigt: „Hunderttausende Arbeitsplätze wären ohne den Finanzanteil der Privatversicherten akut bedroht. Das ist sozialer Sprengstoff!“ ▽

WAS MACHT EIGENTLICH .. ?

... Ex-ERGO-Personalvorstand Michael Thiernemann?



„Der Ausstieg kam überraschend und war nicht geplant“, gibt Michael Thiernemann unumwunden zu. Der Ausstieg kam zum Jahresende 2007 – nach 15 Jahren einer steilen Versicherungskarriere. Und auch vor dieser Karriere standen Versicherungen im Mittelpunkt des Lebens von Michael Thiernemann: Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Uni Köln mit den Schwerpunkten Bankbetriebslehre, Versicherungsbetriebslehre und Steuerrecht, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Seminar für Versicherungslehre an der Universität zu Köln und Promotion zum Dr. rer. pol. mit dem Thema „Rückversicherung und Zahlungsströme. Ein Beitrag zur Finanzwirtschaft von Rückversicherungsunternehmen“.

Dann – im Januar 1993 – ging es los: als Assistent von Dr. Edgar Jannott, damals Vorstandsvorsitzender der Victoria Holding. Knapp drei Jahre später übernahm Thiernemann die ersten Leitungsfunktionen, zunächst die Leitung von Controlling und Produktmanagement der Victoria Kranken, später die Leitung von Investor Relations der Victoria Holding und mit der Gründung der ERGO Versicherungsgruppe zusätzlich auch die Funktion des Pressesprechers.

Exakt neun Jahre nach seinem „Einstieg“ in die Versicherungsbranche wurde Michael Thiernemann das erste Vorstandsmandat übertragen: Er wurde Personalvorstand und Arbeitsdirektor der DKV. Gut zwei Jahre später im April 2004 folgte die „Beförderung“ zum Personalvorstand und Arbeitsdirektor der ERGO Versicherungsgruppe und aller mitbestimmten Tochtergesellschaften. Fast vier Jahre führte Michael Thiernemann dieses komplexe Ressort. Zum 31. Dezember 2007 trennten sich ERGO und er einvernehmlich.

Danach nahm Thiernemann sich Zeit für eine berufliche Neuorientierung, aber auch für die Erfüllung privater Wünsche: „Ich wollte unbedingt wieder einmal Badminton zu einer Tageszeit spielen, zu der ich früher in Vorstandssitzungen gesessen habe. Das empfinde ich noch heute als ungeheuer große Freiheit“. Auch intensivierte er sein Hobby Tauchen, dem er nunmehr vier bis sechs Wochen im Jahr rund um den Globus nachgeht: „Tauchen ermöglicht einen Blick in eine völlig andere Welt, in der

kein Telefon klingelt und wo man sich mit allen Sinnen auf diese Unterwasserwelt und deren Tiere und Pflanzen einlassen kann.“

Schon längst hat aber das „Berufsleben“ Michael Thiernemann wieder voll im Griff: 2009 übernahm er eine Professur an der Fachhochschule der Wirtschaft, einer der ersten privaten und auf Heinz Nixdorf zurückgehenden Fachhochschulen Deutschlands, mit den Schwerpunkten Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Finanzierung, Versicherung, Finanzberatung und Finanzvertrieb. Seit 2010 ist er auch Geschäftsführer der KIVI GmbH, die die Jahresabschlussanalyse von deutschen Erstversicherern zum Geschäftszweck hat. Und schließlich ist er seit 2014 Mitglied der Aufsichtsräte der IDEAL Lebensversicherung a.G. und der IDEAL Versicherung AG in Berlin. „Dieser berufliche Dreiklang und die größeren Freiheitsgrade sind eine wertvolle persönliche Bereicherung“, so Thiernemann.

Der AGV, dessen Vorstand Michael Thiernemann von Juli 2006 bis Juli 2008 angehörte, schenkte ihm zum Abschied 2008 einen kleinen Tauchcomputer – ein sinnvolles Geschenk, denn es ist bis heute vier bis sechs Wochen im Jahr im Einsatz und hat die halbe Welt unter Wasser schon gesehen. ▽

Kennen Sie diesen
Versicherungsstandort?



Auflösung auf Seite 14

Dienstwagen: Arbeitnehmer darf einzelne Kosten übernehmen und diese steuerlich absetzen

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat seine Rechtsprechung zur Besteuerung des geldwerten Vorteils aus der privaten Nutzung eines Firmenwagens (Ein-Prozent-Methode) geändert und rechnet nunmehr auch einzelne durch den Arbeitnehmer getragene Kosten auf den geldwerten Vorteil an (Aktenzeichen VI R 2/15).

Die Berücksichtigung dieser zusätzlich getragenen Kosten erfolgt aus Sicht des BFH bereits im Lohnsteuerabzugsverfahren – also nicht erst als Werbungskosten im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung. Dies widerspricht allerdings der bisherigen Auffassung der Finanzverwaltung. Deshalb ist aktuell fraglich, ob die BFH-Rechtsprechung zur allgemeinen Anwendung im Bundessteuerblatt veröffentlicht und das steuerliche Anwendungsschreiben angepasst wird.

Überlässt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer einen Firmenwagen zur privaten Nutzung, wird der Lohnsteuerpflichtige geldwerte Vorteil nach der Ein-Prozent-Methode ermittelt, soweit kein Fahrtenbuch geführt wird. Der geldwerte Vorteil für die private Nutzung wird also mit einem Prozent des inländischen Bruttolistenpreises (einschließlich Umsatzsteuer) angesetzt. Darf das Fahrzeug zudem auch für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte genutzt werden, erfolgt ein Zuschlag von 0,03 Prozent des Bruttolistenpreises für jeden Kilometer zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte.

Schon bislang konnte der geldwerte Vorteil durch Zuzahlung des Arbeitnehmers – etwa durch pauschale oder kilometerbezogene Nutzungsentgelte oder durch Zuzahlungen zu den Anschaffungskosten (um beispielsweise ein höherwertiges Fahrzeug zu erhalten) – im Jahr der Zahlung gemindert werden. Dagegen hatte es der BFH bislang abgelehnt, vom Arbeitnehmer vollständig oder teilweise übernommene **einzelne** Kosten – wie zum Beispiel Kraftstoffkosten, Versicherungsbeiträge oder Kosten der Wagenpflege – auf den geldwerten Vorteil anzurechnen.

Diese Auffassung hat der BFH nunmehr revidiert: Für die bisherige Differenzierung fehle ein tragfähiger Grund. Soweit der Arbeitnehmer **einzelne** Kosten des Firmenwagens selbst trage, fehle es an einer vorteilsbegründenden und damit lohnsteuerbaren Einnahme. Der Umstand, dass der geldwerte Vorteil nach der Ein-Prozent-Methode ermittelt worden sei, stehe dem nicht entgegen.

In dem konkret zu entscheidenden Fall hatte der Arbeitnehmer Kraftstoffkosten getragen. Diese ließ der BFH durch sein Urteil zur Minderung des geldwerten Vorteils zu. Ferner berücksichtigte er diese Kosten bereits im Lohnsteuerabzugsverfahren. Dies ist insofern von Bedeutung, als dass sich die durch den Arbeitnehmer getragenen Kosten dadurch auch sozialversicherungsrechtlich beitragsmindernd auswirken können, was nicht der Fall wäre, wenn diese zusätzlichen Kosten nur als Werbungskosten im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung angesetzt werden dürften.

Ausdrücklich unterstreicht der BFH in seinem Urteil, dass der Arbeitnehmer den Umfang der selbstgetragenen Kosten umfassend darzulegen und nachzuweisen hat. Zudem kann der geldwerte Vorteil aus der Firmenwagenüberlassung durch Zuzahlung des Arbeitnehmers und durch vom Arbeitnehmer getragene einzelne Kosten maximal bis zu einem Betrag von Euro Null gemindert werden. Ein „negativer geldwertes Vorteil“ aus der Firmenwagenüberlassung scheidet damit aus.

Dieser „Schwenk“ des BFH widerspricht der bisherigen Auffassung der Finanzverwaltung. Wie geht diese mit dem Urteil um? Das ist derzeit offen. *vis a vis* wird über die weitere Entwicklung berichten. ▽



Doris Höpke neue Arbeitsdirektorin der Munich Re

Dreieinhalb Jahre war Joachim Wenning Personalvorstand und Arbeitsdirektor der Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft. Am 26. April – am Tag der diesjährigen Hauptversammlung der Munich Re – gibt er diese Funktion auf, weil er am Folgetag in der Nachfolge von Nikolaus von Bormhard den Vorstandsvorsitz des Unternehmens übernimmt.

Neue Arbeitsdirektorin der Munich Re ist Doris Höpke. Sie gehört bereits seit Mai 2014 dem Vorstand des Unternehmens an. Dort war sie bis einschließlich Januar 2017 für das internationale Gesundheitsgeschäft verantwortlich. Seitdem hat sie das Ressort „Special and Financial Risks“ übernommen. Nun kommt die Verantwortung für die weltweite Personalarbeit im Geschäftsfeld Rückversicherung hinzu.

Sie freut sich auf ihre Arbeit im Personalressort: „Weltweit sind für Munich Re im Geschäftsfeld Rückversicherung ca. 13 000 Menschen tätig. Um den Wandel unserer Branche mitgestalten zu können, benötigen wir neben exzellenter Risikoexpertise zunehmend unternehmerische Qualitäten auf allen Ebenen. Dies wird mir ein besonderes Anliegen sein.“



Doris Höpke

Doris Höpke hat Rechtswissenschaften in Osnabrück, Hannover und Leiden studiert. Sie begann ihre berufliche Laufbahn 1996 beim HDI als Assistentin des Ressortvorstandes Industriehaftpflichtversicherung. Anschließend übernahm sie beim HDI als Syndika die Zuständigkeit für das Schadensmanagement und die Verhandlungen im Bereich großer Industriehaftpflichtschäden mit Firmenkunden weltweit.

1999 trat Doris Höpke in die Munich Re ein, zunächst als Syndika, später als Referatsleiterin im Bereich Munich American Risk Partners. Weitere Stationen waren: Projektmanagement für „Business Group Master“ beim globalen EDV-Projekt Global Reinsurance Application, die Leitung des Geschäftsbereichs Aerospace & Special Services und die Leitung der Außenstelle Madrid (2011 bis 2014).

Joachim Wenning war vom 1. Oktober 2013 bis 26. April 2017 Mitglied des Vorstandes des AGV. Der AGV dankt ihm für seine engagierte Mitarbeit auch bei Tarifverhandlungen. Mit Wirkung ab 27. April 2017 wurde Doris Höpke in den AGV-Vorstand gewählt. ▽

IBM: Zurück ins Büro!

Bei der AGV-Personalvorstandstagung 2015 war der damalige Arbeitsdirektor von IBM Deutschland, Dieter Scholz, zu Gast. Er berichtete, dass seine Firma weltweit stark auf Homeoffice setze, wodurch eine erhebliche Abmietung von Büroflächen möglich geworden sei. Im Beratungsbereich komme auf zwölf Mitarbeiter nur ein Schreibtisch.

Damit ist es nun wohl vorbei. Homeoffice ist bei IBM nicht länger das Arbeitskonzept der Zukunft, die neue Devise lautet „Zurück ins Büro!“. SPIEGEL ONLINE berichtete Ende März unter Berufung auf das Portal Quartz:

Es ist ein Bruch mit einer langen Tradition: Der Softwarekonzern hat angekündigt, dass rund 2 600 Mitarbeiter der US-Marketing-Abteilung nicht mehr im Homeoffice, sondern nur noch „Seite an Seite“ in Büros an sechs zentralen Standorten in den USA arbeiten sollen. Andere Abteilungen seien diesen Schritt schon gegangen oder hätten ihn noch vor sich.

IBM-Marketing-Chefin Michelle Peluso habe in einer Videobotschaft an ihre Mitarbeiter erklärt, sie kenne nur ein Rezept für Erfolg und das beinhalte großartige Menschen, die richtigen Werkzeuge, eine Mission, die kritische Analyse des eigenen Handelns sowie „wirklich kreative und inspirierende Arbeitsplätze“. Und diese Arbeitsplätze gebe es im Büro.

Für viele IBM-Mitarbeiter bedeutet das eine radikale Änderung ihres Arbeitsalltags. Seit den frühen 90er Jahren hatte die Firma viele Heimarbeitsplätze eingerichtet und galt damit als Trendsetter. So arbeiteten im Jahr 2009 rund 40 Prozent aller 386 000 Mitarbeiter zumindest teilweise zu Hause – mit spürbaren Folgen: Laut IBM-Angaben konnten deswegen die Büroflächen verkleinert und allein in den USA jedes Jahr 100 Millionen Dollar gespart werden.

Bei IBM sorge die Kehrtwende jetzt für erhebliche Unruhe, so das Portal Quartz, zumal sie zum Teil auch einen Umzug an andere Standorte bedeute. Hintergrund der Maßnahme ist wohl, dass vergleichbare Unternehmen wie Facebook oder Apple bis zu zwei Millionen Dollar Umsatz pro Jahr und Mitarbeiter machen würden, IBM dagegen nur 200 000 Dollar. ▽



Made in Germany

Anlässlich der Internationalen Handwerksmesse in München trifft sich seit 1965 der Bundeskanzler bzw. die Bundeskanzlerin mit der Spitze der deutschen Wirtschaft. Organisiert wird dieses sog. „Münchener Spitzengespräch“ von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), vom Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI), vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und vom Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH). Die Versicherungswirtschaft war in diesem Jahr durch Christian Hinsch, stellvertretender Vorstandsvorsitzender der Talanx AG und Vorstandsvorsitzender der HDI Global SE, in seiner Eigenschaft als Präsident der IHK Hannover und durch Michael Niebler, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV, vertreten.

Das Motto der diesjährigen Handwerksmesse war: „Made in Germany. Das Original. Echt bei uns im Handwerk!“ Bundeskanzlerin Angela Merkel rief zu Beginn ihrer Rede zunächst in Erinnerung, woher der Begriff „Made in Germany“ stammt: Er wurde Ende des 19. Jahrhunderts in Großbritannien geprägt. Auslöser waren die Konkurrenzängste der Messerhersteller in Sheffield, weil in Großbritannien und seinen Kolonien damals immer mehr Schneidewerkzeuge aus Deutschland, die den englischen Messern verblüffend glichen, auftauchten. Mit dem Slogan „Made in Germany“ wollten die Briten vor minderwertiger Importware aus Deutschland warnen. Heute gilt diese Bezeichnung als Gütesiegel.

Die Veranstalter des „Münchener Spitzengesprächs“ haben mit der Bundeskanzlerin vereinbart, dass ihre Ausführungen und die anschließende Diskussion der Wirtschaftsvertreter mit ihr der Vertraulichkeit unterliegen. Deshalb kann an dieser Stelle nur zurückhaltend berichtet werden.

Thematisiert wurde unter anderem die Altersversorgung der rund zwei Millionen Solo-Selbstständigen in Deutschland. Der Bundesvorsitzende der Wirtschaftsunioren, Alexander Kulitz, setzte sich für einen „Frühjahrsputz im Gesetzes-Dschungel“ ein. Die Bundeskanzlerin ging ausführlich auf das Thema „Europa mit unterschiedlichen Geschwindigkeiten“ ein. Das gebe es heute bereits, Beispiele seien die Euro-Zone und der Schengen-Raum. Wichtig sei ihr, dass bei einem „Europa mit unterschiedlichen Geschwindigkeiten“ dieses für jeden Mitgliedsstaat offen sei.

Christian Hinsch hinterfragte, ob das im Statut der Europäischen Zentralbank verankerte Prinzip „one country one vote“ noch zeitgemäß sei. Die Bundeskanzlerin setzte sich mit dieser Frage ausführlich auseinander und zeigte auf, welche weiteren Themen aufgerufen würden, wenn es zu einer Überprüfung des EZB-Status käme. ▽



Christian Hinsch

Foto: Talanx AG



WUSSTEN SIE SCHON, DASS ...

- ▶ ... Deutschland nicht mehr schrumpft, aber immer älter wird? Die Bundesregierung geht davon aus, dass die Bevölkerungszahl in Deutschland in den nächsten 20 Jahren konstant bleibt. Grund ist der sogenannte Wanderungsüberschuss: Im Jahr 2015 kamen über eine Million Menschen mehr nach Deutschland, als im gleichen Zeitraum das Land verließen. Allerdings hält auch die Alterung der Gesellschaft an: Nach Prognosen des Statistischen Bundesamtes wird die Altersgruppe der Menschen über 65 besonders stark wachsen und im Jahr 2060 zwischen 22 bis 23 Millionen betragen. Stark schrumpfen wird dagegen die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. So sinkt der Anteil der 20- bis 64-jährigen von 61 Prozent (2013) auf etwa 51 bis 52 Prozent (2060).
- ▶ ... im letzten Jahr in Deutschland deutlich weniger als im Jahr zuvor gestreikt wurde? Nach Angaben der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung legten insgesamt 1,06 Millionen Arbeitnehmer im Laufe des Jahres 2016 die Arbeit nieder, dies waren 78 000 weniger als im Jahr zuvor. Die Gesamtzahl der Ausfalltage ging signifikant von zwei Millionen auf 462 000 zurück.
- ▶ ... deutsche Unternehmen mit älteren Mitarbeitern, die sie neu einstellen, überwiegend positive Erfahrungen machen? Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat hierzu 13 000 Unternehmen befragt. Ergebnis: Rund 90 Prozent der neu eingestellten Mitarbeiter ab 50 seien sorgfältig, könnten sich gut in ein Team integrieren und seien in der Lage, ihre Erfahrung einzubringen.
- ▶ ... jeder dritte Geringverdiener zügig aufsteigt? Das Einkommen von knapp 13 Millionen Menschen in Deutschland beträgt weniger als 60 Prozent des gesellschaftlichen

Mittelwerts. Drei Viertel dieser Personengruppe – mehr als vier Millionen Menschen – steigen aber innerhalb eines Jahres in eine höhere Einkommensschicht auf. Jedem Zehnten gelingt sogar direkt der Aufstieg in die Mittelschicht. Das zeigen neue Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW), die sich auf das Sozioökonomische Panel, eine Datenbank von Befragungsergebnissen für die Sozialwirtschaft, stützen.

- ▶ ... viele Praktikumsplätze für Studierende wegen des gesetzlichen Mindestlohns gestrichen wurden? Nachdem die Lohnuntergrenze im Jahr 2015 eingeführt wurde, haben die Unternehmen in Deutschland von rund 301 000 Praktikumsplätzen bis zu 53 000 gestrichen. Das ergab eine Studie, die der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft gemeinsam mit dem Institut der Deutschen Wirtschaft erstellt hat. Jedes sechste Unternehmen gab an, Praktikumsplätze abgebaut zu haben. Dies betraf vor allem längere Praktika, da der Mindestlohn nur für freiwillige Praktika ab drei Monate gilt.



AUS DER TARIFLANDSCHAFT

Angestellte des öffentlichen Dienstes der Länder bekommen 2,0 plus 2,35 Prozent in den nächsten 24 Monaten

Branche:	Öffentlicher Dienst (Länder)
Beschäftigtenzahl:	rd. 800 000
Gewerkschaften:	ver.di, dbb Beamtenbund und Tarifunion
Abschlussdatum:	18. Februar 2017
Tariferhöhung:	2,0% ab Januar 2017, mindestens 75 Euro 2,35% ab Januar 2018
Erhöhung Azubi-Gehälter:	35 Euro jeweils ab Januar 2017 und 2018
Laufzeit:	24 Monate bis 31. Dezember 2018
Gesamtvolumen:	3,2%
Belastung 12 Monate:	2,1% (nach Westrick)

Allerdings liegt die tatsächliche Belastung durch zwei Faktoren deutlich höher: Zum einen schlägt der Mindestbetrag der ersten Erhöhungsstufe (75 Euro) bis in höhere Tarifgruppen hinein überproportional zu Buche. In der niedrigsten Entgeltgruppe führt dieser Mindestbetrag nämlich zu einer Erhöhung um 4,5 Prozent, insgesamt bewirkt er eine Zusatzbelastung von etwa 0,3 Prozentpunkten, sodass in der ersten Stufe von einer durchschnittlichen Anhebung um etwa 2,3 Prozent auszugehen ist. Zum anderen führt die neu eingeführte „Erfahrungsstufe 6“ ab Januar 2018 zu einer spürbaren Mehrbelastung.

3

HR-ZAHLEN AUS DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT

- ① Die leicht steigenden Fehlzeiten in 2016 in der Versicherungswirtschaft folgen dem gesamtwirtschaftlichen Trend. Im Durchschnitt waren die Innendienstmitarbeiter im letzten Jahr an **15,7 Tagen krank**. Frauen waren 18,5 Tage und Männer 12,8 Tage krankgeschrieben. Mit steigendem Durchschnittsalter steigen auch in der Assekuranz die Fehlzeiten. So waren die unter 25-Jährigen an durchschnittlich zwölf Tagen im Jahr krank, die über 55-Jährigen schon an 22 Tagen.
- ② In 2016 haben **5,3 Prozent der Innendienstmitarbeiter ihr Unternehmen verlassen**. Die meisten Abgänge (35 Prozent) entfallen auf natürliche Fluktuation (Pensionierung, Altersteilzeit usw.). Danach kommen Kündigungen durch den Arbeitnehmer mit 24 Prozent, einvernehmliche Vertragsaufhebung mit 21 Prozent und Vertragsablauf mit 14 Prozent. An letzter Stelle stehen Kündigungen durch den Arbeitgeber mit sechs Prozent.
- ③ **88 Prozent der Beschäftigten** sind mit ihrer Arbeit bei ihrem Versicherer als Arbeitgeber **zufrieden**. Frauen (89 Prozent) sind häufiger zufrieden als ihre männlichen Kollegen (87 Prozent). Nur zwölf Prozent geben an, weniger oder überhaupt nicht zufrieden zu sein. **Über 70 Prozent der Beschäftigten** würden sich bei ihrem aktuellen Arbeitgeber **wieder bewerben**. Zu diesem Ergebnis kommt eine vom AGV beauftragte repräsentative Beschäftigtenbefragung, die das Sozialforschungsinstitut Kantar TNS durchgeführt hat.

DURCH DIE ARBEITGEBERBRILLE GESEHEN

„Tarifoffensive“ des DGB – Der Bock wird zum Gärtner

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) hat Anfang März ein neues Papier veröffentlicht, wie die Tarifbindung aus seiner Sicht gestärkt werden kann. Zu Recht stellt der DGB fest, dass die Tarifbindung in den letzten zwei Jahrzehnten deutlich gesunken ist. Eklatant falsch ist jedoch die Identifizierung der Ursachen: Eine „Politik der sozialen Spaltung der Beschäftigten“ habe diese Entwicklung begünstigt, „prekäre Beschäftigungsformen“ seien geschaffen worden, sachgrundlose Befristung, Leiharbeit, Minijobs und Arbeit auf Abruf hätten deutlich zugenommen.



Sebastian Hopfner, Stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV

All diese Behauptungen sind durch die Fakten widerlegbar: Die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse hat in den letzten zehn Jahren nicht zu- sondern abgenommen, die Quote der Arbeitnehmer in Leiharbeit (zwei Prozent) blieb im vergangenen Jahrzehnt nahezu konstant. Es entsteht der Eindruck, als wolle der DGB die Fakten schlicht nicht zur Kenntnis nehmen. Entsprechend grobschnitzig sind auch die gewerkschaftlichen Vorschläge, wie die Tarifbindung gestärkt werden soll: Mit einer Kaskade von Restriktionen über ein Verbandsklagerecht der Gewerkschaften zur Tarifdurchsetzung bis hin zur Ausweitung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung und einer Bevorzugung von Gewerkschaftsmitgliedern durch Tarifverträge. Die Nichtauslage von Tarifverträgen in Betrieben soll staatlich

sanktioniert, die Unternehmen durch staatliche Behörden stärker kontrolliert werden.

Es erweist sich: Der DGB hat nichts verstanden. Der Organisationsgrad der Arbeitgeber ist über alle Branchen hinweg deutlich höher als auf Seiten der Arbeitnehmerschaft. Im Trend wird diese Entwicklung in allen Branchen verschärft. Anstatt sich den modernen Zeiten anzupassen und ihren Mitgliedern zusätzliche Serviceangebote zu unterbreiten, die eine Gewerkschaftsmitgliedschaft attraktiv machen würden, ruft man nach dem Gesetzgeber. Genau dies hat aber zu einer Erosion der Tarifautonomie geführt. Jahrelang hat man an dem Ast gesägt, auf dem man sitzt. Die Gewerkschaften unternehmen dann, wenn sie sich in der Auseinandersetzung mit ihrem Sozialpartner nicht durchsetzen, häufig den Versuch, die Arbeitgeberseite belastende Arbeitsbedingungen über den Gesetzgeber durchzusetzen. Siehe Mindestlohn. Siehe Anspruch auf befristete Teilzeit. Siehe Anspruch auf mobiles Arbeiten. Dies sind nur einige aktuelle Beispiele. Die Reihe könnte beliebig fortgesetzt werden. Und wenn es nicht über Berlin läuft, dann geht man den Weg nach Brüssel.

Diese Vorgehensweise der Gewerkschaften schadet der Tarifautonomie. Durch eigenes, kurzsichtiges Handeln hat man die Tarifaufeinandersetzung entwertet. Was ist ein Verhandlungsergebnis wert, wenn derjenige, der sich in einzelnen Positionen nicht durchgesetzt hat, diese dann über den Staat versucht durchzusetzen?

Dass ausgerechnet der DGB sein Heil in weiteren Restriktionen erblickt, um seinen Organisationsgrad zu erhöhen, zeigt, dass sich hier der Bock zum Gärtner aufschwingt. ▽

Das Ende der patriarchalen Systeme ?



Just am Internationalen Frauentag 2015 hatte der Deutsche Bundestag erstmals eine Geschlechterquote für die in Deutschland tätigen Unternehmen beschlossen. Das Gesetz unterscheidet zwischen einer „starren“ und einer „weichen“ Quote:

- Seit 1. Januar 2016 müssen in den 106 börsennotierten und mitbestimmungspflichtigen Unternehmen bis zu einem Anteil von 30 Prozent alle neu zu besetzenden Aufsichtsratsposten mit Frauen besetzt werden (sogenannte „starre“ Quote).
- Die etwa 3 500 Unternehmen, die börsennotiert oder mitbestimmungspflichtig sind, mussten sich bereits zum 30. September 2015 eigene Zielgrößen für Aufsichtsrat, Vorstand und die ersten beiden Führungsebenen geben, um eine 30-Prozent-Quote von Frauen zu erreichen (sogenannte „weiche“ Quote). Unter diesen 3 500 Unternehmen befinden sich rund 100 Versicherungs-Aktiengesellschaften, Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit und öffentliche Versicherer.

Zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes legte Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig (SPD) nun ihren ersten Quotenbericht vor. Sie kommt – wie nicht anders zu erwarten – zu einem positiven Ergebnis: Die Quote wirke, kein Aufsichtsratsstuhl sei leer geblieben, die Frauen in den Aufsichtsgremien hätten andere Führungsfrauen nachgezogen. Ihr Kabinettskollege Bundesjustizminister Heiko Maas (SPD) wählte sogar feierliche Worte: „Das Ende der patriarchalen Systeme in den Führungsebenen ist eingeläutet.“

Schwesig dagegen verband ihre positive Bilanz mit Mahnungen an die Unternehmen und ließ erkennen, dass sie die „weiche“ Quote gerne zu einer „starren“ Quote machen würde. Bei den 3 500 börsennotierten oder mitbestimmungspflichtigen Unternehmen, bei denen die Frauenförderung auf

Freiwilligkeit beruhe, würde das Ergebnis nämlich schlechter ausfallen. In den Vorständen seien Frauen stark unterrepräsentiert, zu wenige Unternehmen würden sich zum Ziel setzen, überhaupt eine Frau für den Vorstand zu gewinnen. Wörtlich sagte die Bundesfamilienministerin: „Da, wo Unternehmen Spielräume haben, bewegt sich weniger. Wenn sich zeigt, dass es Unternehmen gibt, die sich weiter zurücklehnen und es mit der Frauenquote nicht ernst meinen, dann müssen sie damit rechnen, dass wir das Gesetz in der nächsten Legislaturperiode nachschärfen und ausweiten.“

Bestärkt wird Schwesig darin von der Initiative „Frauen in den Aufsichtsräten“ (FidAR): Von den 106 Firmen, die unter die starre Quote fallen, hätten Ende 2016 noch immer knapp zwei Drittel keine einzige Frau im Vorstand. FidAR-Präsidentin Monika Schulz-Strelow: „Sollte die freiwillige Verpflichtung weiterhin nicht greifen, helfen auch hier nur sanktionsbewehrte Vorgaben.“

Roland Wolf, Leiter der Abteilung Arbeits- und Tarifrecht der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA): „Einmal mehr unterstreichen beide Minister mit dem Bericht und den Ankündigungen neuer Gesetzgebungsinitiativen ihr merkwürdiges Verhältnis zum Ziel guter Gesetzgebung. Die Rechtsordnung gerät immer stärker in den Würgegriff gesellschaftspolitischer Ambitionen, das eigentliche Ziel von Rechtsetzung wird dabei aus den Augen verloren. Aufsichtsrat und Vorstand dienen der guten Entwicklung ihrer Unternehmen, sie dürfen nicht zur Spielwiese gesellschaftspolitischer Wunschvorstellungen werden.“

Die Ankündigungen der beiden Minister lassen befürchten, dass die Frauenquote nach der Bundestagswahl auf die Agenda der Koalitionsverhandlungen gesetzt wird. ▽

KENNEN SIE DIESEN VERSICHERUNGSSTANDORT ?

Auflösung von Seite 7

Die HUK-Coburg in Coburg

Ein Versicherungsstandort abseits der großen Zentren? Ja, das geht – und zwar gut! Mitten in der oberfränkischen „Provence“ beweist die HUK-Coburg, dass ein großer Versicherer seine Geschäfte auch von einer mittleren Stadt aus äußerst erfolgreich betreiben kann.

Mit über elf Millionen Kunden und Beitragseinnahmen von knapp sieben Milliarden Euro zählt die HUK-Coburg zu den zehn größten deutschen Versicherungsgruppen. Traditioneller Schwerpunkt ist die Kfz-Versicherung: Mit rund elf Millionen versicherten Fahrzeugen ist die HUK-Coburg der größte deutsche Autoversicherer. In der privaten Haftpflichtversicherung und in der Hausratversicherung belegt sie Platz zwei.

1933 in Erfurt von Lehrern und Pfarrern gegründet, ohne dass das Datum in politischem Zusammenhang stünde, hatte das Unternehmen den Auftrag, günstige Auto-Haftpflichtversicherungen anzubieten. 1950 erfolgte die Übersiedlung in den Westen. Nach rasantem Wachstum und mehrmaligem Umzug innerhalb von Coburg entstand 1970 am Bahnhofsplatz ein modernes Gebäude für 900 Mitarbeiter. Trotz rascher räumlicher Ausdehnung durch Anbauten und neue Gebäude konnte die HUK ihrer dynamischen Geschäftsentwicklung nur noch mit dem Neubau eines weiteren Verwaltungszentrums für ca. 1.800 Mitarbeiter außerhalb des Zentrums Herr werden, das 1998 eingeweiht wurde. Die jüngsten Baumaßnahmen erfolgten mit zwei Nebengebäuden dort 2015 und 2016.

In den letzten zehn Jahren hat die HUK-Coburg die Zahl ihrer Mitarbeiter um 15 Prozent auf über 10.000 gesteigert. Allein in Coburg stieg die Zahl um 750 auf mehr als 5.600 Personen. ▽



Die HUK-Coburg wirbt auch auf Youtube für sich als attraktiver Arbeitgeber – sehenswert !

Versicherungswirtschaft 2016: Moderater Beschäftigungsrückgang, München weiterhin größter Versicherungsstandort

In 2016 ist die Gesamtzahl der Mitarbeiter um 1,5 Prozent auf 207.200 Beschäftigte gesunken. Insgesamt waren 159.800 Innendienst- und 36.000 Außendienstangestellte sowie 11.400 Azubis beschäftigt. Für 2017 ist mit einem ähnlichen Rückgang der Beschäftigten zu rechnen.

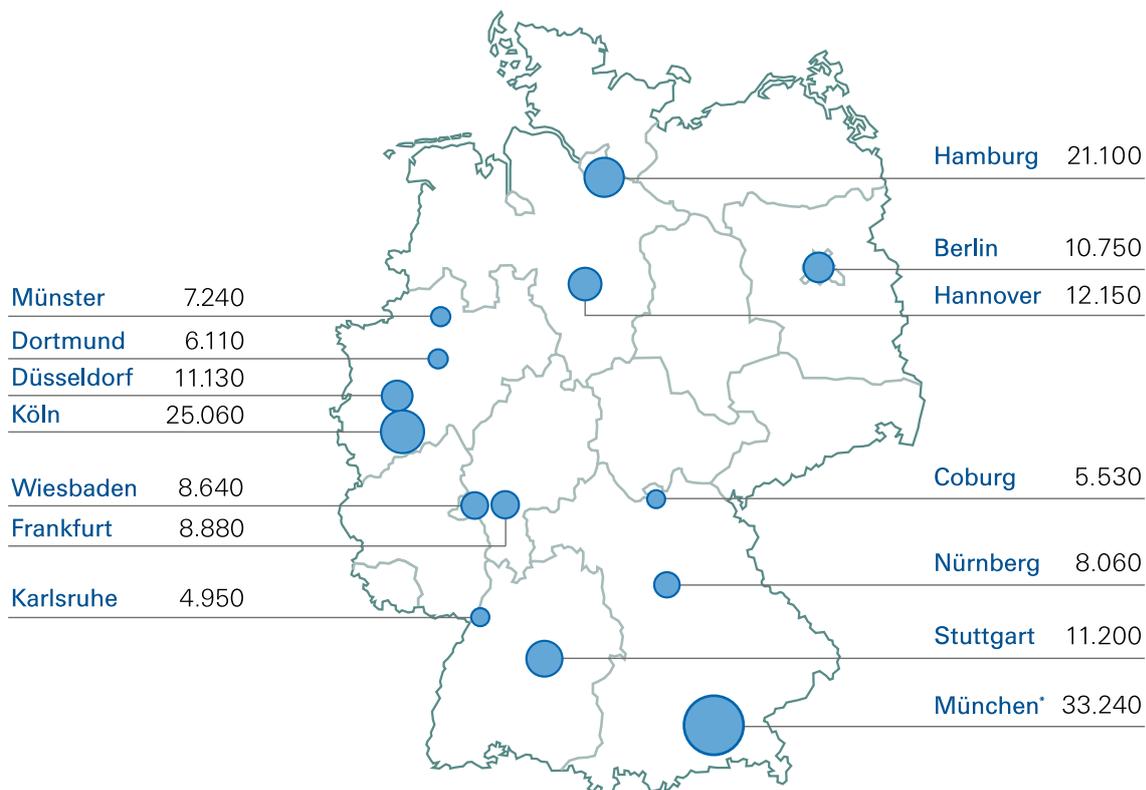
Im Innendienst ist nach sieben Jahren relativer Konstanz in den letzten Jahren ein Rückgang um 0,9 Prozent, das sind rund 1.400 Mitarbeiter, zu verzeichnen. Ebenfalls verringert hat sich die Zahl der angestellten Außendienstmitarbeiter, und zwar um 3,5 Prozent (1.300 Mitarbeiter).

Die Ausbildungsaktivität der Unternehmen ist in den letzten fünf Jahren zurückgegangen. Im Vergleich zum Jahr 2015 sind 500 Azubis weniger ausgebildet worden (minus 4,2 Prozent). Auch im Jahr davor waren es schon 200 Auszubildende weniger. Allerdings konnten die Unternehmen in 2015 11,4 Prozent der Ausbildungsplätze im ersten Ausbildungsjahr nicht besetzen: Entweder wurden die Ausbildungsverhältnisse abgebrochen oder erst gar nicht angetreten.

Auch die Anzahl der in Agenturen finanzierten Ausbildungsplätze ging zurück, und zwar von 2.480 im Jahr 2015 auf nunmehr 2.300. Somit sank auch die Ausbildungsquote (Anteil der Auszubildenden an der Gesamtbeschäftigung) um 0,3 Prozentpunkte auf 6,5 Prozent im Jahr 2016.

Der größte Versicherungsplatz in Deutschland war im Jahr 2016 – laut einer Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit (BA) für den AGV – München mit 33.240 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, auf den Plätzen zwei und drei lagen Köln (25.060) und Hamburg (21.100). Die nächstgrößeren Versicherungsplätze waren Hannover, Stuttgart, Düsseldorf und Berlin.

Während die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Angestellten im Vergleich zu 2015 sowohl in Nürnberg (minus 3,5 Prozent) als auch in Düsseldorf (minus 3,4 Prozent), Köln (minus 2,9 Prozent) und Karlsruhe (minus 2,2 Prozent) zurückging, verzeichneten Dortmund (plus 1,0 Prozent) und München (plus 0,9 Prozent) einen Anstieg der Beschäftigtenzahl. Der stärkste Zuwachs in 2016 war in Hamburg (plus 2,2 Prozent) festzustellen. ▽



Quelle: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit für den AGV
Stichtag: 30.6.2016

* inkl. Unterföhring bei München

NEU IM AGV

XL Catlin Services SE, Talanx International AG, ACTINEO GmbH, sum.cumo GmbH

Die Catlin Europe SE und die XL Services UK Limited wurden zum Jahresende 2016 im Rahmen einer gesellschaftsrechtlichen Umstrukturierung auf eine neue Servicegesellschaft verschmolzen, nämlich auf die **XL Catlin Services SE**. Diese hat ihren Sitz in London und unterhält in allen europäischen Ländern, in denen sie Mitarbeiter beschäftigt, Zweigniederlassungen. Zum 1. Januar 2017 wurde die XL Catlin Services SE, Direktion für Deutschland, Mitglied des AGV, nachdem ihre beiden Vorgängergesellschaften im Arbeitgeberverband ebenfalls mitgewirkt hatten.



In Deutschland, dem zweitgrößten europäischen Markt für Industrieversicherungen, ist die XL Catlin mit Büros in Köln, München, Hamburg und Frankfurt am Main vertreten. Sie bedient die Sach- und Haftpflichtsparte. Ihr Fokus liegt insbesondere auf Automobilzulieferern, Maschinenbau, Elektrotechnik, Metallverarbeitung, Konsumgütern, IT und Telekommunikation.

Weiteres neues Mitgliedsunternehmen ist die **Talanx International AG**. Sie steuert die im Ausland angesiedelten, rechtlich selbstständigen Versicherungsunternehmen des Talanx-Konzerns, die das Privat- und Firmenkundengeschäft betreiben, und identifiziert strategische Optionen auf internationaler Ebene.



Neue Mitglieder der „AGV-Familie“ sind auch die **ACTINEO GmbH** und die **sum.cumo GmbH**. Die ACTINEO ist als Spezialist im Bereich des Personenschadenmanagements tätig und unterstützt Versicherer durch die Beschaffung, Strukturierung und Plausibilisierung medizinischer Daten von behandelnden Ärzten und Krankenhäusern. Die sum.cumo ist ein Full-Service-Digitalisierungspartner für Unternehmen aus der Versicherungs- und Lotteriebranche und unterstützt diese, ihre Geschäftsmodelle bereit für das digitale Zeitalter zu machen. Sie beschäftigt aktuell rund 45 Mitarbeiter.



Die ACTINEO GmbH und die sum.cumo GmbH unterliegen nicht der Tarifbindung. ▽

AUSGEZEICHNET

GEDACHT ... GESAGT ...

„Das Gras wächst nicht schneller, wenn man daran zieht“

(Afrikanisches Sprichwort)



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. 207 000 Beschäftigten. Der Bezugspreis für die Verbandszeitschrift visavis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten. Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des Herausgebers.