

I'll be
back!!!



TARIFVERHANDLUNGEN INNENDIENST

Arbeitgeber bieten 3,33 Prozent für 36 Monate, ver.di erklärt Scheitern der Verhandlungen 4

AUS DEN MÜHLEN DER GESETZGEBUNG

Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit: „Dieses Mal gewinnen die Arbeitgeber“ ... 6

LOBBYING

Arbeitszeitkampagne der vbw: „So möchte ich arbeiten!“ 13

Die Versicherer gehen einen anderen Weg als die Hersteller von Pferdegeschirr



Eine Aufgabe des AGV ist es, die Versicherer als das darzustellen, was sie wirklich sind: gute Arbeitgeber, die mit ihren Mitarbeitern fair umgehen, auf betriebsbedingte Kündigungen auch in harten Zeiten fast vollständig verzichten und vergleichsweise hohe Gehälter zahlen. Entgegen der landläufigen Meinung bieten die Versicherer vielseitige Jobs.

Aktuell bilden die Versicherer rund 11 400 junge Menschen für die Zukunft aus. Die Versicherer in Deutschland sind eine vitale Branche.

Jedes Arbeitgeberimage kann man beschädigen, etwa durch Verwendung manipulierter Software oder durch die Verurteilung zu hohen Straf- und Schadensersatzzahlungen. Oder durch Verbreitung einer gewissen Endzeitstimmung, etwa durch Headlines wie „Digitalisierung kostet 40 Prozent der heutigen Versicherungsjobs“.

Es ist immer ratsam, sich von pointierten Überschriften nicht vorschnell zu einem bestimmten Urteil verleiten zu lassen, sondern auch das „Kleingedruckte“ zu lesen. Dort finden sich oft wertvolle Differenzierungen. So auch hier.

Auslöser der Überschrift „Digitalisierung kostet 40 Prozent der heutigen Versicherungsjobs“ war Stephan Binder, Head of Insurance Europe bei McKinsey. Er prophezeite auf dem MCC-Kongress „Insurance Today and Tomorrow – Die Assekuranz zwischen antiker und digitaler Welt“, dass die Digitalisierung in unserer Branche in den nächsten zehn Jahren zu einem Verlust von 40 Prozent der heutigen Arbeitsplätze führen werde, gleichzeitig 20 Prozent neue Jobs geschaffen würden, eine gewaltige Kündigungswelle aber ausbleiben werde.

Wird er Recht behalten? In der Tendenz Ja, in der Dimension Nein. Der AGV ist vorsichtig mit Prognosen, aber er fragt seit Jahrzehnten die konkrete Personalstärke jedes einzelnen Versicherungsunternehmens im Detail ab und hat daher einen profunden Einblick in das Innenleben der Belegschaften. Im Jahr 2015 sank die Beschäftigung in unserer Branche um 0,3 Prozent, im Jahr 2016 um 1,5 Prozent. Wir glauben nicht an die in den Raum gestellten 40 Prozent Abbau in den nächsten zehn Jahren.

1981 lag McKinsey daneben

Bei aller Wertschätzung: Auch McKinsey liegt mit seinen Prognosen manchmal daneben. So berichtete 1981 die

damalige DGB-Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV), die 2001 in ver.di aufgegangen ist, über eine McKinsey-Studie, wonach die zunehmende Nutzung der EDV in der Versicherungsbranche bis zu 40 Prozent der Arbeitsplätze entfallen lassen würde. Nun, heute wissen wir, es kam gänzlich anders. 1981 gab es 202 900 Mitarbeiter in der Assekuranz, ihre Zahl stieg bis zur Wiedervereinigung auf 211 100 (1989), erreichte ihren absoluten Höhepunkt 1992 mit 259 000 und lag Ende letzten Jahres mit 207 200 immer noch deutlich über dem Wert von Anfang der 80er Jahr.

Vier Fünftel der Stellen nachbesetzt

Die Digitalisierung wird in der deutschen Versicherungswirtschaft neue Arbeitsplätze kreieren und bestehende Arbeitsplätze in größerer Zahl überflüssig machen. Dabei wird die Fluktuation helfen: Jährlich scheiden rund 6,4 Prozent der Mitarbeiter in der Assekuranz aus, überwiegend durch Ruhestand, Altersteilzeit und Eigenkündigung. 2016 waren es 12 600 Männer und Frauen. Fast vier Fünftel dieser freigewordenen Stellen (9 900) wurden durch Neueinstellungen kompensiert – nur gut ein Fünftel (2 700) wurde per Saldo abgebaut. Das ist weithin nicht bekannt!

Für Weltuntergangsstimmung besteht daher keine Veranlassung. Es gibt erfreulicherweise eine Vielzahl von Versicherern, die nach wie vor jedes Jahr ihre Belegschaften ausbauen. Nur steht das nicht in der Zeitung, Abbaumaßnahmen finden dagegen ein großes Presseecho.

Wenn Versicherer Arbeitsplätze abbauen, schauen sie sich jeden einzelnen vorher an, pauschale Kürzungsprogramme (so und so viele Arbeitsplätze müssen weg, egal welche) sind in unserer Branche die krasse Ausnahme.

Anders beispielsweise bei der Commerzbank: Das Institut hat aktuell 3 000 Mitarbeitern, die vor 1962 geboren wurden, angeboten, in Frührente oder Altersteilzeit zu gehen. Das wurde ihnen nicht persönlich eröffnet, sondern per Brief, garniert mit dem Angebot einer Abfindung von 30 000

Euro und mit einer Fristsetzung bis Ende Juni bzw. Ende August. Insgesamt müssen bei der Commerzbank in den nächsten vier Jahren 9 600 Beschäftigte weichen, ein Fünftel der Belegschaft. Vom Aufbau neuer Jobs ist dort nicht die Rede.

Der Vorstandsvorsitzende der Deutschen Familienversicherung, Stefan M. Knoll, sagte kürzlich, den Versicherern blühe das Schicksal der Hersteller von Pferdegeschirr – davon gebe es heute nur noch sehr wenige.





Ich meine: Der Vergleich hinkt. Die Pferde als Fortbewegungsmittel wurden Anfang des 20. Jahrhunderts komplett durch das Automobil ersetzt. Aber die Versicherungswirtschaft kann niemand ersetzen, sonst stehen alle Räder still. Ich vergleiche ein Versicherungsunternehmen lieber mit einer Fußballmannschaft. Das Fußballspiel selbst ist im Kern seit Jahrzehnten unverändert, das „Drumherum“ hat sich massiv verändert.

Ihr

Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial

Die Versicherer gehen einen anderen Weg als die Hersteller von Pferdegeschirr 2

Tarifverhandlungen Innendienst

Arbeitgeber bieten 3,33 Prozent für 36 Monate, ver.di erklärt Scheitern der Verhandlungen 4

Aus der Welt der Statistik

Versicherungskaufleute sind die am besten bezahlten Fachkräfte in Deutschland 5

Aus den Mühlen der Gesetzgebung

Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit: „Dieses Mal gewinnen die Arbeitgeber“ 6

BDA-Geschäftsführerkonferenz

Von Lorbeeren zu Kakteen ist es nur ein kurzer Schritt 7

AGV-Personalleitertagungen Innendienst

„Die beste Zeit ein Problem anzupacken, ist die Zeit vor seiner Entstehung“ 8

AGV on air

Fight · Smile · Love! 9

Bayerische Wirtschaftsnacht

Wirtschaft 4.0 und Arbeitsrecht 1.0 passen nicht zusammen 10

Wussten Sie schon, dass ..?

..... 11

AGV inside

Uwe Laue und Hermann Kasten in Führungsgremien von Arbeitgeber-Landesvereinigungen 11

Für die Personalarbeit vor Ort

Neue Aktuarausbildung ab 2018 12

Lobbying

IDD: Vertragsverwaltung ist kein Verkauf 12

Lobbying

Arbeitszeitkampagne der vbw: „So möchte ich arbeiten!“ 13

AGV on air

So möchte *ich* arbeiten 13

Aus den Mühlen der Gesetzgebung

Beschäftigtendatenschutz: Nur eine maßvolle Verschärfung 14

BDA on air

Sachgrundlose Befristungen sind gut! 14

Für die Personalarbeit vor Ort

AGV-Betriebsvereinbarungsdatenbank: Exklusiver Service 15

AGV-Branchenbeirat „Frauen in Führung“

AGV-Managerinnenbefragung gibt Einblicke in den Werdegang weiblicher Führungskräfte aus der Versicherungswirtschaft 15

Für die Personalarbeit vor Ort

SCOR's Gender Network: Ein voller Erfolg 16

NEU im AGV

vigo Krankenversicherung VVaG 16

Gedacht ... Gesagt ...

..... 16

Ausgezeichnet

..... 16

Impressum

..... 16

Arbeitgeber bieten 3,33 Prozent für 36 Monate, ver.di erklärt Scheitern der Verhandlungen

Hamburg, ein Hotel am Stadtrand, Freitag vor Pfingsten, 14.00 Uhr: 14 von 15 Vorstandsmitgliedern des AGV waren gekommen, um „den Sack zuzumachen“, nämlich – einer langen Tradition folgend – in der dritten Verhandlungsrunde mit den Gewerkschaften ver.di, DHV und DBV zu einem Tarifergebnis zu kommen.

Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di drängte darauf, zentrale Inhalte des von ihr konzipierten „Zukunftstarifvertrages Digitalisierung“ verbindlich im Rahmen des Tarifabschlusses 2017 zu vereinbaren. Dazu gehörten unter anderem ein branchenweiter Verzicht auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen bis 31. Dezember 2020, ein Rückkehrrecht für Teilzeitbeschäftigte in Vollzeit sowie ein Rechtsanspruch auf Altersteilzeit in Unternehmen mit Personalabbauplanungen.

Zweites Angebot des AGV

Für den Arbeitgeberverband kamen derartige Regelungen nicht in Betracht. Er gab aber folgendes zweites Angebot ab (das erste erfolgte bereits in der zweiten Tarifrunde am 5. Mai in Düsseldorf):

- Lineare Anhebung der Tarifgehälter (einschließlich Tätigkeits- und Verantwortungszulagen) sowie der Vergütungen für Auszubildende um 1,8 Prozent ab 1. November 2017 und um weitere 1,5 Prozent ab 1. Februar 2019. Damit ergäbe sich insgesamt eine Anhebung des Tarifniveaus um 3,33 Prozent.
- Laufzeit des neuen Tarifvertrages: 36 Monate, vom 1. April 2017 bis 31. März 2020.

Bei der Bewertung dieses Angebots ist die hohe Vorbelastung für das Jahr 2017 zu beachten: Jeder Versicherungsangestellte hat aufgrund des letzten Tarifabschlusses vom 23. Mai 2015 in diesem Jahr schon 1,5 Prozent mehr Tariflohn als im Jahr 2016 „in der Tasche“, weil die letzte Tarifierhebung (2,1 Prozent ab 1. Oktober 2016) erst drei Monate vor Jahresende erfolgte.

Mit diesem Angebot ist der AGV, so betonte seine Verhandlungskommission, nahe an seine Belastungsgrenze gegangen, um für die Unternehmen und ihre Beschäftigten noch vor der Sommerpause Klarheit über den nächsten Tarifabschluss zu schaffen.

Verhandlungsverpflichtung vorgeschlagen

Ferner bot der Arbeitgeberverband den Gewerkschaften an, folgende Verhandlungsverpflichtung einzugehen:

„Technologische und digitale Entwicklungen verändern die Versicherungswirtschaft unaufhaltsam. Auswirkungen auf den langfristigen Personalbedarf in der Branche können nicht ausgeschlossen werden. Die Digitalisierung bietet Chancen in Form neuer Geschäfts- und Arbeitsfelder. Die Tarifvertragsparteien sind bestrebt, den digitalen Wandel unter Berücksichtigung der Interessen sowohl der Arbeitnehmer als auch der Unternehmen positiv zu gestalten. Hierzu gehören, soweit dies möglich ist, zum einen der Erhalt von Beschäftigungsmöglichkeiten in der Branche sowie die Förderung der digitalen Kompetenzen der Arbeitnehmer.“

Zum anderen gilt es, im Interesse der Branche, die sich zunehmend gegen tarifungebundene Wettbewerber (u. a. FinTechs)



ver.di will Streikmaßnahmen verstärken

behaupten muss, flexible Rahmenbedingungen zu schaffen, um den im Zeitalter der Digitalisierung geänderten Kundenbedürfnissen Rechnung zu tragen.

Die Tarifvertragsparteien haben daher das gemeinsame Interesse, den Flächentarifvertrag im Hinblick auf die vorgenannten Herausforderungen zu überprüfen und dort, wo erforderlich, zukunftsfester zu gestalten.

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich daher, im November 2017 Verhandlungen über die im Rahmen der Tarifrunde 2017/2018 von beiden Seiten eingebrachten Vorschläge zum Thema „Digitalisierung“ aufzunehmen.

Bis 31. Oktober 2017 teilt jede Tarifvertragspartei der anderen Seite mit, über welche Themen sie verhandeln möchte. Hierbei sind konkrete Formulierungsvorschläge als Verhandlungsgrundlage zu unterbreiten.“

ver.di erklärt Scheitern der Verhandlungen

Am frühen Abend erklärte ver.di-Verhandlungsführer Christoph Meister unmittelbar nach Vorstellung des zweiten



ver.di-Verhandlungsführer Christoph Meister

Angebots des AGV das Scheitern der Tarifverhandlungen. Es kam also - durchaus überraschend für die Arbeitgeberseite - nicht zu einer Erörterung des zweiten Angebots. ver.di meinte, das Gehaltsangebot würde Reallohnverluste programmieren, und kritisierte die vor-

geschlagene Verhandlungsverpflichtung als „unverbindliche Absichtserklärung“. Nunmehr will ver.di seine Streikmaßnahmen spürbar verstärken.

Eurich äußert Unverständnis

AGV-Vorsitzender Andreas Eurich, Verhandlungsführer der Arbeitgeber, zeigte sich über den Verhandlungsabbruch ent-



AGV-Vorsitzender Andreas Eurich

täuscht: „Ganz kann ich das Vorgehen von ver.di nicht nachvollziehen. Die Gewerkschaft hat von uns Zugeständnisse verlangt, zum Beispiel den Verzicht auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen, die wir weder heute noch morgen noch übermorgen erfüllen können und

wollen. Und unser Gehaltsangebot kann sich angesichts eines für dieses Jahr prognostizierten Prämienwachstums in der Versicherungswirtschaft von nur 1,6 Prozent wirklich sehen lassen.“

DHV: „Bären dienst zu Lasten der Beschäftigten“

Die Berufsgewerkschaft DHV, Mitgliedsgewerkschaft des Christlichen Gewerkschaftsbundes (CGB), mit der der AGV ebenfalls seit Jahrzehnten Tarifverhandlungen führt, war mit dem Abbruch der Verhandlungen auch nicht einverstanden. Die Bewegung auf Arbeitgeberseite beim zweiten Angebot sei erkennbar gewesen, so der DHV. Das Angebot gehe in eine richtige Richtung hin zu einem tragbaren Tarifabschluss. ver.di habe die Verhandlungen ohne Not abgebrochen. Das sei aus DHV-Sicht „voreilig und verantwortungslos“ gewesen. Mit dem Abbruch der Verhandlungen habe ver.di den Beschäftigten der Versicherungen „einen Bären dienst erwiesen“.

Wie geht es nun weiter ?

Ein weiterer - vierter - Verhandlungstermin wurde nicht vereinbart. Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di ist am Zug und muss sich erklären, wie sie zu einem Tarifergebnis zu kommen gedenkt. Obwohl der AGV mit den Gewerkschaften DHV und DBV konstruktiv verhandelt und dabei Fortschritte erzielt hat, kommt für ihn derzeit ein isolierter Abschluss mit diesen beiden Gewerkschaften nicht in Betracht. ▽

AUS DER WELT DER STATISTIK

Versicherungskauflleute sind die am besten bezahlten Fachkräfte in Deutschland

Alle vier Jahre erfasst das Statistische Bundesamt die Verdienste detailliert bis in die einzelnen Branchen. Im April wurden die Zahlen für 2014 veröffentlicht. In der Gruppe der Fachkräfte - Mitarbeiter mit fundierten Fachkenntnissen, in der Regel nach zwei- bis dreijähriger Ausbildung - stehen die Versicherungskaufleute an der Spitze der Tabelle:

Fachkräfte	Stundenlohn
Versicherungskaufmann/-frau	24,95
Bankkaufmann/-frau	24,71
Elektrotechniker	24,11
Raumfahrttechniker	24,03
Informatiker	24,01
Schornsteinbauer	20,99
Werkzeugtechniker	19,17
Inkassobeauftragter	19,03
Innenarchitekt	19,03
Sekretär	18,41
Buchhalter	17,91
Modedesigner	17,10
Dachdecker	15,13
Klempner	14,53
Spielzeugbauer	7,36



Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit: „Dieses Mal gewinnen die Arbeitgeber“

Das ist die Ansicht der *Süddeutschen Zeitung*. Was ist geschehen? Es wird jedenfalls in der laufenden Legislaturperiode des Deutschen Bundestags kein Anspruch der Arbeitnehmer auf befristete Teilzeitarbeit und kein Rückkehrrecht in Vollzeit geschaffen.

Genau das war im Koalitionsvertrag von 2013 angelegt. Dort heißt es wörtlich: „Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich zum Beispiel wegen Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen zu einer zeitlich befristeten Teilzeitbeschäftigung entschieden haben, wollen wir sicherstellen, dass sie wieder zur früheren Arbeitszeit zurückkehren können. Dazu werden wir das Teilzeitrecht weiterentwickeln und einen Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit schaffen (Rückkehrrecht).“

Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) hatte einen Gesetzentwurf vorgelegt, der vorsah, dass Arbeitnehmer in Unternehmen mit mehr als 14 Beschäftigten, die zeitlich begrenzt ihre Arbeitszeit verringern möchten, danach zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehren können sollen. Dagegen hagelte es Proteste.

CDU/CSU und Arbeitgeber verlangten unter anderem, die Schwelle auf 200 Beschäftigte anzuheben und auf die von der Bundesarbeitsministerin vorgeschlagene Beweislastumkehr zu verzichten. Nach den Vorstellungen von Andrea Nahles hätte ein Arbeitgeber, der einem seiner Mitarbeiter die Rückkehr in Vollzeit verweigern will, nachweisen müssen, dass es keine geeigneten Stellen gibt oder dem Mitarbeiter die nötige Qualifikation fehlt. Das wäre nichts anderes als ein signifikanter Systembruch gewesen!

Neue einseitige Gestaltungsansprüche würden – so die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) – die Betriebe überfordern, zumal die Bestimmung des Arbeitszeitvolumens zu den Kernkompetenzen des Arbeitgebers gehört.

„Lächerliche Dolchstoßlegende“

Die Bundesarbeitsministerin konnte sich mit ihrem Gesetzentwurf nicht durchsetzen. Das Kanzleramt hat sich geweigert, das Bundeskabinett mit dem Gesetz zu befassen. „Das Rückkehrrecht aus Teilzeit ist auf Druck der Arbeitgeber am Kanzleramt gescheitert“, sagte Nahles. Sie sprach sogar von einem „Bruch des Koalitionsvertrages“. Dies sei eine „lächerliche Dolchstoßlegende“, sagte die BDA, das werde allein schon durch die Vorgeschichte der koalitionsinternen Beratungen belegt.

Teilzeit boomt

Übrigens: Die Teilzeit boomt in Deutschland. Während die Zahl der Vollzeitbeschäftigten in den letzten 20 Jahren von 25,9 auf 24 Millionen gesunken ist, stieg die Zahl der Teilzeitbeschäftigten von 8,3 Millionen in 1996 auf 15,3 Millionen in 2016. Das Bundesfamilienministerium hat festgestellt, dass fast 80 Prozent der Betriebe, in denen ein Mitarbeiter den Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit äußert, diesem Wunsch so schnell wie möglich entsprechen – ohne dass es hierfür gesetzlichen Zwanges bedarf. ▽

Von Lorbeeren zu Kakteen ist es nur ein kurzer Schritt ...

„Mehr Wirtschaft wagen“ – das ist der Appell der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) an den 19. Deutschen Bundestag, der am 24. September gewählt wird.

In seiner Rede bei der Jahreskonferenz der Geschäftsführer der BDA-Mitgliedsverbände warb Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer vor allem für eine Deckelung der Sozialversicherungsbeiträge: „40 Prozent dürfen nicht überschritten werden!“ Daneben müsse der Arbeitsmarkt offen und beweglich gehalten werden.



Ingo Kramer

2030 werde es in Deutschland sechs Millionen Menschen weniger im erwerbsfähigen Alter geben. Das erfordere ein Maßnahmenbündel, zu

dem der Ausbau der Ganztags-Kinderbetreuung, der Abbau der Anreize für Frühverrentung und die Gewinnung mehr ausländischer Fachkräfte gehöre. Kramer forderte auch eine Investitionsoffensive in gute Bildung. Manche Schulen seien „in der Kreidezeit“ stehengeblieben. Mit Blick auf Vorschläge der SPD mahnte der BDA-Präsident, dass über Weiterbildungsangebote nicht in den Amtsstuben entschieden werden dürfe, sie müssten sich vielmehr an den betrieblichen Bedürfnissen orientieren.

„Wer sich auf Lorbeeren ausruht, wird bald auf Kakteen sitzen“, so Kramer. Vor dem Verteilen komme das Erwirtschaften. Es mache ihm Sorgen, dass derzeit in Deutschland mehr abgeschrieben als investiert werde. Deshalb sollte die Politik über eine bessere steuerliche Absetzbarkeit von Investitionen nachdenken.

Arbeitskampfrecht kodifizieren

Die BDA-Geschäftsführerkonferenz, die Anfang Juni in München stattfand, beschäftigte sich auch mit dem Arbeitskampfrecht. Professor Gregor Thüsing aus Köln hob hervor, dass die Streikbelastung in Deutschland 15mal niedriger als in Frankreich sei. Er sprach sich dafür aus, das Arbeitskampfrecht, das sich in Deutschland ausschließlich durch Richterrecht gebildet habe, zumindest auf dem

Status quo zu kodifizieren. Dem widersprach Professor Richard Giesen aus München. Er sei zwar auch für eine Kodifizierung des Arbeitskampfrechts, aber auf dem Stand des Jahres 2000. Danach habe es „Enthemmungstendenzen“ in der Rechtsprechung gegeben, die nicht Eingang in das Bundesgesetzblatt finden dürften.

Tarifpolitik braucht Freiheit

In seiner ersten Rede als BDA-Hauptgeschäftsführer vor einer BDA-Geschäftsführerkonferenz warb Steffen Kampeter für den Freiheitsanspruch bei der Tarifpartnerschaft. Die Politik brauche keinen Gipfel für anständige Löhne veranstalten, denn die Lohnfindung sei Angelegenheit der Tarifvertragsparteien. Auch müsse sich das Bundeswirtschaftsministerium nicht zum Anstieg des gesetzlichen Mindestlohns äußern. Die Entwicklung des Mindestlohns falle ausschließlich in die Kompetenz der Mindestlohnkommission, in der die Sozialpartner paritätisch vertreten seien. Und wer die Digitalisierung fördern wolle, müsse wissen, dass sie nur auf betrieblicher Ebene sinnvoll gestaltet werden könne. ▽



Steffen Kampeter



Die Abendveranstaltung der BDA-Geschäftsführerkonferenz richtete die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw) auf Gut Kaltenbrunn am Tegernsee aus (von links nach rechts): Michael Niebler (AGV), Alfred Gaffal (vbw), Andreas Winkler (SACHSENMETALL), Peer-Michael Dick (Südwestmetall) und Bertram Brossardt (vbw)

AGV-PERSONALLEITERTAGUNGEN INNENDIENST

„Die beste Zeit ein Problem anzupacken, ist die Zeit vor seiner Entstehung“

Diese Erkenntnis des britischen Chemikers Ray Freeman stellte Thomas Brahm, Personalvorstand der Debeka, in den Mittelpunkt seiner Ansprache zur Eröffnung der diesjährigen Personalleitertagung Innendienst in Bremen. Innovation sei das Gebot der Stunde, gerade auch für den Personalbereich. In diesem Sinne wurden auch die Schwerpunktthemen der Tagung ausgesucht: Digitalisierung, agiles Personalmanagement und Neuausrichtung der HR-Funktionen.

Die zweite – inhaltsgleiche – Tagung fand in Würzburg statt und wurde von Rolf Niemann, früherer Personalvorstand von AXA und Zurich geleitet. Insgesamt folgten rund 75 Personalleiter der Einladung des AGV.

Das neue Format der Veranstaltung fand viel Zuspruch: zweitägig statt dreitägig und „Meetups“ statt „Frontbeschallung“.



Thomas Brahm

Digitalisierung – aber sicher! Wo stehen wir in der Finanzindustrie?

Kai Anderson, Gründungspartner der Promerit AG



Während Siemens-Chef Joe Kaeser glaubt, die Digitalisierung werde die Mittelschicht vernichten, ist Daimler-Chef Dieter Zetsche überzeugt, dass sich Mercedes-Benz vom Automobilhersteller zum vernetzten Mobilitätsanbieter wandele, wobei der Mensch als Kunde und Mitarbeiter immer im Mittelpunkt stehen werde. HR im Zeitalter der Digitalisierung bedeutet: mehr Delegation und Subsidiarität, Führen auf Zeit – die Relevanz der Linie verschwindet, Führen auf Distanz – mit veränderten Führungsinstrumenten, mehr Transparenz und Feedback – das fördert und fordert Führungskräfte.

HR im Zeitalter der Digitalisierung bedeutet: mehr Delegation und Subsidiarität, Führen auf Zeit – die Relevanz der Linie verschwindet, Führen auf Distanz – mit veränderten Führungsinstrumenten, mehr Transparenz und Feedback – das fördert und fordert Führungskräfte.

Wir können auch anders! Kulturwandel in die digitale Welt

Jürgen Bock, Bereichsleiter Kulturentwicklung der Otto Group

Was ist Unternehmenskultur? Die Summe von Gewohnheiten einer Organisation, mit denen sich ein Unternehmen von seiner Umgebung unterscheidet. Unternehmenskultur setzt sich überwiegend aus den Subkulturen zusammen, die die

Führungskräfte in ihren Organisationseinheiten prägen. Die Beziehungsebene dominiert immer die Sachebene. Mitarbeiter kommen wegen des Unternehmens und gehen wegen der Führungskraft. Neue Kultur entsteht nicht durch Projekte, sondern durch die Art und Weise, wie Projekte angegangen werden.

Nicht über rationales Denken, sondern über Gefühle. Eine neue Kultur muss man „fühlen“ können.



Auf dem Weg zum Leadership 4.0 – Raus aus der Komfortzone!

Volker Casper, Leiter Top Executive Development der Fraport AG



Führung muss geübt werden, Talent allein reicht nicht aus. Führungskräfte müssen lernen und neugierig sein. Und sie müssen immer alles gleichzeitig machen – gleichzeitig mehrere Generationen führen, gleichzeitig unterschiedliche Techniken anwenden, gleichzeitig individualisieren und Massethemen bearbeiten.

Das andere HR: HR als Treiber der agilen Transformation

Matthias Glaub, Leiter Personal Zentrale, Personal- und Führungskräfteentwicklung der DB Vertrieb GmbH

Wie kann HR eine agile Organisation und neue Arbeitswelten vorantreiben? Dadurch, dass HR flexibler wird. Warum sollen beispielsweise Führungskräfte dazu angehalten werden, standardisierte Jahresgespräche zu führen, wenn das Unternehmen gar nicht mehr in Jahresringen denkt? Warum sollen die Mitarbeiter einzeln bewertet werden, wenn sie in cross-funktionalen Teams arbeiten? Warum nicht die alten Stellenausschreibungen einfach über Bord werfen? Die DB Vertrieb GmbH hat das getan und formuliert Bewerberanschreiben jetzt so: „Hast Du Bock, zu uns zu kommen und den Vertrieb in eine neue Zukunft zu treiben? Wir brauchen Deinen Spirit!“



Workforce Analytics: Wie Big Data die Grundlage für die nächste Generation von Personalmanagement schafft

Christian Vetter, Managing Director der HRForecast



Ein aktives Kompetenzmanagement ist eine gute Basis für eine systematische Entwicklung der Belegschaft. Wer unstrukturierte Mitarbeiterdaten intelligent auswertet, kann die Performance seiner Mitarbeiter signifikant erhöhen. Die Analyse von Stellenausschreibungen der Wettbewerber: Welche Job-Profile suchen diese?

GALERIA Kaufhof is going digital

Jens Berger, Head of HR und „People Manager“ der GALERIA Kaufhof

Innovative Maßnahmen zur Digitalisierung des Handels zielen meist darauf ab, das Einkaufserlebnis des Kunden positiv zu gestalten. Dazu ist aber erforderlich, die Mitarbeiter vor Ort „mitzunehmen“. Der Digitalisierungsprozess muss mit einem Kulturwandel einhergehen. Bei GALERIA Kaufhof heißt das beispielsweise: Duzen ist erlaubt, aber keine Pflicht. Der Anzugzwang ist abgeschafft, aber wer dennoch Anzug tragen möchte, sollte dies unbedingt weiterhin tun.



800 Meter in die Tiefe und zurück zum Gipfel

Gela Allmann, Moderatorin, Autorin und Bergsportlerin

Die Lebenslinie von Gela Allmann verlief immer steil nach oben – bis sie vor drei Jahren inmitten der Fjordlandschaft Islands 800 Meter in die Tiefe stürzte und nur knapp, mit lebensgefährlichen Verletzungen, überlebte. Sie kämpfte sich eindrucksvoll ins Leben zurück: Mit einer klaren Definition ihrer Ziele und Visionen, mit dem Denken in Etappen und mit dem Erreichen von Zwischenzielen. Ihr Credo: Sei mutig! Glaube immer an Dich! Und sei dankbar!



AGV ON AIR



Fight · Smile · Love !

Das ist das Motto von Bergsportlerin Gela Allmann. Bei den Personalleitertagungen Innendienst des AGV schilderte sie, was sich aus eigener Kraft erreichen lässt, wenn man es nur wirklich will.

www.agv-on-air.de ▾

BAYERISCHE WIRTSCHAFTSNACHT



Wirtschaft 4.0 und Arbeitsrecht 1.0 passen nicht zusammen

„Wir dürfen uns nicht auf der guten Wirtschaftslage ausruhen“, mahnte der Präsident der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw), Alfred Gaffal, bei der Bayerischen Wirtschaftsnacht 2017 vor 400 Gästen in den Münchner Eisbach Studios. Die Bundesregierung, die nach der Bundestagswahl 2017 gebildet wird, müsse die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts wieder in den Mittelpunkt stellen. Es sei nicht möglich, die Wirtschaft 4.0 mit einem Arbeitsrecht 1.0 zu bewältigen. „Wir brauchen ein Update des Arbeitsrechts“, so Gaffal. Dabei gehe



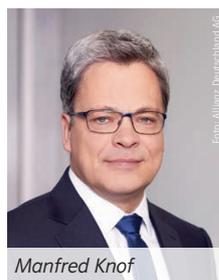
Die Gastgeber: vbw-Präsident Alfred Gaffal und vbw-Hauptgeschäftsführer Bertram Brossardt

es der vbw zentral um eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, nicht um die Erhöhung des Arbeitszeitvolumens.

Ministerpräsident Horst Seehofer (CSU) sagte der vbw seine Unterstützung zu. Die Digitalisierung erfordere auch aus seiner Sicht eine Anpassung der gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen.



Horst Seehofer



Manfred Knof

Bei der vorgeschalteten internen Mitgliederversammlung der vbw wurden auf Vorschlag des AGV Manfred Knof, Vorstandsvorsitzender der Allianz Deutschland AG, und Markus Rieß, Vorstandsvorsitzender der



Markus Rieß

ERGO Group AG und Vorstandsmitglied der Munich Re, einstimmig als Vizepräsidenten wiedergewählt.

Die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft ist die branchenübergreifende, zentrale Interessenvertretung der bayerischen Wirtschaft und vertritt 133 Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände (darunter AGV, GDV und PKV-Verband) sowie 41 Einzelunternehmen mit rund 4,7 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bayern. Sie bezeichnet sich selbst als „die Stimme der Wirtschaft“. Die *Süddeutsche Zeitung* sieht in ihr die „mächtigste Lobbyorganisation des Landes“: „Wirtschaftspolitik ohne die vbw – das geht im Freistaat nicht.“ ▽

WUSSTEN SIE SCHON, DASS ...

► ... dass die Zahl der alten Menschen, die auf staatliche Unterstützung angewiesen sind, im vergangenen Jahr erstmals seit 2003 gesunken ist? Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes erhielten im Dezember 2016 rund 526 000 Menschen „Grundsicherung im Alter“, im Volksmund auch „Hartz IV für Senioren“ genannt. Ein Jahr zuvor waren es noch 10 000 mehr.

► ... immer mehr Flüchtlinge einen regulären Job finden? Seit Januar 2015 haben 1,5 Millionen Menschen Asyl in Deutschland beantragt, rund die Hälfte darf in Deutschland dauerhaft bleiben und deshalb arbeiten. Bereits 135 000 Flüchtlinge gehen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach (Stand: Februar 2017; ein Jahr zuvor waren es erst 44 000). Zu diesen 135 000 kommen knapp 49 000 Asylbewerber in Minijobs (plus 44 Prozent gegenüber Februar 2016) hinzu.



► ... die Zufriedenheit mit dem Job von Lebensjahr zu Lebensjahr zunimmt? Nach der bereits zitierten repräsentativen Studie der Unternehmensberatung Ernst & Young fühlen sich gut 70 Prozent der über 51-jährigen, aber nur die Hälfte der unter 31-jährigen, an ihrem Arbeitsplatz gut aufgehoben. Mit dem Alter steige zugleich die Motivation: Während sich nur 30 Prozent der unter 30-jährigen als hochmotiviert bezeichnen, tun dies 49 Prozent der über 61-jährigen.

► ... 94 Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland mit ihrem Job zufrieden sind? Das ergab eine repräsentative Studie der Unternehmensberatung Ernst & Young. 88 Prozent der 1 400 im März befragten Beschäftigten erklärten, sie seien bei ihrer Arbeit motiviert oder sogar hochmotiviert. Eine gute Nachricht für die Unternehmen, denn es gibt einen Dreiklang: zufrieden, motiviert, produktiv. Motivationsstreiber Nr. 1 sind übrigens laut der EY-Studie weder hohe Gehälter noch blendende Karriereaussichten, sondern die Kollegen, worunter auch der direkte Vorgesetzte fällt.

AGV INSIDE

Uwe Laue und Hermann Kasten in Führungsgremien von Arbeitgeber-Landesvereinigungen

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) besteht aus 49 Bundesfachverbänden – darunter dem AGV – und 14 Landesvereinigungen.

Auf Vorschlag des AGV wurden zwei Vorstandsvorsitzende deutscher Versicherungsgesellschaften vor wenigen Wochen in das Führungsgremium der Landesvereinigung gewählt, die für ihr Unternehmen „zuständig“ ist:

- Uwe Laue, Vorstandsvorsitzender der Debeka und Vorsitzender des PKV-Verbandes, gehört nun dem 14-köpfigen Vorstand der Landesvereini-



Uwe Laue

gung Unternehmerverbände Rheinland-Pfalz (LVU) an. Präsident der LVU ist Gerhard F. Braun, Mitglied des Beirats der KOB Gruppe und Vizepräsident der BDA.

- Hermann Kasten, Vorstandsvorsitzender der VGH Versicherungen und Vorsitzender der Verbandes öffentlicher Versicherer, ist neues Mitglied des 10-köpfigen Präsidiums der Unternehmerverbände Niedersachsen (UVN). Präsident der UVN ist Werner M. Bahlsen, Vorsitzender der Geschäftsführung der Bahlsen GmbH & Co. KG und Präsident des CDU-Wirtschaftsrats. ▽



Hermann Kasten

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

Neue Aktuarausbildung ab 2018

Die Deutsche Aktuarvereinigung (DAV) ist die berufsständische Vertretung von rund 5000 Versicherungs- und Finanzmathematikern in Deutschland. Mit ihrem vereinseigenen Ausbildungs- und Prüfungssystem stellt die DAV das Rahmenwerk, das die spezifische Qualifikation der Aktuare in Deutschland sicherstellt und mit dem Erwerb des Titel „Aktuar DAV“/ „Aktuarin DAV“ abgeschlossen wird. Um diesen fachlich hohen Standard auch in Zukunft sicherstellen zu können, wird die DAV ab 2018 eine neue und an die aktuellen Marktanforderungen angepasste Ausbildung anbieten.



DAV

DEUTSCHE
AKTUARVEREINIGUNG e.V.

Ziel der neuen Ausbildungsstruktur ist es, die zukünftigen Aktuare auf das veränderte Arbeitsumfeld durch Solvency II, die zunehmende Digitalisierung und die erweiterten Anforderungen an das Risikomanagement vorzubereiten. Das System umfasst zwei Abschnitte mit sechs verpflichtend zu absolvierenden Prüfungen des Grundwissens in den Fächern „Wirtschaftliches und rechtliches Umfeld“, „Angewandte Stochastik“, „Versicherungsmathematik“, „Finanzmathematik und Risikobewertung“, „Modellierung und Enterprise Risk Management“ und „Unternehmenssteuerung“ sowie vier Wahlpflichtprüfungen im Spezialwissen. Mit dieser zweistufigen Struktur wird auch die internationale Vergleichbarkeit und Anerkennung der deutschen Ausbildung vereinfacht.

Das neue System „6+4“ bietet den Ausbildungsteilnehmern – bei gleichbleibender Prüfungsanzahl – ein größeres Spektrum an Themen sowie die Möglichkeit der intensiveren Spezialisierung in einem Fachbereich. In den Wahlpflichtfächern des Spezialwissens stehen nun insbesondere auch die neuen Fächer ERM und Actuarial Data Science zur Auswahl.

Auf www.aktuar.de finden alle, die mit Fragen der Aktuarausbildung beschäftigt sind, weiterführende Informationen zu den neuen Anforderungen ab 2018 und den Übergangsregelungen für aktuelle Prüflinge in der DAV-Ausbildung. ▽



LOBBYING

IDD: Vertragsverwaltung ist kein Verkauf

Der Gesetzgeber befindet sich mit der Umsetzung der Insurance Distribution Directive (IDD) auf der Zielgeraden. Ein Knackpunkt dabei: die Einführung einer Pflicht zur regelmäßigen Weiterbildung von mindestens 15 Stunden im Kalenderjahr für vertriebslich tätige Mitarbeiter in Versicherungsunternehmen.

Aufgrund zahlreicher unbestimmter Rechtsbegriffe kann dies auch erhebliche Auswirkungen auf die Mitarbeiter des Innendienstes haben. Die Königsfrage ist deshalb: Was genau sind „unmittelbar oder maßgeblich am Versicherungsvertrieb beteiligte Angestellte“? Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) hat ausdrücklich offen gelassen, wer als Mitarbeiter im Vertrieb gilt. Das eröffnet Spielraum, möglichst praktikable Regelungen zu finden.



Um diesen Findungsprozess zu fördern, hat der AGV einen Workshop mit 20 Experten aus seinen Mitgliedsunternehmen durchgeführt. Dort wurden die einzelnen Zielgruppen im Angestelltenverhältnis anhand unterschiedlicher Beschäftigtenprofile diskutiert und definiert. Die Ergebnisse wird der AGV in den geplanten FAQ-Katalog des GDV einfließen lassen, um den Unternehmen der Versicherungswirtschaft eine entsprechende Orientierungshilfe an die Hand geben zu können.

Wichtigste Erkenntnis des Workshops: Die unterschiedlichen Begrifflichkeiten der IDD, der Gewerbeordnung und des Versicherungsaufsichtsgesetzes sollten restriktiv ausgelegt werden, um nur solche Innendienstmitarbeiter weiterzubilden, die auch tatsächlich unter die maßgebliche Zielgruppe fallen. Entscheidend ist, ob der Beschäftigte auf den materiellen Bestand des Versicherungsschutzes Einfluss nimmt, sei es durch Cross-, Down- oder Up-Selling. Innendienstmitarbeiter, die ausschließlich Vertragsverwaltungstätigkeiten wahrnehmen oder technischen Support leisten, sind deshalb von der IDD-Zielgruppe auszunehmen. ▽

LOBBYING

Arbeitszeitkampagne der vbw: „So möchte ich arbeiten!“

Mit einer breit angelegten Arbeitszeitkampagne drängt die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw) auf eine Änderung der gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen. Der AGV beteiligt sich an dieser Kampagne.

„Digitalisierung, Globalisierung und Individualisierung bestimmen zunehmend die Arbeitswelt. Dazu brauchen die Unternehmen Flexibilität. Mobiles Arbeiten bietet aber auch den Beschäftigten die Möglichkeit, die Work-Life-Balance deutlich zu verbessern. Mehr Eigenverantwortung ist für viele Menschen attraktiv. Die deutschen Arbeitszeitregelungen stammen aus den 70er- und 80er-Jahren und brauchen dringend ein Update“, sagte vbw-Präsident Alfred Gaffal bei der Vorstellung der Kampagne.

Keine Erhöhung des Arbeitszeitvolumens

Die vbw betont, dass es ihr nicht um die Erhöhung des Arbeitszeitvolumens, sondern um die flexible Gestaltung der Arbeitszeit gehe. Die Begrenzung der täglichen Arbeitszeit auf maximal zehn Stunden sei nicht mehr zeitgemäß. Stattdessen müsse der Spielraum der europäischen Arbeitszeitrichtlinie



ausgeschöpft werden, die eine wochenbezogene Betrachtung und eine Wochenarbeitszeit von durchschnittlich maximal 48 Stunden vorsehe.

Zudem wendet sich die vbw gegen die pauschale elfstündige tägliche Mindestruhezeit. Es müsse beispielsweise möglich sein, auch nach Dienstschluss noch eine kurze Nachricht an einen Kollegen zu schicken, ohne dass die elfstündige Ruhezeit wieder von vorne zu laufen beginnt.

Der Arbeitnehmer steht im Zentrum

In der vbw-Kampagne werden bewusst die Arbeitnehmer in das Zentrum der Kampagne gerückt: Unter der Überschrift „So möchte ich arbeiten!“ erläutern „echte“ Arbeitnehmer (keine Schauspieler!), warum sie mehr Flexibilität in der Arbeitszeit benötigen und warum das für alle - Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Verbraucher - wichtig ist. Das Motto und die Motive der Kampagne werden auf Großflächenplakaten in ganz Bayern, auf Online-Bannern, in Broschüren und auf Bierfilzen gezeigt. Dreh- und Angelpunkt sind die Kampagnenwebsite www.so-moechte-ich-arbeiten.de und die Social-Media-Kanäle mit zahlreichen Branchenbeispielen und Video-Interviews, unter anderem auch mit Sebastian Hopfner, dem stellvertretenden Hauptgeschäftsführer des AGV.

Mit ihren Anliegen stößt die vbw zumindest bei den bayerischen Bürgern auf offene Ohren: Nach einer repräsentativen Bevölkerungsbefragung der GMS Dr. Jung GmbH würden gerne 71 Prozent der Beschäftigten in Bayern die gesetzlich geregelte Ruhezeit von elf Stunden zugunsten einer freieren Arbeitszeiteinteilung eintauschen. Ferner würden 70 Prozent der Befragten ihre Wochenarbeitszeit lieber auf weniger Tage verteilen, um dafür mehrere Tage am Stück frei zu haben. ▽

AGV ON AIR



So möchte ich arbeiten

Der AGV unterstützt die Arbeitszeitkampagne der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw). Corinna Lutz, Mitarbeiterin der Wüstenrot & Württembergische AG, schildert in einem Videoclip, warum das geltende deutsche Arbeitszeitrecht sie behindert und welche Veränderungen sie sich wünscht.

www.agv-on-air.de ▽

AUS DEN MÜHLEN DER GESETZGEBUNG

Beschäftigtendatenschutz: Nur eine maßvolle Verschärfung

Wer im Koalitionsvertrag nach dem Stichwort „Beschäftigtendatenschutz“ sucht, findet keine detaillierten Vereinbarungen. Vielmehr hat man sich darauf verständigt, die Verhandlungen zur Europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) abzuwarten.

Die DS-GVO ist im letzten Jahr in Kraft getreten. Für die Beschäftigungsverhältnisse wurden keine EU-einheitlichen Regelungen geschaffen. Stattdessen wurde geregelt, dass die Mitgliedstaaten spezifische Vorschriften zum Beschäftigtendatenschutz vorsehen können. Der Ball lag also wieder beim deutschen Gesetzgeber.

Nach mehreren Referentenentwürfen beschloss der Bundestag im April ein Gesetz zur Anpassung des Datenschutzrechts an die DS-GVO. Im Mai stimmte der Bundesrat diesem Gesetz zu. Zeitgleich mit dem Anwendungsbeginn der DS-GVO am 25. Mai 2018 wird das geltende Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) ersetzt. Beim Beschäftigtendatenschutz bleiben die bisherigen nationalen Regelungen im Kern erhalten. Die wichtigsten Änderungen sind:

- Die Einwilligung soll im Arbeitsverhältnis – im Vergleich zu den Vorgaben der DS-GVO – grundsätzlich nur schriftlich erteilt werden können. Ferner muss der Beschäftigte die Einwilligung freiwillig erklären. Hierbei muss das bestehende „Abhängigkeitsverhältnis“ berücksichtigt werden. Eine freiwillige Einwilligung liegt beispielsweise vor, wenn für den Beschäftigten ein rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil entsteht (z. B. bei erlaubter Privatnutzung von betrieblichen IT-Systemen).
- Mit § 26 Abs. 3 des neuen BDSG wird eine explizite Rechtsgrundlage für die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses geschaffen. Danach kann der Arbeitgeber sensitive Daten verarbeiten, um seinen Rechten und Pflichten aus dem Arbeitsrecht oder dem Recht der sozialen Sicherheit nachkommen zu können.
- Es wird ausdrücklich festgelegt, dass Kollektivvereinbarungen (Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen) ein zuläs-

siges Mittel zur Regelung von Datenverarbeitungen sind. Damit wird den Unternehmen die Ausgestaltung eines auf die betrieblichen Bedürfnisse zugeschnittenen Beschäftigtendatenschutzes ermöglicht.

- Künftig gelten Leiharbeitnehmer datenschutzrechtlich nicht nur im Verhältnis zum Verleiher, sondern auch im Verhältnis zum Entleiher als Beschäftigte.
- Mit Anpassung des neuen BDSG an die DS-GVO werden die Betroffenenrechte der Arbeitnehmer sowie die Transparenzpflichten des Arbeitgebers ausgeweitet. ▽

BDA ON AIR

**Sachgrundlose Befristungen sind gut !**

Die gesetzliche Möglichkeit, Arbeitsverhältnisse ohne Sachgrund bis zu zwei Jahre zu befristen, ist politisch nach wie vor höchst umstritten. Die Gewerkschaften und Teile des politischen Spektrums wollen diese Gestaltungsmöglichkeit am liebsten abschaffen. In einem Clip hat die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) dargestellt, warum sich gerade dieses Instrument als eine „Brücke“ in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis erwiesen hat und deshalb beschäftigungspolitisch wertvoll ist.

www.agv-on-air.de/bda-befristung ▽

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

AGV-Betriebsvereinbarungsdatenbank: Exklusiver Service

Mit seiner Betriebsvereinbarungsdatenbank bietet der AGV seinen Mitgliedern einen Service an, der sehr gefragt ist. Die Datenbank enthält aktuell betriebliche Regelungen aus der Branche zu rund 140 unterschiedlichen Regelungsstatbeständen. Das Themenspektrum reicht von A wie Arbeitszeitflexibilisierung über T wie Telearbeit bis hin zu Z wie Zielvereinbarungen. Insgesamt findet der Nutzer 780 anonymisierte Betriebsvereinbarungen, Regelungen und Leitfäden. Im Juni 2017 wurden zum Beispiel 20 Regelungen zur „Car Policy“ von den Mitgliedsunternehmen zur Verfügung gestellt.

Die BV-Datenbank findet der Nutzer auf der AGV-Homepage (www.agv-vers.de) in der Rubrik „Service“. ▽

AGV-BRANCHENBEIRAT „FRAUEN IN FÜHRUNG“

AGV-Managerinnenbefragung gibt Einblicke in den Werdegang weiblicher Führungskräfte aus der Versicherungswirtschaft

Ende 2016 wurden auf Initiative des AGV-Branchenbeirats „Frauen in Führung“ die weiblichen Führungskräfte der Versicherungswirtschaft in einer umfangreichen und flächendeckenden Managerinnenerhebung erstmals befragt. 1038 weibliche Führungskräfte aus allen Führungsebenen der Branche haben sich an der Erhebung beteiligt – diese hohe Resonanz hat uns besonders gefreut!

Die Erhebung liefert spannende Einblicke in den Werdegang weiblicher Führungskräfte und zeigt mögliche Handlungsfelder auf, um den Anteil der Frauen in Führung in den Unternehmen zu erhöhen. Auch für weiblichen Führungsnachwuchs lohnt sich die Lektüre: Die Managerinnen berichten, welche Faktoren für die eigene Karriere entscheidend waren.

Ausgewählte Ergebnisse der Befragung:

- Auffallend ist die hohe Akademikerquote unter den Managerinnen: Knapp 70 Prozent der Teilnehmerinnen haben ein Studium absolviert.
- Mit 32,2 Jahren haben die Frauen im Durchschnitt ihre erste Führungsaufgabe übernommen.

- Ab dem Alter „40 aufwärts“ stehen die Chancen eher schlecht, Führungskraft zu werden: Nur rund neun Prozent der Frauen sind ab diesem Alter Führungskraft geworden.
- Als die zwei wichtigsten Ursachen für den immer noch geringen Frauenanteil in den Führungsetagen nennen die Managerinnen die männlich geprägte Führungskultur sowie Probleme bei der Vereinbarkeit von Karriere und Familie.

Die Broschüre ist nun online unter www.agv-vers.de/managerinnenbefragung verfügbar. ▽



FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

SCOR's Gender Network: Ein voller Erfolg

Das SCOR International Gender Network (kurz: SIGN) verfolgt das Ziel der Geschlechter-Diversität und der Stärkung von Frauen innerhalb der Unternehmensgruppe. Unterstützt von engagierten Mitarbeiterinnen organisiert das Netzwerk eine Reihe von Veranstaltungen und Aktivitäten auf globaler und auf lokaler Ebene.



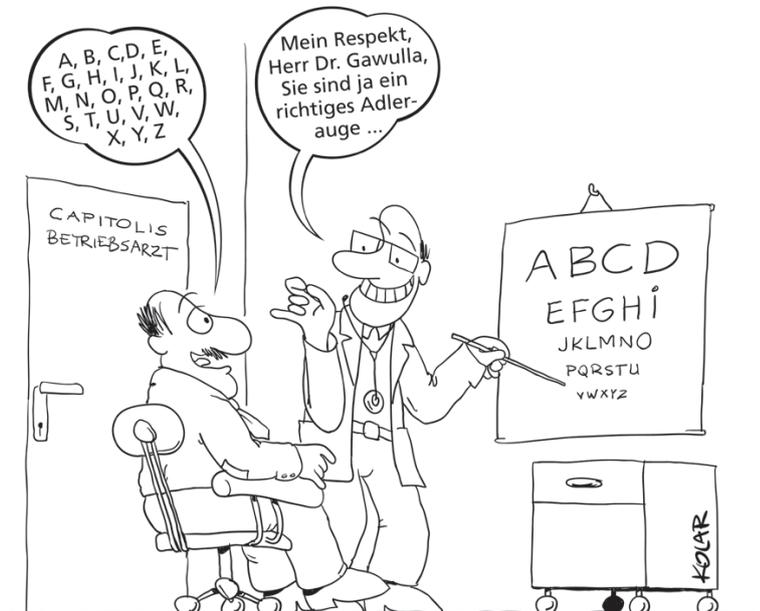
An der Eröffnungsveranstaltung des lokalen SIGN-Projekts in Köln haben mehr als 60 Mitarbeiter teilgenommen. Die Veranstaltung wurde von dem Chief Risk Officer der SCOR Group, Frieder Knüpling, eröffnet und mit einem Vortrag von AGV-Geschäftsführerin Betina Kirsch über Frauen in Führung in der Versicherungsbranche abgerundet.

GEDACHT ... GESAGT ...

„Ich freue mich, wenn's regnet, denn wenn ich mich nicht freue, regnet's auch.“

Karl Valentin,
Bayerischer Komiker, Volkssänger
und Schauspieler (1882 - 1948)

AUSGEZEICHNET



Offiziell wurde das SIGN-Netzwerk am 4. November 2016 vom Chairman der SCOR Group, Denis Kessler, ins Leben gerufen, nachdem zuvor die einzelnen Standorte individuelle Initiativen durchgeführt hatten. Das Internationale Gender Network von SCOR hat sich zum Ziel gesetzt, die Entwicklung von Frauen in Führungsfunktionen und in die Geschäftsleitungsebene zu unterstützen und damit den Geschäftserfolg zu steigern. Eine Leitinitiative von SIGN ist die Einführung einer globalen Mentoring-Kampagne innerhalb des Konzerns. Aktuell sind 13 Mentoren/Mentee-Paare im Pilotprojekt und mehr als 200 Mitglieder (7,5 Prozent der Gesamtbelegschaft) im SIGN-Netzwerk. ▽

NEU IM AGV

vigo Krankenversicherung VVaG

Neuestes Mitglied der „AGV-Familie“ ist die **vigo Krankenversicherung VVaG** mit Sitz in Düsseldorf. Das Unternehmen wurde 1985 gegründet und hat sich auf die ergänzende Pflegezusatzversicherung spezialisiert. Es versichert rund 20.000 Menschen und verfügt über Beitragseinnahmen von jährlich rund 19 Millionen Euro. Die vigo unterliegt nicht der Tarifbindung. ▽



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, 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.