



## TARIFVERHANDLUNGEN INNENDIENST

**Am 30. August wird weiterverhandelt** ..... 3

## AGV-PERSONALVORSTANDSTAGUNG

**Ab 2025 wird es selbstbestimmte Roboter geben** ..... 4

## AGV INSIDE

**„Personaler galten bei uns immer als Spinner“** ..... 9

der humanoide Roboter Myon, der bei der AGV-Personalvorstandstagung vorgestellt wurde

# Viel Glück, Monsieur le Président!



Eine der erstaunlichsten politischen Karrieren der europäischen Nachkriegsgeschichte ist der Weg von Emmanuel Macron vom Kurzzeit-Minister zum Staatspräsidenten, flankiert von einer haushohen Mehrheit in der Nationalversammlung, die seine neue Partei - La République en Marche! - erobert hat.

Es gibt aber noch einen zweiten Superlativ in Frankreich: Es

dürfte keinen verkrusteteren Arbeitsmarkt geben als den französischen. Macron will ihn noch in diesem Sommer liberalisieren, er verspricht den Unternehmen „Flexicurity“. Das wussten die starken französischen Gewerkschaften bisher stets zu verhindern.

Der neue französische Präsident geht sehr geschickt vor: Zum einen hat er die Gewerkschaften frühzeitig in seine Reformüberlegungen einbezogen, zum anderen drückt er gewaltig auf's Tempo und lässt das Parlament ein Stück weit außen vor.

## Parlament entmachtet sich ein Stück selbst

Es ist ein gutes Zeichen für den Erfolg des Projekts, dass die Nationalversammlung und der Senat bei ihrer „Beschränkung“ mitspielen. Sie haben noch vor Beginn der Sommerpause einem Gesetz zugestimmt, das der Regierung weitgehende Vollmachten eröffnet. Jetzt hat Macron „freie Hand“. Die Nationalversammlung muss im Herbst nur noch ihre nachträgliche Zustimmung geben. Am 26. September könnte die Arbeitsmarktreform bereits in Kraft treten.

## Was ist im Einzelnen geplant?

Um die Gewerkschaften nicht zu verprellen, hat sich die

französische Regierung noch nicht auf Details festgelegt. Es sind bislang nur Konturen erkennbar:

- Wenn ein Arbeitsverhältnis gekündigt wird, wird meist eine Abfindung und eine Entlassungsentschädigung fällig. Die Regierung will hier nun offenbar einen „Deckel“ einziehen.
- Regelungen zu Arbeitszeit und Löhnen sollen künftig bevorzugt in den einzelnen Unternehmen verhandelt werden und auch nur dort gelten. Bislang gibt es eine Dominanz der Branchentarifverträge. Wenn diese nun „geschliffen“ werden sollte, wäre das gut für die Unternehmen, denn die französischen Gewerkschaften agieren regional - in den Betrieben - pragmatisch, während ihre Zentralen noch stark ideologisch geprägt sind.
- Das französische Recht kennt keinen Betriebsrat im Sinne der deutschen Betriebsverfassung. Stattdessen gibt es auf betrieblicher Ebene häufig nicht weniger als vier verschiedene Gremien, die die Arbeitnehmer vertreten - teilweise von den Gewerkschaften besetzt, teilweise von der Belegschaft gewählt. Damit soll nun Schluss sein: Macron will, dass es nur noch eine einzige, starke Mitarbeitervertretung gibt.

Man kann nur anerkennen, wie frühzeitig und beherzt der neue französische Präsident die Reform des Arbeitsmarktes angeht. Es ist zu wünschen, dass er seine Ziele in den Gesprächen mit den Gewerkschaften nicht verwässern lässt.

Ihr

Michael Niebler  
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

## THEMEN DIESER AUSGABE

### Editorial

Viel Glück, Monsieur le Président! ..... 2

### AGV-Mitgliederversammlung / Tarifverhandlungen Innendienst

Am 30. August wird weiterverhandelt ..... 3

### AGV-Personalvorstandstagung

Ab 2025 wird es selbstbestimmte Roboter geben ..... 4

### Bayerisches Wirtschaftsgespräch

Flüchtlingsintegration in Bayern gut gelungen ..... 5

### AGV on air

Menschliches Verhalten bewerten ..... 5

### AGV inside

Anna Teifel vertritt Simone Rehbronn ..... 5

### AGV-Mitgliederversammlung

Keine Mails mehr? Das wäre unser Untergang! ..... 6

Die Fronten sind überall ..... 7

### AGV-Vorstand

Ein neuer Vize und zwei ganz neue Vorstände ..... 8

### AGV-Gesundheitsforum

Gesund und stark in Krisenzeiten ..... 8

### AGV inside

„Personalergänzen bei uns immer als Spinner“ ..... 9

### Für die Personalarbeit vor Ort

„Praxishandbuch Arbeitsrecht“:  
Hopfner & 28 weitere Autoren ..... 9

## Am 30. August wird weiterverhandelt

Wenn ein AGV-Vorsitzender vor die Mitgliederversammlung des Verbandes tritt und zu dieser Zeit ein tarifloser Zustand in der Branche herrscht, sind die Schwerpunkte seiner Rede klar: Was sind die Verhandlungsziele des AGV in der laufenden Tarifrunde? Was wollen die Gewerkschaften? Warum ist man noch nicht zusammengekommen?

So war es auch bei der diesjährigen AGV-Mitgliederversammlung am 5. Juli: Andreas Eurich brachte sein Bedauern darüber zum Ausdruck, dass die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di die Tarifverhandlungen in der dritten Runde am 2. Juni für gescheitert erklärt hatte. Der AGV habe den Gewerkschaften zuvor 3,33 Prozent für 36 Monate geboten. Das sei ein absolut verhandlungsfähiges Angebot, wenn man bedenke, welchem Kostendruck die Branche ausgesetzt sei und dass jeder Versicherungsangestellte in diesem Jahr schon vor dem Tarifabschluss 1,5 Prozent mehr Gehalt als im Jahr 2016 „in der Tasche“ habe. Grund für diese deutliche Lohnsteigerung: Die letzte Tarifierhebung – 2,1 Prozent – ist erst drei Monate vor Jahresende 2016 erfolgt. „Das setzt uns für das Jahr 2017 klare Grenzen, wir können nicht mehr viel darauf packen“, so Eurich.

Der Arbeitgeberverband sei nicht bereit, den von ver.di konzipierten „Zukunftstarifvertrag Digitalisierung“ zu akzeptieren. Allenfalls einzelne Elemente aus ihm könnten Gegenstand tariflicher Regelungen sein. Andere Elemente sind überhaupt nicht konsensfähig, wie etwa der Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen, oder bedürften eines umfassenden Meinungsaustausches nach Analyse der bereits abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen, wie etwa Regelungen zum mobilen Arbeiten.

Der AGV-Vorsitzende betonte: „Es bleibt das Ziel des AGV, zügig zu einem Tarifabschluss zu kommen. Wir streben einen für alle Häuser tragfähigen Kompromiss an. Aber wir werden

weiterhin darauf pochen, dass die Digitalisierung vorrangig ein Thema für die betriebliche Ebene ist.“ Der Manteltarifvertrag dürfe die digitale Transformation in den einzelnen Unternehmen nicht behindern, sie also weder verzögern noch verteuern. Anzustreben sei vielmehr, dass der Tarifabschluss positive Impulse für die Beschäftigung in der deutschen Versicherungswirtschaft setze.

### Wie geht es weiter ?

Wenige Tage vor der AGV-Mitgliederversammlung schrieb ver.di auf ihrer Homepage: „Die Tarifkommission hat am 29. Juni beschlossen, dem Arbeitgeberverband ein Sondierungsgespräch anzubieten. Ein Gespräch ist aber noch keine inhaltliche Annäherung. Eine Sondierung ist noch keine Verhandlung.“



Andreas Eurich

Der AGV griff diesen Vorschlag auf und hat ver.di vorgeschlagen, am 3. August zu einem Sondierungsgespräch in München zusammenzutreffen. Dabei wurde eine Annäherung in den Zukunftsfragen, die vorrangig den Manteltarifvertrag betreffen, erzielt. Beim Entgelt gibt es dagegen nach wie vor große Differenzen.

In dem Gespräch wurde zwischen dem AGV und ver.di vereinbart, am 30. August in München zu einer vierten Verhandlungsrunde zusammenzukommen. AGV-Vorsitzender Andreas Eurich: „Wir konnten beim Sondierungsgespräch einige dicke Brocken aus dem Weg räumen. Ich sehe eine gute Chance, am 30. August zu einer Tarifeinigung zu kommen.“ ▽

### Lobbying

„So möchte ich arbeiten!“ –  
Das sagen die politischen Parteien dazu ..... 10

### 3 Fragen an ...

... Wirtschaftspsychologe Gerhard Blickle ..... 11

### AGV-Branchenbeirat „Frauen in Führung“

Vier Potentialindikatoren: Neugier, Mobilisierungskraft,  
Erkenntnisvermögen und Entschlossenheit ..... 12

### Aus den Mühlen der Gesetzgebung

Neues Mutterschutzrecht:  
Ergänzung der Gefährdungsbeurteilung ..... 13

### Lobbying

Nur moderate Anpassungen im  
Beschäftigtendatenschutz notwendig ..... 13

### AGV-Sonderveranstaltung

Den digitalen Wandel sozial gestalten ..... 14

**Wussten Sie schon, dass ...?** ..... 14

### PKV-Jahrestagung

Bitte keine Operation am offenen Herzen  
eines gesunden Patienten ..... 15

### AGV inside

Veronique Messing unterstützt Maria Heyden ..... 16

### Neu im AGV

Waldenburger Versicherung AG ..... 16

**Gedacht ... Gesagt ...** ..... 16

**Ausgezeichnet** ..... 16

**Impressum** ..... 16

## Ab 2025 wird es selbstbestimmte Roboter geben

In Berlin trafen sich im Juni die Personalvorstände der deutschen Versicherungswirtschaft zu ihrer traditionellen Jahrestagung. Sie begann im Axel-Springer-Haus. Springer ist ein Unternehmen, das die digitale Transformation bereits erfolgreich bewältigt: Im ersten Quartal 2017 erwirtschaftete der Medienkonzern beachtliche 72 Prozent des Umsatzes und 80 Prozent des Gewinns mit Digitalgesellschaften!

Im Anschluss an diesen „Lokaltermin“ standen drei Fachvorträge auf dem Programm. Die Tagung wurde vom AGV-Vorsitzenden Andreas Eurich geleitet.

### Von Digital Natives, Digital Immigrants und Digital Ignorants

Alexander Schmid-Lossberg, Leiter Geschäftsbereich Personal der Axel Springer SE



Traditionelle Kompetenzen werden von neuen Kompetenzen abgelöst. Statt Perfektion zählt nun Schnelligkeit. Statt der Fähigkeit, ein Team zu führen, muss man künftig in Netzwerken denken. Statt Ziele vorzugeben, soll man besser seine Mitarbeiter inspirieren.

### Bei uns gibt es keine getrennten Kantinenzeiten mehr

Julian Reichelt, Vorsitzender der BILD-Chefredaktionen



Springer hat die früher übliche Trennung zwischen Print und Online überwunden. Bei BILD gibt es beispielsweise nur eine Marke für alle Plattformen, während beim Nachrichtenmagazin DER SPIEGEL nach wie vor getrennte Kantinenzeiten für die Print- und die Online-Journalisten existieren.

### Die „Dritte Mission“ – Gesellschaftlicher Wandel und neue Arbeitswelten

Martin Wortmann, Präsident der Rheinischen Fachhochschule Köln



Die Art der Zusammenarbeit ändert sich. Es geht um die Möglichkeit, kreativ zu arbeiten (IT Labs, FabLabs, KreativLabs). Das eröffnet ein enormes Potential für Dezentralisierung. Standardisierte Prozesse werden von Robotern übernommen. Spezialisierte Generalisten sind gefragt.

### Entscheidungsprozesse in Krisensituationen

Alexander Horn, Leiter der Dienststelle für Operative Fallanalyse des Polizeipräsidiums München

Im „Hochstress“ büßt man logisches Denken, analytisches Denken und Kreativität ein. Man verfällt in Automatismen. Wem dies nicht bewusst ist, der trifft falsche Entscheidungen.



Der richtige Umgang mit Informationen ist die Grundlage für richtige Entscheidungen. Es ist strikt zu trennen zwischen Fakten, Wahrnehmungen und Hypothesen. Subjektive Wahrnehmungen sind brandgefährlich! Bei geringer Informationsdichte neigt man zu Hypothesen.

### Wie wir mit humanoiden Robotern zusammenarbeiten werden

Manfred Hild, Professor für Digitale Systeme an der Beuth Hochschule für Technik Berlin

Präsentiert wurde der humanoide Roboter Myon, der im Forschungslabor Neurorobotik an der Beuth Hochschule Berlin konstruiert worden ist.

Derzeit existieren nur assistierende und fremdbestimmte Roboter. Ab 2025 wird es selbstbestimmte Roboter geben.



Die Menschen wollen Roboter, die im Haushalt helfen. Dazu bedarf es Roboter, die alltagsrelevante Erfahrungen sammeln können, die also auch „lernfähig“ sind.

In den kommenden Jahren wird die Roboterentwicklung in folgender Hinsicht zu beobachten sein:

- Grad der Autonomie? (z. B. komplett lokal wie Myon oder remote wie Watson)
- Grad der Vernetzung?
- Wie groß ist der Wirk- bzw. Aktionsradius? Wie kräftig ist das System?
- Wie spezifisch sind die Fähigkeiten?
- Art des Algorithmus? ▽

## BAYERISCHES WIRTSCHAFTSGESPRÄCH

### Flüchtlingsintegration in Bayern gut gelungen

Bundeskanzlerin Angela Merkel (CDU) war Gastrednerin beim 39. Bayerischen Wirtschaftsgespräch der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw). In seiner Begrüßungsrede hob vbw-Präsident Alfred Gaffal hervor, dass die Flüchtlingsintegration in Bayern eine Erfolgsstory ist. Wörtlich sagte er:

„Frau Bundeskanzlerin, wir in Bayern stehen für Integration: Im Oktober 2015 haben Staatsregierung, Wirtschaftsorganisationen und Bundesagentur für Arbeit einen gemeinsamen Kraftakt zur Integration der Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt gestartet. Von Januar 2016 bis Mai 2017 haben wir über 40 000 Flüchtlinge in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und 4 800 in eine Ausbildung gebracht. Zudem absolvieren aktuell 22 000 Flüchtlinge Praktika. Insgesamt werden Ende dieses Jahres 60 000 Flüchtlinge ein Praktikum in bayerischen Unternehmen absolviert haben. Die vbw hat an eigenen Mitteln für Projekte zur Flüchtlingsintegration insgesamt 6,7 Millionen Euro in die Hand genommen. Der Erfolg zeigt: Das war eine gute Investition! Wir sind hier auf einem guten Weg! Trotzdem wird uns das Flüchtlingsthema noch lange beschäftigen.“ ▽



vbw-Präsident Alfred Gaffal und Bundeskanzlerin Angela Merkel

## AGV ON AIR



### Menschliches Verhalten bewerten

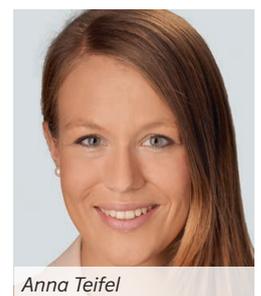
Profilier Alexander Horn, Referent bei der diesjährigen AGV-Personalvorstandstagung, zieht in einem Video-clip Parallelen zwischen seiner Arbeit als Fallanalytiker und den Aufgaben eines HR-Managers: „Auch ein Personaler muss – wie ich – menschliches Verhalten bewerten. Jeder Mensch hat Bedürfnisse und passt sein Verhalten diesen an. Wenn ein Manager nicht erkennt, welche Bedürfnisse bei einem Mitarbeiter zugrunde liegen, kann er keine guten Entscheidungen treffen.“

[www.agv-on-air.de](http://www.agv-on-air.de) ▽

## AGV INSIDE

### Anna Teifel vertritt Simone Rehbronn

Seit 1. April verstärkt Anna Teifel das AGV-Team. Sie übernimmt als Elternzeitvertretung die Aufgaben von Simone Rehbronn in der Abteilung Volks- und Betriebswirtschaft, ferner unterstützt sie die Abteilung Internationale Sozialpolitik. Anna Teifel hat im März ihr Studium der Internationalen Wirtschaftswissenschaften in Innsbruck abgeschlossen, der AGV ist die erste Station in ihrer beruflichen Karriere. ▽



Anna Teifel

## Keine Mails mehr? Das wäre unser Untergang!

In seinem Bericht bei der diesjährigen AGV-Mitgliederversammlung setzte sich Michael Niebler, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des Verbandes, unter anderem mit zwei Gesetzgebungsvorhaben auseinander, die verhindert werden konnten: ein Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit und eine bessere Bezahlung von Betriebsratsmitgliedern. Beides hatte Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) mit Nachdruck angestrebt, beides kommt bis auf Weiteres nicht.

### Keine bessere Bezahlung von Betriebsräten

Besonders die Neuregelung der Vergütung von Betriebsratsmitgliedern wäre konflikt- und kostenträchtig geworden. Betriebsräte werden bislang auf Basis ihres Jobs vor Eintritt in den Betriebsrat und später anhand einer theoretisch angenommenen Karriere bezahlt. Andrea Nahles wollte, dass darüber hinaus auch die Qualifikation als Arbeitnehmervertreter – also die während der Betriebsrats Tätigkeit gewonnenen Erfahrungen – berücksichtigt werden. Dann wäre es zu einem Paradigmenwechsel gekommen, denn Betriebsrats Tätigkeit ist bislang ein Ehrenamt.

CDU/CSU und die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hätten den Nahles-Vorstoß abgelehnt, denn wenn Betriebsräte künftig mit der Firmenleitung ihre Bezüge aushandeln könnten, würde das für die Unternehmen mit Sicherheit teuer.

### Mails gibt es sogar auf dem Grunde des Marianengrabens

Michael Niebler ist – soweit bekannt – der einzige Hauptgeschäftsführer eines Verbandes in Deutschland, der seinen Bericht bei der Mitgliederversammlung traditionell nicht fachlich, sondern humorvoll beschließt. Diesmal zitierte er aus einer Kolumne von Tillmann Prüfer für das *Handelsblatt*, in der es um den Umgang mit E-Mails ging:

Es wird beklagt, dass Mitarbeiter in der Woche 20 Stunden damit beschäftigt seien, E-Mails zu verschicken. Aber was sollen sie denn sonst machen? Eigentlich besteht doch jeder Job heute zur Hälfte darin, Mails zu verschicken. Der Rest besteht darin, Mails zu bekommen.

Wenn Kollegen aus dem Urlaub kommen, erzählen sie nicht, wie es dort war, ob die Sonne geschienen hat und



Michael Niebler

ob das Eis lecker war. Sie erzählen vielmehr davon, wieviel Mails sie im Postfach hatten, als sie zurückkamen, und wie lange sie damit zu tun hatten, diese Mails zu bearbeiten.

Aber eigentlich hätte man alle Mails auch gleich in den elektronischen Papierkorb befördern können. Denn kaum eine Mail hat nach einer Woche noch Aktualität. Und die wichtigen hat man schon heimlich im Urlaub gelesen – trotz des Abwesenheitsassistenten, der stets beteuert, man habe im Urlaub keinen Zugang zu seinen Mails.

→

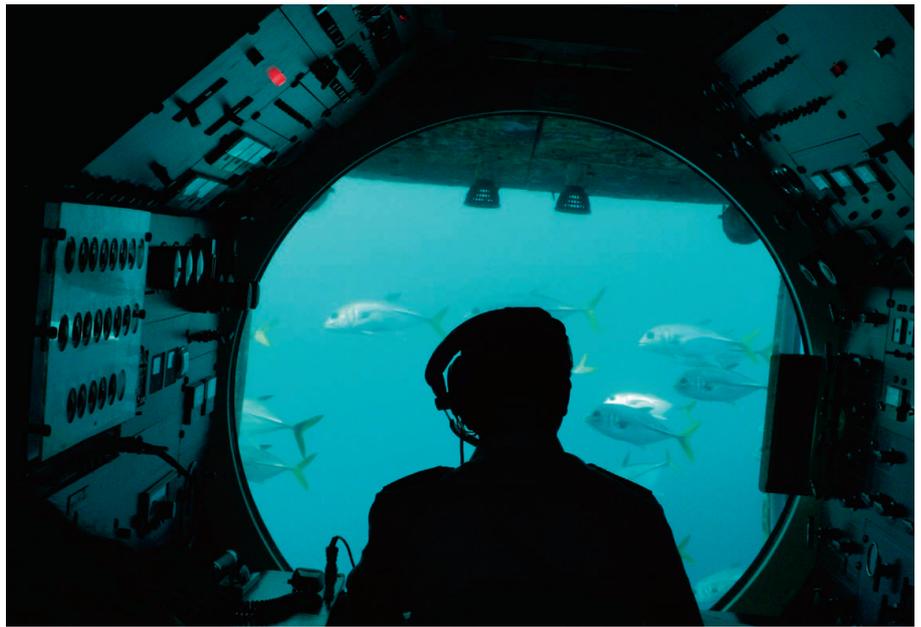


## AGV-MITGLIEDERVERSAMMLUNG

Wo bitte auf der Welt soll das so sein? Sogar wenn man in einem U-Boot auf dem Grunde des Marianengraben liegt, hat man heute Zugang zu seinen Mails.

Der wahre Stress ist nicht, Mails zu bekommen, sondern der wahre Stress ist, keine zu erhalten. Das beste Mittel, Mails zu bekommen, ist, selbst welche zu schreiben – idealerweise verbunden mit einer Frage, die den Empfänger der Mail förmlich zu einer Antwort zwingt.

Einige Unternehmen sollen jetzt an „Zero-E-Mail“-Projekten arbeiten. Wenn das stimmt, wäre das unser Untergang! ▽



## Die Fronten sind überall

Gastrednerin der diesjährigen Mitgliederversammlung des AGV war die wohl bekannteste Kriegsreporterin des deutschsprachigen Raums, Antonia Rados, seit 2009 Chefreporterin Ausland für die Sender der Mediengruppe RTL.



Antonia Rados

Sie sprach über die Arabische Welt, die von Marokko bis zum Irak reicht.

Der Nahe Osten ist seit Jahrhunderten eine der sensibelsten und kompliziertesten Regionen der Welt, nicht zuletzt deshalb, weil alle drei großen Religionen – Judentum, Christentum und Islam – ihren Ursprung in dieser Region haben.

Die Arabische Welt ist zweimal so groß wie Europa und birgt zahlreiche Konfliktherde.

Der Islamische Staat kontrolliert ein Gebiet zwischen Syrien und dem Irak, das überwiegend aus Wüste, Sand und Tankstellen besteht.

Besorgniserregend ist, dass die Globalisierung zum größten Teil am Nahen Osten vorbeigegangen ist: kaum Patente, kaum Erfindungen, kaum Übersetzungen von Fachbüchern. Der verbreitete Analphabetismus macht es schwer, demokratische Strukturen herauszubilden.

Zwei Drittel der Menschen, die in der Arabischen Welt leben, sind unter 30 Jahre alt. Und jeder Jugendliche hat ein Handy, auch wenn er nicht lesen und schreiben kann.

Der Einfluss der Medien auf die Arabische Welt ist groß. Es gibt dort 2500 Satellitensender.

Früher nahm der Westen Erdöl und gab Stabilität. Nun geht das Zeitalter des Erdöls langsam zu Ende, deshalb wird für den Westen die Stabilität weniger wichtig. Genau das fördert aber nicht die geopolitische Sicherheitslage. ▽



## AGV-VORSTAND

## Ein neuer Vize und zwei ganz neue Vorstände

Mit Ablauf der AGV-Mitgliederversammlung am 5. Juli kam es zu vier Veränderungen im AGV-Vorstand:

**Wolfgang Brezina**, bislang Personalvorstand der Allianz Deutschland und einer von drei stellvertretenden AGV-Vorsitzenden, schied sowohl aus dem Vorstand seines Unternehmens als auch aus dem Vorstand des Verbandes aus. Er wechselt als Head of HR Operations zur Allianz SE.



Wolfgang Brezina

Brezina ist seit 1991 für die Vereinte und die Allianz tätig. Seit 2009 führte er das Vorstandsressort Personal / Interne Dienste der Allianz Deutschland und war seitdem auch Mitglied des AGV-Vorstandes.

Bei seiner Abschiedsrede am Vorabend der Mitgliederversammlung dankte Brezina dem AGV für die gute Zusammenarbeit:

„Wenn man sich aus einer Funktion verabschiedet, kann man Lebewohl oder Auf Wiedersehen sagen. Man kann sagen, dass man die bisherigen Kollegen wirklich vermissen wird. Oder man kann schlicht gar nichts dazu sagen. Der Abschied aus dem AGV gehört zu der ungünstigsten Kategorie: Ich sage Lebewohl und betone, dass ich Sie wirklich vermissen werde. Erhalten Sie sich den Teamgeist, der Sie auszeichnet!“

Nachfolger Brezinas als stellvertretender AGV-Vorsitzender ist **Ulf Mainzer**, Personalvorstand der ERGO. Er war von 2006 bis 2007 Mitglied des Vorstandes der AWD Holding AG und trat 2008 in den ERGO-Konzern ein. Seitdem ist er Arbeitsdirektor der ERGO Group AG (vormals: ERGO Versicherungsgruppe AG) und Mitglied des AGV-Vorstandes.



Ulf Mainzer

Die Nachfolgerin von Wolfgang Brezina bei der Allianz Deutschland, **Ana-Cristina Grohnert**, wurde in den AGV-Vorstand zugewählt, zunächst als Gastmitglied, weil sie ihre Tätigkeit bei der Allianz als Generalbevollmächtigte beginnt, mit Wirksamwerden ihrer Bestellung zum Mitglied des Vorstandes der Allianz Deutschland dann auch als stimmberechtigtes Mitglied des AGV-Vorstandes.



Ana-Cristina Grohnert

Die Diplom-Betriebswirtin war ab 2007 zehn Jahre für Ernst & Young tätig, seit 2011 unter anderem als Managing Partner Talent GSA, Arbeitsdirektorin für Deutschland und Mitglied der Geschäftsleitung.

Neues Mitglied des AGV-Vorstandes ist auch **Torsten Leue**, Arbeitsdirektor des Talanx-Konzerns. Leue hat eine Banklehre absolviert, Betriebswirtschaft studiert und war anschließend für die Allianz in Berlin, München und Bratislava tätig. 2010 trat er in den Talanx-Konzern als Vorstandsvorsitzender der Talanx International AG und Vorstandsmitglied der Talanx AG ein. Das Personalressort übernahm er zu Beginn des Jahres zusätzlich. ▽



Torsten Leue

## AGV-GESUNDHEITSFORUM

## Gesund und stark in Krisenzeiten

Am 13. September 2017 findet das zweite AGV-Gesundheitsforum im Haus der Allianz Deutschland in Unterföhring bei München statt. Neben ausgewählten Fachvorträgen rund um das Thema des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) dient die Veranstaltung vor allem dem Austausch zwischen den Teilnehmern sowie der Vernetzung.

AGV-Geschäftsführer Michael Gold wird eine aktuelle Studie zur Gesundheit und zur Belastung der Versicherungsmitarbeiter, die Kantar TNS im Auftrag des AGV durchgeführt hat, vorstellen. Vera Winnacker von der Allianz wird aufzeigen, was ihr Unternehmen unter „Gesundes Führen“ versteht. „Gesund und stark in Krisenzeiten – Sozialberatung für den Vertrieb“ ist das Thema von Anke Holste, Referentin für Gesundheit und Soziales bei den LVM Versicherungen. Mit dem „Bedrohungsmanagement“ beschäftigt sich Anke Köllmann, Leiterin der Bezirksverwaltung Hamburg der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG).

Die vier Fachvorträge werden nachmittags in einem sogenannten „World-Café“ vertieft.

Eingeladen zum AGV-Gesundheitsforum sind BGM-Experten, BGM-Projektmanager sowie Personalleiter und -referenten, die das BGM im eigenen Haus betreuen.

Anmeldungen sind direkt über die Homepage des AGV im Bereich Veranstaltungen ([www.agv-vers.de/veranstaltungen](http://www.agv-vers.de/veranstaltungen)) möglich.

Die Teilnahme an der Veranstaltung ist kostenlos. Allerdings ist die Teilnehmerzahl begrenzt. ▽

## AGV INSIDE

## „Personaler galten bei uns immer als Spinner“

Am 20. Juli vollendete der frühere AGV-Vorsitzende Joachim Lemppenau sein 75. Lebensjahr. Er feierte seinen Geburtstag nicht nur privat im Kreise seiner Familie, er wurde auch offiziell gefeiert – und zwar von der IDEAL Versicherungsgruppe. Lemppenau war nämlich von Oktober 2009 bis Juni 2017 Vorsitzender des Aufsichtsrates dieser Gruppe. Zu seiner Verabschiedung lud die IDEAL am Tag seines 75. Geburtstages zu einem Empfang in den Berliner Ruder-Club am Wannsee.

Die Laudatio auf Lemppenau hielt Michael Niebler, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV. Er gestaltete sie als humorvolle „Tour d’Horizon“ durch das Berufsleben des Jubilars – von Mannesmann bis voestalpine (dort ist Lemppenau seit 2004 Aufsichtsratsvorsitzender).

So berichtete er unter anderem über das Verhalten von Joachim Lemppenau in Vorstandssitzungen nach seiner Ernennung zum Personalvorstand der Volksfürsorge im November 1994: Gleich bei einer seiner ersten Vorstandssitzungen sei es um die Einführung eines neuen Lebensversicherungsprodukts gegangen. Ein Vorstandskollege habe es in bunten

Farben vorgestellt, Lemppenau habe aber weder die Vorstellung noch das Produkt überzeugt – und das habe er auch unbekümmert in der Vorstandssitzung artikuliert. Anschließend habe der damalige Vorstandsvorsitzende der Volksfürsorge, Hans Jäger, zu ihm gesagt: „Lieber Herr Lemppenau, Personalleiter galten bei uns bislang immer als Spinner. Mischen Sie sich besser nicht in die Angelegenheiten ihrer Vorstandskollegen

ein.“ Lemppenau habe das aber nicht beeindruckt, sondern Paragraph 77 des Aktiengesetzes zitiert, in dem es heißt: Sämtliche Vorstandsmitglieder sind nur gemeinschaftlich zur Geschäftsführung befugt. Niebler: „Es muss Ihnen, lieber Herr Lemppenau, aber gelungen sein, das Image der Personaler bei der Volksfürsorge entscheidend zu verbessern, weil Sie nur drei Jahre später zum Vorstandsvorsitzenden berufen worden sind.“ ▽



Michael Niebler, Michael Westkamp (neuer Aufsichtsratsvorsitzender der IDEAL), Joachim Lemppenau, Hartmut Mellinger (Vize-Aufsichtsratsvorsitzender der IDEAL) und Rainer M. Jacobus (Vorstandsvorsitzender der IDEAL)

## FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

## „Praxishandbuch Arbeitsrecht“: Hopfner & 28 weitere Autoren

Sebastian Hopfner, langjähriger Leiter der AGV-Rechtsabteilung, und Rechtsanwalt Kay Uwe Erdmann, Geschäftsführer der GLOBALE Pensions und Service GmbH, ist es gelungen, ein rund dreißigköpfiges Expertenteam zusammenzustellen, das das deutsche Arbeitsrecht in neuartiger und praxisnaher Weise zusammengefasst hat. Ihr „Praxishandbuch Arbeitsrecht“ ist nun im Verlag Versicherungswirtschaft erschienen.

Anders als in herkömmlichen Handbüchern und Kommentaren ist ein Aufbau entwickelt worden, bei dem – ausgehend von der konkreten Problemstellung – die relevanten Fragen unter den Aspekten Individualarbeitsrecht,

Mitbestimmung des Betriebsrats und tarifrechtlichen Implikationen bearbeitet wurden. Im Tarifrecht sind überwiegend die Tarifverträge der privaten Versicherungswirtschaft als Bezugspunkt gewählt worden. Komplettiert wird der Aufbau jeweils durch einen umfangreichen FAQ-Teil sowie Musterformulare und Checklisten. Behandelt werden die zentralen arbeitsrechtlichen Themen des Arbeitsrechts, die jeden Praktiker interessieren dürften, zum Beispiel Abmahnung, Antidiskriminierungsrecht, Datenschutz, Haftung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Arbeitszeit, Zeugnis, Befristung, bAV, Elternzeit, Entgeltfortzahlung, Pflegezeit, Teilzeit, Urlaub und Kündigung.

Das Autorenteam besteht aus der Versicherungswirtschaft verbundenen arbeitsrechtlichen Experten aller Disziplinen:

Arbeitsrichter, Professoren, Rechtsanwälte, Unternehmensjuristen und Verbandsjuristen.

Das „Praxishandbuch Arbeitsrecht“ kann bestellt werden unter



<https://www.vwa.de/Buch/9783899528084> ▽

LOBBYING

# „So möchte ich arbeiten!“ – Das sagen die politischen Parteien dazu



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. Im Kern geht es um folgende Forderungen:

- Umwandlung der Höchstarbeitszeit von derzeit zehn Stunden pro Tag auf künftig 48 Stunden pro Woche
- Lockerung der Mindestruhezeit von elf Stunden zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn

Und so haben sich die politischen Parteien in ihren Wahlprogrammen zu diesem Thema positioniert:



„Wir werden das Arbeitszeitrecht so modernisieren, dass die Tarifpartner zusätzliche Spielräume zur Flexibilisierung, wie sie die Europäische Arbeitszeitrichtlinie eröffnet, im Rahmen von Tarifverträgen nutzen können.“



„Mehr selbstbestimmte Arbeitszeitgestaltung ist ein zentrales Ziel, um mehr Vereinbarkeit von Arbeit und Leben zu ermöglichen. Beschäftigte sollen mehr Wahlmöglichkeiten bei ihrer Arbeitszeit und für ihren Arbeitsort erhalten, sofern betriebliche Belange dem nicht entgegenstehen. Wir wollen daher, in enger Abstimmung mit Gewerkschaften und Unternehmen, ein Wahlarbeitszeitgesetz auf den Weg bringen.“

## DIE LINKE.

„Es gibt ein Recht auf Feierabend. Die gesetzliche Wochenhöchstarbeitszeit muss auf 40 Stunden reduziert werden. Ausnahmen müssen strikter begrenzt und stärkere Kontrollen durch Arbeitsschutzbehörden und Arbeitnehmervertretungen müssen gesetzlich vorgeschrieben werden.“



„Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer brauchen mehr Mitspracherecht über das Wieviel, Wann und Wo ihrer Erwerbstätigkeit. Wir schlagen einen Vollzeit-Arbeitszeitkorridor im Bereich von 30 bis 40 Stunden vor. Innerhalb dieses Stundenkorridors sollen Beschäftigte ihren Arbeitszeitumfang frei bestimmen können.“



„Wir wollen das Arbeitszeitgesetz flexibilisieren, indem die bisherige Grenze der täglichen Höchstarbeitszeit von acht beziehungsweise zehn Stunden sowie in den nicht sicherheitsrelevanten Bereichen die elfstündige Ruhezeit aufgehoben wird. Stattdessen soll nur die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden festgeschrieben sein, so wie es auch die Europäische Arbeitszeitrichtlinie vorsieht.“ ▽

## ... Wirtschaftspsychologe Gerhard Blickle

## Fördern Schmeicheleien die Karriere ?

**visavis:** Als sich US-Präsident Trump das erste Mal mit seinen Ministern traf, überboten sich diese mit Lob über seine „Führungsstärke“. Das wirkte skurril. Ist ein solches Verhalten gleichwohl all denen empfohlen, die Karriere machen wollen ?

**Blickle:** Natürlich kommt es immer auf die näheren Umstände an. In Deutschland haben wir in Bezug auf das Loben eine ganz andere Kultur als in den USA. Von dem berühmten preußischen König Friedrich dem Großen stammt der Satz, der für Generationen von Führungskräften in Deutschland stilbildend wurde: „Wer mich kennt, der lobt mich nicht, und wer mich lobt, der kennt mich nicht.“ Trotzdem ist es so, dass die meisten Menschen – und Vorgesetzte sind auch nur Menschen – es mögen, wenn sie beachtet und wertgeschätzt werden. Eine solche Wertschätzung kann auch viel subtiler zum Ausdruck gebracht werden als mit vollmundigen Komplimenten. Die non-verbale Zuwendung spielt dabei eine wichtige Rolle, wie z. B. das freundliche und zugewandte Zuhören, das zustimmende Kopfnicken oder das interessierte Nachfragen. Man sollte als Mitarbeiter dem Chef signalisieren: „Ihre Idee höre ich mir sehr interessiert an.“ Das nennt man dann positive emotionale Ansteckung.

**visavis:** Ist es entscheidend für das eigene Fortkommen, ob die Schmeicheleien ernst gemeint oder geheuchelt sind ?



Bei der ersten Kabinettsitzung überhäufte die Mitglieder der amerikanischen Regierung US-Präsident Donald Trump mit Lob – ihm gefiel das sichtlich.



**Blickle:** Entscheidend dafür, ob Vorgesetzte sich durch ihre Mitarbeiter wirklich wertgeschätzt fühlen, ist, dass das Interesse, die signalisierte Freundlichkeit und die

Nachfragen dem Adressaten als angemessen und aufrichtig gemeint erscheinen. Man braucht kommunikative Kompetenz, um wirkungsvoll seinen Vorgesetzten im richtigen Moment in der richtigen Dosierung vor dem geeigneten Publikum zu loben und die eigene Wertschätzung für ihn oder sie zum Ausdruck zu bringen.

**visavis:** Erkennt nicht jeder erfahrene Mitarbeiter, dass das Lob des Mitarbeiters aus einer gewissen Berechnung heraus erfolgt sein könnte ?

**Blickle:** Das ist genau die Kunst der Kommunikation im Alltag. Wer sie beherrscht, der wirkt auf seine Mitmenschen charmant und sorgt für gute Stimmung im Team. Die Menschen, die beruflich vorankommen, sind solche, bei denen andere Menschen das Gefühl haben, dass sie auf freundliche Resonanz treffen. Franz Josef Strauß hat einmal gesagt: „Everybody's darling is everybody's Depp.“ Aber da hat er sich geirrt.

Freundliche Menschen bringen andere in gute Stimmung. Und wenn jemand in guter Stimmung ist, dann sieht ein Mensch die Welt voller Möglichkeiten und Chancen. Deswegen bekommt everybody's darling auch mehr Chancen, Angebote und Unterstützung und ist dadurch mit seiner Karriere erfolgreicher.

*Professor Dr. Gerhard Blickle leitet am Institut für Psychologie der Universität Bonn die Abteilung für Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie. Seine Forschungsschwerpunkte sind soziale Kompetenzen und emotionale Intelligenz im Berufsalltag, die Leistungspotenziale der Persönlichkeit sowie die Nischen für erfolgreiche Psychopathie.*

## Vier Potentialindikatoren: Neugier, Mobilisierungskraft, Erkenntnisvermögen und Entschlossenheit

Der im Jahr 2013 geschaffene AGV-Branchenbeirat „Frauen in Führung“ unter Vorsitz von Sarah Rössler (HUK-COBURG) setzt sich dafür ein, dass die Versicherungsunternehmen mehr Management-Funktionen mit Frauen besetzen als dies bislang der Fall war.

Bei der diesjährigen Sitzung des Beirats konnte AGV-Geschäftsführerin Betina Kirsch verkünden, dass sich in den letzten zehn Jahren der Anteil der Frauen in Vorständen der deutschen Versicherungsunternehmen von 2,5 auf 9,8 Prozent und in der ersten Führungsebene von 8,2 auf 15,2 Prozent erhöht habe. Damit sei die Versicherungsbranche am Bank- und Kreditgewerbe vorbeigezogen.

### Rückzug zwischen 30 und 40

Mit Dietmar Austrup, Co-Leiter der deutschen Praxisgruppe Financial Services bei Egon Zehnder, diskutierte der Beirat, wie diese an sich erfreuliche Entwicklung weiter gefördert werden kann. Beobachtungen in der Beratungspraxis zeigten, so Austrup, dass sich viele Frauen in der Phase zwischen dem 30. und dem 40. Lebensjahr im Unternehmen und bei der persönlichen Planung etwas zurückziehen würden, da sie die „Komplexität“ in dieser Lebensphase als zu groß empfinden würden.

Ferner schilderte er, dass nach seiner Erfahrung Unternehmen, die sich dem Thema Diversity verschrieben hätten, tatsächlich auch „diverser“ besetzen als Häuser, in denen dieses Thema nicht ganz oben auf der Agenda stehe. Als besondere Herausforderung bei der Besetzung von Vorstandspositionen in der Versicherungswirtschaft nannte er zudem die „Fit and Proper“-Anforderungen der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht. Dadurch kämen nur eingeschränkt Kandidatinnen aus anderen Branchen für die Besetzung von Vorstandsposten in der Assekuranz in Betracht.

Der Beirat war sich in der Empfehlung einig, die „Bestenauslese“ nicht nur daran zu orientieren, wie jemand in der Vergangenheit – etwa im Alter zwischen 30 und 40 – beruflich gewirkt habe. Neben der Leistung in der Vergangenheit und der Eignung in der Gegenwart werde das Potential für die Zukunft immer wichtiger.

Austrup identifizierte vier Potentialindikatoren, die die zukünftige Entwicklung treiben würden:

- **Neugier:** Der Kandidat bzw. die Kandidatin sucht nach neuen Erfahrungen, Ideen, Wissen, holt Feedback ein und ändert eigenes Verhalten entsprechend.

- **Mobilisierungskraft:** Der Kandidat bzw. die Kandidatin bezieht die Emotionen und Logik von anderen ein, um eine überzeugende Vision zu kommunizieren, und fördert die Verbundenheit einzelner Personen mit der Organisation.
- **Erkenntnisvermögen:** Der Kandidat bzw. die Kandidatin sammelt vielfältige Informationen und gewinnt neue Erkenntnisse, die nach ihrer Umsetzung eine Veränderung der herkömmlichen Ansichten bewirken.
- **Entschlossenheit:** Der Kandidat bzw. die Kandidatin arbeitet trotz Schwierigkeiten entschlossen an der Erreichung der Vision.



## Mut zur Beförderung

Die Beiratsmitglieder überlegten, wie diese Beobachtung und Einschätzung von Egon Zehnder in die betriebliche Personalpolitik umgesetzt werden kann und soll. Dabei kristallisierte sich Konsens dahingehend heraus, dass die Unternehmen mehr Anstrengungen unternehmen müssten, um Frauen im Alter zwischen 30 und 40 in den Führungskräfteentwicklungsprogrammen zu halten. Dazu seien kreative Ansätze erforderlich. Auch sollten die Unternehmen den Mut entwickeln, auch ältere Mitarbeiterinnen erstmals in Führungspositionen zu befördern – sie würden erfahrungsgemäß nicht enttäuscht!

## Neue Beiratsmitglieder

Neue Mitglieder des Branchenbeirats „Frauen in Führung“ sind: Duygu Besli (Mitglied des Vorstandes der AUXILIA), Beatrice von Brauchitsch (Generalbevollmächtigte der Provinzial NordWest), Ana-Cristina Grohnert (Generalbevollmächtigte der Allianz Deutschland), Ilka Houben (Leiterin Alterssicherungspolitik des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft), Clemens Vatter (Vorstandsmitglied der SIGNAL IDUNA) und Ulrike Zeiler (Ressortbereichsleiterin Personal der Allianz Deutschland). ▽

## AUS DEN MÜHLEN DER GESETZGEBUNG

# Neues Mutterschutzrecht: Ergänzung der Gefährdungsbeurteilung

Ab 1. Januar 2018 gilt in Deutschland ein neues Mutterschutzgesetz.

Bisher gab es für die Anordnung von Mehrarbeit bei volljährigen Schwangeren eine Obergrenze von achteinhalb Stunden am Tag. Hinzu kommt nun folgende Ausgleichspflicht: Die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit darf im Durchschnitt des Monats nicht überschritten werden. Überstunden müssen also innerhalb eines Monats ausgeglichen werden.

Die nach dem Arbeitsschutzgesetz schon bisher erforderliche Gefährdungsbeurteilung ist nun um mutterschutzrechtliche Aspekte zu ergänzen. Jede Tätigkeit – nicht jeder Arbeitsplatz (!) – ist auf mögliche Gefährdungen für Schwangere und Stillende zu prüfen. Im Sinne einer Ampellösung sind Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen. Im Rahmen der Dokumentation der „allgemeinen Gefährdungsbeurteilung“ muss der Arbeitgeber in Zukunft auch die „schwangerschaftsspezifische Gefährdungsbeurteilung“ vornehmen.

Schon seit 30. Mai 2017 gilt eine verlängerte nachgeburtliche Schutzfrist von zwölf statt bislang acht Wochen, wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Geburt eine Behinderung beim Kind ärztlich festgestellt wird. ▽

## LOBBYING

# Nur moderate Anpassungen im Beschäftigtendatenschutz notwendig

Der „neue“ Datenschutz steht vor der Tür. Am 5. Juli 2017 ist das sogenannte Datenschutz-Anpassungs- und Umsetzungsgesetz EU (DSAnpUG-EU) im Bundesgesetzblatt veröffentlicht worden. Damit ist die Anpassung des nationalen Datenschutzrechts an die europäische Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) abgeschlossen. Die Neufassung wird am 25. Mai 2018 in Kraft treten und das aktuelle Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) ersetzen.

Von den neuen Vorgaben und Rechtsbegriffen bleibt auch der Bereich des Beschäftigtendatenschutzes nicht verschont, weshalb bereits zahlreiche Personalabteilungen mit der Prüfung ihrer bestehenden Prozesse beschäftigt sind. Dabei stellt sich zumeist folgende „Königsfrage“: Müssen alle geltenden Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen und Bewerberanschreiben angepasst bzw. neu verhandelt werden? Die Datenschutzaufsichtsbehörden der Länder haben sich hierzu noch nicht geäußert. Das eröffnet Spielraum, möglichst praktikable Regelungen zu finden.

Um den Umsetzungsprozess in den Häusern zu unterstützen, hat der AGV einen Workshop mit 24 Experten aus seinen Mitgliedsunternehmen durchgeführt. Dort wurden insbesondere die Umsetzung der Transparenzpflichten und der Betroffenenrechte sowie die Gestaltung von Betriebsvereinbarungen, Arbeitsverträgen und Bewerberanschreiben diskutiert. Die Ergebnisse werden in den Leitfaden der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) zum „neuen“ Beschäftigtendatenschutz, an dem der AGV intensiv mitarbeitet, einfließen. Ziel ist es, den Unternehmen der Versicherungswirtschaft eine umfassende, praxisnahe Orientierungshilfe an die Hand zu geben.

## „Rahmenbetriebsvereinbarung“ empfohlen

Wichtigste Erkenntnis des Workshops: Angesichts der enormen Anzahl an Betriebsvereinbarungen wird eine „Rahmenbetriebsvereinbarung“ zur Anpassung der Prozesse an die DS-GVO befürwortet. In diesem Zusammenhang könnte künftig auch der Betriebsrat als „datenverarbeitende Stelle“ datenschutzrechtlich in die Pflicht genommen werden. Bezüglich der Arbeitsverträge ist denkbar, diesen künftig ein kurzes Musterinformationsblatt beizufügen.

Weitere Handlungsfelder sind: die systematische Löschung von Beschäftigtendaten, die Prüfung bestehender Einwilligungen und die Gewährleistung der einzelnen Betroffenenrechte. Größtenteils kann dabei allerdings auf die bisherigen Prozesse aufgesetzt werden, so dass zumindest im Rahmen des Beschäftigtendatenschutzes das Rad nicht neu erfunden werden muss. ▽

## Den digitalen Wandel sozial gestalten

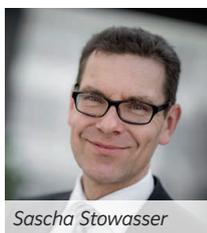
Welche Bedeutung hat die Digitalisierung für die Arbeitsplätze in der Versicherungswirtschaft? Diese Frage und ihre Antworten haben schon einen „langen Bart“. Unzählige Male wurde diese Frage bereits gestellt, die Antworten sind vielschichtig.

Wer zu diesem Thema eine Sonderveranstaltung durchführen will, muss Neues bieten. Der AGV versucht es.

Am 19. Oktober lädt er zu einer Sonderveranstaltung mit Fachvorträgen, Kurzbeiträgen und einer anschließenden Podiumsdiskussion zu eben diesem Thema nach München ein.

Es referieren:

- Professor Sascha Stowasser, Direktor des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaften: „Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigung in der Versicherungswirtschaft“
- Benjamin Mikfeld, Leiter der Abteilung I (Grundsatzfragen des Sozialstaates, der Arbeitswelt und der sozialen Marktwirtschaft) im Bundesministerium für Arbeit und Soziales: „Erkenntnisse aus dem Dialogprozess Arbeiten 4.0“
- Professor Volker Rieble, Inhaber des Lehrstuhls für Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht an der Ludwig-Maximilians-Universität München: „Arbeitsrecht 4.0“



Sascha Stowasser



Benjamin Mikfeld



Volker Rieble

Impulsreferate werden ein Vertreter der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, der Personalleiter Konzern der Versicherungskammer Bayern, Jens Lauber, und Sebastian Hopfner, Stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV, halten. Ihre Ausführungen sind die Basis für eine – hoffentlich kontroverse – Podiumsdiskussion mit allen Rednern und unter Beteiligung der Teilnehmer der Veranstaltung.

Eingeladen zu der Konferenz sind nicht nur Unternehmensvertreter, sondern auch Betriebsräte und Vertreter der in der Versicherungswirtschaft tätigen Gewerkschaften. Es ist ausdrücklich erwünscht, dass die Personalverantwortlichen zusammen mit einem ihrer Betriebsräte zu der Sonderveranstaltung kommen.

Das Programm der Tagung der Sonderveranstaltung finden Sie auf der Homepage des AGV ([www.agv-vers.de](http://www.agv-vers.de)). Über diese Homepage sind auch Anmeldungen möglich ([www.agv-vers.de/Mitgliederbereich/Service/Veranstaltungen](http://www.agv-vers.de/Mitgliederbereich/Service/Veranstaltungen) – Sonderveranstaltung „Den digitalen Wandel sozial gestalten“). ▽

- ▶ ... die Renten bis 2030 im Schnitt um zwei Prozent pro Jahr steigen sollen? Damit rechnet die Deutsche Rentenversicherung Bund.
- ▶ ... Bundesarbeitsministerin Nahles die drei Millionen Selbständigen, die nicht in einem Versorgungswerk abgesichert sind, verpflichten will, in die gesetzliche Rentenversicherung einzubezahlen? Die Arbeitgeber lehnen dies ab, denn dadurch würden auch Ansprüche der Selbständigen gegenüber der Rentenkasse entstehen, die mehr Ausgaben verursachen. Sinnvoller sei deshalb ein Versicherungsnachweis für Selbständige.
- ▶ ... eine Million neue Jobs in Deutschland in diesem und im nächsten Jahr entstehen sollen? Das schätzt das Institut der Deutschen Wirtschaft (IW).
- ▶ ... im ersten Quartal dieses Jahres so viel gearbeitet wurde wie seit 1992 nicht mehr? Nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) leisteten die rund 43,7 Millionen Erwerbstätigen zusammen 15,3 Milliarden Arbeitsstunden – 3,2 Prozent mehr als ein Jahr zuvor.
- ▶ ... die Künstlersozialabgabe ab 2018 von bisher 4,8 auf 4,2 Prozent sinkt? Bezahlen muss die Abgabe, wer Künstler und freiberufliche Publizisten beauftragt.
- ▶ ... niedrig entlohnte Beschäftigung keine Sackgasse ist? Das gewerkschaftsnahe Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) hat ermittelt, dass es vielen Geringverdienern gelingt, mittel- bis langfristig höhere Stundenlöhne zu erzielen. So gehörten die 20 Prozent der Arbeitskräfte mit den niedrigsten Löhnen im Jahr 2010, die in einer Beschäftigung blieben, fünf Jahre später zu mehr als 50 Prozent nicht mehr zu den Geringverdienern.



- ▶ ... auf 78 Prozent aller Beschäftigten und 57 Prozent aller Betriebe direkt oder indirekt Tarifverträge Anwendung finden? Diese Zahlen veröffentlichte das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

## PKV-JAHRESTAGUNG



## Bitte keine Operation am offenen Herzen eines gesunden Patienten

Deutschland hat eines der besten Gesundheitssysteme der Welt. Und erfreulicherweise wissen die Deutschen das auch zu schätzen. Alle Umfragen – und zwar völlig unabhängig davon, wer sie beauftragt hat – zeigen, dass die Zufriedenheit der Menschen mit dem Gesundheitssystem und mit der medizinischen Versorgung in Deutschland Höchstwerte erreicht hat.

### PKV sichert 300 000 Arbeitsplätze

Dies war Anlass für Uwe Laue, Vorsitzender des Verbandes der Privaten Krankenversicherung, auf der Jahrestagung seiner Organisation mit Nachdruck für die Beibehaltung der Dualität von gesetzlicher und privater Krankenversicherung zu werben.



Uwe Laue

Aus dem PKV-typischen Mehrumsatz durch die Honorare der Privatpatienten erwachsen jedes Jahr 13,4 Milliarden Euro an Brutto-Wertschöpfung. Dies seien keine PKV-Zahlen, sondern das habe das Darmstädter Wirtschaftsforschungsinstitut WifOR, das auch im Auftrag des SPD-geführten Bundes-

wirtschaftsministeriums die offizielle gesundheitswirtschaftliche Gesamtrichtung für Deutschland erstellt, berechnet. Die WifOR-Studie belege ferner, dass mehr als 300 000 Beschäftigungsverhältnissen in Deutschland von der PKV abhingen. Fazit von Laue: „Eine Radikalreform zu Lasten des dualen Systems wäre eine Operation am offenen Herzen eines gesunden Patienten.“

In dieser Einschätzung wurde Laue durch den Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Steffen Kampeter, durch den Präsidenten der Bundesärztekammer, Frank Ulrich Montgomery, und den Bundesvorsitzenden des Beamtenbundes, Klaus Dauderstädt, bestärkt.

**Kampeter:** „Wir empfehlen den Parteien, nicht dem Fehlkonzept der Bürgerversicherung zu folgen. Ich glaube, diese Idee ist eher gesellschafts-umverteilungs-neidpolitisch getrieben. Und sie ist ein brutaler Angriff auf das leistungsfähigere System der PKV. Warum sollen sich die Erfolgreicheren von den weniger Erfolgreichen in einer freiheitlichen Gesellschaft das Wasser abgraben lassen?“



Steffen Kampeter

**Montgomery:** „Wer glaubt, dass eine Einheitsversicherung gerechter sei als das heutige System, der verwechselt Gleichheit auf einem niedrigen Niveau mit Gerechtigkeit. Und vor allem übersieht er, dass die Menschen in unserem System – unabhängig von Alter, Geschlecht, Ethnie, Herkunft, Glauben und sogar unabhängig von eigener Vorschädigung – die wohl beste Gesundheitsversorgung der Welt erfahren. Das ist Gerechtigkeit! Wer dennoch eine Bürgerversicherung fordert, missbraucht den Begriff Gerechtigkeit allein wegen seines schönen Klangs!“



Frank Ulrich Montgomery

### Mehr Wettbewerb als nur zwischen AOK Nordost und AOK Nordwest

**Dauderstädt:** „Wir Beamte wollen die Beihilfe nicht preisgeben. Ohne sie würde der Beamtenstatus einen wesentlichen Teil seiner Attraktivität verlieren. PKV und Beihilfe passen zusammen wie Topf und Deckel. Zudem genießt das Gesundheitssystem in Deutschland national hohe Akzeptanz und international hohe Reputation. Ein milliardenschwerer Markt wie das Gesundheitswesen braucht Wettbewerb – und zwar nicht nur zwischen AOK Nordost und AOK Nordwest.“



Klaus Dauderstädt

### Leitermann und Eurich im PKV-Vorstand

Bei der internen Mitgliederversammlung des PKV-Verbandes am Vortag wurde Uwe Laue, Vorstandschef der Debeka und Vorstandsmitglied des AGV, als Vorsitzender bestätigt. Zu stellvertretenden Vorsitzenden des PKV-Verbandes wurden unter anderem Ulrich Leitermann, Vorstandsvorsitzender der SIGNAL IDUNA und Vorstandsmitglied des AGV, und – erstmals – Andreas Eurich, Vorstandsvorsitzender der Barmenia und Vorsitzender des AGV, gewählt. ▽



Ulrich Leitermann



Andreas Eurich

AGV INSIDE



Veronique Messing

## Veronique Messing unterstützt Maria Heyden

Seit dem 1. April ist Veronique Messing in Teilzeit zusammen mit Maria Heyden für die Organisation der AGV-Veranstaltungen zuständig. Der AGV greift hierfür nicht auf externe Agenturen zurück.

Veronique Messing ist seit vielen Jahren mit Herzblut im Event Marketing tätig und hat zuletzt mehr als acht Jahre bei der Unternehmensberatung The Boston Consulting Group nationale und internationale Veranstaltungen organisiert. ▽

GEDACHT ... GESAGT ...

*Poesie ist überall! Man muss nur verhindern, dass jemand ein Gedicht daraus macht.*

John Updike  
Amerik. Schriftsteller  
(1932-2009)

NEU IM AGV

## Waldenburger Versicherung AG



Neuestes Mitglied der „AGV-Familie“ ist die **Waldenburger Versicherung AG** mit Sitz in Waldenburg (Baden-Württemberg). Sie gehört zur Würth-Gruppe, Firmenchef Reinhold Würth ist Aufsichtsratsvorsitzender der Gesellschaft. Die Waldenburger Versicherung wurde 1999 gegründet, ihre Geschäftstätigkeit umfasst Haftpflicht-, Schaden- und Unfallversicherungen.

Die Gesellschaft unterliegt nicht der Tarifbindung. ▽

AUSGEZEICHNET



IMPRESSUM

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

Verantwortlich für den Inhalt: Dr. Michael Niebler | Redaktion: Dr. Michael Niebler, Dr. Michael Gold, Betina Kirsch, 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. 205 000 Beschäftigten. Der Bezugspreis für die Verbandszeitschrift visavis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des Herausgebers.