



EDITORIAL

Feierabend nach 280 Folgen 2

TARIFVERHANDLUNGEN INNENDIENST

**Neuer Tarifvertrag unter Dach und Fach:
3,73 Prozent für 29 Monate,
Planungssicherheit bis Ende August 2019 ... 3**

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

**Arbeiten 4.0 braucht
Mitdenken 4.0 7**

AGV-Vorsitzender Andreas Eurich und
ver.di-Verhandlungsführer Christoph Meister

Feierabend nach 280 Folgen



Es war einmal ... eine Personalleitertagung des AGV: Der Tagungsleiter, damals Personalvorstand einer großen deutschen Versicherungsgesellschaft, empfing einen Richter am Bundesarbeitsgericht, der referieren sollte, mit den Worten: „Ich habe meinen Frieden mit der Arbeitsgerichtsbarkeit gemacht, weil ich mittlerweile weiß, dass ich als Arbeitgeber immer verliere.“ Der Richter am Bundesarbeitsgericht nahm diese Begrü-

ßung nicht sportlich, sondern empfand sie als Brückung seines Berufsstandes – er war nahe daran, sofort wieder abzubrechen. Nur mit Mühe konnte ein Eklat vermieden werden.

Ich teile die Auffassung unseres früheren Tagungsleiters nicht. Man kann der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit nicht pauschal vorwerfen, sie würde stets zu Gunsten des Arbeitnehmers entscheiden. Ich war ehrenamtlicher Richter am Arbeitsgericht München, war ehrenamtlicher Richter am Landesarbeitsgericht München und bin seit 2002 ehrenamtlicher Richter am Bundesarbeitsgericht (dort im 2. Senat, der für Kündigungsschutz zuständig ist) und konnte und kann nicht feststellen, dass die an diesen drei Gerichten tätigen Richter Kündigungssachverhalte unter dem Gesichtspunkt „anfassen“, dem Arbeitnehmer unbedingt zur Seite stehen zu müssen.

Sehr erfreut habe ich eine Entscheidung des 7. Senats des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 30. August zur Kenntnis genommen, die so nicht zwingend zu erwarten gewesen war. Geklagt hatten zwei TV-Kommissare: Pierre Sanoussi-Bliss, der in der ZDF-Krimiserie „Der Alte“ als „Kriminaloberkommissar Axel Richter“ zu sehen war, und Markus Böttcher, der in der gleichen Serie „Kriminaloberkommissar Werner Riedmann“ spielte. Sanoussi-Bliss war 18 Jahre lang TV-Kommissar, Böttcher sogar 29 Jahre, in 280 Folgen hatte er mitgespielt. 2014 eröffnete ihnen die Produktionsfirma, dass sie nicht mehr in der Serie „Der Alte“ gebraucht würden, sie würden durch jüngere Kommissare ersetzt. Zuvor hatte die Produktionsfirma

mit Sanoussi-Bliss und Böttcher 18 bzw. 29 Jahre lang stets sogenannte „Mitarbeiterverträge“ bzw. „Schauspielerverträge“ abgeschlossen, die sich auf einzelne Folgen oder auf die in einem Kalenderjahr produzierten Folgen bezogen hatten.

Die beiden Schauspieler wollten sich mit ihrer „Entlassung“ nicht abfinden und klagten mit der Begründung, die Befristung der Verträge sei mangels Sachgrunds unwirksam, außerdem läge eine unzulässige Kettenbefristung vor.

Arbeitsgericht München, Landesarbeitsgericht (LAG) München und nun auch das BAG haben die Befristungskontrollklagen abgewiesen. Die Befristung sei „durch die Eigenart der Arbeitsleistung sachlich gerechtfertigt“. Die Entscheidung der Produktionsfirma, die Rolle der beiden Kläger nur befristet zu besetzen, habe auf künstlerischen Erwägungen beruht. Das LAG hatte den Schauspielern zuvor sogar ins Stammbuch geschrieben: „Die Kläger wussten von vorne herein, dass die Entwicklung ihrer langjährig verkörperten Rolle des Kommissars nicht zwingend auch die Lebenszeitbeamtenstelle erhalten würde, die ein Kommissar im realen Leben inne hat.“

Ich finde die Entscheidung richtig: Aus der vom Grundgesetz geschützten Kunst- und Rundfunkfreiheit ist die Produktionsfirma meines Erachtens befugt, Schauspieler in einer Serie auszutauschen, wann immer sie das für die Fortentwicklung des Formats für erforderlich hält.

Der ehemalige Tagungsleiter des AGV hätte es sicher nicht für möglich erachtet, dass die deutsche Arbeitsgerichtsbarkeit das durch drei Instanzen so konsequent durchentscheidet.

Die beiden Schauspieler können sich damit trösten, dass die Vergütung eines TV-Kommissars deutlich über dem Gehalt eines „echten“ Kriminalkommissars liegt. Sanoussi-Bliss hatte rund 20 000 Euro pro Folge erhalten.

Ihr

Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV



THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial

Feierabend nach 280 Folgen 2

Tarifverhandlungen Innendienst

Neuer Tarifvertrag unter Dach und Fach: 3,73 Prozent für 29 Monate, Planungssicherheit bis Ende August 2019 3

Für die Personalarbeit vor Ort

Vereinbarkeit weiterdenken – ohne Väter geht das nicht ... 5

AGV-Gesundheitsforum

„Bedrohungsmanager“ gesucht 6

AGV on air

2. AGV-Gesundheitsforum: Bereichernder Austausch 6

Für die Personalarbeit vor Ort

Arbeiten 4.0 braucht Mitdenken 4.0 7

Aus der Welt der Statistik

Die Deutschen haben keine Angst vor der Digitalisierung ... und die Versicherungsangestellten erst recht nicht 8

AGV-Personalleitertagungen Außendienst

Sind Innovationstreiber wirklich innovativ? 9

AGV inside

14 Richtige für AGV-Werkstudenten 9

Versicherungstag

Junge Menschen für die Assekuranz gewinnen 10

Neuer Tarifvertrag unter Dach und Fach: 3,73 Prozent für 29 Monate, Planungssicherheit bis Ende August 2019

Es war langwieriger und mühsamer als üblich, aber am Ende haben die Tarifvertragsparteien der deutschen Versicherungswirtschaft doch wieder zueinander gefunden: Am 30. August unterschrieben der AGV und die Gewerkschaften ver.di, DHV und DBV einen neuen Tarifvertrag. Er gilt für die rund 170 000 Innendienstangestellten (darunter 11 400 Auszubildende) und für 29 Monate, vom 1. April 2017 bis zum 31. August 2019. Während der ersten sieben Monate – von April bis Oktober 2017 – werden die bisherigen Gehälter nicht erhöht. Zum 1. November 2017 erfolgt dann eine lineare Tarifierhöhung um 2,0 Prozent für 13 Monate, am 1. Dezember 2018 schließt sich eine weitere Erhöhung um 1,7 Prozent an.

Die Auszubildenden erhalten ab 1. November 2017 und ab 1. Dezember 2018 jeweils 22 Euro mehr Vergütung. Das Alterszeitabkommen und der Arbeitszeitkorridor wurden zu unveränderten Bedingungen – also ohne Rechtsanspruch – bis zum 31. Dezember 2019 verlängert.

Kostensteigerung um 1,92 und 1,70 Prozent

Die tariflichen Personalkosten steigen in diesem Jahr um 1,92 Prozent gegenüber dem Vorjahr, im Jahr 2018 um 1,70 Prozent gegenüber dem Jahr 2017 und im Jahr 2019 um 1,57 gegenüber dem Jahr 2018. Ob und in welcher Höhe sich die 1,57 Prozent im Jahr 2019 noch erhöhen werden, hängt davon ab, wann der folgende Tarifvertrag, der ab September 2019 verhandelt werden soll, die erste lineare Erhöhung vorsieht.

In den tariflichen Personalkosten sind die Personalzusatzkosten (z. B. die Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Sozial-



ver.di-Verhandlungsführer Christoph Meister und AGV-Vorsitzender Andreas Eurich

versicherung und die betrieblichen Sonderzahlungen) definitionsgemäß nicht enthalten.

Qualifizierungsgespräch dokumentieren

Bis 31. Dezember 2011 galt in der deutschen Versicherungswirtschaft ein „Tarifvertrag zur Qualifizierung“ (TVQ). Er begründete einen Anspruch der Versicherungsangestellten auf ein regelmäßiges Gespräch mit dem Arbeitgeber, in dem gemeinsam festgestellt wird, ob und welcher individuelle Qualifizierungsbedarf besteht. Dass der TVQ am 31. Dezember 2011 auslief, lag nicht am AGV. Nun wird er zum 1. Januar

AGV-Branchenbeirat „Frauen in Führung“ fit for LEADERSHIP! – Zweitägiges Führungscoaching für weibliche Potenzialkandidatinnen	10
3 Fragen an Unternehmensberater Marco Nink	11
Eine Branche macht Bildung „Reserve Mentoring“ und „Learning Snacks“ sind die Sieger ..	12
Lobbying „So möchte ich arbeiten“ ... in der Versicherungswirtschaft	12
vbw-Veranstaltung „Alterssicherung – verlässlich und finanzierbar“ Das Drei-Säulen-System als Basis für die Zukunft – Weitgehende Übereinstimmung zwischen Vertretern der gesetzlichen und privaten Alterssicherung	13

Wussten Sie schon, dass ...?	14
AGV-Vorstand Robert Wehn folgt auf Ulrich C. Nießen	14
AGV-Regionalausschüsse Wir stellen vor: den ARA NRW-Nord	15
Neu im AGV MEDCOM ARZTRECHNUNGS-SERVICE GmbH, MEDICPROOF GmbH und Aktiv Assekuranz Makler GmbH ...	16
Gedacht ... Gesagt	16
Ausgezeichnet	16
Impressum	16

TARIFVERHANDLUNGEN INNENDIENST



Verhandlungskommission von ver.di



Verhandlungskommission des AGV

2018 wieder in Kraft gesetzt und erfährt folgende inhaltliche Ergänzungen:

- Die Tatsache, dass ein Arbeitsplatz gefährdet ist, führt nicht automatisch dazu, dass kein Qualifizierungsbedarf mehr besteht.
- Das Ergebnis des Qualifizierungsgesprächs ist zu dokumentieren.
- Die Angestellten erhalten das Recht, ihre Arbeitszeit für maximal sechs Monate auf mindestens 15 Stunden wöchentlich bei entsprechender Gehaltskürzung zu reduzieren, um neben ihrem Job an einer Qualifizierungsmaßnahme auf eigene Kosten teilzunehmen (Bildungsteilzeit).

Sonderzahlung kann in Freizeit umgewandelt werden

Schon bislang kann auf Basis freiwilliger Betriebsvereinbarung oder individualvertraglich auf Wunsch der Angestellten die vollständige oder teilweise Abgeltung der tariflichen Sonderzahlungen durch Freizeit vereinbart werden. Künftig haben solche Mitarbeiter, die in Organisationseinheiten tätig sind, die von einem Personalabbau betroffen sind, einen Anspruch hierauf, es sei denn, betriebliche Gründe stehen entgegen. Allerdings muss die Umwandlung bis spätestens 31. Dezember für das Folgejahr angemeldet werden, damit die Unternehmen ihre Personalplanung darauf ausrichten können.

Verhandlungsverpflichtung zur Digitalisierung

Die Tarifvertragsparteien haben sich verpflichtet, ab Januar 2018 in separate Verhandlungen darüber einzutreten, wie die Chancen und Risiken der digitalen Transformation tarifvertraglich begleitet werden können. Einen Schwerpunkt wird dabei das mobile Arbeiten darstellen. In die Verhandlungen werden auch Themen einbezogen, die dem AGV besonders am Herzen liegen, zum Beispiel die Ausweitung der Höchstüberlassungsdauer bei Arbeitnehmerüberlassung.

Azubis möglichst übernehmen

Erneut wurde ein – rechtlich unverbindlicher – Appell zur Übernahme von Ausgebildeten vereinbart: Der Arbeitgeberverband empfiehlt seinen Mitgliedsunternehmen, dass Ausgebildete (dazu zählen auch Absolventen der dualen Ausbildungsgänge) in ein anschließendes Arbeitsverhältnis im Ausbildungsbetrieb übernommen werden, möglichst unbefristet. Sollte eine unbefristete Übernahme aus betrieblichen Gründen nicht möglich sein, soll geprüft werden, ob eine Übernahme zunächst für zwölf Monate befristet erfolgen kann. Falls auch dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist, soll der Versuch unternommen werden, die Ausgebildeten innerhalb des Unternehmens bzw. Konzerns oder über regionale Kontakte zu vermitteln.

Reaktionen

Der Verhandlungsführer der Arbeitgeber und Vorsitzender des AGV, Andreas Eurich, sagte zu dem Abschluss: „Die lange Laufzeit bietet den Unternehmen Planungssicherheit und den Beschäftigten einen Reallohnzuwachs.“

Ähnlich bewertete der Verhandlungsführer von ver.di, Christoph Meister, der auch dem Bundesvorstand seiner Organisation angehört, das Tarifiergebnis: „Der Abschluss sichert den Beschäftigten eine Reallohnsteigerung und sorgt dafür, dass die Versicherungsbeschäftigten nicht von anderen Branchen abgekoppelt werden.“

Die Berufsgewerkschaft DHV, Mitgliedsgesellschaft des Christlichen Gewerkschaftsbundes (CGB), mit der der AGV ebenfalls seit Jahrzehnten Tarifverhandlungen führt, meinte, der Tarifvertrag hätte wesentlich früher, nämlich im Juni, abgeschlossen werden können. Dafür machte der DHV ver.di verantwortlich: Das zweite Angebot des AGV sei in eine richtige Richtung zu einem tragbaren Tarifabschluss gegangen, ver.di habe die Verhandlungen ohne Not abgebrochen. Dagegen hob der Deutsche Bankangestellten-Verband (DBV), Gewerkschaft der Finanzdienstleister, ausdrücklich die „konstruktive und gute Zusammenarbeit mit dem AGV und ver.di“ hervor. ▽

Vereinbarkeit weiterdenken – ohne Väter geht das nicht

Obwohl die Berufswege von Frauen und Männern in Deutschland insbesondere dann, wenn sie Kinder haben, nach wie vor unterschiedlich verlaufen, wünschen sie sich eigentlich das Gleiche: Mehr Zeit mit der Familie! Über 90 Prozent der Väter sagen mittlerweile, dass ihnen Zeit mit ihren Kindern unter der Woche sehr wichtig sei, nahezu ebenso viele legen Wert darauf, die Entwicklung ihres Kindes von Anfang an zu begleiten, so eine Studie der Väter gGmbH.

Die Realität spiegelt diese Wünsche jedoch nach wie vor nicht wider. Nur etwa 20 Prozent der Männer arbeiteten 2014 laut einer Erhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Teilzeit; davon begründeten wiederum lediglich 6,8 Prozent ihre Teilzeitstelle mit der Betreuung von Kindern und familiären Aufgaben. Demgegenüber stehen 58 Prozent Frauen, die in Teilzeit arbeiten, wovon 51,2 Prozent die Familie als Begründung hierfür angaben.

Doch was ist der Grund für die große Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit? Einer, der es selbst erlebt hat, ist Volker Baisch. Als Führungskraft beschloss er 2001, für ein Jahr in Elternzeit zu gehen – damals noch eine kleine Revolution. „Ich habe das erlebt, was auch viele Mütter kennen,“ beschreibt Baisch seine Erfahrungen: „Man engagiert sich einige Jahre sehr stark für sein Unternehmen. Und in dem Moment, in dem

man die Prioritäten zeitweise verschiebt, ist der Job auf einmal weg bzw. man wird in Frage gestellt.“ Die Konsequenz, die er daraus zog: Er gründete die erste Unternehmensberatung für eine Vereinbarkeitskultur, von der auch Väter profitieren. Denn bislang sind 85 Prozent der Väter der Meinung, dass Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu stark auf Frauen ausgerichtet sind. Es ist also höchste Zeit, über neue Wege und Strategien nachzudenken, bei denen Männer ebenso in die Diskussion mit einbezogen werden wie Frauen.



Isabelle Kürschner

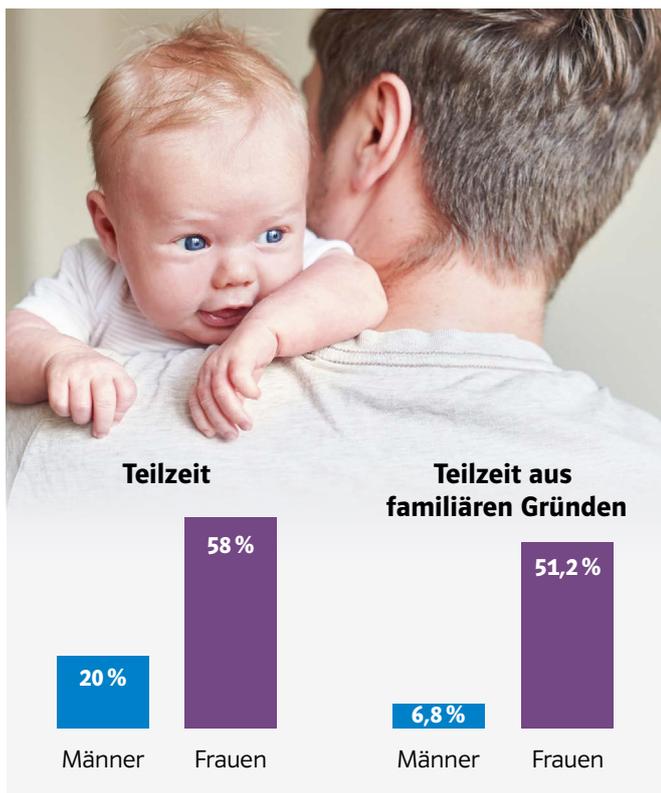
„Davon“, so Isabelle Kürschner, Expertin für Frauen in Führung und Diversity und Moderatorin der Frauen-Führungskräfte tagungen des AGV, „profitieren letztendlich auch Frauen.“ Denn die Möglichkeiten für Mütter, Karriere zu machen, seien eng verbunden mit der Bereitschaft von Vätern, einen größeren Anteil an der Familienarbeit zu leisten. Gleichzeitig sei es eine große Entlastung für Männer, nicht länger die alleinigen Versorger ihrer Familien sein zu müssen. Dies führe jedoch nicht nur zu neuen Rollenverteilungen innerhalb der Familie, sondern auch zu neuen Herausforderungen für Unternehmen. Kürschner: „Denn auf einmal sind es nicht mehr nur die Mütter, die eine Zeit lang zuhause bleiben oder in Teilzeit arbeiten, sondern auch immer mehr Männer, die Verständnis für ihre Rolle als Vater erwarten.“

Klar, dass dies eine Menge neuer Fragen aufwirft:

- Wer müsste als Unterstützer gewonnen werden, um das Thema stärker voranzutreiben?
- Welche Hürden gibt es bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit?
- Welche Rahmenbedingungen braucht es für diesen Wandel?
- Und wie sind diese mit den wirtschaftlichen Anforderungen an das Unternehmen in Einklang zu bringen?

Antworten und Lösungen darauf sind nicht pauschal zu finden, sondern müssen in jedem Unternehmen individuell ermittelt werden. Solche Gespräche, zum Beispiel in Fokusgruppen oder Workshops, sind der erste Schritt zu einem gegenseitigen Verständnis auf beiden Seiten – aus Mitarbeitersicht ebenso wie aus Sicht von Unternehmensleitung und Führungskräften.

Für Fragen zu diesem Thema stehen Ihnen Volker Baisch (vaeter-ggmbh.de) und Isabelle Kürschner (isabellekueschner.com) gerne zur Verfügung. ▽



AGV-GESUNDHEITSFORUM

„Bedrohungsmanager“ gesucht

Wie beurteilen Mitarbeiter der Versicherungsbranche ihre eigene Gesundheit? Was macht der Arbeitgeber, wenn Mitarbeiter von Kunden bedroht werden? Wie kann er seine Mitarbeiter in Krisenzeiten unterstützen? Wie sensibilisiert man Führungskräfte für das Thema Gesundheit? Wie kann das Thema „Erreichbarkeit“ zielführend gestaltet werden?



Michael Gold

All diese Themen beschäftigten die Teilnehmer des zweiten Gesundheitsforums unter der Leitung von AGV-Geschäftsführer Michael Gold. Experten und Projektmanager sowie Personalleiter und Personalreferenten diskutierten die Impuls- und Praxisvorträge sowie ihre eigenen Erfahrungen im Rahmen von „World-Cafés“.

Arbeit macht nicht krank

Der AGV hatte Anfang 2017 mit Hilfe des Meinungsforschungsinstituts Kantar TNS die Beschäftigten zu gesundheitsrelevanten Themen befragt. Michael Gold berichtete, dass die Mitarbeiter der Versicherer ihre Gesundheit und Leistungsfähigkeit durchaus positiv beurteilen. Psychische Belastungen gebe es natürlich trotzdem. Doch die wenigsten führten diese Belastungen auf die Arbeit zurück.

Null Toleranz

In jedem Unternehmen kann es passieren, dass Mitarbeiter bedroht werden. In solch einem Fall ist es wichtig, dass der Arbeitgeber handelt und weiß, was zu tun ist, um Schlimmeres



zu verhindern. Anke Köllmann, Leiterin der Bezirksverwaltung der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG), präsentierte, wie ein Bedrohungsmanagement aussehen kann. In der Bezirksverwaltung Hamburg seien acht Führungskräfte zu „Bedrohungsmanagern“ ausgebildet worden.

Gesund und stark in Krisenzeiten

Eine betriebliche Sozialberatung kann Leben retten. Dies zeigte der Fall eines Mitarbeiters des Vertriebs der LVM, der in einer lebensbedrohlichen Situation Unterstützung über den Arbeitgeber erhielt. Anke Holste, Referentin Gesundheit

AGV ON AIR



2. AGV-Gesundheitsforum: Bereichernder Austausch

Seit knapp zehn Jahren berät und informiert der AGV seine Mitgliedsunternehmen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM). Zum zweiten Mal trafen sich nun über 40 BGM-Verantwortliche der Branche zum AGV-Gesundheitsforum in München. AGV-Geschäftsführer Michael Gold organisiert diese Plattform: „Wir wollen, dass die Unternehmen anhand von Good-Practice-Beispielen voneinander lernen können.“ Im Videoclip sprechen die Referenten der Tagung über Gesundes Führen, Bedrohungsmanagement, Sozialberatung im Unternehmen und darüber, wie man „Erreichbarkeit“ gut gestalten kann.

www.agv-on-air.de ▾

und Soziales bei den LVM Versicherungen, stellte das Konzept der Sozialberatung für den Vertrieb vor. Mittels eines externen Dienstleisters werden die Beschäftigten in den unterschiedlichsten Krisensituationen – ob privat oder beruflich – beraten und unterstützt.

Gesund geht über Führen

Um das Engagement der Mitarbeiter nachhaltig zu fördern und auszubauen, bedarf es laut Ulrike Zeiler, Ressortbereichsleiterin Personal der Allianz Deutschland AG, eines ganzheitlichen

Gesundheitsmanagementkonzepts sowohl für die Mitarbeiter als auch für alle Führungskräfte. Deshalb wurden und werden alle Führungskräfte auf allen Ebenen zu den Themen Gesundheitsgefahren, Stressfaktoren, gesunde Ernährung sowie Sport- und Entspannungsübungen geschult. Vera Winnacker, Referatsleitung Produkte und Prozesse in der Allianz Deutschland AG, berichtete über das Projekt „Gesundes Führen bei der Allianz“. Durch die Teilnahme an einem Seminar sowie eine persönliche Beratung zur eigenen Gesundheit wird das Gesundheitsbewusstsein des oberen Managements verbessert und der „Wert“ von Gesundheit im Unternehmen gestärkt. ▽

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

Arbeiten 4.0 braucht Mitdenken 4.0

Es ist viel von „Industrie 4.0“ die Rede. Unter diesem Schlagwort wird diskutiert, wie die Digitalisierung die industrielle Produktion beeinflusst. Doch die eigentlichen Vorreiter der Digitalisierung in Deutschland sind Banken und Versicherungen, denn ihre Geschäftsprozesse und Kundenbeziehungen haben sich bereits fundamental verändert – wohl tiefgreifender als bis dato in der Industrie.



Diese Erkenntnis war Anlass für den AGV, den Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes, die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) ein gemeinsames Projekt zu starten. Es heißt: **„Mitdenken 4.0 – Neue Präventionsansätze für Arbeitsprozesse in der Büro- und Wissensarbeit“**. Ziel ist, den Unternehmen auf Basis aktueller Forschungsergebnisse Handlungshilfen für die betriebliche Praxis zur Verfügung zu stellen. Vielleicht kristallisiert sich dadurch ein allseits akzeptierbarer Branchenstandard für den Umgang mit Digitalisierungsfragen heraus.



Die VBG will mit diesem Projekt zeigen, dass sie nicht nur die Einhaltung von Vorschriften zu Unfallverhütung und Arbeitsergonomie in den Betrieben überwachen, sondern auch an der Schnittstelle zwischen Gesundheitsvorsorge und Digitalisierung etwas beitragen kann.

Für den AGV ist Geschäftsführer Michael Gold in der Steuerungsgruppe vertreten: „Ich sehe die Chance, für die Büro- und Wissensarbeit gemeinsam mit der VBG ein neues und ganzheitliches Beratungsangebot zu entwickeln.“

Zunächst werden in dem Projekt die Themen „Indirekte Steuerung und die motivierende Gestaltung von Zielen“, „Erreichbarkeit nach Dienstschluss“ und „Umgang mit permanenten Change-Prozessen“ bearbeitet. Zum ersten Thema existiert bereits ein Faktenblatt:

„Führung durch indirekte Steuerung: Gesund erfolgsorientiert arbeiten – Chancen nutzen, Risiken vermeiden“.

Die VBG hatte dazu ein Team der Fachhochschule Nordwestschweiz mit einer Studie beauftragt. Die zuständige Projektleiterin der VBG, Susanne Roscher, fasst das Ergebnis so zusammen: „Gute indirekte Steuerung mit Führung über Ziele bietet viele Chancen und erhöht die Zufriedenheit der Beschäftigten durch eine Autonomie in der eigenen Arbeit. In unserer Beratung erleben wir immer wieder, dass Führung über Ziele auch unerwünschte Nebenwirkungen haben kann, nämlich wenn diese zu starr gesetzt werden und Kennzahlensysteme zu wenige Handlungsspielräume bieten.“

Weitere Informationen und das erste Faktenblatt finden Sie auf der Projektseite www.vbg.de/mitdenken4null. ▽

AUS DER WELT DER STATISTIK

Die Deutschen haben keine Angst vor der Digitalisierung ... und die Versicherungsangestellten erst recht nicht

84,5 Prozent der Deutschen leben zu Hause einen digitalen Alltag, 55,6 Prozent sind von einer fortschreitenden Digitalisierung am Arbeitsplatz betroffen, 56 Prozent der Erwerbstätigen meinen: Die neuen Technologien machen den Arbeitgeber zukunftsfähiger und so den eigenen Arbeitsplatz sicherer.

Das ergab eine Umfrage des Meinungsforschungsinstituts Kantar TNS im Auftrag der ARAG. Tausend Deutsche wurden hierfür befragt.

Interessant sind insbesondere die Ergebnisse zur Digitalisierung der Arbeitswelt: Zwar gaben 66,9 Prozent der befragten Erwerbstätigen an, dass die Anforderungen an sie durch die fortschreitende Digitalisierung gestiegen seien, aber immerhin 57,5 Prozent erklärten, dass dadurch gleichzeitig auch ihre Arbeitsleistung zugenommen habe. 37,9 Prozent empfinden ihre Arbeit mit den digitalen Technologien als weniger anstrengend. Lediglich jeder zehnte Erwerbstätige befürchtet, dass durch eine fortschreitende Digitalisierung sein Arbeitsplatz in absehbarer Zukunft überflüssig werden könnte.

Erstmals hat in diesem Jahr auch der AGV eine Umfrage durchführen lassen, und zwar ausschließlich unter Versicherungsangestellten. Zufälligerweise hat der AGV das gleiche Institut wie die ARAG beauftragt, nämlich Kanter TNS. Es befragte online 800 Mitarbeiter der Branche.

84 Prozent der befragten Versicherungsangestellten erwarten eine sehr starke bis mittelstarke Veränderung im Unternehmen durch die Digitalisierung. Diese würde besonders positive Veränderungen in der Effizienz interner Abläufe, bei der Entwicklung neuer Produkte und in der Kundenberatung/-betreuung mit sich bringen. Kritischer wird jedoch die Veränderung des Führungsverhaltens betrachtet: Hier befürchtet ein Viertel der Mitarbeiter eine Verschlechterung.

Befragt nach den Auswirkungen auf das persönliche Arbeitsumfeld, zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Generationen: Während sich die jüngeren Mitarbeiter durch die Digitalisierung ausreichend Zeit und Ressourcen sowie eine verbesserte Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben versprechen, beurteilen die älteren diese Aspekte kritischer. Außerdem sind ältere Arbeitnehmer in Bezug auf die eigene Arbeitsbelastung und die klare Regelung von Zuständigkeiten und Verantwortung stärker verunsichert.

Insgesamt sehen 96 Prozent der befragten Versicherungsangestellten sowohl positive als auch negative Auswirkungen der Digitalisierung. ▽

Erwartete Veränderungen durch Digitalisierung in Versicherungsunternehmen

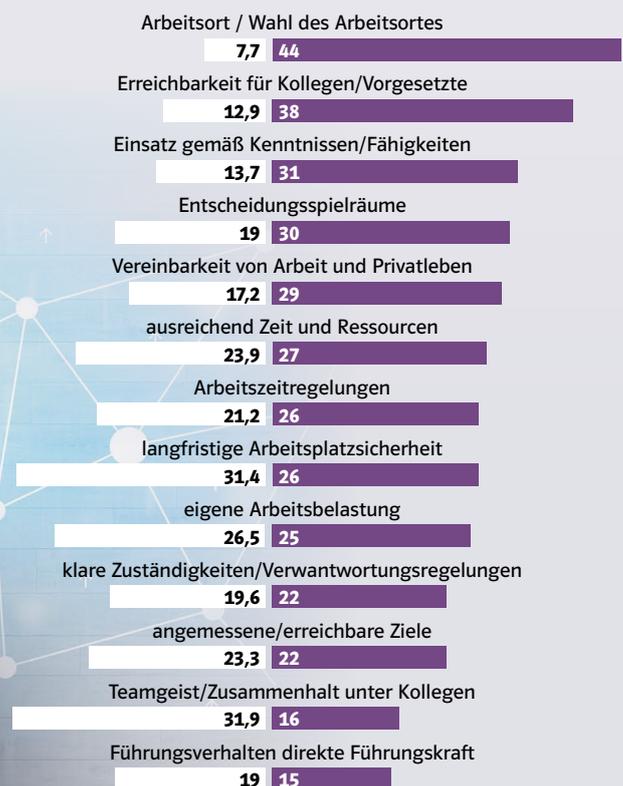
◀ 2016 schlechter 2016 besser ▶



■ (starke) Verbesserung erwartet
 ■ (starke) Verschlechterung erwartet

Erwartete Veränderungen durch Digitalisierung im persönlichen Arbeitsumfeld von Versicherungsangestellten

◀ 2016 schlechter 2016 besser ▶



Sind Innovationstreiber wirklich innovativ ?

Die Führungskräfte des Vertriebs und der Vertriebsunterstützung treffen sich einmal jährlich auf Einladung des AGV zu den Personalleitertagungen Außendienst, die in diesem Jahr – inhaltsgleich – vom 7. bis 8. November in Nauen (bei Berlin) sowie vom 15. bis 16. November in Mainz stattfinden.

In der letzten Zeit werden Startups im Übermaß und in jeder Branche gegründet. Auch für die Versicherungsbranche nimmt die Bedeutung der sogenannten InsurTechs signifikant zu. In diesem Zusammenhang werden zahlreiche Fragen diskutiert: Welche Auswirkungen hat die steigende Anzahl von Innovationslaboren auf den Versicherungsvertrieb? Ist nach dem ersten Hype ein Abschwung erkennbar? Wie offen stehen Versicherungsunternehmen einer Kooperation mit InsurTechs gegenüber?

Der AGV versucht im Rahmen seiner Personalleitertagungen Antworten auf diese Fragen zu geben und präsentiert spannende Vorträge hierzu: So werden Florian Elert, Professor für Versicherungsmanagement, Department Finance & Accounting bei der Hamburg School of Business Administration (HSBA), der Geschäftsführer von Friendsurance, Sebastian Herfurth, und Susanne Claßen, Strategie- und Vermarktungsberaterin der R+V Versicherungsgruppe, die neuen Trends im Versicherungsvertrieb genauer unter die Lupe nehmen.

Laptop, Broschüren, Taschenrechner, Papieranträge – die Liste an Hilfsmitteln, die im Verkaufsprozess zur Anwendung kommen, ist lang. Um Vermittlern und Kunden das Leben zu erleichtern, setzen immer mehr Agenturen auf neue digitale Innovationen im Beratungsgespräch. Warum die digitalisierte Generalagentur Ziel und Bestandteil eines jeden Omnikanal-Vertriebs sein sollte und welche Vorteile sich hieraus ergeben, erklärt Eric Hellmich, Leiter Digitalisierung Vertriebsprozesse & IT Steuerung der AXA Versicherung.

Der deutsche Gesetzgeber hat das IDD-Umsetzungsgesetz beschlossen. Darin enthalten sind wichtige Regelungen zum Fernabsatz, zur Weiterbildung oder zu Vergütungsfragen. Gefordert sind jetzt die Versicherungsunternehmen. Wen trifft die IDD überhaupt? Welche arbeitsrechtlichen Implikationen bringt sie mit sich? Klas Wienands, Referent der Generali Deutschland, gibt praxisnahe Antworten auf die wichtigsten Fragestellungen.

Wie es gelingt, Vertrauen zu gewinnen, Unbekannte von sich zu überzeugen und Menschen an sich zu binden, erfahren Sie von Leo Martin, Kriminalist und Bestsellerautor. Als Ex-Agent, dessen Aufgabe es war, V-Männer aus dem Bereich der organisierten Kriminalität zu gewinnen, um an brisante Informationen zu gelangen, verrät Martin seine besten Strategien – frei nach dem Motto: „Man muss Menschen rühren, nicht schütteln“.

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

AGV INSIDE



14 Richtige für AGV-Werkstudenten

Die akademische Ausbildung – etwa ein Jurastudium – ist selten allein ein Erfolgsfaktor für den Karriereverlauf. Gerade wer sich später einmal als „Arbeits“-Rechtler betätigen will, tut gut daran, wenn er sich vor, während oder notfalls auch nach seiner juristischen Ausbildung mit dem harten „Arbeits“-Alltag der körperlich schaffenden Bevölkerung auseinandersetzt. AGV-Werkstudent Charly Bögle (22), Jurastudent im 7. Semester an der LMU in München und Sohn des Inhabers einer Versicherungsagentur, verschafft sich über seine Nebentätigkeit als Oktoberfestbedienung insofern beste Voraussetzungen. Im Festzelt „Schottenhamel“ befördert er regelmäßig 14 Maß Bier auf einmal an die Tische der durstigen Gäste. Der Stundenlohn beim AGV für die „wissenschaftliche Mitarbeit“ in der Rechtsabteilung ist freilich gegenüber demjenigen im „Schottenhamel“ nicht konkurrenzfähig. Zum Glück konkurriert der „Schottenhamel“ jedoch nur für 16 Tage im Jahr mit dem AGV auf dem umkämpften Münchner Arbeitsmarkt. ▽



Leo Martin

Sebastian Herfurth

Junge Menschen für die Assekuranz gewinnen

In seiner Abschiedsrede als GDV-Präsident setzte sich Alexander Erdland mit „Umbrüchen“ auseinander, mit denen die Versicherungswirtschaft konfrontiert ist: die alternde Gesellschaft, die Digitalisierung, Vernetztheit, Transparenz und Convenience.

Dabei betonte er die Bedeutung der Mitarbeiter der Versicherungsunternehmen: „Der Wettbewerb wird sich auffächern, die Branche wird bunter und vielfältiger werden – zum Wohle unserer Kunden. All das wird uns nur gelingen, wenn wir in unseren Unternehmen offen miteinander umgehen, vielfach anders als heute und besser zusammenarbeiten, gegenseitige Wertschätzung stärken und zu Orten werden, an denen Menschen gerne und motiviert zusammenarbeiten.“

Bei Personalabbau ist aktives Management gefordert

Wir sind wie viele andere Industrien in Zeiten wachsender Automatisierung regelmäßig konfrontiert mit Maßnahmen des Personalabbaus. Dabei leiden Motivation und Leistungsorientierung und wir riskieren, dass es zu flächendeckender Frustration, Zynismus und Abgestumpftheit kommt. Dies gilt es zu erkennen, aktiv zu managen und zu gestalten. Offerieren von Unterstützung zur Bewältigung der eigenen Lebenswirklichkeit in einem stagnierenden und abnehmenden Arbeitsumfeld ist notwendig. Durch Neugestaltung von Arbeitsumfeld, Führungsverhalten und Freiheitsgraden können wir Zufriedenheit und persönliche Balance verbessern.



Alexander Erdland

Neue Formen von Führung und Zusammenarbeit ermöglichen ein zukunftsorientiertes Miteinander.

Den gesellschaftlichen Wertbeitrag verdeutlichen

Der Wettbewerb um Talente wird uns alles abverlangen. Wir haben immer noch ein schlechtes Image als Arbeitgeber. Junge Menschen denken bei der Berufswahl erst einmal nicht an uns, uns fehlt Attraktivität. Auf die Frage *Wo arbeitest Du?* ist die Antwort *Bei einer Versicherung* wirklich nicht hipp und cool. Durch die anstehenden Umbrüche können wir jungen Menschen aber deutlich machen, dass sie an erlebbaren Innovationen und einer großen Transformation mitarbeiten können, dass sie die Zukunft einer großen Branche mitgestalten können. Dies wird umso mehr gelingen, wenn wir auch den gesellschaftlichen Wertbeitrag der Branche verdeutlichen. Junge Menschen orientieren sich an der Sinnstiftung für ihre Arbeit, diese wollen sie erkennen und gefördert wissen.“

Beim Versicherungstag in Berlin übergab Erdland sein Präsidentenamt nach fast fünfjähriger Amtszeit an Wolfgang Weiler, den früheren Vorstandsvorsitzenden der HUK-COBURG. ▽

fit for LEADERSHIP! – Zweitätiges Führung-coaching für weibliche Potenzialkandidatinnen

Wie zahlreiche Studien belegen, zögern hochqualifizierte Frauen häufiger als Männer, „in Führung zu gehen“. Auch die AGV-Managerinnenbefragung 2016, an der sich 1038 weibliche Führungskräfte der Versicherungsbranche beteiligten, zeigte, dass erfolgreiche Managerinnen am Anfang ihrer Karriere großen Respekt vor diesem Schritt hatten. Der erste Führungsjob sei die größte Hürde, hieß es oft.

Die Gründe für dieses „Zögern“ sind vielschichtig: überholte Stereotype, wie eine Führungskraft „zu sein hat“, fehlende weibliche Rollenvorbilder sowie der Umstand, dass weibliche

Führungskräfte häufiger ungewollt Single bleiben als ihre männlichen.

Der AGV-Branchenbeirat „Frauen in Führung“ hat daher ein neues Projekt ins Leben gerufen: Um Potenzialkandidatinnen bei der Übernahme ihrer ersten Führungsaufgabe optimal zu unterstützen, bietet der AGV ein gezieltes Führung-coaching an. Es wird in Kooperation mit der DVA und mit Bossert Associates, die jahrelange Erfahrung bei der Entwicklung von Führungskräften haben, durchgeführt. Das Coaching soll die Potenzialträgerinnen dabei unterstützen, das eigene Selbst-

AGV DIE VERSICHERER ALS ARBEITGEBER DVA Deutsche Versicherungsakademie

fit for LEADERSHIP!

2-tägiges Führungs-Coaching für weibliche Potenzialkandidatinnen sowie neu berufene Führungskräfte

NEU

Termin: 06. - 07.12.2017

Veranstaltungsort: Schloss Hohenkammer, Schlossstraße 19-23, 85411 Hohenkammer, www.schloss-hohenkammer.de

Teilnahmegebühr: 1.349,- € netto | 1.606,31 € brutto

TeilnehmerInnen: Weibliche Potenzialkandidatinnen aus der Versicherungsbranche kurz vor oder kurz nach Übernahme einer neuen Führungsaufgabe. Die Teilnehmerzahl des Workshops ist auf 8 Personen beschränkt.

Zur Buchung

verständnis als Führungskraft zu schärfen und Strategien zu entwickeln, um mit Situationen der Unsicherheit konstruktiv umzugehen.

Bei einem gemeinsamen Abendessen erhalten die Teilnehmerinnen zudem nützliche Karrieretipps von einer erfahrenen Führungskraft, die offen und ehrlich über eigene berufliche Erfolge und auch Misserfolge berichtet.

Das Coaching startet am 6./7. Dezember 2017 in Schloss Hohenkammer bei München. Für das Jahr 2018 sind weitere Termine geplant.

Weitere Infos samt Anmeldemöglichkeit zu dem *Führungscoaching* finden Sie unter www.versicherungsakademie.de/fit-for-leadership-v794/. Unter diesem Link können Sie sich auch anmelden. ▽

3

FRAGEN AN ...

... Unternehmensberater Marco Nink

Hat der Chef immer Recht?

visavis: Wie hoch ist der Schaden, der der Volkswirtschaft durch „innere Kündigungen“ entsteht?

Nink: „Innere Kündiger“ weisen fast vier Fehltage im Jahr mehr auf als emotional hoch gebundene Mitarbeiter. Dies geht zu Lasten der Produktivität eines Unternehmens. Jeder Fehltag kostet ein Unternehmen in Deutschland im Schnitt 260,80 Euro. Die volkswirtschaftlichen Kosten von „innerer Kündigung“ belaufen sich nach unseren Berechnungen auf eine Summe zwischen 80 und 105 Milliarden Euro jährlich.

visavis: Was können Unternehmen gegen die „innere Kündigung“ tun?

Nink: Die allermeisten Arbeitnehmer beginnen ihren Job hoch motiviert und sind engagiert bei der Arbeit. Je häufiger sie sich aber missachtet fühlen, desto mehr distanzieren sie sich von ihrem Arbeitgeber. Unser Engagement-Index legt nahe, dass es nur ein kleiner Teil der Führungskräfte versteht, die Bedürfnisse der Mitarbeiter am Arbeitsplatz zu adressieren. Für die Erfüllung von Bedürfnissen wie zum Beispiel Wertschätzung für gute Arbeit oder Klarheit im Hinblick auf Erwartungen sind maßgeblich die Führungskräfte verantwortlich. Um „innere Kündiger“ zurückzugewinnen, müssen die Unternehmen daher an der Führungsqualität ansetzen.



visavis: Sind sich Chefs ihrer Defizite bewusst?

Nink: Da Führungskräfte selten einen Spiegel vorgehalten bekommen, hinterfragen sie ihr eigenes Führungsverhalten eher selten. Sie sind sich sicher, alles richtig zu machen. Selbstbild und Fremdbild gehen auseinander. Fast alle von uns befragten Führungskräfte halten sich für eine gute Führungskraft, aber sieben von zehn Beschäftigten sagen uns, dass sie in ihrer beruflichen Laufbahn schon einmal eine schlechte Führungskraft hatten, und knapp jeder fünfte Beschäftigte hat in den letzten zwölf Monaten sogar daran gedacht, aufgrund des Vorgesetzten sein derzeitiges Unternehmen zu verlassen. Feedback ist daher wichtig. Führungskräfte müssen wissen, wie sie und ihr Führungsverhalten wahrgenommen werden.

Marco Nink ist Strategic Consultant bei Gallup in Deutschland. Zunächst als Projektmanager und Research Director bei Gallup tätig, berät er seit 2005 Unternehmen vor allem in Fragen des Personal-, Kunden- und Lieferantenmanagements. Er verantwortet die Research & Development-Aktivitäten von Gallup im deutschsprachigen Raum und leitet Gallups Business Impact Analysen in Europa.

„Reserve Mentoring“ und „Learning Snacks“ sind die Sieger

Wie revolutionieren intelligente Maschinen unsere Arbeitswelt? Diese Frage stellte und beantwortete Yvonne Hofstetter, Geschäftsführerin der Teramark Technologies GmbH, in ihrem Eröffnungsvortrag beim diesjährigen Bildungskongress der deutschen Versicherungswirtschaft.



2005



2013

Im Rahmen ihres Vortrages zeigte Hofstetter zwei Fotos, eines von 2005 und eines von 2013, die illustrieren, wie sich die technologische Entwicklung und das menschliche Verhalten innerhalb von nur acht Jahren massiv verändert haben. Beide Fotos sind von etwa der gleichen Position „geschossen“ worden. Das erste Foto zeigt eine Menschenmenge auf dem Petersplatz und der Via Della Conciliazione bei der Trauerfeierlichkeit für Papst Johannes Paul II. im Jahr 2005, das zweite Foto eine Menschenmenge am gleichen Ort bei der Wahl von Papst Franziskus 2013, das eine Foto smartphone-frei, das andere ein Touchscreen-Meer. Heute wollen die Menschen digital dabei sein und das festhalten, was sie sehen und erleben.

Beim Bildungskongress wurden auch die diesjährigen Preisträger des InnoWards, des Bildungspreises der Versicherungswirtschaft, gekürt. In der Kategorie „Berufliche Erstausbildung“ gewann das Projekt „Reserve Mentoring“ der Allianz Deutschland: Ein generationenübergreifender Austausch zwischen Auszubildenden und Führungskräften gewährleistet in beide Richtungen digitale und berufliche Beratung. Dieser Austausch erfolgt über eine Online Community, die durch die Azubis selbst eingesteuert wird. Dadurch entsteht ein risikofreier Raum, der Hemmungen nimmt und einen hohen Mitmach-Charakter erzeugt.

In der Kategorie „Personalentwicklung/Qualifizierung“ wählten die Teilnehmer des Bildungskongresses das Projekt „Learning Snacks“ der Generali Deutschland auf Platz 1. Hinter diesem Projekt steht die Erkenntnis: Wer mit Spaß lernt, lernt besser.



Versicherungsvermittler müssen sich ständig weiterbilden, um die Kunden bedarfsgerecht beraten zu können. Um das zu gewährleisten, bietet die Generali neben Präsenztraining und Webinaren ein weiteres Bildungsmedium an: „Learning Snacks“ – ein digitales Wissensquiz, das in Chartoptik aufgebaut ist. Mit diesen sogenannten Wissenshäppchen kann der Vermittler jederzeit mobil und auf spielerische Weise sein Wissen auffrischen. Genutzt wird dieses Angebot sowohl von „Digital Natives“ als auch von „Digital Immigrants“. Die „Learning Snacks“ gehen über ein bloßes Frage-Antwort-Spiel hinaus und bieten ein spannendes Storytelling rund um den fiktiven Familienvater Franz. ▽

LOBBYING

„So möchte ich arbeiten“ ... in der Versicherungswirtschaft

Die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw) drängt mit einer breit angelegten Arbeitszeitkampagne auf eine Änderung der gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen. Ihr Motto lautet: „So möchte ich arbeiten!“. Der AGV beteiligt sich aktiv an dieser Kampagne.

In einer Broschüre, die nunmehr erschienen ist, wird anhand von Praxisbeispielen unter anderem aus der Versicherungswirtschaft aufgezeigt, warum das Arbeitszeitgesetz in seiner heutigen Fassung nicht mehr zeitgemäß ist. Der AGV erhebt in der Broschüre zwei konkrete Forderungen:

- Abkehr von der werktäglichen hin zu einer wochenbezogenen Betrachtung der Arbeitszeit von durchschnittlich 48 Stunden.
- Klarstellung, dass gelegentliche, kurzfristige Tätigkeiten mit geringer Beanspruchung keine Unterbrechung der Ruhezeit bedeuten.

Die Broschüre kann unter www.so-moechte-ich-arbeiten.de heruntergeladen werden. ▽



Das Drei-Säulen-System als Basis für die Zukunft – Weitgehende Übereinstimmung zwischen Vertretern der gesetzlichen und privaten Alterssicherung

„2040 kommen in Deutschland auf jeden über 64-Jährigen nur noch 1,8 Erwerbstätige. Gleichzeitig beziehen Rentner aufgrund der gestiegenen Lebenserwartung immer länger Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Eine zukunftsfeste Alterssicherung ist nur durch einen intelligenten Vorsorgemix aus gesetzlicher Rente, betrieblicher Altersversorgung und privater Vorsorge möglich.“

Mit diesen Worten eröffnete Bertram Brossardt, Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw), eine Veranstaltung seiner Organisation, in der der Handlungsbedarf in allen drei Säulen der Alterssicherung diskutiert wurde. Interessant war, dass sich die Vertreter der gesetzlichen Rentenversicherung und der privaten Lebensversicherung weitestgehend einig waren.



Quelle: vbw - Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V.

Reinhold Thiede

Reinhold Thiede, Leiter des Geschäftsbereichs Forschung und Entwicklung der Deutschen Rentenversicherung Bund, hatte interessante Zahlen mitgebracht:

- Das Verhältnis der 65-Jährigen und älteren zu den 20- bis 65-Jährigen liegt aktuell bei 35,0 Prozent und steigt bis 2040 auf 55,5 Prozent an (sogenannter Altenquotient).
- Die bereits ergriffenen Reformmaßnahmen (z. B. die Einführung des Nachhaltigkeitsfaktors) führten dazu, dass der Beitragssatz von heute 18,7 Prozent auf „nur“ 21,8 Prozent in 2030 steigen dürfte.
- Die Rentensteigerungen werden auch in Zukunft über der Inflationssteigerung liegen, sie werden „nur“ geringer als die Lohnsteigerung ausfallen.
- Auch in den vergangenen zehn Jahren sind die Renten real gestiegen (um 13,9 Prozent, während die Preise nur um 11,9 Prozent zunahmen).
- Die durchschnittlichen Zahlbeträge der Altersrenten im Rentenzugang haben sich in den vergangenen Jahren deutlich erhöht, beispielsweise bei den Männern in den alten Bundesländern von 878 Euro im Jahr 2010 auf 1 013 Euro im Jahr 2016.

- Das durchschnittliche Rentenzugangsalter ist seit dem Jahr 2000 um rund zwei Prozent gestiegen (auf 64,4 Jahre in 2016 bei den Männern in den alten Bundesländern).

Thiede setzte sich mit diversen Vorschlägen für eine generationengerechte weitere Anpassung der Alterssicherung auseinander. Gegenüber allen revolutionären Vorschlägen zeigte er sich außerordentlich skeptisch. Er befürwortete letztlich nur einen Weg: die regelmäßige Anpassung der Alterssicherung an sich ändernde Bedingungen ohne disruptive Veränderungen (z. B. durch Anpassung der „Haltelinien“ für Beitragssatz und Rentenniveau).



Quelle: vbw - Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V.

Andreas Wimmer

Der Vertreter der privaten Versicherungswirtschaft, Andreas Wimmer, Vorstandsmitglied der Allianz Leben, attestierte der gesetzlichen Rentenversicherung, die dominante Rolle in der Alterssicherung zu spielen, wobei die Bedeutung der zweiten und dritten Säule in Zukunft zunehmen wird.

Dabei seien in den letzten 15 Jahren große Fortschritte in der Verbreitung erzielt worden: Immerhin 70 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verfügen über einen Riester-Vertrag und/oder eine betriebliche Altersversorgung. Erfreulicherweise sei Riester besonders bei Beziehern niedriger Einkommen (Beschäftigte mit einem Bruttolohn von weniger als 1500 Euro haben zu 38 Prozent einen Riester-Vertrag), bei Frauen und bei jungen Leuten (40 Prozent der Kunden, die 2016 einen neuen Riester-Vertrag abgeschlossen haben, waren unter 30 Jahre alt) populär.

Wimmer erläuterte die Studien der Deutschen Bundesbank, die zeigen, dass die von den Versicherern im Sicherungsvermögen erwirtschafteten realen Renditen seit 1991 immer positiv gewesen seien und Versicherungslösungen eine wichtige und stabilisierende Quelle der Vermögensbildung der deutschen Haushalte darstellen. Er warb zudem für mehr Transparenz durch eine säulenübergreifende Renteninformation. Dadurch würde das gesamte System der Alterssicherung positiv in den Fokus gerückt werden. ▽

WUSSTEN SIE SCHON, DASS ...



► ... nur 12,4 Prozent der 25- bis 34-Jährigen im Jahr 2014 befristet beschäftigt waren? Das ergibt eine Analyse des Mikrozensus, die vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit vorgenommen wurde.

► ... die Zahl der befristeten Arbeitsverträge insgesamt nicht gestiegen ist? So lag der Anteil der befristeten Stellen an der Gesamtzahl der Arbeitsverhältnisse im Jahr 2016 wie schon im Jahr 2006 bei 8,5 Prozent. Das ergab eine Auswertung des Statistischen Bundesamts. Im europäischen Vergleich bewegt sich Deutschland damit im unteren Mittelfeld: Im Durchschnitt aller 28 EU-Staaten hatten zuletzt 11,3 Prozent der Beschäftigten befristete Arbeitsverträge.

► ... dank der guten Lage am Arbeitsmarkt in Deutschland sowohl mehr Vollzeit- als auch Teilzeitstellen geschaffen worden sind? Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten stieg – so das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit – im zweiten Quartal 2017 um 2,2 Prozent, die der Vollbeschäftigten um 1,5 Prozent gegenüber dem Vorjahreszeitraum.

► ... rund 5,4 Millionen Menschen in Deutschland mehr arbeiten wollen? Neben Arbeitslosen und weiteren Erwerbslosen sind in dieser Zahl von 2016, die das Statistische Bundesamt erhoben hat, auch 2,6 Millionen Menschen enthalten, die bereits einen Job haben, aber noch ein paar Stunden mehr arbeiten möchten.



► ... es sich in Deutschland günstiger als in den meisten Nachbarstaaten lebt? Das hat das Statistische Bundesamt ermittelt. Nur in Polen und der Tschechischen Republik sind die Lebenshaltungskosten im vergangenen Jahr niedriger gewesen.

► ... die Stärke der deutschen Wirtschaft in den übrigen Staaten der Europäischen Union fast 4,8 Millionen Jobs sichert? Zu diesem Ergebnis kam das Schweizer Wirtschaftsforschungs- und Beratungsunternehmen Prognos.

AGV-VORSTAND

Robert Wehn folgt auf Ulrich C. Nießen

Im besten gegenseitigen Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat ist Ulrich C. Nießen zum 31. Juli aus dem Vorstand der Generali Deutschland AG ausgeschieden.



Ulrich C. Nießen

Er war seit Mai 2015 Country Chief HR Officer und Arbeitsdirektor der Generali.

Generali-Deutschland-Chef Giovanni Liverani dankte Nießen „für seine hervorragenden Leistungen, die er in den vergangenen zwei Jahren für die Gesellschaft erbracht hat“. Die erfolgreiche strategische Neuausrichtung

„Simpler, Smarter, for You“ habe er maßgeblich mitgeprägt. Insbesondere auch durch die von ihm geführten Verhandlungen mit den Betriebsräten und der nachfolgenden personalwirtschaftlichen Umsetzung habe er ganz wesentlich zum Erfolg beigetragen.

Zeitgleich mit seinem Ausscheiden bei der Generali legte Nießen auch sein Mandat im AGV-Vorstand nieder. Er gehörte diesem Gremium von Oktober 2006 bis September 2012 als Personalvorstand der AXA und seit Mai 2015 als Personalvorstand der Generali an.

Zum neuen Personalvorstand der Generali berief der Aufsichtsrat der Gesellschaft – vorbehaltlich der Zustimmung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) – den bisherigen Vorsitzenden der Geschäftsführung der Generali Deutschland Services GmbH (GDS), Robert Wehn. Liverani: „Mit ihm gewinnen wir für unseren Vorstand einen kompetenten und sehr erfahrenen Manager aus unseren eigenen Reihen.“ Wehn ist seit 1. August auch Mitglied des AGV-Vorstandes. ▽



Robert Wehn

Wir stellen vor: den ARA NRW-Nord

Mit seinen acht Regionalausschüssen – kurz ARA genannt – bildet der AGV seine regionalen Strukturen ab. Die zentralen Aufgaben der ARA sind die örtliche Vernetzung der Mitgliedsunternehmen, der fachliche Austausch sowie die inhaltliche Unterstützung des wichtigsten Ausschusses des AGV, des Ausschusses für Tarif- und Arbeitsrechtsfragen (ata). Die Vorsitzenden der ARA, die jeweils aus dem Kreis ihrer Mitglieder gewählt werden, sind „geborene“ Mitglieder des ata. In dieser Funktion vertreten sie im ata ihre Region und insbesondere auch die Interessen der Mitgliedsunternehmen des AGV, die keinen eigenen Sitz im ata haben.

Vorsitzender des ARA NRW-Nord ist Bernhard Glombitza. Er wurde 1998 Mitglied im damaligen Personalleiterkreis West und 2003 von seinen Kollegen zum Vorsitzenden des Kreises gewählt. Später wurde der Kreis umbenannt in „AGV-Regionalausschuss NRW-Nord“. Seit 1998 ist Herr Glombitza bei den Barmenia Versicherungen verantwortlich für den Bereich Personal. Im Laufe der Jahre vergrößerte sich sein Verantwortungsbereich, heute ist er Leiter der Hauptabteilung Personal und Zentrale Services.

vis a vis: Was ist für Sie als Vorsitzender besonders wichtig bei der Zusammenarbeit im ARA?

Glombitza: Für mich ist Vertrauen zwischen den Mitgliedern des ARA die wesentliche Voraussetzung, damit es zu einem offenen Austausch kommt, von dem letztendlich alle profitieren können.

vis a vis: Was erwarten Sie von den Mitgliedern Ihres ARA?

Glombitza: Auch wenn es immer schwieriger wird, gemeinsame Termine zu finden, wünsche ich mir eine möglichst regelmäßige Teilnahme und die Bereitschaft, sich auszutauschen, Erfahrungen weiterzugeben und dadurch die anderen Mitglieder zu unterstützen.

vis a vis: Inwieweit profitieren Sie vom ARA in Ihrer täglichen Arbeit im Unternehmen?

Glombitza: Jeder kennt die Situation: Der Vorstand möchte

schnell eine Information oder es gibt ein schnell zu lösendes Problem, bei dem man gerne wissen möchte, wie es denn die anderen Unternehmen machen. Dann schreibt man z. B. eine Mail an die Kollegen des ARA und erhält kurzfristig eine Antwort. Allein in diesem Jahr war das bei uns im ARA NRW-Nord bisher fast zwanzigmal der Fall!

vis a vis: Welche Themen standen in den letzten zwölf Monaten im Fokus?

Glombitza: Alles was sich um das Thema Schlüsselfunktionen rankte, das Thema Mobiles Arbeiten und als ständig wiederkehrender Punkt der Umgang mit Low Performern.

vis a vis: Welche Schwerpunkte wollen Sie in den nächsten zwölf Monaten setzen?

Glombitza: Die Themen werden mit Sicherheit so vielfältig sein wie in der Vergangenheit. Allein bei unserem letzten Treffen standen über 20 Punkte auf der Tagesordnung. Ich denke aber, dass ein Schwerpunkt bis Ende des Jahres das Thema IDD sein wird, wahrscheinlich auch die betriebliche Alters- und Krankenversicherung, mit Sicherheit aber der Beschäftigtendatenschutz.

vis a vis: Welche Dienstleistungen des AGV sind Ihnen besonders wichtig?

Glombitza: Es fällt mir schwer, aus dem sehr guten Angebot etwas besonders hervorzuheben. Wichtig für mich ist, dass ich auch einfach zum „Hörer“ greifen kann und dann auf einen kompetenten Gesprächspartner treffe, der mir rasch weiterhilft. Und das ist in allen Bereichen des AGV der Fall! ▽



Bernhard Glombitza



Die Mitglieder des ARA NRW-Nord

Vorsitzender

Bernhard Glombitza, Barmenia Versicherungen

Mitglieder

Dr. Akos Banfai, ERGO Group AG

Arne Fischer, Provinzial Nord Brandkasse AG

Guido Hilchenbach, LVM Versicherungen

Guido Hörsting, Continentale Versicherungsverband

Regina Jessel, Chubb European Group Limited, Direktion für Deutschland

Annette Loechelt, Provinzial Rheinland Versicherung AG

Alfons Otte, Tokio Marine Kiln Insurance Limited

Jörg Probstfeld, Debeka Versicherungsgruppe

Frank Tepen, SIGNAL IDUNA Gruppe

Andreas Thoiss, Deutsche Rückversicherung AG Verband öffentlicher Versicherer

Stephan Tocholski, VOLKSWOHL BUND Versicherungen

Werenfried Wendler, ARAG Krankenversicherungs-AG

Stefan Ziehr, RheinLand Versicherungen AG

NEU IM AGV

MEDCOM ARZTRECHNUNGS-SERVICE GmbH, MEDICPROOF GmbH und Aktiv Assekuranz Makler GmbH

Die **MEDCOM ARZTRECHNUNGS-SERVICE GmbH** ist als privat-ärztliche Abrechnungsstelle am Markt tätig. Sie übernimmt im Auftrag von niedergelassenen Ärzten, liquidationsberechtigten Chefärzten und Krankenhäusern sowie Großanbietern von medizinischen Leistungen die Rechnungserstellung für Privatpatienten.

MEDCOM
ARZTRECHNUNGS - SERVICE GMBH

Die **MEDICPROOF GmbH** prüft, ob bei privat versicherten Antragstellern eine Pflegebedürftigkeit vorliegt und welchem Pflegegrad diese zuzuordnen ist. Sie legt Wert darauf, dass alle Begutachtungen nach einheitlichen Standards vorgenommen und die Gutachten fristgerecht erstellt werden - unabhängig davon, bei welchem Unternehmen ein Antragsteller versichert ist und wo er oder sie wohnt. Rund 1.100 freiberuflich überregional tätige Gutachter sorgen dafür, dass MEDICPROOF jährlich über 160.000

MEDICPROOF
Der medizinische Dienst der Privaten

Pflegegutachten für die privaten Versicherungsunternehmen erstellen kann. Die Gesellschaft versteht sich als neutraler Dienstleister, der die Gutachtererstellung koordiniert und deren Qualität sichert. In der MEDICPROOF-Zentrale in Köln arbeiten zurzeit über 70 Mitarbeiter.

MEDCOM und MEDICPROOF sind 100-prozentige Töchter des Verbandes der Privaten Krankenversicherung (PKV).

Aktiv Assekuranz
Internationaler Versicherungsmakler

Die **Aktiv Assekuranz Makler GmbH** ist als Teil der Aktiv-Gruppe ein internationaler Versicherungsmakler und konzentriert sich auf das Geschäftsfeld Transport und Logistik. Die Gruppe ist in Deutschland mit Niederlassungen in München, Düsseldorf, Erfurt, Saarbrücken und Heilbronn vertreten.

Alle drei Gesellschaften unterliegen nicht der Tarifbindung. ▽

GEDACHT ... GESAGT ...

Die Berühmtheit manches Zeitgenossen ist unmittelbar mit der Dummheit seiner Bewunderer verbunden.

Heiner Geißler
dt. Politiker (1930-2017)

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.