

EDITORIAL

**Macht doch mal den Jupp
oder den Mull! 2**

LOBBYING

**Versündigt Euch nicht
am Gesundheitswesen 7**

AGV-PERSONALLEITERTAGUNGEN AUSSENDIENST

**Heute das Produkt,
morgen die Dienstleistung 10**

Macht doch mal den Jupp oder den Mull!



Die Führungsriege des FC Bayern München erinnert nicht an einen Jungbrunnen. Eher schon an den „großen Bellheim“: Cheftrainer Jupp Heynckes ist 72 Jahre alt, seine beiden Assistenten, Hermann Gerland und Peter Hermann, 63 und 65, und der Mann, den Jupp Heynckes als Vereinsarzt zurückholte, ist schon 75 – Hans-Wilhelm

Müller-Wohlfahrt, in Fußballerkreisen „Mull“ genannt. Die Chefs dieser vier Herren – Vereinspräsident Uli Hoeneß und der Vorstandsvorsitzende der FC Bayern München AG, Karl-Heinz Rummenigge – sind mit 65 bzw. mit 62 Lebensjahren dem gesetzlichen Rentenalter schon sehr nahe.

Den sportlichen Erfolg kann man dieser „Altherren-Riege“ allerdings nicht absprechen. Seitdem Jupp Heynckes das Zepter an der Säbener Straße in München wieder übernommen hat, gab es bis zum Druck dieser Ausgabe von *visavis* dreizehn Siege und nur eine Niederlage.

Kann man daraus etwas für die Personalpolitik von Unternehmen ableiten? Ich meine: Ja.

So sehr Unternehmen „frisches Blut“ – junge, innovative Köpfe mit hoher Energie und neuen Ideen – benötigen, so sehr sind sie angesichts der demografischen Gesamtlage in Deutschland auch auf die Unterstützung älterer, erfahrener Mitarbeiter angewiesen.

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) hat kürzlich gewarnt: Das größte Risiko für die Konjunktur in Deutschland ist der Fachkräftemangel. Er wird uns künftig nicht nur im produzierenden Gewerbe, sondern auch in der Versicherungswirtschaft, mehr zu schaffen machen, als wir uns das heute vorstellen. Dem AGV ist diese Gefahr schon lange bewusst. Im Jahr 1997 ist es uns gelungen, das tarifliche Vorruhestandsabkommen abzuschaffen. Es wurde abgelöst durch ein Altersteilzeitabkommen

mit Rechtsanspruch. Im Jahr 2005 konnten wir auch den Rechtsanspruch auf Altersteilzeit beenden. Seit 2006 gibt es Altersteilzeit in der Versicherungswirtschaft nur dann, wenn neben dem Mitarbeiter auch das Unternehmen einen früheren Ruhestand im Einzelfall wünscht.

Der frühere AGV-Vorsitzende Josef Beutelmann hat sich gleichwohl in einer Tarifverhandlung nach 2007 lange Zeit geweigert, sogar das Altersteilzeitabkommen ohne Rechtsanspruch zu verlängern. Es passe nicht mehr in die „demografische Zeit“, sagte er damals. Recht hat er gehabt. Wir haben es dennoch verlängert, auch deshalb, damit die Unternehmen ihre bisherige Gestaltungsfreiheit bei der regulären vorzeitigen Beendigung von Arbeitsverhältnissen behalten konnten.

19,3 Prozent aller Versicherungsangestellten in Deutschland sind 55 Jahre und älter. Nun

baut unsere Branche bestehende Arbeitsplätze ab, neue Jobs mit neuen Profilen entstehen. Ich würde es aber für eine ungesunde Entwicklung halten, wenn die Veränderung in der Belegschaftsstruktur nach dem simplen Motto „Die Alten müssen gehen, die Jungen dürfen bleiben“ ablaufen würde. Ich rate zu einer differenzierten Personalpolitik, bei der sich erfahrene Mitarbeiter und Berufseinsteiger ergänzen.

Meine Prognose: Wir werden wertvolles versicherungsspezifisches Know-how verlieren, wenn wir nicht aufpassen. Und wir werden erleben, dass die Politik Anreize schaffen wird, über die Regelaltersgrenze hinaus zu arbeiten.

Ihr

Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV



Gut gerüstet ins neue Jahr

Im Januar 2018 lädt der AGV alle Personalreferenten und Personalleiter der Branche erneut zu einer eintägigen Fortbildungsveranstaltung ein. Im Oktober wurden die Teilnehmer der vergangenen Jahre befragt, welche Themen sie besonders interessieren würden. Aus der Vielzahl der Rückmeldungen ist folgendes Programm entstanden:

- Auskunftsanspruch im Entgelttransparenzgesetz
- Umsetzung des neuen Beschäftigtendatenschutzes
- IDD in der Unternehmenspraxis
- Telearbeit und mobiles Arbeiten in Versicherungsunternehmen
- Die fünf wichtigsten Arbeitsrechtsurteile aus 2017
- Weiterbildung von Fachkräften in der Versicherungswirtschaft
- Richtige Berechnung des Urlaubsanspruchs
- Arbeiten 4.0 – Digitalisierung und Prävention
- FAQ zu Elternzeit und Mutterschutz
- Änderungen im Betriebsrentenrecht

Die Tagungen finden – inhaltsgleich – am 17. Januar in Hamburg, am 24. Januar in Köln und am 31. Januar in München statt.

Das ausführliche Programm finden Sie auf der Homepage des AGV. Anmeldungen sind ebenfalls über die AGV-Homepage möglich. ▽



THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial

Macht doch mal den Jupp oder den Mull! 2

AGV-Jahresauftaktveranstaltungen 2018

Gut gerüstet ins neue Jahr 3

AGV-Sonderveranstaltung

„Den digitalen Wandel sozial gestalten“

Alle Stakeholder waren da 4

AGV on air

Angst ist kein guter Ratgeber 5

Wussten Sie schon, dass ...?

..... 6

AGV-Regionalausschüsse

Werner Hirsch übergibt Bayern und Sachsen an Jens Lauber 7

Lobbying

Versündigt Euch nicht am Gesundheitswesen 7

Digitalisierung der Arbeitswelt / Arbeiten 4.0

Flexibilität ist das A und O 8

AGV-Personalleitertagungen Außendienst

Heute das Produkt, morgen die Dienstleistung 10

Skurrilitäten aus dem Arbeitsleben

Müssen Dicke länger arbeiten? 11

Deutscher Arbeitbertag

Aufbruch ohne Spenderhosen 12

Tarifverhandlungen Außendienst

1,52 und 1,24 und 0,74 Prozent für 36 Monate 13

Digitalisierung der Arbeitswelt / Arbeiten 4.0

Nicht mehr, sondern flexibler 14

Lobbying

Bitte keine Verteuerung von Entsendungen 15

Lobbying

AGV im Speed-Dating mit ver.di 15

NEU im AGV

Frankfurter Leben Holding GmbH & Co. KG, DFV Deutsche Familienversicherung AG und LBN Versicherungsverein a.G. 16

Gedacht ... Gesagt 16

Ausgezeichnet 16

Impressum 16

AGV-SONDERVERANSTALTUNG „DEN DIGITALEN WANDEL SOZIAL GESTALTEN“



Alle Stakeholder waren da

Englische Wörter finden immer mehr Eingang in den deutschen Sprachschatz. Man kann das beklagen. Es gibt allerdings englische Begriffe, die etwas beschreiben, für das die deutsche Sprache nur eine lange und komplizierte Definition bereithält. Dazu zählt das Wort „Stakeholder“: Personen oder Gruppen, die ein Interesse am Verlauf und am Ergebnis eines Prozesses oder eines Projekts haben und dieses auch artikulieren.

Als der AGV eine Sonderveranstaltung zum Thema „Den digitalen Wandel sozial gestalten“ plante, war ihm wichtig, alle wichtigen „Stakeholder“ einzuladen – und alle kamen! Erstmals wurden somit bei einer AGV-Veranstaltung auch Arbeitnehmervertreter einbezogen.

Arbeitswissenschaft

Professor Sascha Stowasser, Direktor des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa), sagte voraus, dass der technologische Wandel in seinen einzelnen Ausprägungen nicht vorhersehbar ist. Entscheidend sei, dass Unternehmen und Mitarbeiter dem Wandel interessiert und offen begegnen und sich den damit verbundenen Herausforderungen stellen würden. Negativprognosen – wie etwa die McKinsey-Studie aus dem Jahr 2016 – seien eine regelmäßige Begleiterscheinung von industriellen Umwälzungen. Das Schöne an ihnen sei, dass diese Prognosen praktisch nie zutreffen würden.



Arbeitsministerium



Benjamin Mikfeld, ehemaliger Bundesvorsitzender der Jungsozialisten und heute Leiter der Abteilung Grundsatzfragen im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), unterstrich die zentrale Rolle der Sozialpartner im Zuge des Wandels. Das BMAS müsse nun zunächst die aktuellen politischen Entwicklungen abwarten, bevor man endgültige Schlüsse aus dem Dialogprozess zum sogenannten „Weißbuch Arbeiten 4.0“ ziehe. Vieles spreche jedoch dafür, die Arbeit auch über ein sogenanntes „Wahlarbeitszeitgesetz“ flexibler zu machen.

Arbeitsrechtswissenschaft

Professor Volker Rieble, Inhaber des Lehrstuhls für Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht an der Ludwig-Maximilians-Universität, empfahl dem Gesetzgeber, keine Schritte zu unternehmen, die von der Wirtschaft als restriktiv empfunden würden. Schon heute seien viele von der Sozialpolitik in Kraft gesetzte Instrumente wirkungslos oder sogar schädlich, da sie Ausweichmechanismen provozierten und das sogenannte „Normalarbeitsverhältnis“ immer mehr in Frage stellen würden. Auch die Digitalisierung werde Deutschland keinen Inselstatus verleihen, sondern im Gegenteil: Der Wettbewerb der Systeme betreffe auch und gerade das Arbeitsrecht. Dieses müsse so flexibel sein, wie es die Unternehmen in Deutschland sein müssen, um sich im internationalen Wettbewerb zu behaupten.



AGV-SONDERVERANSTALTUNG „DEN DIGITALEN WANDEL SOZIAL GESTALTEN“

Gewerkschaften



Martina Grundler, Leiterin der Bundesfachgruppe Versicherungen der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, lenkte die Aufmerksamkeit auf das Empfinden der Mitarbeiter angesichts eines sich stark beschleunigenden Wandels. Viele Mitarbeiter würden sich fragen, ob ihr Arbeitsplatz durch die Automatisierung bedroht

und ihr Arbeitsalltag künftig fremdbestimmt werde. Damit es nicht zu einem Unterbietungswettbewerb bei den Arbeitsbedingungen komme, habe ver.di einen Zukunftstarifvertrag Digitalisierung gefordert, in dem die Veränderungsprozesse der Versicherungswirtschaft durch „Leitplanken“ in geordnete Bahnen gelenkt werden sollen. Tarifliche Regelungen müssen vorrangig die Beschäftigung im digitalen Zeitalter sichern, notwendige Qualifizierungsansprüche regeln und mobilem sowie flexiblem Arbeiten einen Rahmen geben.

Unternehmen

Jens Lauber, Konzern-Personalleiter der Versicherungskammer Bayern, wies darauf hin, dass die Unternehmen die Digitalisierung insbesondere aus der Kundensicht denken würden. Nicht alles, was die Digitalisierung ermöglichte, werde praktisch umgesetzt. Dort aber, wo eine klare Erwartungshaltung der Kunden an den Service des Versicherers bestehe, müssten alle technischen Möglichkeiten ausgeschöpft werden. Die wirkliche Herausforderung bestehe in der notwendigen Kulturveränderung und nicht im Abbau von Personal. Nur wer den professionellen Umgang mit Planungsunsicherheit beherrsche, dem gelinge eine erfolgreiche digitale Transformation.



Arbeitgeber

Sebastian Hopfner, Stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV, unterstrich, dass Deutschland in vielen Bereichen Weltmeisterstatus habe, nicht jedoch im Bereich der Digitalisierung. Hier müsse das Land deutliche Fortschritte machen, um nicht den Anschluss zu verlieren. Der Prozess des Wandels dürfe nicht durch Regulierung gehemmt, sondern müsse durch Flexibilität beschleunigt werden. Den Gewerkschaften und Betriebsräten käme hierbei eine zentrale Rolle zu. Sie müssten durch schnelle und positive Prozesse den notwendigen unternehmerischen Entscheidungen die Freigabe erteilen, damit diese schnell umgesetzt werden können. Die derzeitigen gewerkschaftlichen Vorstellungen zur Begleitung des Wandels gingen noch nicht in diese Richtung, sondern würden viele alte Forderungen enthalten.



AGV ON AIR



Angst ist kein guter Ratgeber

Welche Beiträge müssen Arbeitgeber und Beschäftigte im Zeitalter des digitalen Wandels leisten? Wie flexibel kann ein Tarifvertrag sein? Welche Gestaltungsoptionen sind sinnvoll? Wie sieht die Weiterbildung von morgen aus? Antworten der Referenten, Teilnehmerbeiträge und weitere Impressionen der AGV-Sonderveranstaltung „Den digitalen Wandel sozial gestalten“ finden Sie auf www.agv-on-air.de.

www.agv-on-air.de ▾

AGV-SONDERVERANSTALTUNG „DEN DIGITALEN WANDEL SOZIAL GESTALTEN“

Podium

Im Rahmen einer kontrovers geführten Podiumsdiskussion, in die sich viele Teilnehmer der Tagung einbrachten, kristallisierte sich heraus, dass der gemeinsame Nenner von Politik, Wissenschaft, Gewerkschaften und Arbeitgebern doch noch



sehr klein ist. Einigkeit bestand jedoch zumindest in einem Punkt: Der digitale Wandel kann nur gemeinsam und in konstruktiver Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern erfolgreich gestaltet werden. Allseits gelobt wurde die konstruktive Art des Austausches bei der Veranstaltung. Der AGV wird den Dialog fortsetzen. ▽



WUSSTEN SIE SCHON, DASS ..?

► ... die SPD von der *Süddeutschen Zeitung* mit Blick auf die Niederlande davor gewarnt wird, auf eine **Bürgerversicherung zu drängen?** In einem Leitartikel im Wirtschaftsteil der SZ am 5. Dezember empfahl Nikolaus Piper der SPD, „noch ein wenig genauer hinzuschauen, ehe man es den Niederländern gleich tut“. Diesen Ratschlag begründet Piper überzeugend: „Die SPD verspricht sich sinkende Beiträge von ihrer Reform. Aber das ist wenig glaubwürdig angesichts der zu erwartenden Übergangs-

probleme. Nützlich ist dabei der Blick in die Niederlande. Dort wurde 2006 eine Bürgerversicherung eingeführt. Über deren Ergebnisse wird bis heute gestritten; außer Frage steht, dass die Wartezeit in den Kliniken seither gestiegen und die Kosten außer Kontrolle geraten sind.“



► ... von 2013 bis 2016 die direkten Ausgaben der deutschen Firmen für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter – also Kursgebühren, Ausgaben für Dozenten, Unterkunft bei Seminaren etc. – um 11 Prozent auf insgesamt 17,6 Milliarden Euro gestiegen sind? Das ergab die jüngste Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW), die alle drei Jahre durchgeführt wird. Die Gesamtausgaben für die Weiterbildung beliefen sich im Jahr 2016 auf 33,5 Milliarden Euro; dazu zählen neben den bereits erwähnten direk-

ten Kosten auch die sogenannten indirekten Kosten durch den Arbeitsausfall der Mitarbeiter, die sich weiterbilden.

► ... die Erwerbstätigen in Deutschland im dritten Quartal 2017 fast 15,4 Milliarden Stunden gearbeitet haben – so viel wie seit einem Vierteljahrhundert nicht mehr? Das teilte das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) mit. Grund für den Aufwärtstrend beim Arbeitsvolumen ist die stark steigende Zahl von Beschäftigten.

► ... die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) mit der Rentenpolitik in Deutschland – insbesondere mit der Rente ab 63 und der Flexi-Rente – hart ins Gericht geht? Die OECD rät dazu, die finanziellen Anreize zu stärken, um Arbeitnehmer im Rentenalter länger im Beruf zu halten.

Aktuell sei das in Deutschland wenig lukrativ. Allerdings erkennt die OECD an, dass es gelungen sei, die Beschäftigungsquote Älterer in Deutschland zu steigern, nämlich um fast ein Drittel seit dem Jahr 2000 in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen.

► ... eine überwältigende Mehrheit von 72 Prozent der Entscheider in deutschen Unternehmen die Forderung der SPD nach einer Bürgerversicherung ablehnt? Das ist das Ergebnis einer Umfrage der Unternehmensberatung Roland Berger im Rahmen der Initiative „Leaders' Parliament“.



AGV-REGIONALAUSSCHÜSSE

Werner Hirsch übergibt Bayern und Sachsen an Jens Lauber

Jens Lauber, Konzern-Personalleiter der Versicherungskammer Bayern, wurde von seinen Kollegen einstimmig zum neuen Vorsitzenden des AGV-Regionalausschusses Bayern und Sachsen gewählt.

Zugleich wurde sein Vorgänger Werner Hirsch, Personalleiter des Münchener Vereins, der in den Ruhestand tritt, verabschiedet. Er wurde 1999 zum Fachbereichsleiter Personal-/Sozialwesen des Münchener Vereins ernannt und wurde im Jahr 2004 zum Vorsitzenden des damals noch als „Münchner Personalleiterkreis“ firmierenden Regionalausschusses des AGV gewählt. 2007 übernahm Hirsch im Münchener Verein zusätzlich die Leitung der Rechtsabteilung, 2010 wurde

ihm auch die Verantwortung für das Facility Management übertragen.

Sein Nachfolger als Vorsitzender des AGV-Regionalausschusses Bayern und Sachsen, Jens Lauber, ist seit 13 Jahren bei der Versicherungskammer Bayern tätig, davon seit rund sechs Jahren als zentraler Personalleiter des Konzerns mit seinen 13 Versicherungsunternehmen. Nach seinem Studium der Betriebswirtschaftslehre startete der heute 49-Jährige seine Berufstätigkeit bei der Vereinten. Anschließend war er in unterschiedlichen Führungsfunktionen weiterer Finanzdienstleister tätig, unter anderem



Jens Lauber

verantwortete Jens Lauber die Personalbetreuung und -entwicklung eines namhaften Publikumsfondsanbieter und die Personalarbeit einer Region im AXA-Konzern.

Die Regionalausschüsse bilden die ehrenamtliche Regionalstruktur des AGV und dienen der besseren örtlichen Vernetzung der Personalarbeit in der Versicherungswirtschaft.

Der AGV dankt Werner Hirsch für seine langjährige Verbundenheit und seine Mitarbeit im Ausschuss für Tarif- und Arbeitsrechtsfragen über anderthalb Jahrzehnte. ▽



Werner Hirsch

LOBBYING

Versündigt Euch nicht am Gesundheitswesen

Die Rufe aus der SPD nach Einführung einer Bürgerversicherung stoßen nicht nur bei Ärzten, Beamten und Arbeitgebern auf entschiedenen Widerspruch. Auch Arbeitnehmervertreter melden sich in dieser Debatte deutlich zu Wort.

Nach Einschätzung von Waltraud Baier, Vorsitzende der Neuen Assekuranz Gewerkschaft (NAG), gingen mit der Einführung einer Bürgerversicherung kurzfristig über 50 000 Arbeitsplätze in der privaten Krankenversicherung (PKV)



Neue
Assekuranz
Gewerkschaft

verloren, „langfristig würden sogar

deutlich über 100 000 Menschen ihren Job verlieren“. Sie beruft sich dabei auf unabhängige Studien und auf eigene Recherchen der NAG. Die Gesundheitsversorgung würde durch den mit der Bürgerversicherung einhergehenden Fortfall der PKV-Vollversicherung nicht besser, sondern unmittelbar schlechter, denn die PKV trage überproportional zur Kostendeckung im Gesundheitswesen bei, sei nicht auf staatliche Unterstützung bei Defiziten angewiesen und zahle auf ihre Erträge Steuern.

Die NAG-Vorsitzende ist sich sicher, dass weite Teile der Gesundheitsversorgung im Zuge der Einführung einer Bürgerver-

sicherung in die Knie gehen würden: „Und das alles einer überideologisierten Idee zuliebe, von der selbst die Befürworter wesentliche Antworten schuldig bleiben, wie das neue Modell überhaupt funktionieren soll.“ Weltweit werde das bestehende duale System des Nebeneinanders von gesetzlicher und privater Krankenversicherung als vorbildlich anerkannt.

Einen Job-Kahlschlag befürchtet auch die Initiative „Bürgerversicherung? Nein Danke!“, ein Zusammenschluss von über 1000 Betriebsräten privater Krankenversicherungsunternehmen, falls sich die SPD durchsetzen sollte. Sie rechnet mit einem Verlust von über 75 000 Arbeits-

plätzen. „Keine der Parteien SPD, Bündnis 90/Die Grünen und Die Linke konnte uns



Nein danke!

www.buergerversicherung-nein-danke.de

plausibel erklären, wie man bei Einführung einer Einheitsversicherung die Arbeitsplätze in der Versicherungswirtschaft erhalten kann“, so Peter Abend, Sprecher der Betriebsratsinitiative, Betriebsratsmitglied der Gothaer Krankenversicherung und Verhandlungsführer der Gewerkschaft DHV bei den Tarifverhandlungen in der Versicherungswirtschaft. Er warnte die SPD davor, „aus rein parteipolitischen Gründen mit sozialem Sprengstoff zu hantieren“. ▽



Flexibilität ist das A und O

Zwei Vorstandsmitglieder des AGV – Andreas Eurich und Sarah Rössler – haben sich in Gastbeiträgen für Publikationen dazu geäußert, wie die Digitalisierung das Arbeiten in der Versicherungswirtschaft verändern dürfte. Sie sind sich im Kern einig: Nur wer agil und flexibel ist, wird sich behaupten.



Andreas Eurich

AGV-Vorsitzender Andreas Eurich, Vorstandsvorsitzender der Barmenia Versicherungen, schrieb in einem Beitrag für **Herbert Frommes Versicherungsmonitor**:

„Der digitale Strukturwandel betrifft auch die Versicherungsbranche. Die Unternehmen müssen den Kunden stärker als bisher in den Mittelpunkt stellen und flexibler werden. Intern ändern sich ganze Prozesslandschaften und Arbeitsabläufe. Das wird sich auch auf die Beschäftigung in der Versicherungswirtschaft auswirken. Der Bedarf an Kompetenzen und an Mitarbeitern wird sich verändern. Nur durch eine nachhaltige und zukunftsorientierte Unternehmens- und Personalpolitik wird die Branche dauerhaft als attraktiver Arbeitgeber bestehen können.“

Die Versicherungsbranche hat in der deutschen Volkswirtschaft drei wesentliche Funktionen: Sie ist Risikoträger, Kapitalanleger und Arbeitgeber. Aus allen drei Funktionen schöpft die Versicherungswirtschaft ihre Kraft und begründet ihre ökonomische, politische und gesellschaftliche Stellung. Der digitale Strukturwandel verändert die Versicherer auf unterschiedliche Art und Weise. Extern wirken sich Potenziale technischer Natur wie Big Data oder mobile Geräte und darauf abgestellte Anwendungen auf das Kundenverhalten aus. Erwartungen der Kunden an die Kommunikation, aber auch an das Produktangebot bedingen ein proaktives, schnelles und flexibles Handeln der Versicherer. Denn aus Kundenperspektive steigt der Bedarf nach erhöhter Verfügbarkeit, schnellen Reaktionszeiten und individuellen Lösungen.

Digitalisierung erwartet Marktchancen und erfordert Flexibilität

Die steigende Nachfrage nach digitaler Kommunikation und generell nach Dienstleistungen über das Internet bietet den

Versicherern die Chance, neue Märkte zu erschließen beziehungsweise sich als Wettbewerber im bestehenden Markt neu zu positionieren. Gleichzeitig drängen neue Wettbewerber in den Markt, die (große) Teile der Wertschöpfungskette besetzen und damit auch im Kerngeschäft den Wettbewerb anheizen. Eine zentrale Erkenntnis lautet daher: Die zunehmende Digitalisierung verlangt von den Unternehmen eine stärkere Flexibilisierung orientiert am Kundeninteresse.

Intern verändern sich durch die Digitalisierung ganze Prozesslandschaften hinsichtlich der Produkte und im Vertrieb. Dies führt zu veränderten Abläufen in der Arbeitsorganisation. Hierdurch entstehen Potenziale zur Automatisierung und Standardisierung von Geschäftsprozessen. Doch wie wird sich der zu erwartende digitale Strukturwandel auf die Beschäftigung in der Versicherungswirtschaft auswirken?

Weniger Routine, mehr Innovation

Die Entwicklung wird voraussichtlich zu einem veränderten Bedarf an Kompetenzen und damit auch Mitarbeitern führen – zu Wachstum in einigen, aber auch Personalabbau in anderen Bereichen. Was sich abzeichnet, ist der Rückgang von Routine-tätigkeiten und eine steigende Nachfrage nach flexiblen und innovativen Problemlösungen. Langfristig wird sich dadurch auch die Arbeitnehmerstruktur verändern. Positiv hervorzuheben ist dabei das Engagement der Branche, sich durch hervorragende Aus- und Weiterbildungsangebote und strategische Nachfolgeplanung auf die künftigen Strukturveränderungen einzustellen.

MINT-Fächer sind mehr denn je gefragt

Welche Qualifikationen werden dazu zukünftig in der Versicherungsbranche gebraucht? Vor dem skizzierten Hintergrund wird die Förderung der sogenannten MINT-Fächer, also von Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik, noch stärker als bisher in den Fokus rücken. Bereits in den Schulen sollte das Interesse für gefragte Berufsgruppen geweckt werden. Wir brauchen gut qualifizierte, selbstbewusste und damit eigenver-



DIGITALISIERUNG DER ARBEITSWELT / ARBEITEN 4.0

antwortliche Mitarbeiter – hier sind die Unternehmen schon im eigenen Interesse hochaktiv. Dabei besteht die Herausforderung, nicht ausschließlich auf Qualifikationen abzustellen, sondern Mitarbeiter zu gewinnen, die auch die richtigen Softskills und die zum Unternehmen passende Denkweise mitbringen. Gleichzeitig sind wir in besonderem Maße von den Herausforderungen der demografischen Entwicklung betroffen. Das Durchschnittsalter der Arbeitnehmer im Versicherungssektor ist in den vergangenen Jahren deutlich angestiegen. Diese Entwicklung wird sich in den kommenden Jahren sogar noch beschleunigen. Der in diesem Zusammenhang viel bemühte Begriff *War for Talents* sowohl in der Versicherungswirtschaft als auch in anderen Branchen macht es erforderlich, dass jedes Unternehmen sich in diesem Kontext als attraktiver Arbeitgeber präsentiert und dem Wettbewerb aktiv stellt.

Fazit: Nur durch eine nachhaltige und zukunftsorientierte Unternehmens- und Personalpolitik, die im Sinne der Wettbewerbsfähigkeit mögliche Veränderungen der Beschäftigungsstruktur realisiert, wird die Versicherungsbranche dauerhaft als attraktiver Arbeitgeber bestehen können.



Sarah Rössler

Sarah Rössler, Arbeitsdirektorin der HUK-COBURG Versicherungsgruppe und Vorstandsmitglied des AGV, schrieb in einem Namensartikel für **VWheute**:

„Am Schlagwort Digitalisierung kommt momentan niemand vorbei. Dabei ist spannend, was heute schon Realität ist, was noch kommt oder was kommen könnte. Heute hat mit dem Smartphone fast jeder eine Art Supercomputer zur Hand. Er übernimmt die Wettervorhersage, ist Fotoapparat, Spielekonsole und Internet in einem. Die Digitalisierung dringt in unser Privatleben und in unser Arbeitsleben.

Da sind neue Wettbewerber, die als digitale Makler Schnittstellen beim Versicherungsverkauf besetzen. Sie entwickeln Versicherungslösungen, die per Knopfdruck bzw. mit einem Wischen funktionieren sollen. Aber die Digitalisierung bietet nicht nur neue Vertriebschancen, sondern auch deutliche Prozessverbesserungen oder Chancen zur Erweiterung der Geschäftsmodelle.

Das alles verändert die Versicherungswelt. Kurz gesagt: Unternehmen müssen sich im Sinne der Kunden auf diese digitalen Veränderungen einstellen. Das verändert auch die Arbeit im Unternehmen.

Veränderung der Beschäftigungsstrukturen

Aber wie? Dazu gibt es konkrete Vorstellungen. Beschäftigungsstrukturen werden sich ändern, weil Kunden alles schneller erwarten: Die Kommunikation, Services und die Produktentwicklung. Den Kunden stehen immer neuere technische Voraussetzungen zur Verfügung, deswegen erhöhen sich auch ihre Anforderungen an Unternehmen.

Das wird die Arbeitswelt nachhaltig verändern. Agiles Arbeiten, künstliche Intelligenz, Big Data Analytics, Mobile Learning – diese Begriffe stehen für die Sprache der Digitalisierung. Was heißt das konkret? Die Arbeit wird flexibler, räumlich und zeitlich. Es wird mehr Projektarbeit geben.

Mehr fachübergreifende Teams

Dafür brauchen Unternehmen gut ausgebildete Fachkräfte und Spezialisten, die quer denken und sich für Neues begeistern können. Digitales Know-how bei den Beschäftigten wird immer wichtiger. Wir werden also neue Formen der Zusammenarbeit, der Weiterbildungsmöglichkeiten sowie der Arbeitszeit und des Arbeitsortes sehen: die Arbeitswelt 4.0. Es wird neue Formen des Wissensmanagements geben.

Ein wichtiger Schlüssel dafür ist die richtige Qualifizierung beginnend mit der Ausbildung, aber auch in der Begleitung des lebenslangen Lernens. Hier ist die Versicherungsbranche immer schon gut gewesen. Aus- und Weiterbildung haben bei uns einen hohen Stellenwert.

Deshalb bin ich zuversichtlich, dass uns auch der Sprung in die digitale Welt gut gelingen wird. Dabei spielen spezifische Ausbildungsmodelle, E-Learning und eine dementsprechende Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung eine wichtige Rolle. Am Ende werden möglicherweise neue, flachere Organisationsstrukturen stehen.

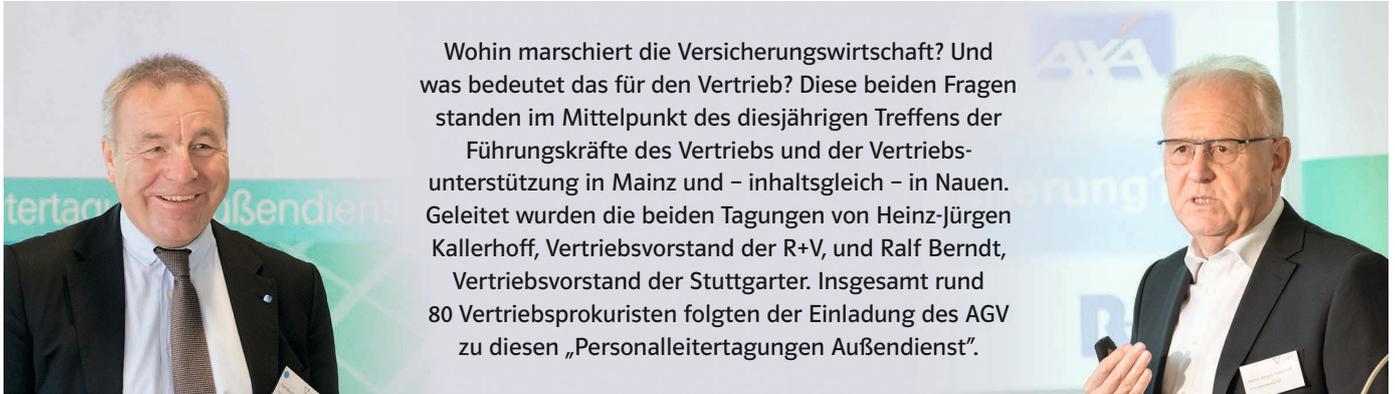
Den digitalen Wandel kann der Arbeitgeber allerdings nicht allein gestalten. Hier sind die Sozialpartner gefragt, alle Beteiligte müssen ebenso flexibel und zukunftsorientiert denken. Auf betrieblicher wie auf tariflicher Ebene müssen wir den digitalen Wandel gemeinsam angehen und gestalten.

Neue, reizvolle Aufgaben warten

Mein persönliches Fazit lautet: Die Arbeitswelt 4.0 schafft neue, reizvolle Aufgaben. Aber sie fordert auch eine neue Herangehensweise: Gefragt sind Menschen mit ganzheitlichem Wissen, übergreifenden Kompetenzen, Neugier und der Bereitschaft sich in neue Themen einzuarbeiten. Routinetätigkeiten wird es künftig weniger geben.

Das war auch bei den letzten großen Produktivitätssprüngen der Fall. Technische Umwälzungen haben aber vor allem neue Chancen hervorgebracht. Wir sollten mutig genug sein, diese Veränderungen zu gestalten – für unsere Kunden und für unsere Mitarbeiter. ▽

Heute das Produkt, morgen die Dienstleistung



Wohin marschiert die Versicherungswirtschaft? Und was bedeutet das für den Vertrieb? Diese beiden Fragen standen im Mittelpunkt des diesjährigen Treffens der Führungskräfte des Vertriebs und der Vertriebsunterstützung in Mainz und – inhaltsgleich – in Nauen. Geleitet wurden die beiden Tagungen von Heinz-Jürgen Kallerhoff, Vertriebsvorstand der R+V, und Ralf Berndt, Vertriebsvorstand der Stuttgarter. Insgesamt rund 80 Vertriebsprokuristen folgten der Einladung des AGV zu diesen „Personalleitertagungen Außendienst“.

Folgender Trend zeichnete sich in den Referaten eindeutig ab: Wenn heute noch Versicherungsprodukte im Mittelpunkt stehen, wird es künftig zentral um eine Dienstleistung unter Einschluss des Versicherungsschutzes gehen.

Florian Elert

Professor für Insurance-Management an der HSBA



Die Kunst wird künftig darin bestehen, Daten zu beschaffen, sie zusammenzuführen und daraus richtige Preise zu machen. Die wichtigste Kundenanforderung wird das Echtzeitmanagement des Versicherers.

Vertragslaufzeiten werden an Bedeutung verlieren, Versicherungsschutz wird wie WLAN ein- und ausgeschaltet werden können, es geht also um situative Deckungen.

Warum soll die Auslandsreisekrankenversicherung nicht „einsetzen“, wenn man ins Ausland fliegt? Die Kunden wollen gerade in kritischen Situationen schnelle Hilfe, z. B. im Rahmen der Telematik oder des Smart Home.

Versicherungsschutz muss erlebbar werden, Leistungsversprechen müssen ausgeweitet werden. Mit Versicherungsschutz allein ist eine Refinanzierung künftig nur noch schwer möglich.

Sebastian Herfurth

Geschäftsführer der Alecto GmbH (Friendsurance)



Versicherte unterstützen sich bei Schadensfällen im Rahmen der Selbstbeteiligung gegenseitig und werden in Gruppen bis zu zehn Mitgliedern zusammengeschlossen. Aus dieser ersten Idee haben wir einen digitalen hybriden Versicherungsmakler geschaffen. Gibt der Kunde seine Bankdaten frei, nutzen wir die Logindaten des Online-Banking, um unkompliziert eine erste Ana-

lyse seines aktuellen Versicherungsschutzes vorzunehmen. Weiterer Vorteil: Es können schnell und einfach passgenaue Empfehlungen für Verbesserungen gemacht werden.

Susanne Claßen

Strategie und Vermarktungsberaterin der R+V



Welche Produkte und Dienstleistungen wünschen sich Kunden rund um ihre Mobilität? Das erforscht das R+V Innovation Lab „MO14“. Bisher sind schon drei innovative Ideen „geboren“ worden. So wird beispielsweise ein Test am Frankfurter Airport mit selbstfahrenden Bussen durchgeführt.

Ferner denkt das R+V Innovation Lab über ein Airbnb für Brummies und über ein Platooning bei LKWs (ein LKW fährt voran, die anderen hinterher) nach.

Der erste Erfolg des Projekts war das Scheitern. Nur wer scheitert, entwickelt sich weiter.

Eric Hellmich

Leiter Digitalisierung Vertriebsprozess & IT-Steuerung der AXA



Die Ausgangsfrage war: Wie können wir den Abschluss für den Kunden so bequem und transparent wie möglich machen? Herausgekommen ist die DigiMapp, die digitale Beratermappe der AXA. Sie kann vom Kunden allein oder vom Vertreter beim Kunden oder von Vertreter und Kunde gemeinsam „bedient“ werden und bildet den

Beratungs-, Verkaufs- und Dokumentationsprozess komplett digital für alle Sparten ab. Selbstständige Webapplikationen können angeklickt und für die persönliche Beratung „heruntergezogen“ werden. Dies ermöglicht den Agenturen, sich in ein hochprofessionelles Call-Center zu verwandeln. Es kommt nur noch ein Medium zum Einsatz. Wir sagen Laptop, Broschüren, Taschenrechnern und Papieranträgen „adé“.

AGV-PERSONALLEITERTAGUNGEN AUSSENDIENST

Leo Martin*Ex-Geheimagent und Kriminalist*

Im Alltag folgt der Mensch seinen eingrenzenden Mustern und meistens einem ersten Impuls. Unser Hirn fungiert dabei als Bild- und nicht als Textverarbeitungsmaschine. Vor allem in Stresssituationen wird diese Haltung spürbar. Am Ende der „Stresstreppe“ gibt es deshalb nur noch zwei Optionen, die Wahrheit oder völliges Schweigen.



Bei schwierigen Gesprächen entsteht Vertrauen durch Anerkennung und Sicherheit. Nur wer sich sicher fühlt, öffnet sich. Man muss kein „Rundum-Sorglos-Paket“ anbieten, aber ein klares Bild von dem senden, was geht und was nicht geht. Es muss dem Gegenüber nicht gefallen, aber er muss wissen, woran er ist. ▽



In Mainz besuchten die Teilnehmer nach der Tagung das Sendezentrum des ZDF.

SKURRILITÄTEN AUS DEM ARBEITSLEBEN

Müssen Dicke länger arbeiten ?

Sonntagszeitungen zu lesen, lohnt sich. Darin werden Themen behandelt, die so fern vom journalistischen „Mainstream“ liegen, dass sie in den Ausgaben von Montag bis Samstag keinen Platz finden.

Der „Sonntagsökonom“ der *Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung* (FAS), Hanno Beck, widmete sich in der Ausgabe vom 10. Dezember dem Thema „Überstunden für Übergewichtige“. Anlass ist eine Studie der amerikanischen Professoren Shoshana Grossbard (San Diego, Kalifornien) und Sankar Mukhopadhyay (Reno, Nevada). Sie erkannten Wechselwirkungen zwischen dem Arbeitsmarkt und dem Heiratsmarkt, die sich gegenseitig verstärken. Ihre These lautet: Je mehr Übergewicht ein Arbeitnehmer hat, umso länger arbeitet er.

Angeblich verdienen schöne Menschen mehr als Menschen, die nicht so gut aussehen. Dabei spielt das Körpergewicht eine wichtige Rolle. Schwergewichtige Menschen würden tendenziell weniger verdienen, sie hätten es schwerer, am Arbeitsleben teilzunehmen. Auch am Heiratsmarkt sei Schönheit der Schlüssel zum Erfolg.

Grossbard und Mukhopadhyay lassen alle Romantik beiseite und beschreiben einen „innerehelichen Ressourcentransfer“: Der attraktivere Partner hätte die besseren Optionen, falls die Ehe scheitern sollte. Also werde der schwä-

chere Teil bereit sein, größere Zugeständnisse zu machen. Auch eine Ehe sei eben durch Verteilungskonflikte geprägt, bei denen sich der Stärkere ein größeres Stück vom Kuchen sichere als der Schwächere.

Verbinde man dies nun mit dem Verhalten auf dem Arbeitsmarkt, so komme man zu einer einfachen Hypothese: Wer – beispielsweise infolge Übergewichts – weniger Chancen auf dem Arbeitsmarkt habe, müsse mit Blick auf den „innerehelichen Ressourcentransfer“ länger und mehr arbeiten, um diesen „Makel“ zu kompensieren. Umgekehrt hieße das auch, dass es der, der besser aussieht als sein Partner, im Berufsleben etwas lockerer angehen lassen könne.

Eine gewagte These! Aber Grossbard und Mukhopadhyay stützen sich auf langjährige amerikanische Umfragen, die Daten zu Alter, Gewicht, Größe und Arbeitszeiten enthalten. Und diese Daten würden zeigen, dass ein Anstieg des Body-Mass-Index um eine Einheit zu einer Zunahme der Arbeitsstunden um 1,4 Prozent bei Single-Frauen und sogar um 2 Prozent bei verheirateten Frauen führe. Wer einwenden möchte, dass dies auch am Lohn oder am Einkommen des Partners liegen könne, dem halten die beiden Wissenschaftler entgegen, dass sie dies statistisch ausschließen könnten.

Führt also der Weg zu Erfolg im Beruf und Ehe über eine Diät?

Dieser Artikel erscheint bewusst in der Rubrik „Skurrilitäten aus dem Arbeitsleben“ und nicht in der Rubrik „Aus der Welt der Statistik“. ▽



Aufbruch ohne Spendierhosen

„Offenheit. Fairness. Veränderung.“ Unter diesem Motto stand die wohl größte Wirtschaftsveranstaltung in diesem Jahr, der Deutsche Arbeitgebertag 2017.

„Wir Arbeitgeber haben ein klares Konzept, wie die Modernisierung unseres Landes gelingt“, sagte Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer in seiner Grundsatzrede. „Dabei setzen wir auf Offenheit, Fairness und Veränderung. Dieser Dreiklang beinhaltet für uns eine offene Gesellschaft und offene Märkte, eine faire Gestaltung der Arbeitswelt und der Bildung, die Chancen für alle schafft, und den Mut zu Veränderungen, die notwendig sind, um in einer sich rasant wandelnden Welt Wachstum, Wohlstand und sozialen Ausgleich zu bewahren.“

Kramer formulierte klare Erwartungen und Empfehlungen an die neue Bundesregierung:

Fachkräftemangel: Wenn wir nicht alle Beschäftigungspotentiale mobilisieren, dann fehlen uns Millionen Menschen im erwerbsfähigen Alter. Selbst wenn die Politik keine Leistungen ausweitet, geht der gesamte Sozialversicherungsbeitrag schnurstracks auf 50 Prozent zu, wenn wir in der demografischen Entwicklung nicht aktiv gegensteuern. Darum muss eine neue Bundesregierung alles Notwendige dafür tun, die Sozialbeiträge dauerhaft auf insgesamt unter 40 Prozent zu begrenzen.

Länger arbeiten: Wir müssen noch mehr dafür tun, dass Ältere möglichst lange im Erwerbsprozess bleiben. Frühverrentungsprozesse müssen ersetzt werden durch Anreize, auch steuerlicher Art, länger zu arbeiten.

Stabile Rentenbasis: Die neue Regierung darf in der Rentenpolitik keine Spendierhosen anhaben. Sie sollte über die Legislaturperiode hinaus in die Zukunft blicken und das Rentensystem auf eine stabile, generationengerechte Basis stellen.

Nein zur Bürgerversicherung: Wir warnen vor Überlegungen, die private

Krankenversicherung zugunsten einer Einheitsklasse abzuschaffen. In der Gesundheitsbranche brauchen wir nicht weniger, sondern mehr Wettbewerb, der die Kosten dämpft. Deshalb muss das bewährte duale System erhalten bleiben! Es ist doch die Vielfalt, nicht der Staatsdirigismus, der Deutschland immer vorangebracht hat.

Arbeitszeitrecht 4.0: Unsere Unternehmen und Beschäftigten müssen die Freiheit erhalten, innerhalb eines Wochenrahmens partnerschaftlich zu vereinbaren, wann und wo gearbeitet wird – ohne die Arbeitszeit insgesamt auszudehnen.

Mitbestimmung 4.0: Es ist an der Zeit, dass Deutschland über neue Mitbestimmungsregeln spricht. Denn die Digitalisierung sorgt für neue, schnellere und flexiblere Organisationsformen in den Betrieben. Die Mitbestimmung darf solche organisatorischen und technologischen Neuerungen nicht ausbremsen. Schnelle Entscheidungen sind wichtiger denn je, damit unsere Unternehmen im Wettbewerb bestehen können.

Die Kanzlerin per Video

Mindestens mit seiner Forderung nach einer Begrenzung der Sozialversicherungsbeiträge stieß Kramer bei Bundeskanzlerin Merkel (CDU) auf offene Ohren. Merkel konnte aufgrund des EU-Afrika-Gipfels erstmals in ihrer Amtszeit nicht am Deutschen Arbeitgebertag



Ingo Kramer

teilnehmen. In einer Video-Grußbotschaft versprach sie aber, an einem wachstumsfreundlichen Kurs festhalten zu wollen. Die Lohnzusatzkosten sollen unter der Marke von 40 Prozent gehalten werden. „Das wird mich auch in den kommenden Gesprächen mit der SPD leiten“, so die Kanzlerin.

AGV-Vorsitzender erneut BDA-Vize

Vor dem Deutschen Arbeitgebertag wählte die Mitgliederversammlung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) ihre Führungsgremien für die nächsten beiden Jahre. Ingo Kramer, der seit 2013 an der Spitze der BDA steht, wurde mit nur einer Gegenstimme als Präsident bestätigt.

Seit 2015 ist der Vorsitzende des AGV, Andreas Eurich, einer der Vizepräsidenten der BDA. Er erhielt bei seiner ersten Wiederwahl die Stimmen aller BDA-Mitgliedsverbände. ▽



Steffen Kampeter (Hauptgeschäftsführer der BDA), Ingo Kramer (Präsident der BDA), Andreas Eurich (Vorsitzender des AGV und Vizepräsident der BDA) und Michael Niebler (Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV)

TARIFVERHANDLUNGEN AUßENDIENST

1,52 und 1,24 und 0,74 Prozent für 36 Monate

Der AGV hat sich mit den Gewerkschaften ver.di, DHV und DBV auf einen neuen Tarifvertrag für den angestellten Außendienst der Versicherungswirtschaft verständigt. Das Mindesteinkommen der Stufe 2 erhöht sich demnach um 1,52 Prozent ab 1. Januar 2018, um 1,24 Prozent ab 1. November 2018 und um 0,74 Prozent ab 1. November 2019. In Stufe 2 befindet sich das Gros der knapp 37 000 Außendienstmitarbeiter, da diese für alle greift, die bereits länger als zwei Jahre im Unternehmen tätig sind. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 36 Monaten bis Jahresende 2019, das Jahr 2017 blieb ohne Erhöhung.

Spreizung zwischen Stufe 1 und Stufe 2

In den ersten beiden Jahren ihrer Unternehmenszugehörigkeit erhalten die Angestellten des Werbeaußendienstes das Mindesteinkommen der Stufe 1. Über Jahrzehnte war das Mindesteinkommen der Stufe 2 deutlich höher als das der Stufe 1. Im Jahr 2004 haben sich die Tarifvertragsparteien dann darauf verständigt, dies zu ändern. Hintergrund: Gerade zu Beginn seiner Tätigkeit, in der der angestellte Außendienstmitarbeiter erfahrungsgemäß noch nicht so viel Geschäft akquirieren kann, sollte er über eine höhere Mindestabsicherung verfügen als ein Mitarbeiter, der schon länger als zwei Jahre im Außendienst tätig ist. Deshalb wurde – über einen Zeitraum von zehn Jahren – die „Spreizung“ zwischen den Stufen 1 und 2 korrigiert. Am 1. Oktober 2013 waren beide Mindesteinkommen erstmals identisch. Am 1. November 2014 überholte das Mindesteinkommen der Stufe 1 erstmals das der Stufe 2.

Diese Entwicklung wird mit dem neuen Tarifvertrag konsequent fortgesetzt. Demzufolge wird die Stufe 1 überproportional um 1,98 Prozent ab 1. Januar 2018, um 1,46 Prozent ab 1. November 2018 und um 0,96 Prozent ab 1. November 2019 angehoben.

Mindesteinkommen ist Mindestabsicherung

Das Mindesteinkommen ist keine abschließende Vergütung, sondern stellt bewusst lediglich eine Mindestabsicherung dar. Deshalb wird das tarifliche Mindesteinkommen mit den erzielten Provisionen voll verrechnet. Nur wenn die Provisionen niedriger als das Mindesteinkommen sind, erfolgt eine Aufstockung auf dieses.

Eine Ausnahme gilt für die Mitarbeiter des organisierenden Werbeaußendienstes. Sie verfügen ebenfalls über ein Mindesteinkommen, das aber mit einem unverrechenbaren Anteil verknüpft ist. Dieser unverrechenbare Anteil beträgt seit 1. Januar 2016 500 Euro und wird zum 1. Januar 2018 sowie zum 1. November 2019 um jeweils 5 Euro erhöht. Das Mindesteinkommen des organisierenden Außendienstes selbst wird zum 1. Januar 2018 um 1,64 Prozent, zum 1. November 2018 um 1,21 Prozent und zum 1. November 2019 um 0,8 Prozent erhöht.



Reaktionen

Die Verhandlungsführerin der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Martina Grundler, wies auf die steigende Anzahl gesetzlicher Anforderungen an Informations-, Beratungs- und Dokumentationspflichten hin, die die Anforderungen an die Aufgaben im angestellten Außendienst deutlich erhöhen würden: „Damit ist die Erhöhung der Gehälter in jedem Fall gerechtfertigt.“

Barmenia-Vorstandschef und AGV-Verhandlungsführer Andreas Eurich bezeichnete gegenüber der Presse das erzielte Tarifergebnis als „vertretbar“. Neben Eurich haben für die Arbeitgeberseite verhandelt: Armin Zitzmann, Vorstandsvorsitzender der Nürnberger, R+V-Vertriebsvorstand Heinz-Jürgen Kallerhoff, Debeka-Personalvorstand Thomas Brahm und Hanno Schädel, Vorstandsmitglied der ERGO Beratung und Vertrieb AG. ▽

ECKPUNKTE DES TARIFABSCHLUSSES

Beschäftigtenzahl:	37 000
Gewerkschaften:	ver.di, DHV, DBV
Tariferhöhung in Stufe 1:	1,98 % ab Januar 2018 1,46 % ab November 2018 0,96 % ab November 2019
Tariferhöhung in Stufe 2:	1,52 % ab Januar 2018 1,24 % ab November 2018 0,74 % ab November 2019
Tariferhöhung organisierender Außendienst:	1,64 % ab Januar 2018 1,21 % ab November 2018 0,80 % ab November 2019
Laufzeit:	36 Monate bis 31. Dezember 2019

Nicht mehr, sondern flexibler

Die Deutsche Akademie der Technikwissenschaften (acatech) und die Jacobs Foundation haben im Jahr 2014 Personalvorstände „zusammengerufen“, damit sich diese zu den Herausforderungen der digitalen Transformation austauschen und mit einer Stimme in die öffentliche Debatte zur Zukunft der Arbeit einbringen können. Die Versicherungswirtschaft ist in diesem Kreis durch Doris Höpke, Arbeitsdirektorin der Munich Re und Vorstandsmitglied des AGV, vertreten.



Mitte des Jahres veröffentlichten acatech und die Jacobs Foundation ein Papier, in dem drei Aspekte der digitalen Transformation vertieft behandelt sind: die Agilität (d. h. die dynamische Fähigkeit, auf Umweltveränderungen schnell und effektiv reagieren zu können), lebenslanges Lernen und die innovationsorientierte Weiterentwicklung der betrieblichen Mitbestimmung.



Doris Höpke

Die Kernbotschaft lautet: Wir müssen den Menschen mehr zutrauen und sie als mündige Gestalter ihrer eigenen Arbeitswelt ernst nehmen. Das Papier soll zum offenen politischen und gesellschaftlichen Diskurs zur Zukunft der Arbeit beitragen.

Das sind die wichtigsten Ansätze:

› Win-Win

Der digitale Wandel muss so gestaltet werden, dass Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen davon profitieren. Pauschale Schutzvorschriften könnten durch das Prinzip „Schutz vor Selbstbestimmung“ abgelöst werden: Die Arbeitnehmer sollten in bestimmten Fällen selbst entscheiden können, ob für sie weiterhin die gesetzlichen Regelungen (z. B. das Arbeitszeitgesetz) gelten sollen oder ob sie von einer abweichenden Regelung Gebrauch machen wollen.

› Mitgestalten, nicht nur Mitnehmen

Die Mitarbeiter müssen die digitale Transformation selbstbestimmt mitgestalten, sie dürfen nicht nur „mitgenommen“ werden. Das steigert die Arbeitsproduktivität und Zufriedenheit der Beschäftigten.

› Nicht mehr, sondern flexibler arbeiten

Neue, dem gesellschaftlichen Wandel angepasste Regelungen zu Höchstarbeitszeit, Mindestpausen, Ruhezeiten sowie

Arbeit an Sonn- und Feiertagen sollten größere Freiräume zur Gestaltung der Arbeit schaffen – nach dem Motto: „Nicht mehr, sondern flexibler arbeiten.“

› Freelancer sozial absichern

Die temporäre Beschäftigung freier Mitarbeiter (z. B. auf Projektbasis) wird wichtiger. Um die sogenannten Freelancer sozial abzusichern, ist eine Weiterentwicklung des Arbeits-, Sozialversicherungs- und Betriebsverfassungsrechts notwendig.

› Modernes Feedback

Die Mitbestimmungsregelungen sollten dahingehend angepasst werden, dass sie den Beschäftigten mehr Spielraum im Umgang mit modernen Feedbackinstrumenten bieten: Sie sollten frei entscheiden können, ob sie beispielsweise via Apps mit Kollegen kommunizieren und ihnen Feedback geben möchten.

› Selbstbestimmtes und eigenverantwortliches Lernen

Unternehmen müssen lernförderliche Arbeitsbedingungen schaffen und individuelle Lernprozesse bedarfsgerecht begleiten. Beschäftigte müssen – nach ihren Möglichkeiten – verstärkt selbstbestimmt und eigenverantwortlich lernen und in ihre eigene berufliche Zukunft gegebenenfalls auch Freizeit für das Lernen investieren.

› Mitbestimmung muss „loslassen“ können

Zukünftige Mitbestimmungskultur muss auch „loslassen“ können. Sie muss die Mündigkeit und Entscheidungsfähigkeit des Einzelnen und dessen Verantwortlichkeit stärken.

› Mitbestimmung nur dort, wo Verhaltens- und Leistungskontrolle tatsächlich stattfindet

Um die schnelle und flexible Einführung neuer softwarebasierter Arbeitsmittel zu fördern, sollten sich die Mitbestimmungsprozesse auf die Einführung von IT-Tools fokussieren, die tatsächlich zur Verhaltens- und Leistungskontrolle genutzt werden sollen, und nicht auch auf jene, die technisch dazu lediglich geeignet wären.

› Mitbestimmung beschleunigen

Um der zunehmenden Dynamik unternehmerischer Entscheidungsprozesse gerecht zu werden und den Wirtschaftsstandort Deutschland weiterhin zu sichern, müssen auch in der betrieblichen Mitbestimmung die Verfahren per Gesetz beschleunigt werden.

Die Publikation „Arbeiten in der digitalen Transformation“ des HR-Kreises von acatech und der Jacobs Foundation ist abrufbar unter acatech.de – Publikationen – Diskussion. ▽



LOBBYING

Bitte keine Verteuerung von Entsendungen

Die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw) hat scharfe Kritik an der geplanten Verschärfung der EU-Entsenderichtlinie geübt. So soll künftig ein entsandter Arbeitnehmer bereits vom ersten Tag der Entsendung an nach dem Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ nach den am Einsatzort geltenden allgemeinverbindlichen Entgeltregelungen – anstatt, wie bisher, nur nach den dort geltenden Mindestlohnsätzen – entlohnt werden. Außerdem sollen bei Entsendungen, die länger als zwölf Monate dauern, in der Regel die kompletten Beschäftigungsbedingungen des Aufnahmestaates zur Anwendung kommen, sofern nicht die bisherigen arbeitsvertraglichen Regelungen für den Arbeitnehmer günstiger sind.

Von den Neuregelungen wären nicht nur Unternehmen aus Staaten betroffen, in denen vermeintlich geringere Löhne gezahlt werden, sondern auch Unternehmen aus Deutschland, für die Entsendungen ein unverzichtbares Mittel zur Erbringung von Dienstleistungen im EU-Binnenmarkt sind.



vbw-Hauptgeschäftsführer Bertram Brosardt: „Diese Neuregelungen sind ordnungspolitisch nicht korrekt. Entsendungen sollen künftig grundsätzlich unter Generalverdacht stehen. Die entsendenden Unternehmen werden mit zusätzlichen bürokratischen Belastungen überzogen. Das bedeutet für eine Vielzahl von Unternehmen, dass Mitarbeiterentsendungen verteuert werden.“

Noch schärfer hat Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer seine Warnung formuliert: „Unter dem Deckmantel, mehr soziale Gerechtigkeit zu schaffen, droht mit diesem Vorschlag der Rückzug in Kleinstaaterei und Protektionismus.“

2015 wurden in der Europäischen Union rund zwei Millionen Entsendungen registriert. ▽

LOBBYING



Betina Kirsch und Karin Schwendler mit Moderatorin Anna-Rebeka Helmy

AGV im Speed-Dating mit ver.di

In Kooperation mit dem Bundesfamilienministerium führte der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) Ende November eine Fachtagung zur Stärkung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen durch. Über 200 Frauen nahmen teil, unter ihnen die geschäftsführende Bundesfamilien- und -arbeitsministerin Katarina Barley (SPD) sowie die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack.

Hannack kritisierte, dass viele Frauen unfreiwillig in Teilzeit arbeiten würden. Sie hätten geringere Aufstiegschancen und würden schlechter bezahlt als ihre männlichen Kollegen. „Frauen müssen künftig die gleichen Chancen haben, ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Dazu gehört ein Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit“, so die DGB-Vize. Ministerin Barley blies ins gleiche Horn: „Noch



Katarina Barley

immer verdienen Frauen fast ein Viertel weniger als Männer. Das können wir nicht hinnehmen.“

Anschließend wurden sogenannte Speed-Datings unter dem Motto „Arbeitgeber_innen treffen auf Gewerkschafter_innen“ eingeläutet. AGV-Geschäftsführerin Betina Kirsch lieferte sich dabei ein „Match“ mit der Leiterin des Bereichs Frauen- und Gleichstellungspolitik beim ver.di-Bundesvorstand, Karin Schwendler. Die Gewerkschafterin zeigte sich besorgt über den Personalabbau in der Versicherungsbranche. Frauen würden im Qualifizierungsprozess häufig abgehängt. Betina Kirsch dagegen verwies darauf, dass die Versicherungswirtschaft mit 26,4 Stunden jährlich pro Mitarbeiter im Vergleich zur Gesamtwirtschaft ein überdurchschnittlich hohes Engagement bei der Qualifizierung zeige. Das gelte selbstredend auch für Frauen in Teilzeit. Die AGV-Geschäftsführerin sprach sich für die Erhöhung des Frauenanteils in Führung, für flexible Arbeitszeitmodelle (Home-Office, mobiles Arbeiten etc.) und für mehr Familienmanagement durch die Väter aus. Auf diese Weise werde der Kulturwandel in der Gesellschaft im gemeinsamen Interesse von Frauen und Männern gelingen. ▽

NEU IM AGV

Frankfurter Leben Holding GmbH & Co. KG, DFV Deutsche Familienversicherung AG und LBN Versicherungsverein a.G.

Drei Unternehmen sind neu zur „AGV-Familie“ gestoßen:

Die Frankfurter Leben Gruppe mit Sitz in Bad Homburg ist auf den Run-off von Lebensversicherungsbeständen spezialisiert. Zwei ihrer Gesellschaften – die Frankfurter Lebensversicherung AG und die Frankfurt Münchener Lebensversicherung AG (vormals: ARAG Lebensversicherungs-AG) – sind



bereits tarifgebundene Mitglieder des AGV. Nun kommt die Gesellschaft der Gruppe hinzu, die die Dachgesellschaft für die darunter „hängenden“ Versicherungsgesellschaften ist: die **Frankfurter Leben Holding GmbH & Co. KG**. Im Laufe des Jahres 2018 sollen alle Mitarbeiter aus den Versicherungsgesellschaften in diese Holdinggesellschaft wechseln.

Die **DFV Deutsche Familienversicherung AG** wurde 2006 von Stefan M. Knoll und seinem zwischenzeitlich verstorbenen

Partner Philipp J.N. Vogel gegründet. Sie hat sich spezialisiert auf Versicherungsprodukte im Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung, verfügt über Beitragseinnahmen in Höhe von rund 70 Millionen Euro p.a., hat rund 350 000 Kunden und beschäftigt etwa 120 Mitarbeiter.



Der **LBN Versicherungsverein a.G.** betreibt die Sparten Hausrat-, Glasbruch- und Unfallversicherung mit Unfall-Assistance. Er wurde 1845 von Lehrern für Lehrer gegründet. Die Beschränkung auf die Personengruppe der Lehrer wurde allerdings im Jahr 2008 aufgehoben. Aktuell betreut der LBN 100 000 Mitglieder.



LBN und DFV unterliegen nicht der Tarifbindung. ▽

GEDACHT ... GESAGT ...

Es hängt von Dir selbst ab, ob Du das neue Jahr als Bremse oder als Motor benutzen willst.

Henry Ford,
amerik. Autopionier,
(1863 - 1947)

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. 207 000 Beschäftigten. Der Bezugspreis für die Verbandszeitschrift visavis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des Herausgebers.