

AGV-JAHRESAUFTAKTVERANSTALTUNGEN

So sind die Versicherer als Arbeitgeber gut aufgestellt 4

AUS DEN MÜHLEN DER GESETZGEBUNG

Koalitionsvertrag: Starker Tobak 13

GEWERKSCHAFTEN IN DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT

Sogar ver.di warnt vor Jobverlusten bei Einführung einer Bürgerversicherung 15



An Frankreich ein Beispiel nehmen – aber bitte das richtige



Dem Amtsantritt von Emmanuel Macron als französischer Staatspräsident im Mai 2017 begegnete ich persönlich mit einer gehörigen Portion Skepsis. Ich bezweifelte, ob es ihm gelingen kann, die hohen Erwartungen, die er in der französischen Bevölkerung geweckt hat, zu erfüllen. In meinem Editorial

„Viel Glück, Monsieur le Président“ in der August-Ausgabe 2017 schrieb ich: „Man kann nur anerkennen, wie frühzeitig und beherzt der neue französische Präsident die Reformen des Arbeitsmarktes angeht. Es ist zu wünschen, dass er seine Ziele in den Gesprächen mit den Gewerkschaften nicht verwässern lässt.“

Heute muss ich feststellen, dass meine Skepsis nicht begründet war. Macron hat „geliefert“, auch wenn die Arbeitgeberseite sich noch mehr gewünscht hätte und aufgrund der Verfehlungen in der Vergangenheit ein noch größerer Schritt erforderlich gewesen wäre. Aber immerhin stehen diese Veränderungen nunmehr im französischen Gesetzblatt:

- **Stärkung der Betriebsebene**

Wesentliche Teile des Arbeitsrechts – zum Beispiel die Themen Arbeitszeit und Überstundenzuschläge – können nunmehr auf Betriebsebene geregelt werden. Bisher wurden diese Themen auf Branchenebene verhandelt.

- **Zurückdrängung des gewerkschaftlichen Einflusses**

Bei Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeitern können die Unternehmensleitung und die Angestellten nunmehr selbst Vereinbarungen über Arbeitszeit, Bezahlung und zur Arbeitsorganisation abschließen.

- **Zusammenlegung der Arbeitnehmervertretungen**

In Frankreich gab es in Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten bislang bis zu vier verschiedene Gremien mit Arbeitnehmervertretern – teilweise von den Gewerkschaften besetzt, teilweise von der Belegschaft gewählt. Diese werden nun in einem einzigen Organ gebündelt, um Ressourcen und Kosten zu sparen.

- **Deckelung der Abfindungen**

Es gibt nun eine Obergrenze für Abfindungen, die Arbeitsgerichte bei „ungerechtfertigten Entlassungen“ als Schadensersatz festlegen dürfen. Bei Stellenabbau

sind damit die Entlassungskosten berechenbar und überschaubar geworden. Im Gegenzug wurde auch eine Mindestabfindung bei rechtmäßigen Entlassungen festgelegt.

- **Erleichterung von betriebsbedingtem Personalabbau**

Derzeit sind betriebsbedingte Kündigungen kaum möglich, wenn es im weltweiten Geschäftsbereich des Unternehmens andere Gesellschaften gibt, die wirtschaftlich erfolgreich sind, also zum Beispiel ausländische Tochtergesellschaften von international tätigen Konzernen. In Zukunft sind betriebsbedingte Kündigungen auch dann gerechtfertigt, wenn nur Geschäftsbereiche des Unternehmens in die Verlustzone in Frankreich geraten.

Der Koalitionsvertrag atmet einen anderen Geist

Die französische Regierung hat mit dieser Reform der Arbeitsmarktpolitik Mut bewiesen. Der Geist, den die SPD dem arbeitsrechtlichen Kapitel des neuen Koalitionsvertrages mit der Union eingehaucht hat, ist dagegen stark vom Wunsch nach Reglementierung getragen. Beispielfhaft zu nennen sind die Schaffung eines Rückkehrrechts von Teilzeit in Vollzeit und vor allem die weitgehende Einschränkung der sachgrundlosen Befristung.

Wem schadet es, wenn die Möglichkeit, ein Arbeitsverhältnis ohne Sachgrund für längstens zwei Jahre zu befristen, eingeschränkt wird? Sicher auch den Arbeitgebern, und das in Zeiten von Arbeit 4.0. Den größten Nachteil aber werden die Ausgebildeten und die Arbeitnehmer haben, die nicht zu den „Top-Performern“ gehören. Diese können



EDITORIAL

oft nicht in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen werden. Für sie ist die sachgrundlose Befristung eine „Brücke“ ins Erwerbsleben, die viele nutzen, um sich durch Bewährung in der betrieblichen Praxis eine Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis buchstäblich zu erarbeiten. Die Zahlen der Privatwirtschaft sprechen Bände: 75 Prozent aller befristeten Beschäftigten werden unmittelbar nach Auslaufen der Befristung weiterbeschäftigt, fast 40 Prozent sogar unbefristet.

Scheinheiligkeit ist unterwegs

Was mich besonders ärgert: Kein Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitsvertrag mit einem Beschäftigten ohne Sachgrund bis längstens zwei Jahre zu befristen. Er kann dies tun, muss es aber nicht. Wenn aber das Bundesministerium, das den höchsten Anteil an Beschäftigten mit sachgrundlos befristeten Verträgen an der Gesamtzahl aller Beschäftigten aufweist (13,7 Prozent), das SPD-geführte Familienministerium ist, stößt das bei mir auf völliges Unverständnis. Das Gegenteil wäre richtig:

Der Staat müsste einen prozentual geringeren Anteil an Beschäftigten mit sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen als die Privatwirtschaft haben – und die SPD-geführten Ministerien eigentlich gar keine.

Der deutsche Gesetzgeber muss aufpassen, dass nicht die Franzosen ihr Arbeitsrecht Stück für Stück deregulieren und flexibilisieren, während er selbst den umgekehrten Weg geht. Wohin ein starrer Arbeitsmarkt führen kann, sieht man an Frankreich, wo fast ein Viertel der französischen Jugendlichen bei Amtsantritt von Macron arbeitslos war.

Ihr

Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial

An Frankreich ein Beispiel nehmen – aber bitte das richtige 2

AGV-Jahresauftaktveranstaltungen

So sind die Versicherer als Arbeitgeber gut aufgestellt 4

Aus der Tariflandschaft

Metall- und Elektroindustrie zahlt 4,3 Prozent für 27 Monate und führt neue jährliche Sonderzahlungen ein 7

Assekuranz HR News

AXA: Astrid Stange in Paris, Wiebke Köhler in Köln 7

Manteltarifverhandlungen

AGV-Vorstand steckt Verhandlungslinie ab 8

AGV-Personalleitertagungen Innendienst

Agiles Management ist mehr als Flexibilität 8

SZ-Versicherungstag

Ohne Verantwortung und Vertrauen geht es nicht 9

Schon gesehen ?

Das Debakel um das beA – Ein Rechtsanwalt packt aus 9

Digitalisierung der Arbeitswelt / Arbeiten 4.0

Transformation wird keine Arbeitsplätze kosten 10

Kennen Sie diesen Versicherungsstandort ? 11

AGV-Regionalausschüsse

Jürgen Schmitz übernimmt Vorsitz des ARA Süd-West 11

3 Fragen an ...

... Zeitmanagement-Expertin Cordula Nussbaum 12

Digitalisierung der Arbeitswelt / Arbeiten 4.0

Schutz durch Selbstbestimmung 12

Aus den Mühlen der Gesetzgebung

Koalitionsvertrag: Starker Tobak 13

Wussten Sie schon, dass ..? 14

Assekuranz HR News

Zahlreiche neue Personalvorstände 14

Gewerkschaften in der Versicherungswirtschaft

Sogar ver.di warnt vor Jobverlusten bei Einführung einer Bürgerversicherung 15

NEU im AGV

CodeCamp:N GmbH und ottonova 16

Für die Personalarbeit vor Ort

Beschäftigtendatenschutz und Datenschutz-Grundverordnung in der Praxis 16

Gedacht ... Gesagt 16

Ausgezeichnet 16

Impressum 16

AGV-JAHRESAUFTAKTVERANSTALTUNGEN

So sind die Versicherer als Arbeitgeber gut aufgestellt

Zum 18. Mal hat der AGV im Januar die Personalreferenten und die Personalleiter der Branche zu seinen Jahresauftaktveranstaltungen nach München, Köln und Hamburg eingeladen, 322 kamen.

Die Referenten des Arbeitgeberverbandes sowie die Geschäftsführer Michael Gold und Betina Kirsch präsentierten ein Bündel an für die Versicherungswirtschaft wichtiger arbeitsrechtlicher Gesetzgebung und Rechtsprechung sowie statistische und betriebswirtschaftliche Themen.

„Über Geld spricht man!“

Der individuelle Auskunftsanspruch nach dem Entgelttransparenzgesetz



Betina Kirsch

Seit 1. Februar 2018 können Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten nach dem Gehalt sowie den Gehaltsbestandteilen der andersgeschlechtlichen Kollegen fragen, sofern diese eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit ausüben. Der Arbeitgeber muss dann den statistischen Median der Gehälter der andersgeschlechtlichen Kollegen mitteilen. Neid und Missgunst in den Häusern sind

damit vorprogrammiert. Der statistische Median ist keine valide Vergleichsgröße. Insbesondere gibt es zahlreiche nach dem Gesetz zulässige Gründe, beispielsweise Berufserfahrung, Gehalt beim Vorarbeitgeber und die eigene Performance, die eine unterschiedliche Vergütung bei gleicher Tätigkeit rechtfertigen. Um die Mitarbeiterzufriedenheit nicht zu gefährden, ist eine gute und sensible Kommunikation gegenüber dem Mitarbeiter essentiell – auch wenn das Gesetz bei Entgeltunterschieden keine Rechtfertigungen vom Arbeitgeber fordert.



„Pimp my Mitarbeiter“

Die Versicherungsbranche als Vorreiter in der Weiterbildung



Anna Teifel

Die Assekuranz zeigt ein überdurchschnittlich hohes Weiterbildungsengagement. Dies ergab die von AGV und BWV in Auftrag gegebene Sondererhebung des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW) zur betrieblichen Weiterbildung. Im Vergleich zur Gesamtwirtschaft weist die Versicherungswirtschaft mit 27 Stunden pro Mitarbeiter und Jahr einen um 50 Prozent höheren zeitlichen Umfang und mit 2 100

Euro pro Mitarbeiter und Jahr doppelt so hohe Investitionen auf. Die höchste Ressource der Versicherungsbranche ist immerhin das Humankapital – und das fördern die Versicherer.

„The Fab Five“

Die wichtigsten höchstrichterlichen Urteile des Jahres 2017

Aus fünf besonders wichtigen Entscheidungen, die das Bundesarbeitsgericht 2017 getroffen hat, lassen sich folgende Erkenntnisse ziehen:

- Bei einem befristeten Arbeitsvertrag erfordert die Wahrung der Schriftform den Zugang des unterzeichneten Vertrags beim Erklärungsempfänger vor Vertragsbeginn.
- Eine Altersbefristung ist nur auf das Erreichen des Regelrentenalters möglich; eine vorzeitige betriebliche Absicherung ist unerheblich.
- Arbeitnehmer müssen einer unbilligen Weisung nicht – auch nicht vorläufig – Folge leisten.
- Die „wirtschaftliche Notlage“ des Unternehmens ist ein tauglicher Widerrufsgrund im Rahmen eines arbeitsvertraglichen Widerrufsvorbehalts.
- Das ausschließlich unter der Prämisse des Stellenwegfalls ausgesprochene Angebot des Arbeitgebers zum Abschluss eines Altersteilzeitvertrages widerspricht dem Grundgedanken des Altersteilzeitgesetzes und dem Erfordernis des billigen Ermessens bei der Gewährung freiwilliger Leistungen.



Sylvia Ego

AGV-JAHRESAUFTAKTVERANSTALTUNGEN



„Assekuranz akkurat“

Auswirkungen des IDD-Umsetzungsgesetzes



Verena Richter

Am 23. Februar 2018 trat das IDD-Umsetzungsgesetz in Kraft, das für den Bereich der Versicherungsvermittlung einen umfassenderen Verbraucherschutz gewährleisten will. Die Neuregelungen betreffen hierbei nicht nur Angestellte im Außendienst, sondern auch eine Vielzahl von Mitarbeitern im Innendienst, wenn sie unmittelbar am point of sale und/oder advice agieren. Der Arbeitgeber muss künftig bei Angestellten mit IDD-relevanten

Tätigkeit eine angemessene Qualifikation nachweisen und eine Weiterbildung im Umfang von jährlich 15 Stunden sicherstellen. Bei Mitarbeitern mit Vergütung auf Provisionsbasis hat er zudem den Nachweis der Zuverlässigkeit und der geordneten Vermögensverhältnisse zu führen.

„Daten nützen, Daten schützen“

Umsetzung des neuen Beschäftigten- datenschutzes in der Unternehmenspraxis

Die Datenschutz-Grundverordnung und das neue Bundesdatenschutzgesetz haben zu zahlreichen Änderungen im bestehenden Datenschutzrecht geführt. Diese müssen ab dem 25. Mai 2018 auch im Bereich des Beschäftigtendatenschutzes umgesetzt werden. Es besteht Handlungsbedarf in den Unternehmen, insbesondere im Rahmen von Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen und Einwilligungserklärungen. Wichtig ist auch ein rechtssicherer Umgang mit den Betroffenenrechten und den gestiegenen Transparenz-anforderungen. Erfreulich: Der AGV lässt seine Mitgliedsunter-



Tobias Hohenadl

nehmen nicht „im Regen stehen“, sondern unterstützt mit verschiedenen Mustern und Handlungsempfehlungen.

„Arbeiten 4.0 braucht Mitdenken 4.0“

Neue Präventionsansätze für die betriebliche Praxis

Arbeiten 4.0 als Folge der Digitalisierung erfordert ein neues Denken auch bei der Prävention. Der Wandel der Arbeitsprozesse in der Büro- und Wissensarbeit verändert die Anforderungen und Belastungen für die Beschäftigten. An dieser Stelle setzt das neue Projekt „Mitdenken 4.0“ der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) an. Gemeinsam mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), dem AGV, dem Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes und der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di zeigt die VBG neue Wege der Gesundheitsvorsorge und Prävention auf. Im Fokus stehen dabei Faktenblätter, Handlungsleitfäden und Beratungen vor Ort, um auf betrieblicher Ebene die Probleme zu lösen. Der erste Handlungsleitfaden „Führen durch Ziele - Chancen und Risiken indirekter Steuerung“ erscheint im Februar.



Michael Gold

Kennen Sie diesen
Versicherungsstandort?



Auflösung auf Seite 11

Fortsetzung von Seite 5

AGV-JAHRESAUFTAKTVERANSTALTUNGEN

„FAQ Elternzeit und Mutterschutz“

Praxisfragen zum neuen Elternzeit- und Mutterschutzrecht



Sandra Kreft

Der Gesetzgeber hat zum 1. Januar 2018 das Mutterschutzrecht reformiert. Es bürdet den Arbeitgebern neue Verpflichtungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung auf und schränkt die Kündigungsmöglichkeiten weiter ein. Das geltende Elternzeitrecht verschafft Arbeitnehmern mehr Flexibilität hinsichtlich der Inanspruchnahme der Elternzeit. Gleichzeitig kann die Elternzeit im Falle einer weiteren Schwangerschaft aber auch vorzeitig beendet werden, um finanzielle Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz in Anspruch zu nehmen.

Der Europäische Gerichtshof wirbelt das deutsche Urlaubsrecht seit einigen Jahren gehörig durcheinander. Seine Urlaubsmathematik führt bei der Berechnung von Urlaubsansprüchen zu ganz neuen Ergebnissen. Dabei bildet der Moment des Arbeitszeitwechsels eine Zäsur. Der Urlaub ist getrennt nach Arbeitsphasen zu betrachten. Wird der Urlaub vor dem Arbeitszeitwechsel nicht verbraucht, erfordert dies Anpassungen beim Urlaubsentgelt oder bei der Ermittlung der Anzahl der Urlaubstage – je nachdem, ob die tägliche Arbeitszeit oder die Anzahl

„Urlaubsmathematik“

Berechnung des Urlaubsanspruchs nach Arbeitszeitwechseln

Der Europäische Gerichtshof wirbelt das deutsche Urlaubsrecht seit einigen Jahren gehörig durcheinander. Seine Urlaubsmathematik führt bei der Berechnung von Urlaubsansprüchen zu ganz neuen Ergebnissen. Dabei bildet der Moment des Arbeitszeitwechsels eine Zäsur. Der Urlaub ist getrennt nach Arbeitsphasen zu betrachten. Wird der Urlaub vor dem Arbeitszeitwechsel nicht verbraucht, erfordert dies Anpassungen beim Urlaubsentgelt oder bei der Ermittlung der Anzahl der Urlaubstage – je nachdem, ob die tägliche Arbeitszeit oder die Anzahl



Kerstin Römelt



der Wochenarbeitsstage verändert wird. Angesichts dieser komplizierten Berechnungen ist dringend anzuraten, Urlaubsansprüche möglichst vor Arbeitszeitwechseln glatt zu ziehen.

„My home is my office“

Verbreitung von Telearbeit in der Versicherungsbranche



Olga Worm

Das Thema Homeoffice ist in den Unternehmen aktueller denn je. Denn dank der modernen Technik ist es heutzutage möglich, viele Aufgaben außerhalb des Büros zu erledigen. Einige Versicherungsunternehmen bieten inzwischen ihren Beschäftigten Telearbeit oder mobiles Arbeiten an. Dabei sind je nach Modell zum Teil eine ganze Reihe von Regelungen (Arbeitszeit, Arbeitsschutz, Informationsaustausch, technische Ausstattung) zu beachten und zu vereinbaren. Damit die Arbeit außerhalb des Büros gelingt, ist es wichtig zu prüfen, ob die Tätigkeit und die persönlichen Voraussetzungen des Mitarbeiters (Organisationsfähigkeit, Zuverlässigkeit, Möglichkeit der Abgrenzung von Störungen usw.) Telearbeit und mobiles Arbeiten zulassen. Die Praxis zeigt, dass diese Modelle sowohl für die Beschäftigten als auch für die Arbeitgeber bei richtiger Umsetzung viele Vorteile mit sich bringen.

„Weinstein, #MeToo und Co. in der Arbeitswelt“

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – so reagiert der Arbeitgeber richtig

Das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz hat durch die #MeToo-Debatte eine neue Brisanz erhalten. Die Unternehmen tun gut daran, zwölf Jahre nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes noch einmal alle Prozesse und Maßnahmen auf den Prüfstand zu stellen: Was muss getan werden, um ein Arbeitsumfeld frei von sexueller Belästigung zu schaffen? Dies ist zwingende Voraussetzung für eine erfolgreiche und positive Unternehmenskultur. Dem Thema ist zwar eine besondere Aufmerksamkeit zu widmen, gleichzeitig besteht aber kein Anlass für Hysterie oder das völlige Negieren von unterschiedlichen Geschlechtern am Arbeitsplatz. ▽



Benjamin Heider

AUS DER TARIFLANDSCHAFT

Metall- und Elektroindustrie zahlt 4,3 Prozent für 27 Monate und führt neue jährliche Sonderzahlungen ein

Branche:	Metall- und Elektroindustrie
Beschäftigtenzahl:	900 000
Gewerkschaften:	IG-Metall
Abschlussdatum:	6. Februar 2018
Null-Monate:	3 von Januar bis März 2018
Einmalzahlung:	100 € (Azubis: 70 €)
Tariferhöhung:	4,3 % ab April 2018
1. neue jährliche Sonderzahlung:	Tarifliches Zusatzgeld (T-ZUG): 27,54 % eines Monatsgehalts ab 2019
2. neue jährliche Sonderzahlung:	400 € (Auszubildende: 200 €), erstmals im Juli 2019
Laufzeit:	27 Monate bis 31. März 2020
Gesamtvolumen:	5,6 %
Belastung 12 Monate:	3,4 % (nach Westrick)

Die Tarifparteien der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie haben sich in der sechsten Runde am 6. Februar auf folgenden Pilotabschluss für die gesamte Branche in Deutschland geeinigt: Neben den Gehaltsanpassungen

besteht nunmehr die Möglichkeit, mit der Arbeitszeit von der tariflichen Wochenarbeitszeit sowohl nach unten als auch nach oben abzuweichen. Ferner haben Beschäftigte mit privatem Betreuungsaufwand für Kinder oder Pflege und Schichtarbeiter ein Wahlrecht, statt des neuen tariflichen Zusatzgeldes (T-ZUG) acht zusätzliche freie Tage zu wählen. Auszubildende erhalten einen zusätzlichen Freistellungstag vor Prüfungstagen. Außerdem wurde eine tarifliche Rahmenregelung für freiwillige Betriebsvereinbarungen zum „mobilen Arbeiten“ vereinbart.

Arbeitgeberpräsident Kramer wertet den Tarifabschluss als zukunftsorientierten Arbeitszeitkompromiss. Die Arbeitszeit könne mit dem vereinbarten neuen Modell sowohl verkürzt als auch verlängert werden. Der Tarifabschluss sei damit ein wichtiges Signal für branchendifferenzierte Lösungen statt eines gesetzlichen Einheitsmodells. Auch Gesamtmetall-Präsident Rainer Dulger begrüßte die Einigung und sieht darin den Grundstein für ein flexibles Arbeitszeitsystem für das 21. Jahrhundert: „Dabei bedeutet die Entgelterhöhung eine schmerzhafteste Kostenbelastung, sie spiegelt aber die im Schnitt gute wirtschaftliche Lage unserer Branche wider. Und die außerordentlich lange Laufzeit von 27 Monaten bedeutet Planungssicherheit für unsere Unternehmen und unsere Mitarbeiter.“ ▽

ASSEKURANZ HR NEWS

AXA: Astrid Stange in Paris, Wiebke Köhler in Köln

Anfang 2015 trat Astrid Stange die Nachfolge von AXA-„Urgestein“ Manfred Engelking in der Deutschland-Zentrale der AXA in Köln an. Sie übernahm von ihm das Ressort Personal und Zentrale Dienste, zusätzlich wurde ihr die Verantwortung für das Ressort Strategie und Organisation übertragen.



Astrid Stange

Ende 2017 wechselte Astrid Stange als Group Chief Operating Officer in die AXA-Zentrale nach Paris. Dort verantwortet sie für die gesamte AXA-Gruppe IT, Security, Data, Technologische Innovation, Procurement, Strategische Projekte, AXA Business Services, HR, Change und Kommunikation. Insgesamt arbeiten in diesem

Bereich 8 000 Mitarbeiter. In ihrer neuen Funktion ist Astrid Stange auch Mitglied des Group Management Committee unter Vorsitz von Konzernchef Thomas Buberl.

Zu ihrer Nachfolgerin in Köln als Arbeitsdirektorin der AXA Deutschland wurde Wiebke Köhler berufen. Sie kommt von der international tätigen Personalberatung Heidrick & Struggles, wo sie seit 2013 leitende Partnerin für die Markt-

segmente Insurance in Deutschland, Österreich und der Schweiz sowie Travel & Logistics war. Zuvor arbeitete Wiebke Köhler für Roland Berger, Swiss Airlines, McKinsey und Egon Zehnder.

Bei AXA Deutschland wird sie dem Ressort People Experience vorstehen und damit sowohl für sämtliche Personalthemen als auch für die Umsetzung des „New Way of Working“ (NWoW) verantwortlich sein. Mit NWoW will AXA die Vision der neuen Arbeitswelt umsetzen, die Entwicklung innovativer Ideen im Unternehmen anregen und den Austausch unter den Mitarbeitern vereinfachen. Bis 2020 werden dafür alle Standorte von AXA Deutschland nach einem offenen Raumkonzept umgebaut.

Astrid Stange war drei Jahre lang Mitglied des AGV-Vorstandes. Sie bedankte sich bei ihrem Abschied beim AGV für die „tolle Zusammenarbeit“, der AGV seinerseits ist ihr dankbar für ihr hohes Engagement im Verband, nicht zuletzt bei zwei Tarifverhandlungen im Innendienst. Wiebke Köhler wurde zum 1. Januar 2018 in den AGV-Vorstand gewählt. ▽



Wiebke Köhler

MANELTARIFVERHANDLUNGEN

AGV-Vorstand steckt Verhandlungslinie ab

Wer glaubt, tarifpolitisch bewegt sich in der deutschen Versicherungswirtschaft im Jahr 2018 nichts, der irrt! Zwar laufen die Gehaltstarifverträge im Innen- und Außendienst bis Ende September bzw. Ende Dezember 2019. Der AGV und die Gewerkschaften ver.di, DHV und DBV hatten sich jedoch im August 2017 verpflichtet, ab Januar 2018 in separate Verhandlungen darüber einzutreten, wie die Chancen und Risiken der digitalen Transformation tarifvertraglich begleitet werden können.

Der Arbeitgeberverband nimmt diese Verhandlungsverpflichtung ernst. So traf sich der AGV-Vorstand Anfang Januar in Dortmund, um ausschließlich diese Tarifverhandlungen vorzubereiten.

Gemeinsames Ziel der Tarifvertragsparteien ist es, die Arbeitsplätze und die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer – soweit möglich – zu erhalten und im Interesse der Branche Rahmenbedingungen zu gestalten, um den im Zeitalter der Digitalisierung geänderten Kundenbedürfnissen Rechnung zu tragen. Mit hoher Priorität werden die Themen mobiles Arbeiten sowie Ausweitung der Höchstüberlassungsdauer nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) für konzerninterne und konzernexterne Arbeitnehmer (vor allem IT) verhandelt.

In der Versicherungswirtschaft gibt es bereits zahlreiche Betriebsvereinbarungen zum mobilen Arbeiten. Auf dieser Basis kann ein eigener Tarifvertrag zum mobilen Arbeiten entwickelt werden.

Die Verhandlungsdelegation des Arbeitgeberverbandes wird von Susanne Pauser (Württembergische) geleitet. Aus dem Kreis des AGV-Vorstandes haben Heiner Feldhaus (Concordia), Ana-Cristina Grohnert (Allianz), Uwe Laue (Debeka), Ulrich Leitermann (SIGNAL IDUNA) und Sarah Rössler (HUK-COBURG) ihre Bereitschaft bekundet, an einzelnen Gesprächsrunden teilzunehmen. ▽



Karsten Eichmann und Wiebke Köhler

Ulrich Leitermann



Andreas Eurich

Julia Merkel und Sebastian Hopfner

AGV-PERSONALLEITERTAGUNGEN INNENDIENST

Agiles Management ist mehr als Flexibilität

Die Personalverantwortlichen der Versicherungswirtschaft treffen sich auf Einladung des AGV einmal jährlich zu den Personalleitertagungen Innendienst, die 2018 – inhaltsgleich – am 25. und 26. April in Heidelberg sowie am 16. und 17. Mai in Hamburg stattfinden.

Gefragt sind agile Organisationen

Thematisch geht es in diesem Jahr vor allem um die Agilität von und in Organisationen. Laut einer Studie der Unternehmensberatung Kienbaum gehören zu den maßgeblichen Kriterien, die ein agiles Unternehmen und Management ausmachen: moderne Formen der internen Kommunikation, die Fähigkeit des Top-Managements, wichtige Entscheidungen zügig zu treffen, durchlässige Hierarchien, „atmende“ Systeme und Verfahren, die schnell und flexibel Veränderungen im Markt erkennen und die Möglichkeit für eine schnelle Reaktion eröffnen. Agiles Management ist also mehr als nur die Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitsweise und -umgebung! Vielmehr müssen auch das Management sowie die Prozesse und Strukturen außerhalb der agilen Projektorganisation ein „agiles Mindset“ besitzen.

Die Personalleiter erhalten Gelegenheit, darüber mit Managern von AXA, Daimler und Telekom zu diskutieren. Darüber hinaus berichtet ein Vertreter der Swiss Life über die Zusammenarbeit mit dem im Jahr 2015 gegründeten Swiss Life Lab.



Boris Grundl

Psychische Widerstandskraft und gelebte Resilienz

Es war nur eine Mutprobe, die das Schicksal von Boris Grundl für immer verändern sollte. Als 25-jähriger Spitzen-Athlet bricht er sich bei einem Klippensprung in Mexico die Halswirbelsäule und ist seither querschnittsgelähmt. Trotz aller Hindernisse entwickelt er sich innerhalb weniger Jahre vom Sozialfall zu einer erfolgreichen Führungskraft. Heute ist Grundl einer der bekanntesten Leadership-Speaker, Führungsexperte, Autor, Coach sowie überzeugter Optimist. Der „Menschenentwickler“ und „Stehauf-Mann“ (*Süddeutsche Zeitung*) wird über die Kunst sprechen, sich selbst zu führen, um so auch andere auf höchstem Niveau zu führen.

Die Anmeldungen zu den Personalleitertagungen können auch online auf der Homepage des AGV erfolgen. ▽

SZ-VERSICHERUNGSTAG

Ohne Verantwortung und Vertrauen geht es nicht

Der Versicherungstag der *Süddeutschen Zeitung* im Januar in Bergisch Gladbach hat sich zu einem echten „Stelldichein“ der Branche entwickelt. Jedes Jahr nehmen mehr Entscheider aus der Versicherungswirtschaft daran teil, hinzukommen Vertreter zahlreicher Dienstleistungsunternehmen, die für Versicherungsunternehmen arbeiten. Immer geht es um zwei zentrale Fragen: Wie entwickelt sich die Branche? Was müssen die Unternehmen tun, um sich am Markt zu behaupten? Dabei spielt die HR-Politik nicht die zentrale, wohl aber eine wichtige Rolle.



Foto: SV-Veranstaltungen GmbH

Der Präsident des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV), **Wolfgang Weiler**, mahnte in seiner Eröffnungsrede („Was muss sich ändern, was hat Bestand? Impulse für eine nachhaltige Erneuerung der Versicherungswirtschaft“), die Belegschaften nicht zu verängstigen, sondern ihnen Perspektiven zu bieten:

„Wenn wir nur stets die Diskussion über die Risiken zulassen, vergrößern sich die Ängste und blockieren die zukünftige Entwicklung. Wir müssen die Sorgen und Ängste unserer Mitarbeiter ernst nehmen, die sich Sorgen um ihre Arbeitsplätze machen. Und deshalb müssen wir die notwendigen Veränderungen klar kommunizieren, ebenso aber unsere zukünftigen Geschäftsfelder.“

Rationalisierung mit Umsicht

Ich bin hier zuversichtlich: Ich habe in meinem Berufsleben viele Rationalisierungsprozesse erlebt und auch gestalten können. Die Prozesse waren stets von Sorgen begleitet, was wir wohl mit den Kollegen machen können, deren Arbeitsplätze direkt betroffen waren. Wir haben diese schwierigen Fragen stets konstruktiv lösen können, weil wir neue Aufgabengebiete für die betroffenen Mitarbeiter gefunden und weil wir die Personalplanung sehr behutsam und sehr langfristig betrieben haben.

Wenn ein solcher Umbruchprozess gelingen soll, kommt es auf uns selbst an. Auf unser entschlossenes Projektmanagement, auf Flexibilität in den Unternehmen. Wir sind gefordert, in Fortbildung zu investieren und den digitalen Strukturwandel zu leben, das heißt vor allem, schnell und entschlossen zu handeln, und dabei das Vertrauen zwischen Unternehmen und Mitarbeitern nicht zu gefährden.“

Betrieblicher Frieden ist ein hohes Gut

Der stellvertretende AGV-Vorsitzende **Frank Walthes**, Vorstandsvorsitzender der Versicherungskammer Bayern, teilte die Positionsbestimmung des GDV-Präsidenten. Auch Walthes betonte die gesellschaftspolitische Verantwortung der Versicherungs-

wirtschaft und den hohen Wert des betrieblichen Friedens. Die Mitarbeiter dürften nicht verunsichert werden, Kostensparen sei kein Geschäftsmodell.

Roboter verdrängen eher den Außen- als den Innendienstler

Roboter finden nach Einschätzung von **Stephan C. Maier**, Partner und Managing Director der EY Innovalue Management Advisors GmbH, immer mehr Verbreitung in der Assekuranz: „Die Mehrzahl der Versicherer wendet bereits unterstützende oder unbetreute Robotics an. Mit überschaubaren Lizenzkosten sind schon heute erhebliche Produktivitätsgewinne und ein hoher Return-on-Investment in kurzer Zeit möglich.“ Maier warnte aber vor einer Roboter-Euphorie. Sie lösten nicht das Problem, Prozesse optimieren zu müssen. ▽

SCHON GESEHEN ?

Auch Rechtsanwälte können über die eigene Zunft lachen. Dominik Herzog, Rechtsanwalt und Kabarettist, besingt den bislang gescheiterten Versuch der Rechtsanwaltschaft, digital zu kommunizieren.

Das Debakel um das beA



Ein Rechtsanwalt packt aus

Das beA (besonderes elektronisches Anwaltspostfach) sollte die bislang fax-fanatischen Rechtsanwälte in ihrer Kommunikation revolutionieren. Aber keiner der drei angekündigten Starttermine – zum 1. Januar 2016, zum 1. Januar 2017 und zum 1. Januar 2018 – konnte realisiert werden. Schuld an allem ist natürlich die IT.

Dominik Herzog singt sich seine „Enttäuschung“ von der Seele: „Du bist das beA und du bist nicht da. Ja, wann kommst Du denn? Muss ich jetzt wieder faxen?“

<https://youtu.be/IuMfQ8gGJKM> ▽

Transformation wird keine Arbeitsplätze kosten

Der Vorstandsvorsitzende der Versicherungskammer Bayern und stellvertretende Vorsitzende des AGV, **Frank Walthes**, hat in einem Namensartikel für **VWheute** aufgezeigt, wie die Belegschaften in der Versicherungswirtschaft „agieren“ müssen, um ihre Arbeitsplätze zu sichern. Mit seinem Beitrag tritt Walthes gleichzeitig der weit verbreiteten These entgegen, die Assekuranz stehe vor einem gigantischen Arbeitsplatzabbau. Walthes differenziert zwischen der Automatisierung, die zu einer Rationalisierung von Prozessen und zu einem Abbau von Arbeitsplätzen führen wird, und der Digitalisierung, die nach seiner Überzeugung neue Arbeitsplätze generieren wird. Wenn die Transformation gelinge, sei ihm um die Versicherungswirtschaft als attraktiver Arbeitgeber nicht bange. Wörtlich schrieb Walthes:

„Transformation! Der Begriff sollte nur noch im Imperativ verwendet werden. Machen! Wir brauchen die Transformation in vielen Bereichen. Natürlich muss das Ganze unternehmensindividuell strategisch geplant werden. Doch können wir



Frank Walthes

aufgrund des gesellschaftlichen Wandels und der damit einhergehenden Schnelligkeit von Veränderungen nicht jedes Detail bis ans Ende durchdenken.

Die Transformation ist ein schrittweiser Übergangsprozess und wir alle müssen dort ansetzen, wo wir die Bedürfnisse unserer

Kunden am besten erfüllen können. Wir müssen uns im Klaren darüber sein, was unsere Kunden von uns erwarten und ihre Grundbedürfnisse kennen. Der Kunde (will Bequemlichkeit und er) erwartet von uns den Service, den er von anderen Branchen kennt. Zu Recht.

Die Mitarbeiter stehen im Zentrum

Natürlich ist die Frage legitim: Wie bekommen wir es hin, dass sich eine ganze Organisation auf den Kunden einstellt? Die digitale Transformation ist dafür ein ganz wesentlicher Schritt. Aber die Digitalisierung wird von Menschen angetrieben und damit sind wir bei den Mitarbeitern. Unsere Mitarbeiter sind das A und O. Wir brauchen die Mitarbeiter, die in der Lage sind, die Veränderungen zu antizipieren, auf das Unternehmen zu übertragen und die bereit sind, alte Zöpfe abzuschneiden und sich zu verändern. Wir brauchen die Mitarbeiter, die nicht an ihrer Macht hängen, die divers, agil und hierarchieübergreifend arbeiten wollen. Dazu benötigen sie Gestaltungsspielraum und ein gesundes Arbeitsumfeld. Dafür müssen wir sorgen, auch um unsere Attraktivität als Arbeitgeber unter Beweis zu stellen. Aber wir brauchen auch neue Skills und den Mut, offen über diese zu sprechen.

Versicherer beherrschen Geschäft seit Jahrhunderten

Die Versicherer beherrschen ihr Geschäft seit Jahrhunderten. Wir beherrschen auch die Verarbeitung von Daten, die der Kunde uns seit jeher überlässt. Mittels Big Data haben wir heute die Möglichkeit, daraus Bedürfnisse abzuleiten. Das konnten wir früher nicht in dieser Geschwindigkeit und schon gar nicht mit dieser Detailtiefe.

Bei allen Möglichkeiten, die es gibt: Der Kunde kann sich darauf verlassen, dass wir Herr seiner Daten bleiben. Das sollte Unternehmen aber nicht daran hindern, sich dort zusammenzuschließen, wo mittels größerer Datenmengen bessere Use Cases zum Nutzen aller Kunden erprobt werden können. Im Umfeld der Öffentlichen Versicherer gelingt dies bereits zum Teil.

Unmittelbar reagieren, das gilt sowohl im Hinblick auf die Erwartungen unserer Kunden, als auch bei der Bereitstellung der richtigen Produkte. Die Transformation findet nicht nur auf der technischen Seite statt. Sie betrifft auch den Versicherungsschutz.

Bestehende Absicherungen überdenken

Es sind neue Risiken abzusichern und seit Jahrhunderten bestehende Absicherungen neu zu überdenken. Beispiel Lebensversicherung: Die Lösung kann nicht sein, die Kunden, die eine sichere Altersvorsorge benötigen, durch Bestandsverkäufe zu verunsichern und die nächste Generation auf andere Finanzmarktprodukte zu lenken.

Der richtige Weg, wie wir ihn bei der Versicherungskammer schon vor mehreren Jahren eingeschlagen haben, ist, die Produkte so anzupassen, dass unsere Kunden auch weiterhin ein gutes Gefühl mit ihrer Lebensversicherung haben.

Die Transformation bietet uns und unseren Mitarbeitern enorm viele Möglichkeiten. Ich bin nicht der Ansicht, dass das Arbeitsplätze kostet, wenn wir die Opportunitäten als Chancen begreifen, sie anpacken und umsetzen.“ ▽



KENNEN SIE DIESEN VERSICHERUNGSSTANDORT ?

Auflösung von Seite 5

Die Concordia Versicherungen in Hannover

Niedersachsens Landeshauptstadt Hannover zählt zu den bedeutendsten Versicherungsstandorten in Deutschland. Die Branche bietet hier mehr als 12 000 Arbeitsplätze – davon viele für Hochschulabsolventen verschiedener Fachrichtungen.

Durch die enge Zusammenarbeit mit der Leibniz Universität wird die Attraktivität der in Hannover ansässigen Versicherungsunternehmen für qualifizierte Hochschulabsolventen gestärkt – auch durch das neue gemeinsame Kompetenzzentrum für Versicherungswissenschaften, das die Forschungsbereiche Versicherungsökonomie, -mathematik, -recht und -medizin niedersachsenweit verbindet.

In Hannover haben die vor über 150 Jahren in Hoya an der Weser gegründeten Concordia Versicherungen seit 1874 ihren Hauptsitz. Getreu dem Concordia-Motto „Durch Einigkeit wachsen selbst kleine Dinge, durch Zwietracht werden die größten zerstört“ entwickelte sich die Gesellschaft aus kleinsten Anfängen im damaligen Königreich Hannover zu ihrer heutigen Größe.

Der Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit bietet mit seinen Tochtergesellschaften überall in Deutschland Versicherungs-



lösungen für Privatpersonen, Gewerbe und Landwirte. Zur Concordia gehören heute neben einer inländischen Lebensversicherung und einer Krankenversicherung auch zwei polnische Versicherungsgesellschaften.

Bei den Concordia Versicherungen sind mehr als 2,5 Millionen Kunden versichert. Im Geschäftsjahr 2017 konnte die Gruppe die Beitragseinnahmen auf rund 880 Millionen Euro steigern.

Heute arbeiten mehr als 850 Mitarbeiter in der Concordia-Direktion in Hannover. Weitere 250 Mitarbeiter sind bundesweit an vielen regionalen Standorten beschäftigt. ▽



AGV-REGIONALAUSSCHÜSSE

Jürgen Schmitz übernimmt Vorsitz des ARA Süd-West

Die Mitglieder des AGV-Regionalausschusses Süd-West haben einstimmig Jürgen Schmitz, Abteilungsleiter Personal & Recht der BGV-Versicherung in Karlsruhe, zu ihrem neuen Vorsitzenden gewählt. Er übernimmt das Amt von Roland Wessely, dem langjährigen Bereichsleiter Personal der INTER Versicherungsgruppe.

Jürgen Schmitz ist Volljurist und kennt sein Unternehmen, die BGV, aus dem „Effeff“: 1998 als Trainee gestartet, danach Assistent des Vorstandsvorsitzenden, Referatsleiter Recht, Abteilungsdirektor Recht und schließlich seit 2006 Abteilungsdirektor Personal & Recht.



Jürgen Schmitz

Die Regionalausschüsse bilden die ehrenamtliche Regionalstruktur des AGV und dienen der besseren örtlichen Vernetzung der Personalarbeit in der Versicherungswirtschaft. Ihre Vorsitzenden sind kraft Amtes Mitglied des Ausschusses für Tarif- und Arbeitsrechtsfragen (ata) des AGV.

Der AGV dankt Roland Wessely für seine langjährige Verbundenheit und seine siebenjährige Mitarbeit im Ausschuss für Tarif- und Arbeitsrechtsfragen. ▽

... Zeitmanagement-Expertin Cordula Nussbaum

Organisieren Sie noch oder leben Sie schon ?

vis a vis: Wie sieht das „richtige“ Zeitmanagement für jedermann aus ?

Nussbaum: Das gibt es nicht. Gott sei Dank! Denn dazu sind wir zu unterschiedlich und haben zu individuelle Anforderungen in unserem jeweiligen Alltag. Das „richtige“ Zeitmanagement ist eine Organisationsart, die den Talenten des Einzelnen als kreativer Chaos oder als systematischer Macher gerecht wird und das den Anforderungen im Alltag entspricht: entweder einem sehr agilen, dynamischen Alltag oder einem gut planbaren, strukturierbaren Alltag.

vis a vis: Was sind „kreative Chaoten“ und welche Strategien können diese nutzen, um ihre Zeit effektiv zu gestalten ?

Nussbaum: „Kreative Chaoten“ sind sehr flexible, spontane Menschen, die gerne Neues ausprobieren. Sie sind auch sehr hilfsbereite, empathische Menschen, die gerne andere Menschen unterstützen. Der „kreative Chaos“ in einem agilen Umfeld macht eine reisende To-Do-Sammlung statt einer To-Do-Liste. Der „kreative Chaos“ in einem planbaren Umfeld nutzt die Vorhersehbarkeit der Ereignisse, um sich Ruhephasen für Kreatives und Neues zu schaffen – das schottet ihn in dieser Zeit gegen Störungen ab und macht ihn zum Produktivitäts-Turbo. Der „systematische Macher“ in einem agilen Umfeld plant weniger, schafft sich viel Freiräume und Luft für unvorhergesehene Aufgaben und Störungen.



Cordula Nussbaum ist Expertin für Zeitmanagement und für kreativ-chaotische Erfolgsstrategien. Die renommierte Journalistin und 14-fache Buch-Autorin gibt Tipps für ein gelungenes Zeitmanagement und Strategien zum Thema „Ziele erreichen“ in Vorträgen und Seminaren. Dabei bricht sie eine Lanze für individuelle Lösungen und hat einen Gratis-Selbstcheck für alle „Chaoten“ und „Macher“ entwickelt (www.kreative-chaoten.com/selbstchecks)

Sein Alltag ist nicht planbar, deshalb sollte er besser gar nicht versuchen, ihn zu planen. Der „systematische Macher“ in einem planbaren Umfeld macht es so, wie er es im klassischen Zeitmanagement gelernt hat: Listen erstellen, Prioritäten vergeben und diszipliniert abarbeiten.

vis a vis: Was verstehen Sie unter einer „reisenden To-Do-Sammlung“ ?

Nussbaum: Entkoppeln Sie Terminkalender und Aufgabensammlung und schaffen Sie sich ein eigenständiges Utensil nur für Ihre Aufgaben! Geben Sie sich bewusst die Erlaubnis, alles aufzuschreiben, was Sie tun müssen und was Sie tun könnten. Aufschreiben macht den Kopf frei. So haben wir Gehirnkapazitäten frei für produktives Tun oder für Abschalten. Picken Sie sich ein To-Do heraus, erledigen Sie es. Alles Nicht-erledigte reist automatisch mit in die nächsten Tage.

DIGITALISIERUNG DER ARBEITSWELT / ARBEITEN 4.0

Schutz durch Selbstbestimmung

In der letzten Ausgabe von *vis a vis* berichteten wir unter der Überschrift „Nicht mehr, sondern flexibler“ über ein gemeinsames Papier der Deutschen Akademie der Technikwissenschaften (acatech) und der Jacobs Foundation. In ihm werden drei Aspekte der digitalen Transformation vertieft behandelt: die Agilität, lebenslanges Lernen und die innovationsorientierte Weiterentwicklung der betrieblichen Mitbestimmung.

Ein wichtiger Ansatz: Der digitale Wandel muss so gestaltet werden, dass Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen davon profitieren („Win-Win“). Pauschale Schutzvorschriften könnten durch das Prinzip „Schutz durch Selbstbestimmung“

abgelöst werden: Die Arbeitnehmer sollten in bestimmten Fällen selbst entscheiden können, ob für sie weiterhin die gesetzlichen Regelungen (zum Beispiel das Arbeitszeitgesetz) gelten sollen oder ob sie von einer abweichenden Regelung Gebrauch machen wollen.

Versehentlich stand in unserem Artikel in der Dezember-Ausgabe von *vis a vis* nicht „Schutz **durch** Selbstbestimmung“, sondern „Schutz **vor** Selbstbestimmung“. Diesen Fehler bedauern wir! Dank an einen ehemaligen stellvertretenden Vorsitzenden des AGV, der *vis a vis* regelmäßig liest und dem dies aufgefallen ist. ▽

Koalitionsvertrag: Starker Tobak

Am 4. März - nach Auszählung des SPD-Mitgliederentscheids - wird feststehen, ob CDU, CSU und SPD auch die nächste Bundesregierung wieder gemeinsam bilden.

Sollte diese Koalition zustande kommen, dann gilt der Koalitionsvertrag, auf den sich die drei Parteien am 6. Februar verständigt haben.

Kein Schritt zur Bürgerversicherung

Für die Versicherungswirtschaft ist positiv, dass in diesem Koalitionsvertrag kein Schritt in Richtung der Einführung einer Bürgerversicherung - was die SPD vehement gefordert hatte - getan worden ist. Zwar ist festgehalten, dass die ambulante Honorarordnung in der Gesetzlichen Krankenversicherung (EBM) und die Gebührenordnung der Privaten Krankenversicherung (GOÄ) reformiert werden müssen, ein modernes Vergütungssystem geschaffen werden soll und auf Vorschlag des CDU-geführten Bundesgesundheitsministeriums eine wissenschaftliche Kommission eingesetzt wird. In diesem Zusammenhang ist aber von einer einheitlichen Gebührenordnung oder auch nur von einer Angleichung von EBM und GOÄ nicht die Rede. Auch der PKV-Verband hat schon lange Reformbedarf anerkannt und arbeitet bereits gemeinsam mit der Bundesärztekammer an einer grundlegenden Novellierung der Gebührenordnung für Ärzte. Eine weitere „Haltelinie“, die der Koalitionsvertrag bei diesem Thema vorsieht, ist, dass die Vorschläge der eingesetzten Kommission keinen Automatismus entfalten, sondern erst danach entschieden wird, ob sie überhaupt umgesetzt werden.

Demgegenüber haben die Koalitionsparteien im Bereich des Arbeitsrechts auf Druck der SPD zahlreiche Maßnahmen vorgesehen, die die Flexibilität einschränken und die Regulierungsdichte weiter erhöhen. Hier ein Ausschnitt:

- **Einschränkung der sachgrundlosen Befristung**

Sachgrundlos befristete Arbeitsverträge sollen nur noch für eine Höchstdauer von 18 Monaten anstatt bislang 24 Monaten zulässig sein. Die bisherige dreimalige Verlängerungsmöglichkeit innerhalb der 24 Monate soll auf eine einmalige Verlängerungsmöglichkeit begrenzt werden. Für Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten soll eine Höchstquote für sachgrundlose Befristungen von 2,5 Prozent gelten.

- **Einschränkung der Kettenbefristung**

Eine Befristung soll künftig dann nicht mehr zulässig sein, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein unbefristetes oder ein oder mehrere befristete Arbeitsverhältnisse mit einer Gesamtdauer von fünf oder mehr Jahren bestanden hat.

- **Einführung eines Rechtsanspruches auf befristete Teilzeit**

Betroffen sind nur Unternehmen, die in der Regel mehr als 45 Mitarbeiter beschäftigen. Für Unternehmen mit in der Regel zwischen 46 und 200 Mitarbeitern soll eine Zumut-

barkeitsgrenze (Gewährung von einem Teilzeitanpruch pro angefangenen 15 Mitarbeitern) gelten. Allerdings wird schon ab dem 46. Arbeitnehmer der Anspruch in vollem Umfang - also für vier Arbeitnehmer - gewährt. Für Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeiter besteht kein Überforderungsschutz. Der vom Arbeitnehmer ausgeübte Teilzeitanpruch muss mindestens ein Jahr und darf höchstens fünf Jahre betragen. Die Tarifvertragsparteien sollen die Möglichkeit erhalten, hiervon abweichende Regelungen zu vereinbaren.

- **Ausdehnung des Initiativrechts der Betriebsräte für Weiterbildung**

Das Initiativrecht der Betriebsräte für Weiterbildung soll gestärkt werden. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen über Maßnahmen der Berufsbildung beraten. Können sich beide Seiten nicht verständigen, soll jede Seite einen Moderator mit dem Ziel anrufen können, eine Einigung zu erreichen (es besteht aber kein Einigungszwang!).

- **Erweiterung des „Hau-Ruck-Wahlverfahrens“**

Das vereinfachte Wahlverfahren für alle Betriebe zwischen fünf und 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern soll verpflichtend gemacht werden. Für Betriebe mit 101 bis 200 wahlberechtigten Arbeitnehmern soll die Wahl zwischen dem vereinfachten und dem allgemeinen Wahlverfahren ermöglicht werden.

Ein kleiner Fortschritt ist, dass der Koalitionsvertrag die Schaffung von Experimentierräumen im Arbeitszeitgesetz für tarifgebundene Unternehmen vorsieht. Eine Tariföffnungsklausel soll es ermöglichen, mehr selbstbestimmte Arbeitszeit der Arbeitnehmer und mehr betriebliche Flexibilität zu erproben. Auf der Grundlage eines Tarifvertrages soll es möglich werden, mittels Betriebsvereinbarung insbesondere die wöchentliche Höchstarbeitszeit flexibler zu regeln. ▽



WUSSTEN SIE SCHON, DASS ...

- ▶ ... **253 521 Arbeitnehmer im letzten Jahr einen Antrag auf die abschlagsfreie „Rente mit 63“ (nach 45 Versicherungsjahren) gestellt haben?** Das waren fünf Prozent mehr als 2016.
- ▶ ... **vier von zehn Arbeitnehmern in Deutschland eine neue Stelle nur an ihrem Wohnort oder im unmittelbaren Umfeld suchen?** Das ergab eine Umfrage von Forsa im Auftrag von Xing. Jeder zweite will zum neuen Arbeitsplatz höchstens 50 Kilometer weit fahren. Nur für fünf Prozent der Angestellten kommt es in Frage, einen neuen Job außerhalb Deutschlands zu suchen.
- ▶ ... **sich nach dem Super Bowl, der stets an einem Sonntag stattfindet, sechs Prozent mehr Amerikaner krank melden als an gewöhnlichen Montagen?** Zudem werden an diesem Montag 20 Prozent mehr Kopfschmerztabletten als sonst abgesetzt.



- ▶ ... **der Fachkräftemangel sich auch bereits bei der Suche nach Arbeitsrechtlern bemerkbar macht?** Das geht aus einer Erhebung des Bundesverbandes der Arbeitsrechtler in Unternehmen (BVAU) hervor. Der Verband macht dafür die von der früheren Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) initiierten Gesetze mitverantwortlich. Schon jedes zehnte Unternehmen berichtet von großen Schwierigkeiten, Berufsanfänger im Arbeitsrecht einzustellen.
- ▶ ... **der IT-Branchenverband Bitkom mit seiner These, dass in den kommenden fünf Jahren 3,4 Millionen Stellen infolge der Digitalisierung wegfallen könnten, weil Roboter die Arbeit übernehmen, auf Widerspruch gestoßen ist?** Der Maschinenbauverband (VDMA) ist beispielsweise gegenteiliger Auffassung: Die Digitalisierung könne zum „Jobmotor für Deutschland“ werden. Zwar veränderten sich Tätigkeiten und Berufsbilder, in Summe würden aber mehr Stellen entstehen als verloren gehen.

ASSEKURANZ HR NEWS

Zahlreiche neue Personalvorstände

In den Vorständen einiger Mitgliedsgesellschaften des AGV kam es zu Jahresbeginn zu einem Wechsel in der Personalfunktion:

Patric Fedlmeier, seit 2009 im Vorstand der Provinzial Rheinland und zuletzt als stellvertretender Vorstandsvorsitzender für die Resorts Vertrieb und IT zuständig, übernahm den Vorstandsvorsitz von Walther Tesarczyk, der in den Ruhestand ging. In diesem Zusammenhang wechselte auch das Personalressort von Tesarczyk zu Fedlmeier.



Patric Fedlmeier

Foto: Provinzial



Knud Maywald

Foto: Öffentliche Versicherung

Knud Maywald, seit 2007 im Vorstand der Öffentlichen Versicherung Braunschweig und seit 2005 stellvertretender Vorsitzender, trat die Nachfolge von Michael Doering als Vorstandsvorsitzender an. Doering, der knapp 20 Jahre den Vorstandsvorsitz inne hatte, musste sich aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig zurückziehen.

Maywald ist nun auch für Personal in seinem Hause verantwortlich.

Ursula Clara Deschka, zuletzt Direktorin für das Spezialisten- und Produktmanagement Süd der Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG, wechselte in den Vorstand der ERGO Direktversicherungen nach Nürnberg. Dort ist sie unter anderem für Personal verantwortlich – als Nachfolgerin von Jörg Stoffels, der seit 1997 Mitglied des Vorstandes der heutigen ERGO Direktversicherungen war.



Ursula Clara Deschka

Foto: ERGO Direkt

Klaus Brachmann, seit 2008 Vorstandsmitglied der Württembergischen Gemeinde-Versicherung und zuletzt stellvertretender Vorstandsvorsitzender, trat die Nachfolge von Hans-Joachim Haug als Vorstandsvorsitzender an. In seiner neuen Position verantwortet er neben den bisherigen Ressorts Finanzen und IT zusätzlich die Bereiche Personal und zentrale Stabsfunktionen. ▽



Klaus Brachmann

Foto: WGV

Sogar ver.di warnt vor Jobverlusten bei Einführung einer Bürgerversicherung

Jahrzehntelang haben die DGB-Gewerkschaften – unter ihnen auch die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und ihre „Vorgängerin“, die Gewerkschaft Handel Banken und Versicherung (HBV) – für eine „Einheitsversicherung“ im Gesundheitswesen getrommelt.

Der Bundesfachbereich Finanzdienstleistungen von ver.di bzw. von der HBV hat zwar gewerkschaftsintern immer die private Krankenvollversicherung verteidigt, konnte sich damit in ihrer Gesamtorganisation aber lange nicht durchsetzen. Umso überraschender ist die aktuelle Positionierung von ver.di: Jetzt rückt ver.di von ihrer bisherigen Position ab und warnt stattdessen vor Jobverlusten, die bei einer solchen Systemänderung eintreten. Das ist die offizielle Positionierung von ver.di:



„Die Beschäftigten haben ein Recht darauf, die Politik in die Verantwortung für die Folgen ihres Handels zu nehmen. Nach unseren Erkenntnissen würde die Einführung einer Bürgerversicherung viele Arbeitsplätze vernichten. Die gewerkschaftsnahe Hans-Böckler-Stiftung hat untersucht, welcher Weg in eine Bürgerversicherung am wenigsten Arbeitsplätze kosten würde. Hierbei wurden alle bekannten, unterschiedlichen Konzepte durchleuchtet. Dies gilt genauso für die verschiedenen Übergangsszenarien. Ergebnis: Es gibt keinen Weg in die Bürgerversicherung, der nicht mindestens ein Drittel der Arbeitsplätze der privaten Krankenversicherung vernichtet. Andere Szenarien gehen sogar von dem Verlust von dreiviertel aller Arbeitsplätze aus. Und zwar bereits in der sogenannten Übergangsphase.

Es wurde auch untersucht, ob und gegebenenfalls wie ein solcher Arbeitsplatzverlust kompensiert werden könnte. Etwa durch Entstehen neuer Arbeitsplätze in einem Bürgerversicherungs-System. Fehlanzeige: In allen bekannten Modellen einer Bürgerversicherung würde die genannte Anzahl von Arbeitsplätzen ersatzlos wegfallen.

Aus unserer Sicht rechtfertigen erwartbare Vorteile einer Bürgerversicherung einen solchen Kahl-schlag nicht. Solange die Frage nach Sicher-

heit und Perspektiven für die Arbeitsplätze der betroffenen Beschäftigten nicht positiv beantwortet ist, darf dieser Weg nicht eingeschlagen werden.“

Negativbeispiel Großbritannien

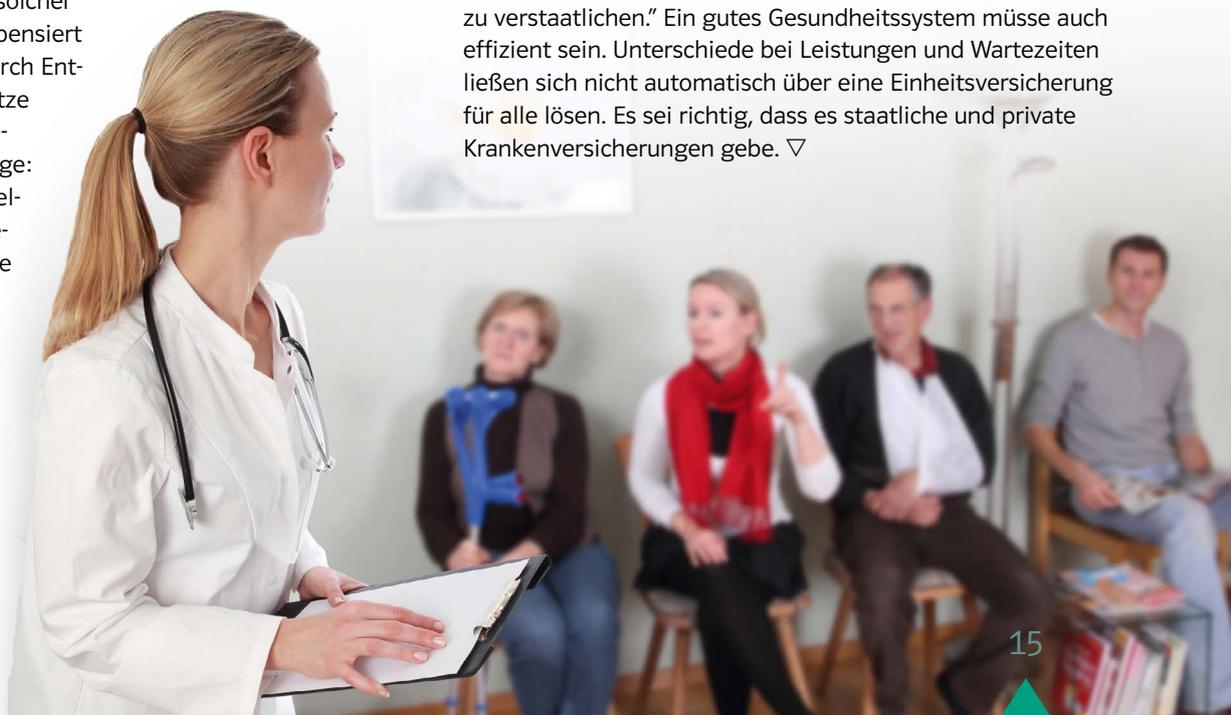
Am 12. Januar schrieb die *Frankfurter Allgemeine Zeitung* über das Gesundheitswesen in Großbritannien: „Die britische Einheitsversicherung liefert ein abschreckendes Beispiel für Deutschland.“ Insbesondere die Krankenhäuser auf der Insel würden kollabieren. Am Neujahrstag musste in der Großstadt Portsmouth eine Patientin, die einen Schlaganfall erlitten hatte, sieben Stunden auf ein Krankenhausbett warten – sie verstarb. In Relation zur Bevölkerung gibt es in Großbritannien weniger Krankenpfleger und 30 Prozent weniger Ärzte als in Deutschland.

Selbst die GKV ist skeptisch

Der GKV-Spitzenverband wehrt sich gegen die von der SPD favorisierte einheitliche Honorarverordnung für gesetzlich und privat Versicherte. Das würde 90 Prozent der Menschen in Deutschland derzeit keinerlei Vorteile bringen.

Gewerkschaftsnahes Forschungsinstitut: „Die Bürgerversicherung löst keine Probleme“

Der Präsident des gewerkschaftsnahen Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW), Marcel Fratzscher, antwortete auf eine Frage der Tageszeitung *DIE WELT*, was er von einem Systemwechsel, bei dem die privaten Krankenversicherer abgeschafft würden und alle Bürger nur noch gesetzlich versichert seien, halten würde: „Ich halte nicht viel davon, alles zu verstaatlichen.“ Ein gutes Gesundheitssystem müsse auch effizient sein. Unterschiede bei Leistungen und Wartezeiten ließen sich nicht automatisch über eine Einheitsversicherung für alle lösen. Es sei richtig, dass es staatliche und private Krankenversicherungen gebe. ▽



NEU IM AGV

CodeCamp:N GmbH und ottonova

Die **CodeCamp:N GmbH** ist das erste Start-up, das seinen Weg zum Arbeitgeberverband gefunden hat. Es handelt sich um einen von der NÜRNBERGER Versicherung gegründeten digitalen Inkubator. Die 100-prozentige Tochtergesellschaft der NÜRNBERGER mit freiem Marktzugang hat sich zum Ziel gesetzt, das Thema Versicherungen „neu zu denken“ und so die Lücke zwischen den Anforderungen der hybriden Kunden und dem derzeitigen klassischen Angebot zu schließen. Als erstes Produkt hat CodeCamp:N die Finanzdienstleistungs-App „flip“ auf den Markt gebracht.



Die ottonova Gruppe hat sich mit drei Gesellschaften dem Arbeitgeberverband angeschlossen:

Der **ottonova Holding AG** obliegt die Leitungsfunktion innerhalb der Gruppe.

Die **ottonova Krankenversicherung AG** ist als Start-up der erste rein digitale Krankenversicherer, der auf dem deutschen Markt Tarife in der Krankenvoll- und Zusatzversicherung anbietet.

Die **ottonova services GmbH** übernimmt als Servicegesellschaft für die Gruppe die Vertriebs- und Verwaltungstätigkeit im In- und Ausland.

Alle vier Gesellschaften unterliegen nicht der Tarifbindung. ▽

GEDACHT ... GESAGT ...

„Man hält sich doch keinen Hund, um dann selber zu bellen.“

Elizabeth I,
Königin von England
(1533-1603)

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

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

Beschäftigtendatenschutz und Datenschutz-Grundverordnung in der Praxis



Zu diesem Thema haben die Bundesvereinigungen der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und Gesamtmetall ein Handbuch als eBook herausgegeben. Es informiert anschaulich und fundiert über die Herausforderungen für den Beschäftigtendatenschutz durch die Datenschutz-Grundverordnung und das Bundesdatenschutzgesetz, die am

25. Mai 2018 in Kraft treten werden. Die Ausarbeitung unterstützt bei der Anpassung und Aktualisierung von Prozessen. Einer der Autoren ist Tobias Hohenadl, Referent beim AGV.

Das Handbuch kostet 22,90 Euro. Es ist auf der Website <https://www.arbeitgeberbibliothek.de/reihe-praxishandbuch.html> bestell- und abrufbar. Die PDF-Dateien stehen direkt nach der Bestellung zum Download zur Verfügung. ▽

AUSGEZEICHNET



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.