



MANTELTARIFVERHANDLUNGEN

Gibt es bald einen Tarifvertrag zum Mobilen Arbeiten? 3

AGV-PERSONALVORSTANDSTAGUNG

Was hat Personalführung mit Fußball zu tun? 4

3 FRAGEN AN ...

Einmal von Bord, für immer fort? 10

EDITORIAL

Work-Life-Balance ist keine Kommissionssache



Mit öffentlichen Äußerungen zur Europapolitik halte ich mich in der Regel zurück. Aus familiären Gründen, denn meine Frau ist seit 1999 Mitglied des Europäischen Parlaments. Innerhalb des AGV kümmert sich mein Stellvertreter Sebastian Hopfner um alle europäischen Themen.

Heute mache ich eine Ausnahme, weil die Europäische Kommission zwei Initiativen ergriffen hat, die bei mir heftiges Kopfschütteln auslösen.

Vorweg: Es gibt genug „große“ Themen, die nach einer stärkeren europäischen Vertiefung rufen. Beispielhaft sei die Außenpolitik genannt, besonders der Syrien-Konflikt. Ich halte es aber für eine Fehlentwicklung, wenn sich Europa in Alltagsfragen seiner Bürger einmischt.

In Deutschland lebende Arbeitslose sind deutsche Arbeitslose, in Spanien lebende Arbeitslose sind spanische Arbeitslose usw. Was soll sich durch den Aufbau einer neuen Behörde, nämlich einer „Europäischen Arbeitsbehörde“, die die Kommission nun anstrebt, daran ändern? Durch sie sollen „alle EU-Vorschriften zur Arbeitskräftemobilität auf gerechte, einfache und wirksame Art und Weise durchgesetzt werden“, so Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker. Darüber hinaus soll sich die neue Behörde um die Bekämpfung des Missbrauchs der Arbeits- und Sozialgesetzgebung kümmern.

Bitte keine europäische Arbeitslosenversicherung !

Besteht dafür wirklich ein Bedarf? Nein, zumal im Bereich Beschäftigung und Soziales bereits vier EU-Agenturen existieren. Es gibt in der Arbeitsmarktpolitik kein Vollzugsproblem. Warum soll eine EU-Superbehörde neben die nationalen Arbeitsverwaltungen treten? Dadurch kommt kein einziger Arbeitsloser zu einem neuen Arbeitsplatz.

Mit dieser neuen Behörde steuert die Europäische Kommission auf etwas zu, was sie schon lange gerne hätte, sich aber bislang nicht laut zu sagen getraut hat und wofür es auch keine Rechtsgrundlage gibt: die Schaffung einer europäischen Arbeitslosenversicherung mit einem EU-weiten Mindestlohn.

Neue Ansprüche geplant

Die zweite Initiative, die ich entschieden ablehne, ist ein Richtlinienvorschlag zur Vereinbarkeit von Beruf und

Privatleben. Schon im April 2017 hat es die Kommission als eines ihrer Ziele definiert, eine bessere Work-Life-Balance für Frauen und Männer mit Betreuungs- oder Pflegeverantwortung zu erreichen sowie eine gleichberechtigte Teilhabe an beruflichen Auszeiten und flexiblen Arbeits(zeit-)arrangements zu fördern. Das Ziel ist unterstützenswert, aber ist das ein Ziel, das EU-weite Standards erfordert?

Unter diesem Deckmantel will die Europäische Kommission eine Fülle von Ansprüchen schaffen: auf Vaterschaftsurlaub, auf Elternurlaub, auf Pflegeurlaub, auf flexible Arbeitszeitregelungen, ja sogar auf ein „angemessenes Einkommen“ während solcher Urlaube. Hier soll ein neues europäisches Regelwerk neben nationaler Gesetzgebung entstehen.

Ob jemand sein Berufsleben und sein Privatleben miteinander verbinden kann, ob er eine gute Work-Life-Balance hat, hängt nach meiner Meinung zuvorderst von ihm selbst und seiner Familie ab, also von Individuen und nicht von Gesetzen. Der Staat muss Rahmenbedingungen schaffen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Hierfür hat der deutsche Gesetzgeber Sorge getragen mit dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, dem Teilzeit-



und Befristungsgesetz sowie dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz. Diese bewährten Regelungen dürfen nicht durch Brüssel konterkariert werden.

„Unsere Zukunft ist Europa – wir haben keine andere“, sagte Hans-Dietrich Genscher einmal. Ich teile das. Europa muss der Zukunft auch dadurch gerecht werden, dass es sich auf seine Aufgaben beschränkt und nicht in alle Lebensbereiche hineinreguliert.

Ihr

Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

MANELTARIFVERHANDLUNGEN

Gibt es bald einen Tarifvertrag zum Mobilen Arbeiten?

Sie sind gestartet: die diesjährigen Manteltarifverhandlungen in der deutschen Versicherungswirtschaft. Bei diesen Verhandlungen geht es um die Frage, wie die Chancen und Risiken der digitalen Transformation tarifvertraglich begleitet werden können.

Im März trafen sich die Delegationen des AGV und der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di in Coburg, um die Verhandlungen zu strukturieren. Mit dabei: die AGV-Vorstandsmitglieder Susanne Pauser (Württembergische) und Sarah Rössler (HUK COBURG).

Der AGV adressierte folgende Themen als für seine Mitgliedsunternehmen wichtig:

- Schaffung von mehr Flexibilität für deutlich übertariflich bezahlte Angestellte durch Erweiterung der „Leitenden“-Definition sowie Deregulierung der tariflichen Arbeitszeit.
- Nutzung der gesetzlichen Tariföffnungsklausel des Paragraph 7 Arbeitszeitgesetz (ArbZG), insbesondere zur Verkürzung der verpflichtenden Ruhezeit von elf Stunden.
- Erweiterung der Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten bei der erlaubnispflichtigen Arbeitnehmerüberlassung sowie bei der Entleihe von Arbeitnehmern mit übertariflichen Arbeitsbedingungen.

Für ver.di ist das Thema „Mobiles Arbeiten“ vorrangig. Ferner fordert die Gewerkschaft tarifliche Beschäftigungsregelungen für die digitalisierungsbedingte Rationalisierung.



Sebastian Hopfner, Susanne Pauser und Sarah Rössler

Die Tarifvertragsparteien verständigten sich darauf, dass der AGV bis zur nächsten Runde einen Vorschlag unterbreitet, wie ein „Tarifvertrag Mobiles Arbeiten“ aussehen könnte. Der AGV machte hierbei klar, dass es bereits vielfältige betriebliche Regelungen und Praktiken in der Branche gibt, welche keinesfalls durch einen Tarifvertrag in Frage gestellt werden dürften. Allerdings sei nicht zu verkennen, dass der jüngst in der Metall- und Elektroindustrie abgeschlossene Tarifvertrag zum Mobilen Arbeiten (TV MobA) Maßstäbe in der deutschen Tariflandschaft gesetzt habe.

Die Verhandlungen werden im Juni fortgesetzt. ▽

THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial

Work-Life-Balance ist keine Kommissionssache 2

Manteltarifverhandlungen

Gibt es bald einen Tarifvertrag zum Mobilen Arbeiten? 3

AGV-Personalvorstandstagung

Was hat Personalführung mit Fußball zu tun? 4

Münchener Spitzengespräch der deutschen Wirtschaft

Nach fest kommt ab 5

Schon gesehen?

Acht Regeln für den totalen Stillstand im Unternehmen 5

Aus den Mühlen der Gesetzgebung

Überarbeitung der Nachweisrichtlinie – klingt harmlos und langweilig, ist aber brandgefährlich 6

Durch die Arbeitgeberbrille gesehen

Zum 50sten der 68er 7

Eine Branche macht Bildung

gut beraten erfüllt IDD 8

AGV-Arbeitsrechtslexikon

Wie verschwiegen müssen Betriebsräte sein? 9

Wussten Sie schon, dass ...? 10

3 Fragen an ...

... Recruiting-Experten David Almeda 10

AGV inside

Norbert Rollinger im Präsidium der hessischen Unternehmervereinigung 11

Gut gerüstet für Gespräche am Stammtisch

„Ältere haben doch keine Chance mehr am Arbeitsmarkt ...“ 11

Für die Personalarbeit vor Ort

Erkennen, Verstehen, Gestalten 11

Neu im AGV

Entis Service Management GmbH 12

Gedacht ... Gesagt 12

Ausgezeichnet 12

Impressum 12

AGV-PERSONALVORSTANDSTAGUNG

Was hat Personalführung mit Fußball zu tun?



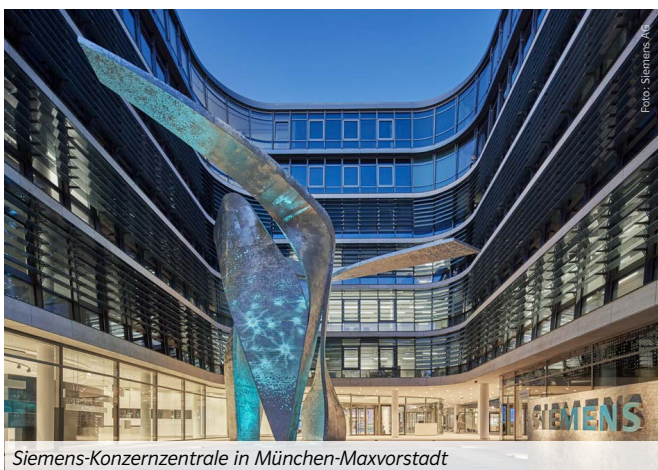
Die Personalvorstände der deutschen Versicherungswirtschaft treffen sich am 7. Juni zu ihrer Jahrestagung in München. Dort besichtigen sie zunächst die 2016 neu eröffnete Konzernzentrale von Siemens, die weltweit höchste Standards für Nachhaltigkeit erfüllt und in allen Belangen auf die neuen Anforderungen der modernen Arbeitswelt ausgerichtet ist. Jochen Wallisch, Executive Vice President Human Resources der Siemens AG, wird in einem Vortrag aufzeigen, wie der Technologiekonzern die Zukunft der Arbeit gestalten will.

Im Mittelpunkt des zweiten Teils der Tagung stehen folgende Redner und Themen:

- Thomas Hess, Professor an der Ludwig-Maximilians-Universität München, spricht zur Frage, wie Innovationen entstehen, wie Unternehmen den Boden hierfür bereiten können und wie Mitarbeiter hierbei erfolgreich einbezogen werden können.

- Ralf Lanwehr, Professor an der Fachhochschule Südwestfalen, bringt Fußball, Unternehmensführung und HR in einen Zusammenhang und erläutert, wer von wem was lernen kann.
- Ralf Hohlfeld, Professor an der Universität Passau, verdeutlicht das Gefahrenpotential der Verbreitung von Fake News und gezielter Desinformation für Gesellschaft und Unternehmen.

Am Abend des 7. Juni findet das zweite AGV-Hüttenfest in der Almhütte auf der Galopprennbahn in München-Riem statt, zu dem neben den Personalvorständen auch all diejenigen eingeladen werden, mit denen der AGV im Tagesgeschäft verbunden ist: Betriebsräte, Gewerkschafter, Wissenschaftler, Personalberater, Rechtsanwälte und Vertreter der Verbände, mit denen der AGV zusammenarbeitet. ▽



Siemens-Konzernzentrale in München-Maxvorstadt



Almhütte in München-Riem

MÜNCHENER SPITZENGESPRÄCH DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT

Nach fest kommt ab

Eine subtile Mahnung richtete Handwerkspräsident Hans Peter Wollseifer an die Bundeskanzlerin, als er sie im März bei der Internationalen Handwerksmesse begrüßte. „Nach fest kommt ab“, sagte er. Im Handwerk versteht man darunter, dass eine Schraubverbindung fest wird, wenn man kräftig zuschraubt. Schraubt man aber mit noch mehr Kraft weiter, wird die Verbindung wieder lose. Damit wollte Wollseifer zum Ausdruck bringen, dass der Koalitionsvertrag die an die Wirtschaft angesetzten Schrauben noch fester als bislang gezogen hat. Die Bundesregierung dürfe aber nicht „überdrehen“, weil die gute Konjunktur dann schnell Schaden nehmen würde.

Mit Erhard hat's begonnen

Seit 1965 trifft sich der Bundeskanzler bzw. die Bundeskanzlerin – im ersten Jahr war das noch Ludwig Erhard – anlässlich der Internationalen Handwerksmesse in München mit der Spitze der deutschen Wirtschaft. „Es ist so etwas wie das Hochamt der deutschen Wirtschaft“, schrieb das *Handelsblatt*. Organisiert wird dieses sogenannte „Münchener Spitzengespräch“ von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), vom Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI), vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und vom Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH). Die Versicherungswirtschaft war in diesem Jahr durch Ulrich Leitemann, Vorstandsvorsitzender der SIGNAL IDUNA und Vorstandsmitglied des AGV, und Michael Niebler, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV, vertreten.

Nicht kühl, aber kritisch

In der Presse hieß es, Angela Merkel wäre in diesem Jahr „kühl“ empfangen worden. Diese Formulierung mag zwar etwas übertrieben sein, aber richtig zufrieden mit der Politik der Bundesregierung zeigten sich die Spitzenverbände nicht. So warb Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer für mehr Freiräume für die Wirtschaft. Deutschland brauche ein modernes Arbeitsrecht, das auf Tarifpartnerschaft und passgenaue Regelungen vor



Die Bundeskanzlerin bei ihrem Eintreffen auf der Internationalen Handwerksmesse in München, empfangen von Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer, DIHK-Präsident Eric Schweitzer (etwas verdeckt), Bayerns Bau- und Verkehrsministerin Ilse Aigner, BDI-Präsident Dieter Kempf und Handwerkspräsident Hans Peter Wollseifer

Ort setze. Dazu würden gesetzliche Öffnungsklauseln für die Tarifvertragsparteien – insbesondere für die Ausgestaltung der Arbeitszeit – und ein moderner Datenschutz gehören.

Die Kanzlerin verwies ihrerseits darauf, dass der Koalitionsvertrag eine Experimentierklausel für die Arbeitszeitgestaltung enthalte, eine Deckelung der Sozialversicherungsbeiträge bei 40 Prozent vorsehe und ein Einwanderungsgesetz für Fachkräfte, also nicht nur für die höchsten Qualifikationen, verspreche. ▽

SCHON GESEHEN ?

Drei Minuten brauchte der – mittlerweile verstorbene – deutsche Psychologe Peter Kruse, um zu schildern, wie man einen totalen Stillstand im Unternehmen herbeiführen kann.

Seine Rede darf man nicht ganz ernst nehmen, obwohl sie vieles enthält, was die meisten schon erlebt haben dürften.



Acht Regeln für den totalen Stillstand im Unternehmen

Kruse stellte acht Regeln auf, wie garantiert jede Veränderung in einem Unternehmen verhindert werden kann:

- 1) Sorge dafür, dass sich das Management aus allem raushält oder alles im Griff haben will
- 2) Fördere die Diskussionen über informelle Inhalte durch Streuung von Gerüchten
- 3) Sorge für operative Hektik durch das gleichzeitige Anzetteln mehrerer Projekte
- 4) Rufe den totalen Wettbewerb aus und mache klar, dass nur die Besten eine Chance haben
- 5) Analysiere alle Details, um immer den Problemverursacher (den „Schuldigen“) zu finden
- 6) Verhindere, dass über den Sinn und Unsinn Deiner internen Regeln diskutiert wird
- 7) Beschließe so schnell wie möglich alles Formelle, um es danach sofort informell wieder in Frage zu stellen
- 8) Ziele ab auf maximale Beschlussdynamik bei minimaler Umsetzungsdynamik

www.agv-vers.de/visavis_kruse ▽

Überarbeitung der Nachweisrichtlinie – klingt harmlos und langweilig, ist aber brandgefährlich

Bereits seit 1991 (!) gibt es in der Europäischen Union eine „Richtlinie über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen“. Das, was diese sogenannte „Nachweisrichtlinie“ verlangt, hat der deutsche Gesetzgeber vor mehr als einem Vierteljahrhundert in einem „Nachweisgesetz“ umgesetzt. So müssen die Arbeitnehmer seitdem bei Beginn eines Arbeitsverhältnisses gewisse Informationen (z. B. zum Arbeitsentgelt und zur Arbeitszeit) vom Arbeitgeber erhalten.

Etikettenschwindel

Nun schlägt die Europäische Kommission eine Überarbeitung der Nachweisrichtlinie vor. Das ist aber Etikettenschwindel! Es geht der Kommission nicht um eine der Digitalisierung „geschuldete“ Neufassung des geltenden Rechts, sondern es geht ihr im Kern um die Schaffung neuer Arbeitnehmerrechte.

So soll der Informationskatalog unter anderem um folgende Punkte erweitert werden:

- die Dauer und Bedingungen der Probezeit
- das bei der Kündigung vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren
- die Länge des Standardarbeitstages sowie gegebenenfalls die Modalitäten und die Vergütung von Überstunden
- detaillierte Informationen zur variablen Arbeitszeit

Außerdem sollen diese Informationen bereits am ersten Arbeitstag erteilt werden (bisher nach deutschem Recht erst nach einem Monat).

Besonders gravierend ist die vorgeschlagene Schaffung eines EU-weiten einheitlichen Arbeitnehmerbegriffs, der beispielsweise auch über Plattformen beschäftigte Dienstleister und Zeitarbeiter erfassen würde.

Als Novum sollen folgende inhaltliche „Mindestrechte“ für Arbeitnehmer hinzukommen:

- die Höchstdauer der Probezeit
- das grundsätzliche Recht auf Nebentätigkeit
- verbindliche Festlegungen bei variabler Arbeitszeit
- das Recht, nach sechs Monaten eine andere Beschäftigungsform zu verlangen (z.B. unbefristete Beschäftigung oder Vollzeitarbeitsverhältnis statt Befristung oder Teilzeit)
- das Recht auf kostenlose Fortbildung, wenn diese verpflichtend ist

Subsidiaritätsprinzip verletzt

Die Arbeitgeberverbände lehnen diese Revision der Nachweisrichtlinie in toto ab. Hauptargument: Die Kommission verletzt mit ihren Vorschlägen das im Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) festgeschriebene Subsidiaritätsprinzip. Artikel 153 AEUV belässt nämlich die Sozialpolitik eindeutig in nationaler Kompetenz („... unterstützt und ergänzt die Union die Tätigkeit der Mitgliedsstaaten“).

Bitte kein EU-einheitlicher Arbeitnehmerbegriff!

Insbesondere sehen die Arbeitgeberverbände kein Erfordernis für einen einheitlichen europäischen Arbeitnehmerbegriff. Die Arbeitsrechtssysteme in den Mitgliedsstaaten sind viel zu unterschiedlich ausgeprägt, als dass es sinnvoll möglich wäre, eine einheitliche Definition einzuführen. Auch läge darin eine Einschränkung der Berufsfreiheit von Selbstständigen.

Überforderung droht

Der Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft, Bertram Brossardt, warnt: „Die geplanten Mindestrechte für Arbeitnehmer rauben den Unternehmen weitere Flexibilität. Sie führen zudem zu erheblicher Rechtsunsicherheit, da nicht ersichtlich ist, in welchem Verhältnis diese Ansprüche zu den bereits auf europäischer und nationaler Ebene bestehenden Regelungen stehen sollen.“ Er forderte die EU-Kommission auf, von der Überarbeitung der Nachweisrichtlinie Abstand zu nehmen. ▽



DURCH DIE ARBEITGEBERBRILLE GESEHEN

Die Jugendbewegung der 68er werde jetzt, 50 Jahre danach, wieder überall gefeiert, schrieb der *SPIEGEL*. Nicht überall. Der Stellvertretende Hauptgeschäftsführer des AGV, **Sebastian Hopfner**, feiert die 68er, die gegen die „kapitalistische Ausbeutung“ zu Felde zogen, nicht. Als er von einer Stiftung anlässlich des 50. Jahrestages um einen Debattenbeitrag zum vermeintlichen Spannungsverhältnis von „Demokratie und Kapitalismus“ gebeten wurde, brachte er folgende Thesen zu Papier:



Sebastian Hopfner,
Stellvertretender Haupt-
geschäftsführer des AGV

*Die Wahrnehmung, zwischen Demo-
kratie und Kapitalismus sei ein neues*

Spannungsverhältnis eingetreten, beruht nicht darauf, dass der Kapitalismus stärker um sich greift. Sie beruht vielmehr auf einer Veränderung des Demokratieverständnisses in einer zunehmend individualisierten Gesellschaft.

Ostalgie

Die Änderung des Demokratieverständnisses insbesondere in den westlichen Industrienationen hängt wesentlich damit zusammen, dass die Nachteile alternativer Staatsformen – wie etwa diktatorische Systeme – von den Bevölkerungen nicht mehr wahrgenommen werden. Die Generation derjenigen, die in solchen Systemen aufgewachsen sind, lebt überwiegend nicht mehr. Studien belegen, dass die menschliche Psyche vergangenheitsbezogene Negativerlebnisse zu Gunsten positiver Erlebnisse verdrängt. Aus diesem Grunde nimmt die Wahrnehmung, die DDR habe auch Vorteile gehabt, bei denjenigen, die sie „live“ erlebt haben, mit fortlaufendem Zeitablauf zu (sog. „Ostalgie“).

Weniger Mitgestaltung, mehr Ansprüche

Die Gesellschaft hat in Bezug auf demokratische Verhaltensweisen einen gewissen Sättigungsgrad erreicht. Demokratie wird als naturgegebener Normalzustand empfunden. Folge ist, dass immer weniger Menschen sich am demokratischen Meinungsbildungsprozess beteiligen. Diesem Weniger an demokratischer Mitwirkung steht ein Mehr an Ansprüchen an den Staat bei gleichzeitiger Kritik am Kapitalismus gegenüber.

Kapitalismuskritik trotz steigendem Wohlstand

Global betrachtet ist die zunehmende, stark durch Medien beeinflusste Ablehnungshaltung gegenüber dem Kapitalismus schon deshalb unverständlich, weil ausschließlich dieses Wirtschaftssystem die Voraussetzungen dafür geschaffen hat, dass der Wohlstand in den vergangenen Jahrzehnten weltweit stark zugenommen hat. Über die Globalisierung ist es zahlreichen Entwicklungs- und Schwellenländern gelungen, Anschluss an die Industrienationen zu erhalten. Zwar mag diese Entwicklung noch nicht von der notwendigen Nachhaltigkeit geprägt



sein, viele Studien zur Entwicklung des Lebensstandards in den ärmeren Teilen der Welt belegen jedoch eine stetige Verbesserung der Situation, und das trotz anhaltendem Bevölkerungswachstum.

Zum 50sten der 68er

Die Kapitalismuskritik nimmt vor allem dort zu, wo der vor-malige „Abstand“ zu den Entwicklungs- und Schwellenländern abgenommen hat, insbesondere also in Europa. Viele Menschen fühlen sich dadurch zunehmend einem Wettbewerbsdruck ausgesetzt und empfinden diesen negativ. In der Folge hat der protektionistische Ansatz (z. B. Ablehnungshaltung gegen TTIP etc.) genau in diesen Regionen Zulauf.

Arbeitsrecht überreguliert

Die arbeitsrechtliche Regulatorik in Europa hat mittlerweile ein Ausmaß erreicht, das jeden Menschen, der ins Unternehmertum einsteigen will, intensiv darüber nachdenken lässt, ob er eine bestimmte Aufgabe, die er nicht selbst erledigen will, tatsächlich durch angestelltes Personal organisiert. Die Arbeitnehmerschaft in Europa ist mit Rechtsansprüchen ausgestattet worden, die jedenfalls kleine und mittelständische Unternehmen, welche tragende Säulen des Wirtschaftssystems sein müssen, nicht mehr zu tragen bereit sind. Begleitet durch die Festsetzung von deutlich überhöhten staatlichen Mindestlöhnen führt dies in großen Teilen der europäischen Staaten, vor allem im Süden Europas, zu einem extremen Ausmaß an Jugendarbeitslosigkeit.

Wer ein zunehmendes Spannungsverhältnis zwischen Demokratie und Kapitalismus erkennen will, sollte prüfen, ob der Hauptgrund hierfür vielleicht eine überzogene individuelle Anspruchshaltung gegenüber dem Staat ist. ▽

gut beraten erfüllt IDD

Das deutsche Umsetzungsgesetz zur europäischen Versicherungsvertriebs-Richtlinie IDD ist seit dem 23. Februar „scharf“ geschaltet. Seit diesem Tag sind alle Versicherungsvermittler in Deutschland – sowohl die selbstständigen (nach Paragraph 34d Gewerbeordnung) als auch die angestellten (nach Paragraph 48 Versicherungsaufsichtsgesetz) – gesetzlich verpflichtet, sich weiterzubilden, und zwar im Umfang von 15 Stunden im Kalenderjahr.



Besser. Weiter. Bilden.

Die deutsche Versicherungswirtschaft hat jedoch nicht auf den Gesetzgeber gewartet, sondern ist schon früher selbst aktiv geworden: Im April 2014 startete die freiwillige

Brancheninitiative *gut beraten*, die sich als Ziel eine Weiterbildung von 30 Stunden im Kalenderjahr gesetzt hat.

Tarifvertrag ist Vorreiter

Die Tarifvertragsparteien in der Versicherungsbranche waren sogar noch schneller: Bereits zum 1. Juli 2013 trat eine tarifvertragliche Änderung in Kraft, die die Angestellten im Werbeausendienst verpflichtet, sich an den freiwilligen Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Unternehmen aktiv zu beteiligen. Die Mitarbeiter haben nicht nur das Recht, sondern auch die Pflicht, sich in dem Umfang, den die Brancheninitiative definiert, weiterzubilden. Ferner legten der AGV und die Gewerkschaften fest, dass die Regelungen der Brancheninitiative in ihrer jeweils gültigen Fassung den betrieblich verbindlichen Rahmen darstellen.

Schon 12 Millionen Stunden

Rund 132 000 Versicherungsvermittler verfügten Ende 2017 über ein Weiterbildungskonto bei der freiwilligen Brancheninitiative *gut beraten* – das ist gegenüber Ende 2016 ein Zuwachs von 6,8 Prozent. Und jeden Monat werden derzeit viele tausend neue

Konten eingerichtet, im März beispielsweise fast 5500! Mittlerweile hat *gut beraten* fast zwölf Millionen Stunden in ihrer Weiterbildungsdatenbank erfasst.

„Infrastruktur und Qualität der Brancheninitiative erfahren großes Vertrauen“, freut sich Katharina Höhn, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des Berufsbildungswerks der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV). *gut beraten* bilde alle gesetzlichen Anforderungen 1:1 ab und könne auch die neuen Zielgruppen aus den Innendiensten herzlich willkommen heißen. Denn vertrieblisch Tätige gibt es nach der neuen Definition des Gesetzgebers auch in den Innendiensten der Versicherungsunternehmen und der Vermittlerbetriebe.

Ein Konto – Zwei Zertifikate

Gerald Archangeli, Vorsitzender des Trägersausschusses der Initiative und Vizepräsident des Bundesverbandes der Versicherungskaufleute (BVK), betonte bei der Vorstellung der Jahresbilanz 2017: „Die Trägerverbände der Brancheninitiative stehen dafür ein, dass *gut beraten* alle inhaltlichen und organisatorischen Anforderungen des Gesetzgebers an den Nachweis der Weiterbildung gegenüber der Aufsicht erfüllt.“ Darüber hinaus bleibe die Zielsetzung der freiwilligen Initiative aufrechterhalten, eine jährliche Weiterbildung von 30 Stunden anzustreben und entsprechend zu dokumentieren. Deshalb werden künftig zwei Weiterbildungsnachweise ausgestellt: einer über die Erfüllung der gesetzlichen Mindestanforderungen nach der IDD und ein zweites Zertifikat über die Erfüllung des höheren Branchenstandards von *gut beraten*.

Alle Zahlen, Fakten, Entwicklungen und Tendenzen finden Sie auf der Homepage www.gutberaten.de. ▽



Frank Adamsen (rechts im Bild) leitet das Support-Team von *gut beraten*: „Seit der IDD-Einführung glühen bei uns die Drähte. Wir können uns vor Anfragen kaum retten. Auch unsere Homepage wird immer stärker genutzt.“

Wie verschwiegen müssen Betriebsräte sein ?

Als Betriebsrat erfährt man so manches Geschäftsgeheimnis und erhält vertrauliche Informationen über Kollegen. Nach dem Gesetz sind die Mitglieder des Betriebsrats zur Verschwiegenheit verpflichtet. Doch wie weit reicht diese Verpflichtung?

Was regelt das Gesetz genau ?

Die Schweigepflicht nach Paragraph 79 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) erfasst Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse. Dazu gehören neben Informationen, die der Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig benannt hat, zum Beispiel auch Kenntnisse, die der Betriebsrat durch den Einblick in die Lohnlisten, aus Bewerbungsunterlagen oder bei der Anhörung zu einer Kündigung erhalten hat. Die Pflicht zur Verschwiegenheit gilt nicht nur für die Mitglieder, sondern auch für die Ersatzmitglieder des Betriebsrats – und auch über den Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Gremium hinaus.

Der Betriebsrat ist auch zur Einhaltung des geltenden Datenschutzes verpflichtet. Die Verarbeitung von Daten ist ihm nur insoweit erlaubt, wie dies zur Erfüllung der betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten erforderlich ist. Die Datenschutzgrundverordnung, die im Mai in Kraft tritt, stellt nicht nur an den Arbeitgeber, sondern auch an die Betriebsräte höhere Anforderungen an die Datensicherheit.

Verstöße gegen die Schweigepflicht werden mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit einer Geldstrafe geahndet. Handelt der Betriebsrat in der Absicht, sich zu bereichern oder einen anderen zu schädigen, so kann eine Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren verhängt werden. An der Höhe des Strafmaßes ist zu erkennen, dass es dem Gesetzgeber mit der Schweigepflicht wirklich ernst ist.

Wie ist die Realität ?

Tatsächlich ist festzustellen, dass im Betriebsrat häufig das Problembewusstsein nicht so ausgeprägt ist, wie es sein sollte. Plaudereien in der Kantine über persönliche Angelegenheiten von Arbeitnehmern, die Weitergabe von geheimen Informationen an die Gewerkschaft oder das Herumliegenlassen der Anhörung zur Kündigung im frei zugänglichen Betriebsratsbüro werden oft als Kavaliersdelikt angesehen. Häufig fehlt es im Betriebsrat an internen Richtlinien, wie mit geheimen Informationen umzugehen ist. Nur selten gibt es ein funktionierendes Dokumentenmanagement gemäß dem Datenschutzrecht.

Was ist zu tun ?

Der Arbeitgeber sollte vom Betriebsrat verlangte Informationen kritisch hinterfragen: Sind die begehrten Listen im geforderten Umfang wirklich notwendig zur Erfüllung der Betriebsratsaufgabe? Ist nicht eine anonymisierte Übermittlung von Daten ausreichend? Wie sicher sind die Informationen beim Betriebsrat verwahrt?

Auch der Betriebsrat wird umdenken, seine Unterrichtsansprüche gegenüber dem Arbeitgeber auf das notwendige Maß begrenzen und die ihm überlassenen Informationen besser schützen müssen.

Sind Sie an weiteren Informationen zu diesem Thema interessiert? Dann wenden Sie sich an Sandra Kreft, Referentin beim AGV, Telefon: (089) 922001-18, E-Mail: sandra.kreft@agv-vers.de ▽

WUSSTEN SIE SCHON, DASS ...

- ... **jeder zweite junge Arbeitslose in der Europäischen Union bereit ist, für einen Arbeitsplatz den Wohnort zu wechseln?** Das ergab eine vom europäischen Statistikamt Eurostat veröffentlichte Befragung. In Deutschland würden 37 Prozent einen Wohnortwechsel innerhalb des Landes in Betracht ziehen, um Arbeit zu finden.
- ... **die Zahl der Erwerbslosen in Deutschland in diesem Jahr auf einen neuen Tiefstand seit 1990 sinken und zugleich die Zahl der Beschäftigten auf ein Rekordhoch**

steigen dürften? Damit rechnet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): Vollbeschäftigung sei möglich!

- ... **Arbeiten von zu Hause aus immer beliebter wird?** Vier von zehn Arbeitgebern setzen inzwischen auf Home Office. Das geht aus einer Umfrage des Digitalverbandes Bitkom hervor. Rund elf Prozent aller Beschäftigten in Deutschland erledigen schon heute zumindest einen Teil ihrer Arbeit von zu Hause aus.

3

FRAGEN AN ...

... Recruiting-Experten David Almeda

Einmal von Bord, für immer fort?

vis a vis: Wie sollten sich Arbeitnehmer bei ihrem Ausscheiden verhalten, wenn sie zu einem späteren Zeitpunkt ihres Berufslebens wieder zu ihrem alten Arbeitgeber zurückkehren?

David Almeda: Häufig verlassen Mitarbeiter nicht das Unternehmen, weil es ihnen dort nicht mehr gefällt. Sie suchen schlicht neue Herausforderungen, wollen etwas Neues ausprobieren oder möchten sich eine persönliche Auszeit gönnen. Generell gilt bei Kündigungen, dass es für den letzten Eindruck, genau wie für den ersten Eindruck, keine zweite Chance gibt. Zieht der Mitarbeiter eine Rückkehr in das Unternehmen in Betracht, ist es deshalb wichtig, sich souverän von seinem Arbeitgeber zu verabschieden. Um Vorgesetzte und Teamkollegen nicht in die Bredouille zu bringen, sollten laufende Projekte vor Verlassen des Unternehmens ordentlich zu Ende gebracht oder übergeben werden. So sorgt auch im Nachhinein nichts mehr für schlechte Stimmung. Ferner rate ich, nach Verlassen des Unternehmens mit dem Vorgesetzten in Kontakt zu bleiben.

vis a vis: Wie können Unternehmen ehemalige Mitarbeiter zurückgewinnen?

David Almeda: Unternehmen sollten grundsätzlich offen für Rückkehrer sein und dies deutlich kommunizieren. Bei Kronos haben wir zum Beispiel ein koordiniertes Bumerang-Programm eingeführt, das wir auch auf unserer Website publik machen. So setzen wir ein deutliches Zeichen, dass bei uns die Tür für ehemalige Mitarbeiter immer offen steht. Unsere Manager bei Kronos werden zudem dazu angehalten, den persönlichen Kontakt mit früheren Arbeitnehmern aufrecht zu erhalten, sei es per E-Mail oder bei gelegentlichen Treffen zu einem Kaffee.

vis a vis: Was sind die Vorteile für Arbeitnehmer und Unternehmen beim sogenannten Bumerang-Recruiting?

David Almeda: Für Arbeitnehmer liegt der Vorteil vor allem darin, dass sie wissen, was sie bei der Rückkehr ins ehemalige Unternehmen erwartet. Sie sind bereits bestens mit der Kultur, der Struktur und der Hierarchie der Firma vertraut. Davon profitiert natürlich auch das Unternehmen. Denn dies bedeutet eine kürzere und weniger kostenintensive Einarbeitungszeit. Aufwand und Kosten seitens des Unternehmens reduzieren sich zudem durch einen deutlich verkürzten Recruiting-Prozess. Auch setzt ein Rückkehrer ein gutes Zeichen für die anderen Mitarbeiter, was die Zufriedenheit stärkt. Denn niemand wird in ein Unternehmen zurückkehren, in dem es ihm nicht gefallen hat.



David Almeda ist Chief People Officer bei Kronos, dem Marktführer für Workforce-Management-Lösungen. Er beaufsichtigt das weltweite Personalwesen des Unternehmens und verantwortet dessen Human-Capital-Management-Strategie: Gewinnung und Entwicklung von Talenten, Vergütungen und Leistungen sowie von Programmen zur Förderung des Mitarbeiterengagements.

AGV INSIDE

Norbert Rollinger im Präsidium der hessischen Unter- nehmervereinigung

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

Auf Vorschlag des AGV wurde Norbert Rollinger, Vorstandsvorsitzender der R+V Versicherung (8,4 Mio. Kunden, über 15 Milliarden Euro Beitragsvolumen, über 15 000 Mitarbeiter), in das Präsidium der Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände (VhU) berufen.



VEREINIGUNG DER HESSISCHEN
UNTERNEHMERVERBÄNDE



Foto: R+V

Norbert Rollinger
Die VhU versteht sich als Interessenvertretung aller in freiwilligen Zusammenschlüssen organisierten privatwirtschaftlichen Unternehmen im Bundesland Hessen. Präsident dieses Dachverbandes ist Wolf Matthias Mang, Geschäftsführer des Familienunternehmens Arno Arnold. ▽

GUT GERÜSTET FÜR GESPRÄCHE AM STAMMTISCH



„Ältere haben doch keine Chance mehr am Arbeitsmarkt ...“

So oder so ähnlich heißt es oft an deutschen Stammtischen. Diese „Stammtischweisheit“ ist aber falsch, auch wenn der neue Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) ebenfalls in dieses Horn blies, als er kurz nach seinem Amtsantritt von der Wirtschaft mehr Beschäftigungschancen für Ältere forderte. Ein Faktencheck zeigt:

- Die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen hat sich zwischen 2000 und 2017 von 37 Prozent auf knapp 70 Prozent fast verdoppelt. Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in der Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen hat sich zwischen 2000 und 2017 sogar mehr als verdreifacht.
- Die deutsche Wirtschaft beschäftigt seit vielen Jahren immer mehr Ältere – und zwar mit steigender Tendenz.
- In Europa liegt Deutschland mittlerweile bei der Beschäftigung älterer Mitarbeiter gemeinsam mit Schweden an der Spitze!

Diese positive Entwicklung könnte noch besser sein, wenn nicht die letzte Große Koalition mit der abschlagsfreien Rente ab 63 dafür gesorgt hätte, dass den Betrieben viele 100 000 ältere Arbeitnehmer vorzeitig verloren gegangen sind. Diese fehlen jetzt und konnten in vielen Fällen nicht ersetzt werden. ▽

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

Erkennen, Verstehen, Gestalten

Moderne Arbeitsabläufe sind komplex, schnell und flexibel. Das Führen in Unternehmen wandelt sich von der direkten zur indirekten Steuerung. Wie geht man als Führungskraft damit um? Im Rahmen des Projekts Mitdenken 4.0 hat die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) die Broschüre „Führen durch Ziele – Chancen und Risiken indirekter

Steuerung“ erarbeitet. Diese Handlungshilfe unterstützt Führungskräfte bei einer gesundheitsgerechten Gestaltung moderner Arbeitsprozesse. Sie leitet in drei Schritten zum Ziel: Erkennen, Verstehen, Gestalten. Durch Quick-Checks können Führungskräfte feststellen, in welchen Bereichen in ihrem Unternehmen bereits indirekt gesteuert wird und wie

diese indirekte Steuerung gestaltet ist.

Die Broschüre und weitere Informationen zum VBG-Projekt Mitdenken 4.0 finden Sie auf der Projekt-Seite: www.vbg.de/mitdenken4null. ▽



NEU IM AGV

Entis Service Management GmbH

Die **Entis Service Management GmbH** ist neu zur „AGV-Familie“ gestoßen. Sie ist eine interne Servicegesellschaft der Viridium Versicherungsgruppe und verwaltet die Kundenverträge für die Entis Lebensversicherung AG, die seit 1. August 2017 den Lebensversicherungsbestand der Protektor Lebensversicherungs-AG fortführt: knapp 100 000 Verträge von rund 77 000 Kunden und ein verwaltetes Vermögen von ca. 1,8 Milliarden Euro.



Als freiwillige Auffangeinrichtung der deutschen Lebensversicherung hatte Protektor im Jahr 2003 den Bestand der Mannheimer Lebensversicherung AG übernommen und seit-

dem verwaltet. Mitte 2017 hatte sie diesen an die Viridium Gruppe veräußert.

Für die Versicherten ist Kontinuität gewährleistet: Ihre Verträge werden von der Entis Lebensversicherung AG zu unveränderten Bedingungen fortgeführt. Alle Rechte und Pflichten aus den Versicherungsverhältnissen und alle Bedingungen gelten unverändert vor. Alle 58 Mitarbeiter von Protektor wurden von Entis übernommen, sie werden auch in Zukunft die Lebensversicherungen des Bestandes betreuen.

Die Gesellschaft unterliegt nicht der Tarifbindung. ▽

GEDACHT ... GESAGT ...

„Anders als unser Intellekt verdoppeln Computer ihre Leistung alle 18 Monate. Daher ist die Gefahr real, dass sie Intelligenz entwickeln und die Welt übernehmen.“

Stephen Hawking,
Britischer Physiker und Astrophysiker,
(8. Januar 1942 – 14. März 2018)

AUSGEZEICHNET



IMPRESSUM

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

Verantwortlich für den Inhalt: Dr. Michael Niebler | Redaktion: Dr. Michael Niebler, Dr. Michael Gold, Betina Kirsch, Kerstin Römelt und Sabine Freund

Konzeption: Kay Krüger Kommunikation | c/o BRmedia | Hopfenstr. 4 | 80335 München | Tel. 089-97 89 55 04 | Gestaltung: Herbert Schmid | Vierkirchener Str. 2 | 85256 Giebing | Tel. 0 81 37-38 83

visavis erscheint alle zwei Monate als Printprodukt.

Auf Wunsch (visavis@agv-vers.de) übermitteln wir Ihnen visavis auch per Mail.

Der Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland vertritt auf Bundesebene und im internationalen Bereich die Interessen der deutschen Versicherungsgesellschaften in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber von rd. 205 000 Beschäftigten. Der Bezugspreis für die Verbandszeitschrift visavis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des Herausgebers.