

AGV INSIDE

Die schnellste Brille der Welt 3

AGV-PERSONALVORSTANDSTAGUNG

Personalvorstände und Fußballtrainer haben „Lieblingsspieler“ 4

AUS DEN MÜHLEN DER GESETZGEBUNG

Hubertus Heil sucht sein Heil in der Brückenteilzeit - Arbeitgeber erreichen wichtige Entschärfung 12

Personalvorstände der deutschen Versicherungswirtschaft im neuen Siemens-Headquarter



„Deutsch als Muttersprache“ ist diskriminierend



Wenn ich lese, ein deutsches Arbeitsgericht hat ein bestimmtes Verhalten eines Arbeitgebers als diskriminierend und damit als Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eingestuft, stellt sich bei mir ein natürlicher Verteidigungsreflex ein: War es wirklich so? Wurde der Arbeitgeber nicht

vielleicht missverstanden? Hat ein Gericht wieder einmal überzogene Erwartungen formuliert?

Erster Reflex

So ging es mir auch, als ich die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 29. Juni 2017 (Aktenzeichen: 8 AZR 402/15) gelesen habe, die im Kern besagt, dass von einem Bewerber „Deutsch als Muttersprache“ nicht verlangt werden darf. Mein erster Reflex war: Warum soll ein deutsches Unternehmen nicht als Einstellungsvoraussetzung festlegen dürfen, dass der/die neue Mitarbeiter(in) Deutsch als Muttersprache beherrschen muss?

Dann las ich die Begründung des Gerichts:

Der Kläger ist russischer Muttersprachler und studiert Psychologie und Wirtschaftswissenschaften an deutschen Universitäten. Er bewarb sich auf eine Stellenanzeige, in der als Anforderung definiert war: „Deutsch als Muttersprache“. In seiner Bewerbung erwähnte er, dass er die Grundschule in der Ukraine besucht habe. Zu seinen Fremdsprachenkenntnissen schrieb er: „Deutsch und Englisch fließend, Spanisch und Hebräisch Grundkenntnisse, Großes Latinum.“

Muttersprache lernt man von den Eltern

Das BAG sagt, dies sei eine mittelbare Benachteiligung im Sinne des AGG und begründe deshalb eine Vermutung, dass der Kläger wegen seiner ethnischen Herkunft unmittelbar diskriminiert wurde. Eine Stellenausschreibung sei nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen potentiellen Bewerbern verstanden werde. Die erworbene Muttersprache sei typischerweise mittelbar mit der (ethnischen) Herkunft verknüpft. „Muttersprache“ sei die Sprache, die man von Kind auf oder als Kind – typischerweise von den Eltern – gelernt habe. Mit der Formulierung „Deutsch als Muttersprache“ werde zum Ausdruck gebracht, lediglich Interesse an der Gewinnung von

Beschäftigten zu haben, die im deutschen Sprachraum aufgewachsen sind. Sie könne bei einer objektivierten Auslegung nicht lediglich dahin verstanden werden, es würden Beschäftigte gesucht, die die deutsche Sprache – unabhängig von ihrer Muttersprache – sehr gut beherrschten.

Das Ergebnis zählt

Diese Argumentation hat mich überzeugt. Das Unternehmen muss den Standard der erwarteten Deutschkenntnisse definieren können. Aber wie die Bewerber diese erlangt haben, darf kein Entscheidungskriterium sein. Warum auch? Wer Deutsch so gut wie ein Einheimischer gelernt hat, hat nach meiner Meinung eine größere Leistung im Vergleich zu einem Mitbewerber erbracht, der mit Deutsch aufgewachsen ist. Ich kenne viele Ausländer, die besser Deutsch sprechen als so mancher Landsmann. Erst letzte Woche hatte ich eine Besprechung mit einer jungen Frau, der Vater ist Jamaikaner, die Mutter Kenianerin, aufgewachsen ist sie in Kenia, erst mit 13 Jahren kam sie nach Deutschland, heute spricht sie so gut Deutsch, dass ich bei einem vorherigen Telefongespräch nicht bemerkt habe, dass sie nicht „Deutsch als Muttersprache“ gelernt hat.

Für eine gelungene Integration ausländischer Mitbürger sind aus meiner Sicht entscheidend: Erlernen der deutschen Sprache, Leistungsbereitschaft und Akzeptanz der in unserem Land gelebten Werte. Ich fände es unfair, wenn man beispielsweise einem Flüchtling, der perfekt Deutsch gelernt hat, entgegenhalten könnte, Deutsch sei halt nicht seine Muttersprache. Das Ergebnis zählt, nicht der „Weg“ dorthin. Deshalb ist es einem Arbeitgeber aus meiner Sicht zumutbar, die von ihm geforderten Deutschkenntnisse anders als durch den Begriff „Muttersprache“ zu beschreiben. Der deutsche Wortschatz ist groß genug, hier die gewünschten Differenzierungen vorzunehmen.

Ihr

Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

Die schnellste Brille der Welt

„Angenommen, es gäbe nur eine einzige Brille auf der Welt, was würden Sie dafür bezahlen: 1000 Euro? 10000 Euro? Ihr halbes Lebenseinkommen?“ Diese Frage stellte Martin Aufmuth, ehemaliger Mathematiklehrer und Erfinder der EinDollarBrille, als er 2015 der UNESCO sein Projekt vorstellte, 150 Millionen arme Menschen auf der Welt mit bezahlbaren Brillen zu versorgen.

Tatsächlich merkt man erst, wie wertvoll eine Brille ist, wenn man keine hat. Gut sehen zu können, ist ein Luxus, den sich in den Entwicklungsländern nicht viele leisten können. Ohne Brille ist es aber oft nicht möglich, eine Berufsausbildung zu absolvieren oder einer Berufstätigkeit nachzugehen. Viele Kinder verlassen die Schule ohne Abschluss nur deshalb, weil sie nicht richtig sehen können.

Das ist auch Sandra Kreft, Referentin beim AGV, bewusst, die sich ehrenamtlich für den gemeinnützigen Verein EinDollarBrille engagiert. „Das Tolle an der Idee ist die Hilfe zur Selbsthilfe“, so Sandra Kreft, denn die Brillen würden direkt in den Entwicklungsländern mit einer eigens entwickelten Brillenbiegemaschine gebogen, angepasst und zum Preis von nur zwei bis drei Tageslöhnen verkauft. Bisher hat der 2012 in Deutschland gegründete Verein schon ca. 80 000 Menschen in Afrika, Indien und Südamerika dazu verholfen, dass sie oft zum ersten Mal in ihrem Leben richtig sehen konnten.

Um neue ehrenamtliche Mitstreiter zu gewinnen, stellte der AGV dem Verein an einem Samstag im Mai seine Räumlich-

keiten zur Verfügung. Einen Tag lang konnte sich jeder Interessierte über das Projekt informieren und seine eigene Brille biegen.

Wer mehr über das Projekt wissen möchte, sollte die Homepage www.eindollarbrille.de anklicken. ▽



Bild: EinDollarBrille e.V.

THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial

„Deutsch als Muttersprache“ ist diskriminierend 2

AGV inside

Die schnellste Brille der Welt 3

AGV-Personalvorstandstagung

Personalvorstände und Fußballtrainer haben „Lieblingsspieler“ 4

Assekuranz HR News

Torsten Leue neuer Chef des Talanx-Konzerns 5

AGV-Personalleitertagungen Innendienst

„Ich bin das Ende aller Ausreden“ 6

AGV on Air

New Way of Working (NWoW) 7

AGV-Hüttenfest

Zwischen Schweinebraten und Feuerwehrkapelle 8

Für die Personalarbeit vor Ort

Die neue EU-Datenschutz-Grundverordnung: Licht und Schatten 10

Für die Personalarbeit vor Ort

Projekt „Mitdenken 4.0“ nimmt Fahrt auf 11

Aus den Mühlen der Gesetzgebung

Hubertus Heil sucht sein Heil in der Brückenteilzeit - Arbeitgeber erreichen wichtige Entschärfung 12

Wussten Sie schon, dass ..?

..... 13

Gut gerüstet für Gespräche am Stammtisch

„Ein bedingungsloses Grundeinkommen wäre besser als Hartz IV ...“ 14

Lobbying

Das gute alte Arbeitszeitgesetz kennt das digitale Zeitalter nicht - noch nicht 15

Neu im AGV

BCA AG und Berkshire Hathaway 16

Gedacht ... Gesagt ...

..... 16

Ausgezeichnet

..... 16

Impressum

..... 16

Personalvorstände und Fußballtrainer haben „Lieblingsspieler“

In München trafen sich im Juni die Personalvorstände der deutschen Versicherungswirtschaft zu ihrer traditionellen Jahrestagung. Die Tagung begann in der neuen Konzernzentrale der Siemens AG am Wittelsbacherplatz. Das Gebäudekonzept verbindet Tradition mit moderner Arbeitswelt und entspricht höchsten Umweltstandards.

Wie Siemens sich die Arbeitswelt der Zukunft vorstellt

Jochen Wallisch, Executive Vice President Human Resources der Siemens AG



Siemens setzt auf schnelle Entscheidungen, schlankere Prozesse (z.B. auf die Abwicklung der Reisekosten über eine App) und die Auflösung starrer Hierarchien.

Zwar steht im neuen Siemens-Headquarter

für jeden Mitarbeiter ein Arbeitsplatz zur Verfügung, aber keiner hat mehr einen „festen“. Dies gilt auch für die meisten Führungskräfte.

Traditionelle Führung wandelt sich in Digital Leadership. Das bedeutet weniger Kontrolle und mehr Vertrauen, z. B. die Einbindung von Mitarbeitern in Entscheidungsprozesse und die Förderung von Experimentierbereitschaft. Alle Mitarbeiter müssen sich auf Neues einlassen. Veränderung beginnt bei jedem selbst.

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



Dirk von der Crone (Swiss Life) und Kay Uwe Erdmann (GLOBALE)

Management digitaler Innovationen - Spezifika und erste Lösungsansätze

Thomas Hess, Direktor des Instituts für Wirtschaftsinformatik und Neue Medien an der Ludwig-Maximilians-Universität München



Wer agile Strukturen aufbauen will, sollte mit maximal einem Drittel der Mitarbeiter beginnen, vor allem in produktnahen Bereichen. Lassen Sie in Teams arbeiten und diese an unterschiedliche Vorstände berichten!

Den Kulturwandel im Unternehmen sollte ein eigens hierfür gebildetes Team voranbringen.

Beteiligt alle Mitarbeiter! Lasst sie zum Beispiel auf einen Bierdeckel ihre Ideen für die digitale Transformation aufschreiben!

Schalke 4.0 - Was Personalmanagement vom Fußball lernen kann

Ralf Lanwehr, Professor für Internationales Management an der Fachhochschule Südwestfalen



Null-Fehler-Kultur führt zu einer Konzentration auf das Negative und zur Angst vor Verantwortung.

Wertschätzende Führung ist das A und O. Lob und Anerkennung müssen nicht nur artikuliert, sondern demonstriert werden.

Personalvorstände und Fußballtrainer haben „Lieblingsspieler“ (denen sie mit Vertrauen begegnen) und solche, mit denen sie eher formal verkehren, also eine „In-Group“ und eine „Out-Group“. Das lässt sich kaum vermeiden. Wichtig ist aber, dass zwischen beiden Gruppen „Fluidität“ herrscht, der Spieler/Mitarbeiter also die Chance hat, von der „Out-Group“ in die „In-Group“ aufzusteigen.

AGV-PERSONALVORSTANDSTAGUNG



Uwe Laue



Beatrice von Brauchitsch (Provinzial NordWest) und Susanne Pauser (Württembergische)

Fake News - Gesellschaftliche und wirtschaftliche Gefahren der Desinformation im digitalen Zeitalter

Ralf Hohlfeld, Professor für Kommunikationswissenschaften an der Universität Passau

Fake News haben meist - nicht immer - einen wahren Kern, werden aber absichtlich in einem falschen Kontext verwendet oder irreführend dargestellt.



Sie erreichen eine deutlich größere Reichweite als das Entzaubern von Desinformationen. Je häufiger man eine Meldung gehört hat, umso eher glaubt man ihr - egal, ob sie wahr oder falsch ist, sogar dann, wenn eine „Fake-News-Warnung“ existiert.

Der Einfluss von Fake News auf die eigene Meinung wird nach eigener Einschätzung als gering angesehen. Die Menschen halten sich selbst für wenig beeinflussbar (Aufrechterhaltung eines positiven Selbstbildes!).

Fake News können das Image eines Unternehmens oder seiner Produkte zerstören, die Mitarbeiterloyalität beschädigen und die finanzielle Reputation in Zweifel ziehen. ▽

ASSEKURANZ HR NEWS

Torsten Leue neuer Chef des Talanx-Konzerns

Bei der Hauptversammlung der Talanx AG am 8. Mai übergab Vorstandschef Herbert K. Haas das Ruder an Torsten Leue. Dieser gehört dem Vorstand des Unternehmens seit 2010 an und war vor seiner Berufung zum Vorstandsvorsitzenden für das internationale Geschäft mit Privat- und Firmenkunden sowie für Human Resources zuständig. Als Arbeitsdirektor der Talanx rückte er auch in den Vorstand des AGV ein.

Torsten Leue hat bei der Deutschen Bank eine Ausbildung zum Bankkaufmann absolviert, anschließend Betriebswirtschaft studiert und seine Karriere 1993 bei der Allianz begonnen. 17 Jahre blieb er bei der Allianz, zuletzt war er Vorstandsvorsitzender der Allianz Slowakei.

Bei der Talanx wurde unter seiner Führung das internationale Geschäft erfolgreich ausgebaut (Verdoppelung des Prämiumvolumens auf knapp fünf Milliarden Euro). In seiner Funktion als Arbeitsdirektor vertiefte Torsten Leue die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern und leitete die Transformation hin zu agilen Arbeitsformen in der Gruppe ein.



Torsten Leue

Auch als Vorstandschef bleibt Torsten Leue Mitglied des AGV-Vorstandes, denn er behält in seiner neuen Funktion die Zuständigkeit für das HR-Ressort. ▽

„Ich bin das Ende aller Ausreden“

Wie kann mehr Agilität in ein Unternehmen gebracht werden? Diese Frage stand im Mittelpunkt der diesjährigen Personalleitertagungen Innendienst. Die Unternehmen werden erfolgreich sein, die agil sind, sagte Thomas Brahm, Personalvorstand der Debeka, in seiner Eröffnungsansprache in



Thomas Brahm

Heidelberg. Er betonte den Wert von Geschwindigkeit, Anpassungsfähigkeit, Kundenzentriertheit und Haltung. Sie ständen für Agilität, denn Agilität bedeute, proaktiv und initiativ zu agieren.

Die zweite - inhaltsgleiche - Tagung fand in Hamburg statt und wurde von Rolf Niemann, ehemaliger Personalvorstand von AXA und Zurich, geleitet.

Insgesamt folgten rund 100 Personalleiter der Einladung des AGV.

Agilität als alter Wein in neuen Schläuchen ?!

Professor Simon Werther, Hochschule der Medien Stuttgart



Agilität bedeutet Kulturwandel. Diesen wollen viele Mitarbeiter nicht. Deshalb ist wichtig: Durchhalten und nachhaltig Dranbleiben!

Man muss in die Belegschaft hinein vermitteln: Disruption ist das neue Kontinuum.

Es gibt bei der agilen Transformation ein Spannungsverhältnis zwischen Anpassungsfähigkeit und Widerstandsfähigkeit. Auch Widerstandsfähigkeit kann gut sein, wenn es zum Beispiel um Qualitätskontrolle geht.

Arbeit neu Denken: Keine Transformation ohne Agilität

Marcus Schlobach, Deutsche Telekom AG

Früher hat die Mentalität das Verhalten verändert und dadurch zu bestimmten Erfahrungen geführt. Heute sollte man besser auf der Erfahrung aufbauen, diese sollte das Verhalten beeinflussen und dadurch die Mentalität verändern.



70 Prozent der Mitarbeiter mögen es nicht, vor größerem Publikum zu sprechen. Ihnen kann geholfen werden, durch Virtual Reality: Man setzt eine Brille auf, sieht Publikum und trainiert unbefangen das Sprechen „auf einer Bühne“.

Wenn sich eine Führungskraft darüber beschwert, bei Home Office würde sie ihre Mitarbeiter zu wenig sehen, sollte man ihr entgegenhalten: Früher haben die Mitarbeiter ihre Führungskraft auch selten gesehen, weil diese ständig in Meetings war.

Erfolgreich führen in Zeiten der Transformation

Boris Grundl, Menschenentwickler

1990 sprang Boris Grundl in Mexiko von einer Felswand hinunter, brach sich dabei den Hals und sitzt seitdem im Rollstuhl (90 Prozent seines Körpers sind gelähmt). Danach hat er an der Deutschen Sporthochschule Köln Sport studiert - als erster Rollstuhlfahrer überhaupt.



Er war drei Jahre Sozialhilfeempfänger, heute ist er ein erfolgreicher Coach.

Seine wichtigsten „Botschaften“:

Ich bin das Ende aller Ausreden.

Weniger Kennen, mehr Können. Auf wenige Dinge konzentrieren, bei denen aber in die Tiefe gehen.

Ergebnisse zählen - nicht labern, sondern liefern!

AGV-PERSONALLEITERTAGUNGEN INNENDIENST

Mehr Brennglas, weniger Gießkanne. Brennglas steht für Ergebnisse, Verantwortlichkeit, Klarheit, Auseinandersetzung, Vertrauen. Gießkanne steht für Status, Beliebtheit, Sicherheit, Harmonie, Unverletzlichkeit.

Drei Jahre Swiss Life Lab „Die Zukunft greifbar machen“

Peter Moor, Swiss Life



Peter Moor initiierte vor drei Jahren das Swiss Life Lab. Es verfügt nur über ein kleines Jahresbudget (750 000 Schweizer Franken) und ein kleines Team (drei selbstständige Berater). Der Auftrag: Entwicklung von Prototypen und Strategieansätzen.

Wichtig ist: Ideen müssen greifbar gemacht werden, sie müssen eine gewisse Haptik haben, Power-Point-Präsentationen reichen nicht aus. Mindestens eine App ist erforderlich.

Eine Idee des Lab: eine Lebensversicherung für die Enkelkinder, die Großeltern nehmen bei ihrem Abschluss eine Videobotschaft auf, die die Enkelkinder zum Beispiel bei Vollendung des 20. Lebensjahres übermittelt bekommen.

Marketing muss die wichtigste Abteilung im Versicherungsunternehmen werden. Denn: In der Zukunft wird man die Wettbewerber nicht mehr über Produkte, sondern über die Kundenschnittstelle differenzieren.

„New Way of Working“ durchbricht Arbeitsroutinen

Alexander Leibold, AXA



Kernelemente der Strategie der AXA: vom Kunden aus denken, Hierarchien aufbrechen, one AXA, Sichtbarkeit und Transparenz, Dialog, People Experiences statt klassischem HR-Management, wir machen es einfach.

Jeder Mitarbeiter erhält ein mobiles Endgerät

und kann damit arbeiten, wo immer er will.

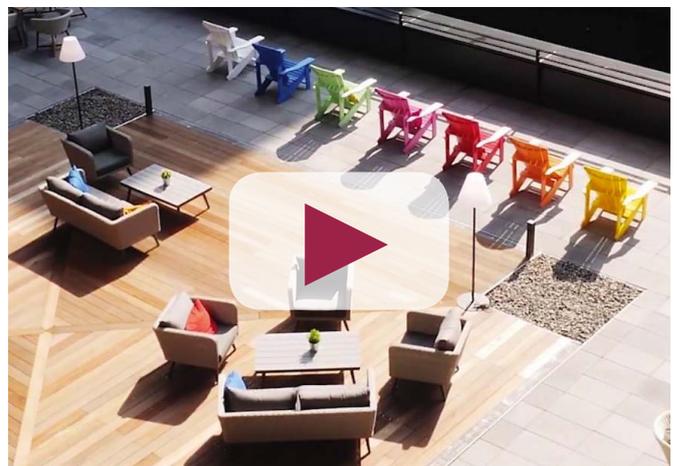


Jeder Mitarbeiter hat auch Anspruch auf Work at home ohne Genehmigung der Führungskraft, der Vorgesetzte kann allerdings sein Veto einlegen.

Etwa 20 Mitarbeiter bilden ein Team. Jedes Team benennt einen Botschafter. Das stärkt die Kommunikation.

AXA will bis 2020 alle 16 Standorte in Deutschland nach dem Vorbild des Pilotstandorts Hamburg umbauen. ▽

AGV ON AIR



New Way of Working (NWoW)

Als sich die Personalleiter der deutschen Versicherungswirtschaft zu ihrer Jahrestagung in Hamburg trafen, besuchten sie auch den Neubau der AXA in der Hansestadt. Dort verwirklicht die AXA ihr neu entwickeltes Arbeitsplatzkonzept „New Way of Working“: Neue Raumkonzepte sollen Arbeitsroutinen durchbrechen und eine neue Form der Zusammenarbeit ermöglichen: transparent, offen, schnell und flexibel.

www.agv-on-air.de ▽

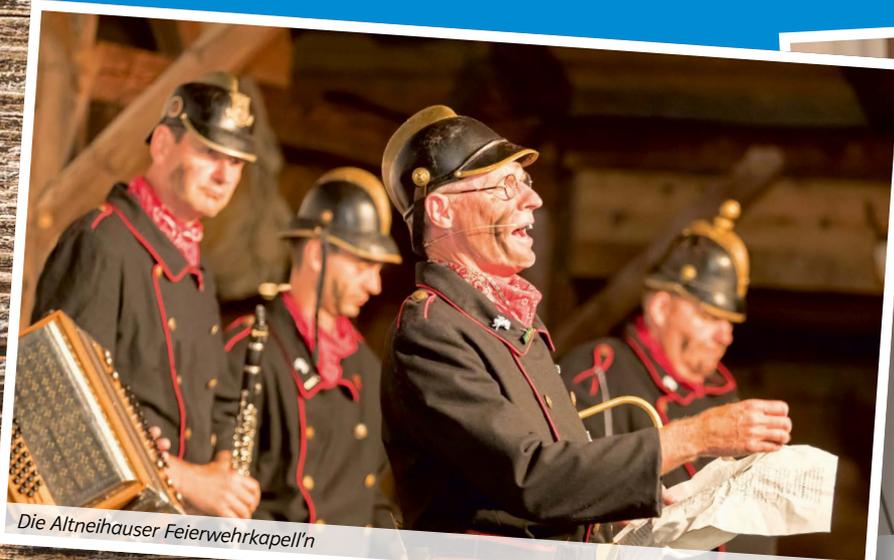
AGV-HÜTTENFEST

Zwischen Schweinebraten und Feuerwehrcapelle

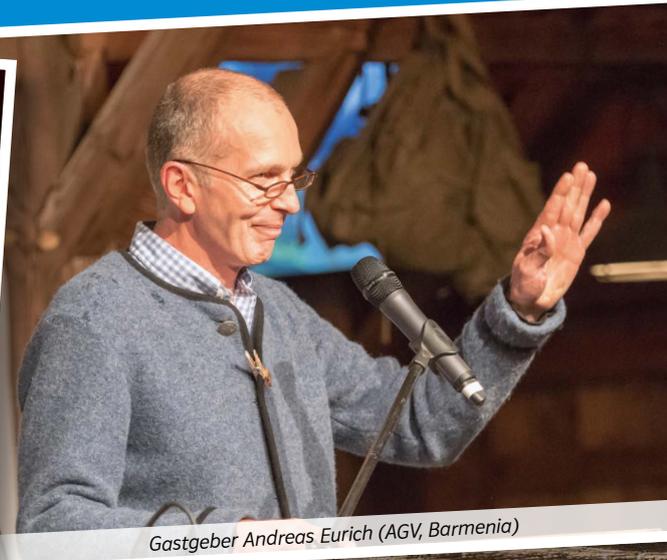
Zum zweiten Mal haben Vorstand und Geschäftsführung des AGV im Juni all diejenigen, mit denen sie im Tagesgeschäft zusammenarbeiten, in eine Hütte bei der Galopprennbahn in München-Riem eingeladen: die Mitglieder der Verbands-

gremien, die Personalvorstände der deutschen Versicherungswirtschaft, Betriebsräte und Gewerkschafter, Wissenschaftler und Rechtsanwälte, Personalberater und Vertreter vieler „befeundeter“ Verbände. Es wurde ein kurzweiliger Abend bei

Schweinebraten, Leberkäs und Bier. Höhepunkt des Abends: der Auftritt der Altneihäuser Feierwehrcapell'n aus dem Oberpfälzer Wald, die alle in der Hütte vertretenen Berufsgruppen und Landsmannschaften „derbleckte“.



Die Altneihäuser Feierwehrcapell'n



Gastgeber Andreas Eurich (AGV, Barmenia)



Thomas Brahm (Debeka)

Martin Kock (Generali) und Tobias Hohenadl (AGV)



Daniela Breidbach (Allianz), Michael Niebler (AGV) und Stephanie C. Schorp (Comites)





Robert Heene (VKB) und Patric Fedlmeier (Provinzial Rheinland)



Rainer Brune (ROLAND Rechtsschutz)



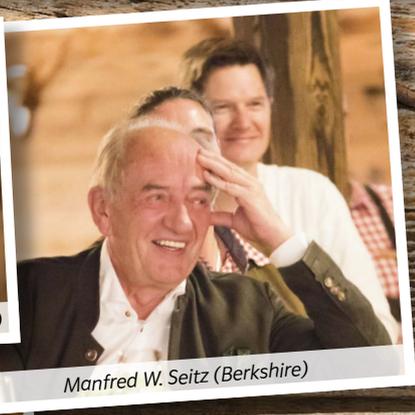
Andrea Belegante (Bundesverband der Systemgastronomie), Georg Annuß (Staudacher Annuß) und Betina Kirsch (AGV)



Oliver Zander (Gesamtmetall), Ilka Houben (GDV) und Günther G. Goth (bbw)



Andreas Wimmer (Allianz Leben)



Manfred W. Seitz (Berkshire)



Volker Leichenbach (PKV-Verband)



Christoph Meister (ver.di)



Jürgen Strahl (HanseMerkur)



Michael H. Heinz (BVK) und Patrick Döring (Wertgarantie)



Christoph Netta und Inken Bulach (Heads!)



Uwe Laue (Debeka)



Alfred Gaffal und Bertram Brossardt (beide vbw)



Ulrich C. Nießen, Ulrich Schumacher und Sarah Rössler (HUK-COBURG)



Roland Roeder (Haftpflichtkasse Darmstadt) Dieter Knörner (Organisator der DKM) und Wolfgang Hanssmann (Talanx)



Hans-Jörg Tatzel und Karin Becker (beide R+V)

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT



Die neue EU-Datenschutz-Grundverordnung: Licht und Schatten

Seit 25. Mai 2018 ist die neue EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) in allen Staaten der Europäischen Union geltendes Recht. Zu begrüßen ist, dass mit ihr einheitliche Regelungen für alle EU-Mitgliedstaaten geschaffen wurden und international jetzt mehr Klarheit im Umgang mit dem europäischen Recht besteht. Die EU kam hier einer wichtigen Aufgabe nach, die in ihr Zuständigkeitsgebiet fällt.

Im Detail gibt es Licht und Schatten.

Positiv ist aus Arbeitgebersicht vor allem:

- Mit der EU-DSGVO werden Betriebsvereinbarungen für Datenverarbeitungen auf eine sichere Rechtsgrundlage gestellt und der konzerninterne Datenaustausch erleichtert.
- Die Einwilligung zur Datenverarbeitung im Beschäftigungsverhältnis ist grundsätzlich möglich.
- Auch eine Zweckänderung der Nutzung von Daten unter bestimmten Umständen ist erlaubt und führt zu einer Erleichterung des Rechtsverkehrs.

Negativ ist aus Arbeitgebersicht vor allem:

- Der deutsche Gesetzgeber hat entgegen der Regelung in der EU-DSGVO bei der Einwilligung in die Datenverarbeitung im Arbeitsverhältnis die Schriftform wieder eingeführt.
- Die Pflicht, ein Verzeichnis zu führen, mit der jede Datenverarbeitung dokumentiert wird, sollte eigentlich für Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern nicht gelten. Da diese Ausnahmeregelung in der EU-DSGVO jedoch stark relativiert wurde, dürfte sie in der Praxis kaum angewendet werden können.

- Die Pflicht zur Benennung eines Datenschutzbeauftragten sollte auf die zwingenden Vorgaben von Artikel 37 Absatz 1 der DSGVO zurückgeführt werden.

Was sich die Wirtschaft wünscht:

- Einen möglichst bürokratiearmen Vollzug! Sanktionen für leichte erstmalige Verstöße sollten zunächst nicht durch Bußgelder geahndet werden.
- Abmahnungen durch Konkurrenten, die mit angeblichen Datenschutzverstößen begründet werden, sind gesetzlich eindeutig für unzulässig zu erklären.
- Abmahnungen durch dafür zugelassene Vereine sollen auf die in Artikel 80 Absatz 1 EU-DSGVO beschriebenen Fälle beschränkt werden und es sollen dabei keine zusätzlichen Kosten geltend gemacht werden können.

So unterstützt der AGV:

Es werden ein umfangreiches Praxishandbuch sowie zahlreiche Musterformulare, zum Beispiel Informationsblätter zur korrekten Verarbeitung von Beschäftigtendaten oder Vorlagen zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen, zur Verfügung gestellt. Vor Ort bietet der AGV „Quick Checks“ zum Beschäftigtendatenschutz an, mit denen die „zuständigen“ Mitarbeiter der Unternehmen den richtigen Umgang mit ihren Beschäftigtendaten prüfen können. Bei umstrittenen Praxisfragen bietet der AGV seinen Mitgliedsunternehmen eine „Vernetzung“ mittels Webkonferenz an. ▽

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

Projekt „Mitdenken 4.0“ nimmt Fahrt auf

Gemeinsam mit der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, dem Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes (AGV Banken), der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) hatte der AGV Ende letzten Jahres ein innovatives Projekt gestartet.



Es heißt: „Mitdenken 4.0 Neue Präventionsansätze für Arbeitsprozesse in der Büro- und Wissensarbeit“. Ziel ist es, den Unternehmen der Finanzdienstleistungsbranche auf Basis aktueller Forschungsergebnisse praxisnahe und branchenspezifische Handlungshilfen zur Verfügung zu stellen. Vielleicht kristallisiert sich dadurch ein allseits akzeptierter Branchenstandard für den Umgang mit Digitalisierungsfragen heraus.

Im Juni lud die VBG zum „2. Forum Finanzdienstleister – Mitdenken 4.0“ nach Dresden, um die mit dem Projekt verfolgten Präventionsansätze zu „pushen“.

Ana-Cristina Grohnert

Vorstandsmitglied der Allianz Deutschland AG und des AGV:

Unsere Antwort auf Arbeiten 4.0 ist Mitdenken 4.0. Lassen Sie uns die Menschen stärker in den Mittelpunkt stellen! Wichtig ist das Thema Achtsamkeit: Gerade in der heutigen Zeit ist es wichtiger denn je, achtsamer miteinander umzugehen. Das gilt sowohl für Führungskräfte als auch für Mitarbeiter. Eine solche Präventionskultur kann allen Beteiligten helfen, die Herausforderungen der Digitalisierung zu bewältigen.

Peer-Oliver Villwock

Vorsitzender der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz:

„Führen nach Zahlen“ und „One size fits all“ funktioniert nicht mehr. Vielmehr

sind zielgerichtete und branchenspezifische Lösungen für die neuen Arbeitswelten, die geprägt von mehr Vertrauen und Vernetzung sind, erforderlich.

Gerd Benrath

Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbands des privaten Bankgewerbes:

Mitdenken 4.0 kann auch als ein „Vorausdenken 4.0“ bezeichnet werden, denn es gilt, die Arbeitsabläufe heute für die Zukunft smart zu gestalten. Das Projekt unter dem Dach der VBG als geborener Präventionspartner stellt ein

starkes Aufbruchsignal für eine neue Präventionskultur dar.

Karl-Heinz Brandl

Leiter Innovation und Gute Arbeit der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di:

Die Arbeitsbelastung der Mitarbeiter in der Finanzdienstleistungsbranche hat sich eindeutig erhöht. Es reicht nicht, das Budget für Weiterbildung zu erhöhen, sondern es ist notwendig, gemeinsam neue Wege zu gehen und präventiv den Herausforderungen zu begegnen. ▽

Dr. Gerd Benrath

Hauptgeschäftsführer AGV Banken

Ana-Cristina Grohnert

Mitglied des Vorstandes Allianz Deutschland AG,
Mitglied des Vorstandes AGV Versicherungen

Karl-Heinz Brandl

Leiter Innovation und Gute Arbeit, Verdi-Bundesverwaltung



Foto: Baldur&Bildlauf

Peer-Oliver Villwock, Gerd Benrath, Ana-Cristina Grohnert und Karl-Heinz Brandl

Hubertus Heil sucht sein Heil in der Brückenteilzeit – Arbeitgeber erreichen wichtige Entschärfung



Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer und Bundesarbeitsminister Hubertus Heil

Foto: picture alliance / Arne Blansch/dpa

Es hat gewaltig gerumpelt zwischen Hubertus Heil und Ingo Kramer. Der „neue“ Bundesarbeitsminister und der „alte“ Arbeitgeberpräsident sind zu Beginn ihrer Zusammenarbeit heftig aufeinandergeprallt. Einen Tag, nachdem Heil seinen Referentenentwurf für ein „Rückkehrrecht“ von Teilzeit in Vollzeit in die Ressortabstimmung gegeben hatte, absolvierte er seinen Antrittsbesuch im Präsidium der Deutschen Arbeitgeberverbände. Es war kein angenehmer Termin für ihn. Vielmehr kam es zum offenen Streit, der auch in der anschließenden Pressekonferenz nicht kaschiert wurde.

Rote Linie überschritten

Der Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hielt dem Bundesarbeitsminister entgegen: „Da waren wir übrigens mit Frau Nahles schon sehr viel weiter.“ Heil habe, so Kramer, „rote Linien“ überschritten, weil er eine Beweislastumkehr plane, die im Ergebnis zu einem „Rückkehrrecht“ (von Teilzeit in Vollzeit) auch bei bereits bestehenden Teilzeitarbeitsverhältnissen führen würde. BDA-Vizepräsident und AGV-Vorsitzender Andreas Eurich hatte in der vorangegangenen Präsidiumssitzung der BDA dem Minister an praktischen Beispielen erläutert, vor welche Probleme der Gesetzentwurf Unternehmen mit

mehr als 200 Mitarbeitern stellen würde.

Das will der Bundesarbeitsminister – unter dem Arbeitstitel „Brückenteilzeit“ – im Einzelnen:

- Bei dem bereits bestehenden Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit wird die **Beweislast zu Ungunsten des Arbeitgebers verändert** – und zwar auch für die Teilzeitverhältnisse, die bereits bestehen. Der Arbeitgeber muss also im Gegensatz zur derzeitigen Rechtslage darlegen und beweisen, dass der Arbeitsplatz nicht frei oder kein Vollarbeitsplatz vorhanden oder dass der Arbeitnehmer ungeeignet ist. Dies stellt einen massiven Eingriff in die betriebliche Gestaltung der Arbeitsabläufe und in die Rechte des Arbeitgebers zur Gestaltung der Arbeitszeit dar. Wichtig: Der Verlängerungsanspruch ist im Koalitionsvertrag nicht erwähnt.
- Es soll ein Anspruch auf befristete Verringerung der Arbeitszeit eingeführt werden. Dieser ist auf einen Zeitraum von einem Jahr bis zu fünf Jahren begrenzt und auf Arbeitgeber beschränkt, die in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigen. Für Arbeitgeber mit mehr als 45 und nicht mehr als 200 Beschäftigten gilt eine „**Überforderungsklausel**“ dahingehend, dass pro ange-

fangenen 15 Mitarbeitern nur einem Arbeitnehmer der Anspruch gewährt werden muss. Bei der Berechnung der zumutbaren Freistellungen werden aber die ersten 45 Mitarbeiter mitgezählt, so dass zum Beispiel bei einem Arbeitgeber mit 46 Mitarbeitern gleich vier Arbeitnehmer – also 10 Prozent der Belegschaft – den Anspruch geltend machen könnten.

- Darüber hinaus soll ein – im Koalitionsvertrag nicht vorgesehener – **allgemeiner Erörterungsanspruch** über die Dauer und Lage der Arbeitszeit eingeführt werden. Eine solche Erörterung findet in der betrieblichen Praxis schon heute statt, ein gesetzlicher Anspruch würde aber zu neuer Bürokratie und neuer Rechtsunsicherheit führen.

Arbeitgeber setzen sich durch

In der besonders umstrittenen Frage des Umgangs mit Arbeitnehmern, die bereits heute in Teilzeit sind und gerne aufstücken würden, haben die Arbeitgeber bis zur entscheidenden Sitzung des Bundeskabinetts am 13. Juni substantielle Änderungen erreichen können: Nach dem ursprünglichen Entwurf von Bundesarbeitsminister Heil hätte der Arbeitgeber beweisen müssen, dass keine Vollzeitstelle frei oder der Bewerber für sie ungeeignet ist. Nun bleibt es erfreulicherweise dabei, dass **die Verteilung der Arbeitszeit und das Ob und Wie der Einrichtung von Arbeitsplätzen der Entscheidung des Arbeitgebers obliegt**. Und die Gesetzesbegründung unterstreicht ausdrücklich ergänzend, dass kein freier Arbeitsplatz vorliegt, wenn der Arbeitgeber ein freies Arbeitsvolumen zur Erhöhung der Arbeitszeit bereits beschäftigter Teilzeitarbeitnehmer zur Verfügung stellt. Der Stollenzuschnitt und die Festlegung der Lage der Arbeitszeit unterliegen unverändert der Organisationsentscheidung des Arbeitgebers. Wenn sich ein Arbeitnehmer eine Ausdehnung seiner Arbeitszeit wünscht, dringt er damit nur durch, wenn

AUS DEN MÜHLEN DER GESETZGEBUNG

er in der Lage ist, einen konkreten freien Arbeitsplatz zu benennen, auf dem er mehr als bisher arbeiten kann.

Unternehmerische Freiheit gewahrt

Der Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Steffen Kampeter, sprach von einem „**tragfähigen, aber teils schmerzhaften Kompromiss**“. Bei der Frage der Beweislastumkehr hätten sich am Ende betriebsnahe Argumente durchgesetzt: „Für die Arbeitgeber



Steffen Kampeter

konnten somit Eingriffe in die eigenverantwortliche Personalplanung der Unternehmen abgewendet werden. Damit bleibt die unternehmerische Freiheit auch weiterhin gewahrt. Die Arbeitgeber entscheiden somit auch in Zukunft,

mit wie vielen Arbeitnehmern sie ihre Produkte und Dienstleistungen herstellen bzw. erbringen wollen.“

Start am 1. Januar 2019

Nachdem das Bundeskabinett am 13. Juni „grünes Licht“ gegeben hat, dürfte der Bundesrat den Gesetzentwurf noch vor der Sommerpause beraten. Der federführende Bundestags-Ausschuss für Arbeit und Soziales wird sich voraussichtlich zwischen September und November mit ihm befassen. Am 1. Januar 2019 soll das neue Gesetz in Kraft treten. ▽

WUSSTEN SIE SCHON, DASS ...



► ... **fast jedes zweite Unternehmen in Deutschland offene Stellen längerfristig nicht besetzen kann, weil es keine passenden Bewerber findet?** Das ergab eine Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) unter

rund 24 000 Unternehmen. Im Jahr 2010 berichteten nur 16 Prozent der Unternehmen, dass sie wegen fehlenden Personals kaum noch wachsen konnten.

► ... **der Softwarehersteller SAP seine rund 22 000 Mitarbeiter in Deutschland künftig weitgehend frei entscheiden lässt, von wo aus sie ihre Arbeit erledigen?** Die Beschäftigten müssen ihre Wünsche allerdings jeweils mit dem Vorgesetzten abstimmen – formlos.

► ... **die Zahl der Überstunden, die Arbeitnehmer in Deutschland machen, auch 2017 noch einmal leicht gesunken ist?** Das ermittelte das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

► ... **67 Prozent der Frauen, die eine Chefposition anstreben, überzeugt sind, dieses Ziel auch zu erreichen?** Das zeigt ein neuer Index auf Basis einer Umfrage des Instituts Civey unter 5 000 Arbeitnehmerinnen und Studentinnen.

► ... **immer mehr Frauen in Deutschland arbeiten?** Zwischen 2013 und 2017 ist die Beschäftigungsquote bei Frauen zwischen 15 und 65 Jahren von 51,3 auf 55,4 Prozent gestiegen, wie die Bundesagentur für Arbeit (BA) mitteilte. Damit hat weit mehr als die Hälfte aller Frauen im

arbeitsfähigen Alter einen sozialversicherungspflichtigen Job. Bei den Männern sind es 61,8 Prozent.

► ... **fast zwei von drei Söhnen in Deutschland mehr verdienen als ihre Väter?** Das ergab eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW). „Das Aufstiegsversprechen der sozialen Marktwirtschaft hat Bestand“, so Michael Hüther, Direktor des IW.

► ... **erstmalig seit 2012 im vergangenen Jahr wieder mehr junge Menschen eine Ausbildung in Deutschland begonnen haben?** Das teilte das Statistische Bundesamt mit. 514 900 junge Menschen haben 2017 einen neuen Lehrvertrag abgeschlossen.

► ... **sich durch die Technologieinvestitionen im Zusammenhang mit der Digitalisierung zwischen 2011 und 2016 die Zahl der Beschäftigten in Deutschland um etwa ein Prozent erhöht hat?** Das ergab eine Untersuchung des Mannheimer Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW). Für den Zeitraum von 2016 bis 2020 rechnen die Forscher mit einem Zuwachs von etwa 1,8 Prozent.



„Ein bedingungsloses Grundeinkommen wäre besser als Hartz IV ...“



So oder ähnlich heißt es oft an deutschen Stammtischen. Diese „Stammtischweisheit“ ist aber falsch.

Was wollen die Befürworter des bedingungslosen Grundeinkommens?

Sie wollen jedem Bürger eine staatliche und für jeden gleiche finanzielle Zuwendung zukommen lassen – je nach Modell zwischen 800 Euro und 1500 Euro im Monat. Kein Zwang zur Arbeit. Kein Nachweis einer Bedürftigkeit.

Was spricht dagegen?

- ▶ Seit der Einführung von Hartz IV („Agenda 2010“) im Jahr 2005 hat sich die Zahl der Arbeitslosen mehr als halbiert, die Zahl der Langzeitarbeitslosen ist von 1,9 Millionen auf etwa 850 000 gesunken.
- ▶ Der „Thinktank“ der Bundesagentur für Arbeit, das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), sagt: Diese Reduzierung der Arbeitslosigkeit ist maßgeblich auf Hartz IV zurückzuführen, weil sich das „Matching“ – der Prozess, wie offene Stellen und Arbeitssuchende zueinander gebracht werden – schon bis 2013 um mindestens 15 Prozent verbessert hat.
- ▶ Hartz IV bedeutet – so der Bonner Arbeitsmarktforscher Holger Bonin – die Aufgabe der „Stattussicherung“: Die Bezugsdauer für Arbeitslosigkeit

wurde gekürzt, die den Arbeitslosen „zumutbare Arbeit“ wurde strenger definiert und für Regelverstöße wurden Sanktionsmöglichkeiten geschaffen. Damit folgt Hartz IV dem Prinzip „Fördern und Fordern“. An diesem Prinzip wollen jedenfalls die Arbeitgeber in Deutschland festhalten.

- ▶ Zwar geht der Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit schleichend voran. Hauptursache sind die Hinzuverdienstgrenzen: So können nur 100 Euro im Monat ohne Anrechnung auf Hartz IV hinzuverdielt werden, Einkommen von 100 bis 800 Euro werden zu 80 Prozent angerechnet. Eine Reform der Hinzuverdienstgrenzen würde Arbeitslose stärker motivieren, eine reguläre Beschäftigung im Niedriglohnssektor anzustreben.
- ▶ Der Chef der Bundesagentur für Arbeit, Detlef Scheele, bezeichnet ein bedingungsloses Grundeinkommen als „nicht menschenwürdig“ und hält auch „die ganze Diskussion darum für Quatsch“. Menschen bräuchten Arbeit, denn Arbeit sei mehr als nur Broterwerb, sie gebe Sinn, Teilhabe und zum Teil auch soziale Kontakte und Freundschaften.
- ▶ Auch der Deutsche Gewerkschaftsbund ist gegen ein bedingungsloses Grundeinkommen. DGB-Chef Reiner Hoffmann am 1. Mai: „Menschen mit einer Stillhalteprämie aufs Abstellgleis zu stellen, weil ihnen keine Perspektive in der Erwerbsarbeit angeboten werden kann, ist keine Lösung.“ IG Metall-Chef Jörg Hofmann zum *manager magazin*: „Das ist der Versuch, negative Folgen der Digitalisierung – die Rationalisierungssopfer – der Gesellschaft aufzubürden.“
- ▶ Es gibt viele Menschen, die in mindestlohn-nahen Branchen arbeiten, also sozialversicherungs- und steuerpflichtig sind, aber nicht üppig verdienen. Warum sollen diese Menschen überhaupt noch arbeiten wollen, wenn der Abstand ihres Nettolohns zum bedingungslosen Grundeinkommen gering ist?
- ▶ Finnland hat vor zwei Jahren ein bedingungsloses Grundeinkommen bei 2 000 zufällig ausgewählten Arbeitslosen getestet (sie bekamen 560 Euro im Monat „ohne Auflagen“) und will sich nun schrittweise von diesem Sozialexperiment wieder verabschieden. ▽



Finnland kann von den Befürwortern des bedingungslosen Grundeinkommens nicht mehr als leuchtendes Beispiel angeführt werden.

LOBBYING

Das gute alte Arbeitszeitgesetz kennt das digitale Zeitalter nicht – noch nicht

Einmal im Jahr beziehen die deutschen Versicherer Position. In einer Broschüre formulieren sie ihre wichtigsten Anliegen an die Politik. Diese wird an alle Entscheidungsträger in Berlin und Brüssel versandt. „Wir wollen damit mitarbeiten an einem Zukunftsentwurf, der nachhaltige Antworten liefert – für die Gesellschaft als Ganzes wie für die Branche“, so der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV).

Die Positionen gliedern sich in die Kapitel „Demografie und Altersvorsorge“, „Märkte und Regulierung“, „Prävention und Risikoschutz“ und „Private Krankenversicherungen“.

Eine Position wird vom AGV formuliert, denn die deutschen Versicherer sind auch Arbeitgeber von rund 205 000 Menschen in Deutschland. 2018 stellt die Versicherungswirtschaft im Bereich des Arbeitsrechts drei konkrete Forderungen an den nationalen Gesetzgeber:

► Ruhezeiten verkürzen und flexibilisieren

Das deutsche Arbeitszeitgesetz verlangt, dass zwischen den einzelnen Arbeitseinsätzen eines Arbeitnehmers mindestens elf Stunden sogenannte „Ruhepause“ gewährt werden.



Diese Regelung, die insbesondere für harte körperliche Arbeit geschaffen wurde, ist in der Praxis der überwiegend am Schreibtisch arbeitenden Angestellten in der Versicherungswirtschaft kaum mehr nachvollziehbar, zumal unter den Bedingungen und Möglichkeiten mobiler Arbeit. Es sollte deshalb gesetzlich ermöglicht werden, die Ruhezeit zum Beispiel in zwei Blöcke aufzuteilen, wovon ein Block eine zusammenhängende „störungsfreie“ Ruhezeit von etwa acht Stunden umfasst. Ferner sollte den Tarifvertragsparteien deutlich mehr Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich der Ruhezeit eingeräumt werden, als dies gegenwärtig der Fall ist.

► Gesetzliche Höchstarbeitszeit flexibilisieren

Das deutsche Arbeitszeitgesetz bestimmt eine auf den Tag bezogene Höchstarbeitszeit – im Gegensatz zur EU-Arbeitszeitrichtlinie, die lediglich eine auf die Woche bezogene Höchstarbeitszeit von 48 Stunden vorsieht. Das schränkt die Flexibilität deutlich ein. Deshalb: Statt tagesbezogenen Schranken sollte auch in Deutschland künftig der Wochenbezug gelten.

► Aufzeichnungspflicht delegieren

Das deutsche Arbeitszeitgesetz verpflichtet die Arbeitgeber, die über acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer täglich aufzuzeichnen. Diese Regelung kollidiert in der betrieblichen Praxis immer häufiger mit der modernen Form der Arbeitszeitgestaltung, insbesondere mit der Vertrauensarbeitszeit. Deshalb sollte das deutsche Arbeitszeitgesetz es ermöglichen, dass der Arbeitgeber die Aufzeichnungspflicht vollständig auf seine Arbeitnehmer delegiert. ▽

Verantwortungsvolle Arbeitgeber

Ausgewählte Branchen mit den geringsten bzw. höchsten Anteilen überlanger Arbeitszeiten in %



Quelle: Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), 2016

Ruhe und Flexibilität erwünscht

Gründe für die Bereitschaft zur Wochenendarbeit in %



Quelle: Kantar TNS / AGV, 2018

NEU IM AGV

BCA AG und Berkshire Hathaway

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

Die **BCA AG** ist einer der großen Maklerpools in Deutschland. Sie bietet durch ihre ganzheitliche Aufstellung den freien Vermittlern das ganze Produktspektrum aus Versicherung und Investment an. Ferner stellt die BCA AG alle relevanten Dienstleistungen für den unabhängigen Vermittler zur Verfügung: mehr als 9000 Produkte marktrelevanter Anbieter, Tools, neutrale Bewertungen, Vertriebs- und Organisationsunterstützung sowie eine umfassende elektronische Beratungs- und Abwicklungsplattform („DIVA“).

Sitz des Unternehmens ist Oberursel. Es beschäftigt rund 70 Mitarbeiter.



Die **Berkshire Hathaway Reinsurance Division - International**, Niederlassung für Europa, betreut von München aus das Rückversicherungsgeschäft der Berkshire Hathaway Reinsurance Group (BHRG) im europäischen Raum sowie im Mittleren Osten.

BERKSHIRE HATHAWAY Reinsurance Division - International Der Mutterkonzern Berkshire Hathaway Inc. ist ein US-amerikanischer Konzern mit Sitz in Omaha, Bundesstaat Nebraska. Er setzt weltweit jährlich über 242 Milliarden US-Dollar um. Firmenchef ist Warren Buffett.

Berkshire Hathaway ist nach einer neuen Untersuchung der Ratingagentur Standard & Poor's zum drittgrößten globalen Rückversicherer aufgestiegen.

Beide Gesellschaften unterliegen nicht der Tarifbindung. ▽

GEDACHT ... GESAGT ...

Um ein tadelloses Mitglied einer Schafherde zu sein, muss man zunächst vor allem eines sein: ein Schaf.

Albert Einstein,
dt. Physiker
(1879-1955)

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 aller Unternehmen, die im privaten Versicherungsgewerbe in Deutschland Arbeit anbieten. Diese Unternehmen beschäftigen zusammen aktuell rund 205000 Mitarbeiter. Der Bezugspreis für die Verbandszeitschrift visavis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten. Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des Herausgebers.