

EDITORIAL

**Kein Schweigegebot für
Top-Manager! 2**

100 JAHRE SOZIALPARTNERSCHAFT

Steuerlicher Rabatt für Tariflöhne? 4

MANTELARTIFVERHANDLUNGEN

Der AGV hat geliefert! 7

Der Gewerkschafter Carl Legien (links) und der Ruhrindustrielle Hugo Stinnes (rechts) legten mit ihrem Abkommen vom 15. November 1918 die Grundlage für „100 Jahre Sozialpartnerschaft“

Kein Schweigegebot für Top-Manager !



Unternehmenslenker haben sich einen bestimmten Management-Sprech angeeignet. Er zeichnet sich dadurch aus, dass zu kritischen Themen und Fragen, insbesondere solchen mit politischem „Einschlag“, keine markanten Thesen in der Öffentlichkeit geäußert werden, sondern die Statements stets diplomatisch geschliffen sind.

Siemens-Chef Joe Kaeser dagegen trägt sein Herz auf der Zunge. Er riskiert dabei bewusst, dass seine Äußerungen auch einmal Kontroversen auslösen.

Kritik hagelte es etwa, als er Wladimir Putin zu erfolgreichen Olympischen Winterspielen beglückwünschte, obwohl kurz zuvor die Krim von Russland annektiert wurde, und als er bei einem Abendessen mit Donald Trump und anderen Konzernchefs in Davos dem amerikanischen Präsidenten zu seiner Unternehmenssteuerreform gratulierte, was dieser mit den Worten quittierte, er habe nun „15 neue Freunde“ gewonnen.

Klare Position gegen die AfD

Mutig fand ich den „Warnruf“ von Joe Kaeser nach einer Rede der AfD-Fraktionsvorsitzenden Alice Weidel. Diese hatte im Deutschen Bundestag gesagt: „Burkas, Kopftuchmädchen und alimentierte Messermänner und sonstige Taugenichtse werden unseren Wohlstand, das Wirtschaftswachstum und vor allem den Sozialstaat nicht sichern.“ Daraufhin twitterte Kaeser: „Lieber *Kopftuchmädel* als *Bund Deutscher Mädels*. Frau Weidel schadet mit ihrem Nationalismus dem Ansehen unseres Landes in der Welt. Da, wo die Hauptquelle des deutschen Wohlstandes liegt.“

Die frühere Bundestagsabgeordnete Vera Lengsfeld kritisierte diese politische Einmischung scharf: „Es ist völlig daneben, dass der Chef eines deutschen Konzerns in einer innenpolitischen Debatte gegen die Fraktionsvorsitzende einer gewählten Partei die Nazikeule schwingt. Es wäre eine schlimme Rollenübertretung, wenn die Chefs anderer großer Firmen ihn bei diesem Tun unterstützen würden.“

Das sehe ich anders. Siemens ist nicht irgendein Unternehmen, Siemens ist ein Weltkonzern mit 125 Standorten allein in Deutschland. Mit knapp 200 000 Mitarbeitern und einigen tausend Auszubildenden ist Siemens einer der größten privaten deutschen Arbeitgeber und Ausbildungsbetriebe. Gott sei Dank fühlt sich Siemens nicht nur als Global Player, sondern dem Heimatmarkt in besonderer Weise verbunden. Dann muss es aber dem Chef von

Siemens auch erlaubt sein, sich in die gesellschaftspolitische Diskussion einzubringen.

Ich bin überzeugt davon, dass die Bilder von Chemnitz dem deutschen Ansehen in der Welt geschadet und ausländische Investoren abgeschreckt haben. Dies frühzeitig zu benennen, ist auch eine Aufgabe unserer Top-Manager. Das ist besser, als zunächst zu schweigen, und anschließend, wenn der Schaden eingetreten ist (zum Beispiel wenn die Auslandsinvestitionen in Deutschland eingebrochen sind), zu lamentieren, das habe man gleich gewusst.

Rechtzeitig die Stimme erheben

Ebenso sollten die Top-Manager klar benennen, welche politischen Entscheidungen welche Auswirkungen auf die Beschäftigungslage in Deutschland haben. Auch hier ist Joe Kaeser ein positives Beispiel. Hat er doch die Bedeutung der Automobilindustrie für die deutsche Volkswirtschaft klar benannt: Wenn alle Verbrennungsmotoren auf Elektromobilität umgestellt würden, gingen gut 60 bis



Foto: Siemens AG

75 Prozent aller Arbeitsplätze in dieser Branche verloren. „Das ist gut für saubere Luft, aber die Luft wird garantiert um ein Vielfaches dicker“, so Kaeser wörtlich.

Solche Warnungen sind wichtig in einer Medienlandschaft, die in Teilen dazu neigt, alles in gut und schlecht einzuteilen und differenzierende Betrachtungen nicht mehr kennt. Gerade in der Wirtschaftspolitik kann dies zu fatalen Fehlentscheidungen führen. Deshalb dürfen hier Politiker und Verbände nicht allein gelassen werden. Die mahnende Stimme der Unternehmenslenker, die als Arbeitgeber große Verantwortung tragen, ist dringend erforderlich.

Ihr

Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

AGV-JAHRESAUFTAKTVERANSTALTUNGEN



Das sollten Sie nicht verpassen

Im Januar 2019 lädt der AGV alle Personalreferenten und Personalleiter der Branche erneut zu einer eintägigen Fortbildungsveranstaltung ein. Die Tagungen finden - inhaltsgleich - an folgenden Tagen statt:

- 15. Januar in Hamburg
- 22. Januar in Köln
- 29. Januar in München

Aus einer Abfrage der Themenwünsche unter den Teilnehmern der Jahresauftaktveranstaltungen 2018 haben sich folgende

Schwerpunkte für das Tagungsprogramm 2019 herauskristallisiert: die neue **Brückenteilzeit**, das **Betriebsrentenstärkungsgesetz**, die **Flexi-Rente** sowie die Frage, was bei der Einführung und Nutzung **neuer Arbeitsformen und Kommunikationsmittel** in Sachen **Datenschutz und Mitbestimmung** zu beachten ist.

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

THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial

Kein Schweigegebot für Top-Manager! 2

AGV-Jahresauftaktveranstaltungen

Das sollten Sie nicht verpassen 3

100 Jahre Sozialpartnerschaft

Steuerlicher Rabatt für Tariflöhne? 4

AGV-Frühstücksseminare

Auf eine Tasse Kaffee mit der Brückenteilzeit 6

Manteltarifverhandlungen

Der AGV hat geliefert! 7

Für die Personalarbeit vor Ort

Neuer Statistiks-service 8

Aus den Mühlen der Gesetzgebung

„Brückenteilzeit“: Arbeitnehmer erhalten erweiterte Wechselrechte 8

Assekuranz HR News

Uwe Schöpe neuer Personalvorstand der Zurich 8

Wussten Sie schon, dass ..? 9

Gut gerüstet für Gespräche am Stammtisch

„Ein EU-Arbeitslosenfonds für notleidende EU-Länder wäre doch eine gute Sache ...“ 10

Eine Branche macht Bildung

Discover Digital – Digitale Kompetenzen für alle Mitarbeiter! 11

Aus der Welt der Statistik

Gut gerüstet für die Weiterbildung 11

Neu im AGV

Transatlantic Reinsurance Company, ELEMENT Insurance AG und ADAC e.V. 12

Gedacht ... Gesagt ...

..... 12

Ausgezeichnet 12

Impressum 12

Steuerlicher Rabatt für Tariflöhne?

Kennen Sie das Stinnes-Legien-Abkommen? Wahrscheinlich nicht. Aber Sie sollten es kennen.

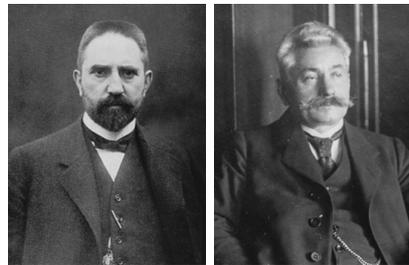
Als Stinnes-Legien-Abkommen wird die „Satzung für die Arbeitsgemeinschaft der industriellen und gewerblichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Deutschlands“ vom 15. November 1918 bezeichnet. Es handelt sich um eine Kollektivvereinbarung zwischen 21 gewerblichen und industriellen Arbeitgeberverbänden und sieben Gewerkschaften. Seinen Namen verdankt das Abkommen seinen beiden federführenden Unterzeichnern: dem Ruhrindustriellen Hugo Stinnes und dem Vorsitzenden der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands, Carl Legien. Unterschrieben wurde das Abkommen ferner von einer Vielzahl weiterer Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertreter, etwa von Alfred Hugenberg, Carl Friedrich von Siemens, Walther Rathenau und Adam Stegerwald.

Inhalt des Stinnes-Legien-Abkommens:

- Die Arbeitgeberverbände erkennen die Gewerkschaften als Vertreter der Arbeiterschaft an.
- Die Arbeitsbedingungen sollen durch Kollektivvereinbarungen geregelt werden.
- In den Betrieben werden Arbeitsausschüsse eingerichtet.
- Der Acht-Stunden-Tag wird eingeführt.

Für die Gewerkschaften war das Abkommen insoweit ein Durchbruch, weil die Arbeitgeber sie damit als Vertreter der gesamten Arbeiterschaft anerkannten und sich zu kollektiven Verhandlungen und verbindlichen Abschlüssen mit ihnen bereit erklärten. Die Arbeitgeber wollten mit dem Abkommen der Gefahr von Enteignung und Verstaatlichung begegnen.

Aus dem Stinnes-Legien-Abkommen erwuchsen in der Weimarer Republik die „Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestellten-Ausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten“ sowie nach dem Zweiten Weltkrieg das Tarifvertragsgesetz.



Hugo Stinnes und Carl Legien

Mitte Oktober feierten die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) bei einer gemeinsamen Veranstaltung in Berlin den 100. Jahrestag des Stinnes-Legien-Abkommens. Zugleich wurde 100 Jahre Sozialpartnerschaft gefeiert, die neben der Tarifpartnerschaft beispielsweise auch die Zusammenarbeit der sozialen Selbstverwaltung und die Mitwirkung in der Gesetzgebung umfasst.

Der Bundespräsident erinnerte in seiner Rede bei der Feierstunde an die aufgewühlte Zeit kurz nach dem Ende des Ersten Weltkrieges, in der das Abkommen zustande kam, und zollte den Protagonisten von damals großen Respekt: „Welch unglaublichen Mut, welche Selbstüberwindung, wie viel Verantwortungs-

bewusstsein müssen alle Beteiligten aufgebracht haben, um in dieser aufgeheizten Stimmung, vor einem Horizont radikaler Erwartungen, den Ausgleich zu suchen und einen Kompromiss zu vereinbaren!“ Das Abkommen sei sicherlich eine Voraussetzung dafür gewesen, dass die Weimarer Demokratie überhaupt erst auf die Beine gekommen sei. Die damals vereinbarte Verbindung von wirtschaftlicher Freiheit und sozialer Teilhabe wirke bis heute.

„Das tägliche Miteinander in den Betrieben und Unternehmen, die Verständigung auf verträgliche Arbeitsbedingungen und das friedliche Aushandeln von Konflikten, ganz überwiegend ohne Streik und Aussperrung, darauf verlassen wir uns in diesem Land“, so Steinmeier. Ohne die klugen Ideen und das besonnene Verhalten der Sozialpartner, der Arbeitgeber wie der Gewerkschaften, ohne Beschäftigungsgarantien, Kurzarbeitergeld und Lohnzurückhaltung wäre Deutschland nach dem Zusammenbruch der Investmentbank Lehmann Brothers noch viel tiefer in die Krise gerutscht.

Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer warb für stärker modular aufgebaute Tarifver-



Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer, Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier und DGB-Vorsitzender Reiner Hoffmann

100 JAHRE SOZIALPARTNERSCHAFT

träge, aus denen sich die Unternehmen für sie passende Bausteine auswählen können. Er wehrte sich gegen den Ruf nach mehr Regulierung durch den Staat. Die Tarifparteien selbst müssten dafür sorgen, das „Produkt Tarifvertrag“ attraktiver zu gestalten. DGB-Chef Reiner Hoffmann wünschte sich von der Politik eine Erleichterung bei der Möglichkeit, Tarifverträge für allgemeinver-

Kernelement der Sozialpartnerschaft ist die Tarifpartnerschaft. Heute gibt es in Deutschland 72 000 Tarifverträge. In Europa hat es nur in der Schweiz weniger Streiks als in Deutschland gegeben. In Großbritannien fielen sechsmal so viele Arbeitsstunden durch Streiks aus wie in Deutschland, in Frankreich 20 und in Spanien gar 35-mal mehr.

bindlich zu erklären, und die Verpflichtung, öffentliche Aufträge nur an solche Unternehmen zu vergeben, die auch Tariflöhne bezahlen. Ferner sprach er sich für steuerliche Anreize für tarifge-

bundene Firmen und Arbeitnehmer aus. Konkret schlug der DGB einen Steuerfreibetrag in Höhe von 1300 bis 1700 Euro für Gewerkschaftsmitglieder in tarifgebundenen Firmen vor. Dadurch würde der Anreiz erhöht, einer Gewerkschaft beizutreten, und tarifgebundene Unternehmen könnten so leichter Fachkräfte gewinnen.

Über Herausforderungen und Chancen der Tarifbindung diskutierten bei der Jubiläumsveranstaltung im Rahmen eines Panels Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD), AGV-Vorsitzender Andreas Eurich, Gesamtmetall-Präsident Rainer Dulger, ver.di-Chef Frank Bsirske und IG Metall-Vorsitzender Jörg Hofmann. Eingeworfen waren sie sich nur in dem Ziel, die Tarifautonomie zu stärken. Dies sei notwendig, weil die Tarifbindung in den letzten 20 Jahren um 20 Prozentpunkte zurückgegangen sei. Die Gewerkschaftsvertreter verwahrten sich gegen den Vorwurf, sie seien zu organisationsschwach: ver.di habe durchschnittlich 120 000 Eintritte neuer Mitglieder pro Jahr, die IG Metall könne seit acht Jahren steigende Mitgliederzahlen verzeichnen.



Hubertus Heil und Andreas Eurich

Foto: Christian Kruppa

Andreas Eurich war bei der Podiumsdiskussion insoweit in einer guten Position, als er auf eine Tarifbindung von nach wie vor 90 Prozent in der Versicherungswirtschaft verweisen konnte. „Tariffucht gibt es bei uns nicht“, sagte er. Das läge daran, dass der Flächentarifvertrag für die Assekuranz nur eine geringe Regeldichte vorsehe und zahlreiche tarifliche Öffnungsklauseln für betriebliche Regelungen beinhalte. Sein Credo: „Wir dürfen als Tarifvertragsparteien nicht alles bis ins kleinste Detail regeln.“

Rainer Dulger, wie Andreas Eurich einer der Vizepräsidenten der BDA, verwies darauf, dass der Tarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie früher Mindest- und heute Maximalbedingungen enthalte. Deshalb würden sich einige Unternehmen in seiner Branche vom Tarifvertrag verabschieden. Dem könnte man durch Anpassungsklauseln für kleine und mittlere Unternehmen entgegenwirken. An den Bundesarbeitsminister richtete Dulger die Forderung, das Arbeitszeitgesetz im Einklang mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie von der Tages- auf die Wochenbasis umzustellen und damit mehr Flexibilität zu schaffen.

Hubertus Heil entgegnete, er wolle in der Arbeitszeitpolitik Missstände abschaffen, Experimentierräume schaffen und „nicht gleich alles totregulieren“. Er stelle fest, dass es trotz Vollbeschäftigung Zukunftsängste bis in die Mitte der Gesellschaft hinein gebe. Im digitalen Wandel bräuchte Deutschland nicht weniger, sondern mehr Sozialpartnerschaft. ▽



Frank Bsirske, Hubertus Heil, Andreas Eurich, Jörg Hofmann und Rainer Dulger

Foto: Christian Kruppa

AGV-FRÜHSTÜCKSSMINARE



Auf eine Tasse Kaffee mit der Brückenteilzeit

Mit einem neuen Veranstaltungsformat erweitert der AGV sein Service-Angebot für seine Mitgliedsunternehmen: das AGV-Frühstücksseminar. Es findet bundesweit dezentral und inhaltsgleich an sechs Versicherungsstandorten statt, meist im Haus einer Versicherungsgesellschaft. Dauer: von 9.00 Uhr bis 11.00 Uhr. Die „Schirmherrschaft“ liegt bei den Regionalausschüssen des AGV.

Referenten des AGV werden zu einem hoch aktuellen arbeitsrechtlichen Thema referieren. Anschließend soll

eine spannende Diskussion stattfinden. Adressatenkreis für das Frühstücksseminar: Personalleiter, Personalreferenten und interessierte Führungskräfte.

Die Pilotveranstaltungen werden im November „ausgerollt“:

am 15. November in Stuttgart
am 16. November in München
am 20. November in Hannover
am 22. November in Frankfurt
am 27. November in Köln
am 28. November in Hamburg

Schwerpunkt für die Auftaktrunde: die sogenannte „Brückenteilzeit“, die am 1. Januar 2019 in Kraft treten soll. Bei einem entspannten Frühstück geben Sandra Kreft, Kerstin Römelt und Benjamin Heider vom AGV einen ersten praxisgerechten Überblick über die Inhalte und Fallstricke des neuen Gesetzes.

Die sechs Frühstücksseminare sind bereits sehr gut gebucht. Unter agv-vers.de/fss können Sie sich anmelden. Die Teilnahme ist kostenlos. ▽



Sandra Kreft



Kerstin Römelt



Benjamin Heider

Der AGV hat geliefert!

Der Gehaltstarifabschluss 2017 konnte nur erreicht werden, weil der AGV sich bereit erklärt hatte, bis zur nächsten Gehaltstarifrunde mit der Gewerkschaft ver.di die sogenannten „Digitalisierungsthemen“ lösungsorientiert zu verhandeln. Die Gewerkschaft bestand nämlich ursprünglich darauf, dass neben dem Gehaltsthema auch zu den Themen „Qualifizierung“, „Mobiles Arbeiten“ und „Beschäftigungssicherung“ verbindliche tarifliche Rahmenregelungen geschaffen werden.

In nun zwischenzeitlich drei Verhandlungsrunden (zuletzt traf man sich am 21. September in Stuttgart) wurden die für die Gewerkschaft essenziellen Themen verhandelt. Der AGV stellte hierbei zahlreiche Verbesserungen für die Arbeitnehmer für den Fall in Aussicht, dass im Gegenzug ver.di zu Zugeständnissen bei den Themen „Arbeitszeitflexibilisierung“, „Arbeitnehmerüberlassung (Höchstgrenze von 18 Monaten)“ und „Verkürzung der arbeitsrechtlichen Ruhezeit von elf Stunden auf neun Stunden“ bereit sei:

- Abschluss eines Tarifvertrages Mobiles Arbeiten mit tariflichen Rahmenregelungen
- Informationsanspruch der Belegschaften hinsichtlich der Unternehmensstrategie zwecks Ermöglichung der Ausrichtung der individuellen Qualifikation auf diese Strategie
- Tariflicher Mindeststandard einer Qualifikationspflicht von drei Monaten bei Arbeitsplatzverlust
- Rechtsanspruch auf Outplacement-Maßnahmen

In der für 16./17. Januar 2019 angesetzten vierten Verhandlungsrunde soll nun zwischen den Tarifvertragsparteien erörtert werden, zu welchen Zugeständnissen ver.di im Gegenzug bereit ist.

Parallel zu diesen Gesprächen mit ver.di werden auch mit den Gewerkschaften DBV und DHV Gespräche geführt.



Susanne Pauser

Wir sprachen mit der AGV-Verhandlungsführerin Susanne Pauser (Vorstandsmitglied der Württembergischen Versicherungen) über den Stand der Verhandlungen.

vis a vis: Wie würden Sie gegenwärtig das Verhandlungsklima zwischen AGV und ver.di beschreiben?

Pauser: Es ist zu spüren, dass beide Seiten konstruktive Gespräche führen wollen. Es ist gelungen, eine offene Gesprächsatmosphäre herzustellen, die es ermöglicht, jeweils Verständnis für die Möglichkeiten und Grenzen der anderen Seite zu entwickeln. Der Ansatz, dass jeweils die beim einzelnen Thema „gebende“ Organisation ihrerseits einen Textvorschlag für die „andere Seite“ entwickelt, hat sich sehr bewährt. Wir sind über diese Schiene relativ zügig zu konkreten Textvorschlägen für einen Tarifvertrag zum Mobilem Arbeiten und für einen Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung gekommen.

vis a vis: Schränken die derzeit in Erwägung gezogenen tariflichen Regelungen die Unternehmen in ihren Handlungsspielräumen ein?

Pauser: Die Vorschläge, die der AGV im Rahmen der Gespräche mit ver.di unterbreitet hat, sind in enger Zusammenarbeit mit den Mitgliedsunternehmen entwickelt worden. Natürlich gibt es immer wieder die eine oder andere Bestimmung, die in bestimmten Häusern für Herausforderungen sorgen könnte. Jedoch haben wir das Gesamtkonstrukt im Blick. Wenn wir für das, was wir nun angeboten haben, eine entsprechende Gegenleistung bekommen, so halten sich die Regulierung auf der einen Seite und die Flexibilisierung auf der anderen Seite die Waage. Uns geht es genau um diese Balance – aber auch um die Außenwirkung der Branche, für die ein Tarifvertrag zu diesen Themen aus meiner Sicht sehr hilfreich sein kann. Insofern können wir insgesamt, gerade im Interesse der Mitgliedsunternehmen des AGV, einen Schritt nach vorne machen.

vis a vis: Enthalten die Textentwürfe für einen Tarifvertrag Mobiles Arbeiten und für einen Tarifvertrag Beschäftigungssicherung auch Elemente zugunsten der Unternehmen?

Pauser: Wenngleich über diese Themen auf ausdrücklichen Wunsch von ver.di verhandelt wird, haben wir uns darum bemüht, in die Tarifverträge auch Elemente einzupflegen, die im Interesse unserer Mitgliedsunternehmen sind. Hierzu gehört insbesondere die Möglichkeit, bei Streitigkeiten im Rahmen der Mitbestimmung zum Thema der Verteilung der Arbeitszeit künftig über die Einigungsstelle gehen zu können. Zudem sollte die Außenwirkung gerade eines TV Mobiles Arbeiten sowie eines TV Beschäftigungssicherung nicht unterschätzt werden. Die Sichtbarkeit derartiger Tarifwerke erhöht die Attraktivität der Branche für junge, qualifizierte Mitarbeiter, die wir in der Branche dringend suchen.

vis a vis: Wie ist Ihre Prognose zu den Erfolgsaussichten der Verhandlungen? Kommen sie im Januar 2019 zum Ziel?

Pauser: Zunächst will ich klarstellen, dass die gegenwärtigen Runden Sondierungsrunden sind. Ein Abschluss ist den üblichen Gremien vorbehalten, beim AGV also dem Votum des Vorstandes. Die vierte Sondierungsrunde ist sicherlich die entscheidende. Wir haben den Eindruck, dass ver.di erkannt hat, dass es uns als Arbeitgeberverband um wirklich konstruktive Verhandlungen geht. Insofern dürfen wir darauf hoffen, dass auch ver.di uns nun in der vierten Runde pragmatische Vorschläge zu „unseren“ Themen unterbreitet. Auf dieser Grundlage werden dann beide Seiten jeweils für sich zu entscheiden haben, ob eine echte Manteltarifrunde noch vor den Gehaltstarifverhandlungen 2019 – unter Beteiligung des AGV-Vorstandes und der Großen Tarifkommission von ver.di – mit Erfolgsgarantie „gedreht“ werden kann. Ich denke, die Aussichten, zum Erfolg zu kommen, sind gegenwärtig deutlich höher als diejenigen, dass die Verhandlungen scheitern. ▽

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT



Neuer Statistiks-service

Seit Jahren präsentiert der AGV auf seiner Homepage (www.agv-vers.de/Branchenzahlen) aktuelle Personalkennzahlen der Versicherungswirtschaft zu folgenden Themen:

- Beschäftigtenstruktur (Altersstruktur, Frauen- und Teilzeitquote, Qualifikation usw.)
- Fluktuation
- Fehlzeiten
- Ausbildung
- Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten

Nunmehr besteht die Möglichkeit, alle dort abgebildeten Grafiken und Tabellen als **Excel-** oder **Bilddatei** herunterzuladen und für eigene Präsentationen oder Berichte zu nutzen.

Ferner hat der AGV auf seiner Statistik-Homepage die „**Langen Reihen**“ eingestellt, so dass bei den ausgewählten Personalkennzahlen eine Langzeitbetrachtung bis in das Jahr 2000 zurück möglich ist. ▽

AUS DEN MÜHLEN DER GESETZGEBUNG

„Brückenteilzeit“: Arbeitnehmer erhalten erweiterte Wechselrechte

Am 1. Januar startet die sogenannte „Brückenteilzeit“: Die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarte individuelle Arbeitszeit kann für ein bis fünf Jahre verringert werden. Danach darf der Arbeitnehmer, der diesen Anspruch wahrnimmt, in Vollzeit zurückkehren (und nicht - wie bisher - nur im Falle von Elternzeit, Pflegezeit oder Familienpflegezeit). Während der Teilzeitphase gibt es keinen Anspruch, die Arbeitszeit noch einmal zu verlängern oder zu verkürzen.

Voraussetzung für die „Brückenteilzeit“: Der Arbeitgeber beschäftigt mindestens 45 Mitarbeiter und der Arbeitnehmer ist bereits mindestens ein halbes Jahr im Betrieb tätig. Arbeitgeber mit 46 bis 200 Beschäftigten müssen nur einem von 15 Mitarbeitern den Anspruch auf Brückenteilzeit gewähren.

Lange umstritten war, ob das neue Gesetz auch für Arbeitnehmer gilt, die bereits in Teilzeit sind und mehr arbeiten wollen. Die Antwort des Gesetzgebers: ein automatisches Rückkehrrecht gibt es für „Bestands-Teilzeiter“ nicht. Der Arbeitgeber muss aber darlegen und gegebenenfalls beweisen, dass kein passender Arbeitsplatz frei ist.

Für die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) ist das neue Gesetz ein „weiteres Puzzle-teil für mehr Bürokratie in unserem Land“. Positiv sei aber, dass Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) gegenüber den bereits in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern weit großzügigere Pläne zurückgenommen habe, so dass unterm Strich die Unternehmer auch in Zukunft entscheiden können, wie viele Arbeitnehmer sie beschäftigen. ▽



ASSEKURANZ HR NEWS

Uwe Schöpe neuer Personalvorstand der Zurich

Nachfolger von Alexander Libor als Head of HR der Zurich Gruppe Deutschland ist ein „alter Hase“ im HR-Geschäft: Uwe Schöpe. Er hatte die Aufgabe des Personalchefs nach dem Ausscheiden Libors bereits interimistisch wahrgenommen. Als neuer Head of HR gehört Schöpe nun auch dem Executive Committee der Zurich Gruppe Deutschland an.

Schöpe ist seit 40 Jahren in verschiedensten Positionen bei der Zurich tätig, unter anderem als Leiter der Bonner Akademie und als Head of Zurich Academy in Europe.

Zurich-Deutschland-Chef Carsten Schildknecht hat hohe Erwartungen an seinen neuen Personalchef: „Unsere neue Strategie



Uwe Schöpe

Quelle: Zurich Gruppe Deutschland

erfordert in der Umsetzung eine starke HR-Führung, die den Kulturwandel aktiv antreibt, so dass wir für unsere Kunden und Partner, für uns selber und unsere Aktionäre eine substantiell und nachhaltig verbesserte Zurich in Deutschland werden.“

Im AGV arbeitet Uwe Schöpe im Ausschuss für Tarif- und Arbeitsrechtsfragen (ata) mit. ▽

WUSSTEN SIE SCHON, DASS ...

▶ ... die abschlagsfreie Rente mit 63 immer beliebter

wird? Von ihrer Einführung im Juli 2014 an bis Ende August 2018 sind 1 104 474 entsprechende Rentenanträge gestellt worden. 81 Prozent derjenigen, die 2016 die Rente mit 63 in Anspruch nahmen, kamen direkt aus einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung; nur etwa ein Fünftel der Zugänge wies vor Rentenbeginn keine Erwerbstätigkeit auf. Genau das hatten die Arbeitgeber befürchtet und kritisiert: Die vorzeitige Rente ohne Abschläge wird also nicht etwa vor allem von „angeschlagenen“ Berufstätigen nach langjähriger Erwerbsarbeit, sondern überwiegend von Facharbeitern genutzt. Genau das verschärft den Fachkräftemangel!

▶ ... zum dritten Mal in Folge die Zahl der Bildungskonten der Weiterbildungsinitiative gut beraten deutlich zugenommen hat?

8 666 neue Bildungskonten im dritten Quartal 2018 bedeuten einen Zuwachs von 5,8 Prozent. Seit Jahresbeginn 2018 wurden insgesamt 25 523 neue Konten eingerichtet. Zwischen Juli und September 2018 kamen insgesamt 1,1 Millionen Stunden Bildungszeit zusammen.



Besser. Weiter. Bilden.

▶ ... die Deutschen kürzer arbeiten als die meisten

anderen Europäer? Die Wochenarbeitszeit in Deutschland betrug 2017 durchschnittlich 34,9 Stunden. Kürzer gearbeitet wurde nur in den Niederlanden (31,8 Stunden) und in Dänemark (33,8 Stunden).

▶ ... die Gesamtzahl der Zeitarbeiter in Deutschland im Jahresdurchschnitt 2017 erstmals die Marke von einer Million übersprungen hat?

Während sich die Zahl deutscher Zeitarbeiter im Jahresvergleich sogar um 6 500 auf 725 000 verringerte, stieg die Zahl der Zeitarbeiter mit ausländischem Pass um 47 500 auf 307 000. Dies ist ein Anstieg um 18,3 Prozent. „Die Zeitarbeit ist für Geflüchtete der klassische Einstieg in den Arbeitsmarkt“, sagte Daniel Terzenbach, Geschäftsführer der Bundesagentur für Arbeit (BA).

▶ ... Teilzeit weiter auf dem Vormarsch ist? Die Zahl der Beschäftigten, deren Vertrag eine verkürzte Arbeitszeit vorsieht, ist seit 2013 um fast ein Viertel auf mehr als neun Millionen gestiegen.



▶ ... die Zahl neuer Auszubildender im vergangenen Jahr um 1,1 Prozent auf 515 700 gestiegen ist?

Erstmals seit 2011 haben wieder mehr Jugendliche eine Berufsausbildung begonnen. Besonders stark fiel die Zunahme nach Angaben des Statistischen Bundesamtes bei jungen Männern aus Afghanistan und Syrien aus. Insgesamt betrug das Plus bei jungen Männern 3,7 Prozent, bei ausländischen Berufsanfängern 36,2 Prozent.

▶ ... Arbeitgeber in Österreich ihre Mitarbeiter zwölf Stunden am Tag arbeiten lassen dürfen?

Bisher mussten Betriebe in Österreich für Zwölf-Stunden-Tage Vereinbarungen abschließen oder sich dies von einem Arbeitsmediziner absegnen lassen. Diese Bedingungen sind seit 1. September weggefallen. Allerdings sieht das neue Gesetz vor, dass Arbeitnehmer eine längere Arbeitszeit ohne Angabe von Gründen ablehnen dürfen.

▶ ... immer mehr Deutsche im Renten-

alter arbeiten? Waren im Jahre 2002 noch 4,2 Prozent der Menschen zwischen 65 und 74 Jahren erwerbstätig, lag die Quote 2016 bei 11,4 Prozent, wie das Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB) mitteilte. 1,4 Millionen



Rentner haben 2016 gearbeitet. Als Motive gaben sie an: „Spaß an der Arbeit, weiterhin Geld verdienen zu wollen, Kontakt zu anderen Menschen zu haben und das Gefühl, „gebraucht“ zu werden.“

▶ ... der Wirtschaftsstandort Deutschland bei qualifizierten ausländischen Fachkräften immer beliebter wird?

Mehr als 81 000 ausländische Fachkräfte sind bislang mit einer sogenannten Blauen Karte der Europäischen Union zum Leben und Arbeiten nach Deutschland gekommen. Annähernd 85 Prozent von ihnen haben sich für einen dauerhaften Aufenthalt entschieden. Das teilte das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge mit.



GUT GERÜSTET FÜR GESPRÄCHE AM STAMMTISCH

„Ein EU-Arbeitslosenfonds für notleidende EU-Länder wäre doch eine gute Sache ...“



Wie sieht das Konzept von Bundesfinanzminister Olaf Scholz (SPD) aus?

Angestrebt wird ein sogenannter „Europäischer Arbeitslosen-Stabilisierungs-Fonds“. Er soll eine europäische Rückversicherung für die nationalen Arbeitslosenversicherungen sein. Gespeist wird der Fonds mit Beiträgen von allen EU-Mitgliedsstaaten. Dabei kann jeder Mitgliedsstaat selbst entscheiden, ob er die Mittel aus dem Staatshaushalt (also aus dem Steueraufkommen) oder aus der nationalen Arbeitslosenversicherung (also aus dem Beitragsaufkommen) aufbringt. Die Beiträge sollen sich an der Höhe der Wirtschaftskraft orientieren. Damit müsste Deutschland am meisten einzahlen: jährlich rund elf Milliarden Euro. Im Falle einer Wirtschaftskrise sollen notleidende Mitgliedsstaaten Mittel aus dem Fonds abrufen können, müssten diese allerdings – der Theorie nach – im nächsten Aufschwung zurückzahlen.

Was spricht dagegen?

- ▶ Carsten Linnemann, Stellvertretender Vorsitzender der CDU/CSU-Bundestagsfraktion: „Das wäre eine Vergemeinschaftung von weiteren Risiken.“
- ▶ Peter Weiß, Arbeitsmarktpolitischer Sprecher der CDU/CSU-Bundestagsfraktion: „Der Vorstoß ist fahrlässig. Die nationalen Arbeitslosenversicherungen unterscheiden sich bei Finanzierung und Leistungen so stark, dass ein gemeinsamer Geldtopf keinen Sinn ergibt.“
- ▶ Steffen Kampeter, Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA): „Der Ansatz des Bundesfinanzministers würde zu ökonomischer und sozialer Unvernunft einladen und würde – zu Ende gedacht – in eine nicht gewünschte Transferunion münden. Wenn Sozialleistungen nicht aus eigener Wirtschaftskraft heraus finanziert werden können, muss mit nationalen strukturellen Reformen gearbeitet werden.“
- ▶ Bertram Brossardt, Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw): „Der Vorschlag bedeutet die direkte Weiterleitung deutscher Haushaltsmittel in europäische Töpfe. Sozialpolitik muss aber Sache der Mitgliedstaaten bleiben.“

- ▶ Thomas Sigmund, Ressortchef Politik des **Handelsblatts**: „Wenn Scholz meint, die Länder würden die Gelder bei einem wirtschaftlichen Aufschwung zurückzahlen, glaubt er auch, dass Robert Habeck den nächsten James Bond spielt. (...) Die Hand aufhalten werden wieder Länder wie Italien, die heute das Geld rausfeuern, als gäbe es kein Morgen.“
- ▶ In einer vom Meinungsforschungsinstitut Allensbach durchgeführten Umfrage sprachen sich knapp 60 Prozent von 1.300 befragten Bundesbürgern gegen das Vorhaben aus.
- ▶ Sogar der Wissenschaftliche Beirat beim Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat Bedenken gegen die Pläne des „eigenen“ Ministers geäußert. In einem Gutachten, das auf der Homepage des BMF veröffentlicht ist, weist der Beirat auf die Schwächen dieses Konzepts hin, beispielsweise auf „erhebliche Fehlanreize“. Der Vorschlag degeneriere zu einer „impliziten Kreditgewährung“. ▽



Olaf Scholz

Discover Digital – Digitale Kompetenzen für alle Mitarbeiter!

Unter www.discoverdigital.de stellt das Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) für alle Versicherungsangestellten – vom Azubi bis zum Leistungsträger – Informationen und Weiterbildungsmöglichkeiten zur Erweiterung der eigenen digitalen Kompetenz zur Verfügung.

Im Projekt „Kompetenzlabor“ hatte das BWV zuvor untersucht, welche Kompetenzen die Versicherungswirtschaft von morgen braucht. Der Schwerpunkt dabei lag auf der Azubi-Ausbildung und der Weiterbildung.

Den Versicherungsunternehmen und ihren Mitarbeitern steht jetzt das Portal discoverdigital.de kostenfrei zur Verfügung. Azubis, Sachbearbeiter, Führungskräfte und Vertriebler finden hier ausgewählte Artikel, Videos und Lernangebote. Jeder interessierte Mitarbeiter soll selbst ausprobieren und erfahren können, wie man sich „sicher“ in der digitalen Welt bewegt. Für Azubis zum Beispiel gibt es eine Anleitung zum Bau eines eigenen IBM-Watson Chatbots (in englischer Sprache).

Was sind customer journey, smart insurance, Blockchain-Technologien, Chatbots, künstliche Intelligenz, Smart homes und das Internet der Dinge? Das alles wird auf der Website in kurzen Artikeln und Videos erklärt und mit einem Glossar ergänzt.

Begleitet wird das „Lernvergnügen“ durch die Mitarbeiter der Proximus Versicherung, der fiktiven Versicherungsgesellschaft für alle Abschlussprüfungen. Deren Mitarbeiter haben mit der Digitalisierung auch ihre liebe Mühe – und das sieht man in augenzwinkernden Videoclips.



2019 will das BWV mit der Modernisierung des Berufsbildes Kaufmann/Kauffrau für Versicherung und Finanzen starten. Obwohl dieser Prozess zwei Jahre dauern dürfte, will das BWV schon im nächsten Jahr Zusatzqualifikationen für Azubis und Studierende anbieten, damit diese digitale Kompetenzen erwerben können.

www.discoverdigital.de ist keine Einbahnstraße: Unternehmen können ihre Mitarbeiter gezielt auf Beiträge hinweisen oder eigenen Content zuliefern. Ansprechpartner beim BWV ist Projektleiter Sebastian Ehnes (sebastian.ehnes@bvw.de). ▽

Gut gerüstet für die Weiterbildung

Die Versicherungsvertriebsrichtlinie (IDD) der Europäischen Union verpflichtet auch bestimmte Innendienstmitarbeiter zur Weiterbildung, nämlich solche, die unmittelbar oder maßgeblich am Versicherungsvertrieb beteiligt sind. Dies sollen rund 34 Prozent der Belegschaft im Innendienst sein!

Diese Verpflichtung umzusetzen, ist für die deutschen Versicherungsunternehmen kein Problem. Das zeigen die Ergebnisse der diesjährigen Weiterbildungsumfrage von AGV und BWV: Die Prozesse zur Realisierung der Verpflichtung im Innendienst sind zu 79 Prozent

vollständig oder zum Großteil umgesetzt. Zudem ist der Anteil der Innendienstmitarbeiter, die mindestens eine jährliche Weiterbildungsmaßnahme besucht haben, seit 2016 um knapp zehn Prozent gestiegen.

Mit der Umfrage wurde auch der Frage nachgegangen, zu welchen Digitalisierungsthemen die Innendienstmitarbeiter zumindest ein Grundverständnis benötigen: Zu 91 Prozent ist dies der Datenschutz, zu 87 Prozent agile Projektmethoden in der Versicherung und zu 82 Prozent die digitale Zusammenarbeit.



Die zentralen Ergebnisse der Umfrage basieren auf den Rückmeldungen von 47 Versicherern, die rund 84 Prozent der Arbeitnehmer im Innendienst repräsentieren. Sie sind unter www.bildungsumfragen-versicherung.de (mit animierten Grafiken, Mouse-over-Erläuterungen und weiterführenden Links) nachzulesen und herunterzuladen. ▽

NEU IM AGV

Transatlantic Reinsurance Company, ELEMENT Insurance AG und ADAC e.V.

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

Die **Transatlantic Reinsurance Company**, Zweigniederlassung Deutschland, ist ein internationaler Rückversicherer mit Hauptsitz in New York. Das Unternehmen betreibt Rückversicherungsgeschäft in allen Nicht-Leben-Sparten und beschäftigt weltweit rund 600 Mitarbeiter. Von ihrem Büro in München aus betreut die TransRe den deutschen und österreichischen Markt. Ihre Kunden sind Versicherungsgesellschaften und Makler.



Die **ELEMENT Insurance AG** ist eine Produktfabrik für Versicherungsprodukte und ein Vorreiter im Bereich der Versicherungsdigitalisierung. Sie ist zudem das erste junge Technologieunternehmen mit Lizenz der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) als Erstversicherer für die Schaden- und Unfallversicherung. Diese Lizenz ermöglicht es ELEMENT, selbst Risikoträger inklusive der Übernahme des Kundenservices und der Schadensabwicklung zu sein. Das



Unternehmen wurde im März 2017 gegründet und bietet eine einzigartige Technologieplattform („Insurance as a Platform“) mit einem reinen Fokus auf die B2B-Wertschöpfungskette: Für seine Partner aus verschiedenen Branchen, vom E-Commerce bis zum klassischen Versicherer, entwickelt ELEMENT in kürzester Zeit individuelle, innovative Versicherungsprodukte, die die Partner unter eigenem Namen („White-Label“) an die jeweiligen Endkunden vertreiben können. Hauptsitz des europaweit agierenden Unternehmens ist Berlin.

Der **ADAC e.V.** war bereits bis 31. Dezember 1996 tarifungebundenes Mitglied des AGV, seit 1. September 2018 ist er es wieder. Er hat 20 Millionen Mitglieder, unterhält 179 Geschäftsstellen in ganz Deutschland und beschäftigt über 1 000 Mitarbeiter. Der ADAC gibt einen Großteil seiner Mitgliederbeiträge für Hilfeleistungen aus (knapp 300 Millionen Euro für Pannenhilfe/Unfallhilfe und knapp 50 Millionen für die Notrufzentralen). Im Übrigen versteht sich der ADAC als „Mobilitätshelfer“ im umfassenden Sinn.

Alle drei Unternehmen unterliegen nicht der Tarifbindung. ▽

GEDACHT ... GESAGT ...

„Wir alle leben unter dem selben Himmel, aber wir haben nicht alle den gleichen Horizont“.

Konrad Adenauer (1876-1967),
Bundeskanzler der
Bundesrepublik Deutschland
von 1949 bis 1963.

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 der Unternehmen, die im privaten Versicherungsgewerbe in Deutschland Arbeit anbieten. Diese Unternehmen beschäftigen zusammen aktuell rund 205 000 Mitarbeiter. Der Bezugspreis für die Verbandszeitschrift visavis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten. Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des Herausgebers.