



GEWERKSCHAFTEN IN DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT

**ver.di-Betriebsrätekonferenz: Wenn der Versicherungskorrespondent schwarz malt ...** ..... 7

LOBBYING

**Hände weg von den Befristungen!.....** 9

AUS DER TARIFLANDSCHAFT

**Sechs Prozent und sechs Tage bei den Banken? .....** 11

# Befristungen: Bitte nicht zu kurz springen, sondern weiterdenken



Das, was CDU, CSU und SPD im Februar 2018 in ihrem Koalitionsvertrag zu den sachgrundlosen Befristungen vereinbart haben, ist Murks. Vielleicht ist es sogar verfassungswidrig. In jedem Fall ist es kontraproduktiv, weil es die Arbeitslosigkeit fördern wird.

Das bei der Bundesagentur für Arbeit angesiedelte Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), „das wahrlich nicht als neoliberaler Eiferer gilt“ (*Wirtschaftswoche*), warnt deutlich vor der Verwirklichung dieses Vorhabens: „Im ungünstigsten Fall hätten einige der betroffenen Arbeitnehmer statt eines befristeten Vertrages keinen Arbeitsvertrag mehr.“ Das Gesetz müsse „im Kontext von möglichen Rezessionen bedacht werden“. Arbeitgeber könnten sich künftig „mit Einstellungen zurückhalten“. Ich hoffe, dass die SPD solche fundierte fachliche Einwendungen nicht aus ideologischen Gründen übergeht.

## 360 000 bis 840 000 Betroffene

Rund 8,3 Prozent aller Arbeitsverträge in Deutschland sind befristet, das sind rund 3,2 Millionen. In etwa der Hälfte der Fälle – 1,6 Millionen – erfolgt eine Befristung ohne Sachgrund. Davon entfallen schätzungsweise rund 50 Prozent auf Betriebe mit mehr als 75 Mitarbeitern, die vom Koalitionsvertrag „erfasst“ sind. Das IAB schätzt, dass 360 000 bis 840 000 Verträge betroffen sein könnten.

Es mag bei den Befristungen einen Missstand im öffentlichen Dienst gegeben haben und immer noch geben – Stichwort: „Kettenbefristungen“. Dagegen kann der Staat vorgehen, das wird die Privatwirtschaft nicht negativ kommentieren. Hier mag es sogar gute Gründe dafür geben. Aber dass ein Missstand im öffentlichen Dienst als Vehikel dafür gilt, den privaten Arbeitsmarkt zu strangulieren, wäre der erste derartige Fall im deutschen Arbeitsrecht.

Hinzukommt, dass es kaum ein Land in der Welt gibt, das über ähnlich rigide gesetzliche Kündigungsschutzregeln verfügt wie Deutschland. Die sachgrundlose Befristung ist ein kleines Korrektiv hierzu. Es gibt den Arbeitgebern bis zu zwei Jahre Zeit, sorgfältig zu prüfen, ob ein auf Dauer angelegtes Beschäftigungsverhältnis – dann mit vollem Kündigungsschutz – tragfähig ist. Man kann gerne

über eine Begrenzung der sachgrundlosen Befristung sprechen, wenn man gleichzeitig auch eine Lockerung des Kündigungsschutzes – etwa die Einführung fixer Abfindungsstaffeln – diskutiert. Aber bitte nicht das eine tun und das andere lassen.

## Unbedingt berücksichtigen: Was ist nach einer Befristung? Festanstellung oder Arbeitslosigkeit?

Die Regelung im Koalitionsvertrag ist aber in jedem Fall zu simpel. Sie blendet völlig aus, dass rund 42 Prozent aller sachgrundlos befristeten Arbeitnehmer nach dem Auslaufen ihres befristeten Vertrages unmittelbar in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Wenn man die Argumente der Befristungsgegner ernst nimmt – „Befristungen gehen oft auf Kosten der jungen Leute, für sie erschwert das den Berufseinstieg“ (Barbara Riedmüller, Politikwissenschaftlerin) – so muss man doch bei der Frage, in welchem Umfang ein Unternehmen sachgrundlos befristen darf, vernünftigerweise berücksichtigen, in welchem Umfang es anschließend die betreffenden Mitarbeiter in Festanstellung übernimmt.

Ein Unternehmen, das 2,5 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse sachgrundlos befristet und alle nach 24 Monaten (künftig vielleicht 18 Monaten) auslaufen lässt, verhält sich in arbeitsmarktpolitischer Hinsicht doch weniger „verantwortungsvoll“ als ein Unternehmen, das fünf Prozent aller Beschäftigten sachgrundlos befristet und anschließend alle übernimmt.

Wenn der Gesetzgeber also nicht auf einen Schlag hunderttausende zusätzliche Arbeitslose produzieren will, muss er zumindest in die „Befristungsquote“ die „Übernahmequote“ miteinbeziehen. Der Arbeitgeber, der entfristet, bekommt dann mehr Freiraum bei künftigen Befristungen – arbeitsmarktpolitisch sehr sinnvoll, weil ein Anreiz für die Schaffung von unbefristeten Arbeitsplätzen gesetzt würde.

Ihr

Michael Niebler  
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

# Riester reformieren – Deutschland-Rente ist keine Alternative

Die Riester-Rente lebt! 2018 wurde im Neugeschäft ein spürbares Plus von über fünf Prozent bei den neu abgeschlossenen Verträgen verzeichnet. Gleichwohl sieht Wolfgang Weiler, Präsident des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV), noch erheblichen Verbesserungsbedarf bei diesem Produkt. Wörtlich sagte er bei der Jahrespressekonferenz seines Verbandes: „Die Riester-Rente krankt nicht nur an zu großer Komplexität, sondern hat mittlerweile auch ein Imageproblem. Es ist notwendig, die Förderung deutlich zu verschlanken und die Komplexität der Produkte zu reduzieren.“

Die von der hessischen Landesregierung entwickelte sogenannte Deutschland-Rente sieht Weiler nicht als Alternative. Für sie gäbe es bis dato kein durchgerechnetes Business-Modell. Um das Opting-out gesetzlich verpflichtend einzuführen, müsste der Staat massiv in die Gestaltungsrechte der Arbeitgeber eingreifen. Sie wäre zudem eine „Konkurrenzveranstaltung“ zum gerade erst verabschiedeten Sozialpartnermodell und würde dieses zentrale Element des Betriebsrentenstärkungsgesetzes damit ad absurdum führen. Überdies, so gab sich der GDV-Präsident überzeugt, sei die sogenannte Deutschland-Rente kaum mit dem europäischen Wettbewerbsrecht kompatibel.

Die Riester-Rente werde dagegen auch international als effektives Instrument für die private Altersvorsorge anerkannt. So lobte beispielsweise die OECD in einer kürzlich veröffentlichten Studie ihre hohe Verbreitung: Mit mehr als 16 Millionen Verträgen zähle die Riester-Rente zur erfolgreichsten freiwilligen privaten Altersversorgung weltweit.

Statt eines riskanten Systemwechsels forderte Weiler eine Reform im System:

- Das bestehende Fördersystem sei viel zu komplex. Allein im Jahr 2016 hatte es 900 000 Rückforderungen von Zulagen gegeben. Deshalb sollten alle Steuerpflichtigen einbezogen werden. Außerdem solle die Zulagenstelle erst prüfen und dann auszahlen, nicht umgekehrt wie heute noch.
- Die staatliche Förderung müsse an die Einkommensentwicklung angepasst werden: Erhöhung der Grundzulage auf 200 Euro und der Förderhöchstgrenze auf rund 3 200 Euro, damit die „Förderintensität“ von 2001 wiederhergestellt werde.
- Ein auf die wichtigen Produkteigenschaften reduziertes, vereinfachtes und optimiertes Riester-Produkt könnte als neues Standardprodukt volligital und damit zu geringeren Kosten angeboten werden. Zentraler Hebel für sinkende Kosten sei die Vereinfachung des Riester-Förderverfahrens. ▽



## THEMEN DIESER AUSGABE

### Editorial

Befristungen: Bitte nicht zu kurz springen, sondern weiterdenken ..... 2

### GDV-Jahrespressekonferenz

Riester reformieren – Deutschland-Rente ist keine Alternative ..... 3

### AGV-Jahresaufaktveranstaltungen

Großes Interesse an HR-Schlüsselthemen ..... 4

### Gewerkschaften in der Versicherungswirtschaft

ver.di-Betriebsrätekonferenz: Wenn der Versicherungskorrespondent schwarz malt ... ..... 7

### Für die Personalarbeit vor Ort

Manager sind wechselwillig – aber nicht im Privaten ..... 8

### Manteltarifverhandlungen

Den (Dom)spatz in der Hand ..... 8

### Lobbying

Hände weg von den Befristungen! ..... 9

### GDV-Jahrespressekonferenz

Licht und Schatten in der betrieblichen Altersversorgung .. 10

### AGV-Personalleitertagungen Innendienst

Bockschecker und Schumacher folgen auf Brahm und Niemann ..... 10

### Aus der Tariflandschaft

Sechs Prozent und sechs Tage bei den Banken? ..... 11

### Neu im AGV

CareLutions GmbH, ERGO Direkt AG, WERTGARANTIE Vertriebs GmbH, DMB Rechtsschutz-Versicherung AG und QBE Europe SA/NV ..... 12

**Ausgezeichnet** ..... 12

**Impressum** ..... 12

## AGV-JAHRESAUFTAKTVERANSTALTUNGEN

## Großes Interesse an HR-Schlüsselthemen

Zum 19. Mal hat der AGV im Januar die Personalreferenten und die Personalleiter der Branche zu seinen Jahresauftaktveranstaltungen nach München, Köln und Hamburg eingeladen, 320 kamen.

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

### „Agiles Arbeiten meets Arbeitsrecht“



Betina Kirsch

Die Arbeitswelt wird zunehmend agiler. Mobiles Arbeiten zieht regelmäßig Desksharing (mehrere Mitarbeiter teilen sich einen Schreibtisch) nach sich. Bei Veränderung der baulichen Anlagen in Richtung Open Space kann es sich um eine interessenausgleichspflichtige sowie sozialplanpflichtige Betriebsänderung handeln. Zudem nimmt Scrum zu: Interdisziplinäre Teams arbeiten eigenverantwortlich an

einem Projekt, ohne fachliche Weisungen von außen zu erhalten. Die Anzahl an Führungskräften wird sinken. Die neue Rolle der Führungskraft wird sich vor allem in Richtung eines Coaches entwickeln.

### „Ohne Gesundheit ist alles nichts“



Simone Rehbronn

Über 80 Prozent der Beschäftigten in der Versicherungswirtschaft bezeichnen ihren Gesundheitszustand sowohl in körperlicher als auch in psychischer Hinsicht als mindestens gut. Trotzdem sind die Fehlzeiten in den letzten Jahren deutlich angestiegen. Ein Grund für diese Entwicklung ist die demografische Entwicklung in der Branche. Hier kann und muss das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ansetzen, um die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter möglichst lange zu erhalten. Fast alle Versicherungsunternehmen haben ein systematisches, integriertes BGM implementiert oder bieten ihren Mitarbeitern diverse Maßnahmen in „loser“ Form an. Eine Schlüsselrolle im BGM spielen die Führungskräfte. Die im Büroalltag häufig zu hörende These, „Führungskräfte würden ihren Krankenstand bei Versetzung oder Beförderung mitnehmen“, wird durch Studienergebnisse belegt. Durch ihr Vorbild und das Klima in der Abteilung tragen Führungskräfte maßgeblich zur Gesundheit ihrer Mitarbeiter bei.



### „Wenn das Bundesverfassungsgericht zum Arbeitsrecht urteilt“

Eine der brisantesten arbeitsrechtlichen Entscheidungen des Jahres 2018 stammt nicht vom Bundesarbeitsgericht (BAG), sondern vom Bundesverfassungsgericht (BVerfG). Damit wurde ein seit einigen Jahren in der Instanzrechtsprechung herrschender Streit zur Auslegung der Zuvor-Beschäftigung bei sachgrundlosen Befristungen beendet. Während das BAG bis 23. Januar 2019 noch davon ausging, dass eine sachgrundlose Befristung stets dann möglich sein soll, wenn die letzte (Vor-)Beschäftigung mehr als drei Jahre zurückliegt,



Verena Richter

## AGV-JAHRESAUFTAKTVERANSTALTUNGEN

entschied das BVerfG nun, dass grundsätzlich nur ein einziges Mal die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung besteht. Die bisherige richterliche Rechtsfortbildung des BAG sei unzulässig und stehe nicht mit dem klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers im Einklang.

### „Generation Z“



Ylva Zimmermann

Schüler und Studenten zu beschäftigen, ist aus arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Sicht nicht immer einfach. Insbesondere bei Schülern schränkt das Jugendarbeitsschutzgesetz die Beschäftigungsmöglichkeiten deutlich ein. Bei Studenten muss sozialversicherungsrechtlich danach unterschieden werden, ob sie als Studenten eine Beschäftigung ausüben – dann kann das sog. Werkstudentenprivileg zur Geltung kommen – oder ob sie dual studieren und damit der Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung unterliegen. Ob jemand ein echtes Praktikum oder ein Scheinpraktikum macht, ist für die Frage der Vergütung wichtig, denn Praktikanten haben seit Einführung des Mindestlohngesetzes häufig einen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Scheinpraktikanten dagegen können oft deutlich mehr verlangen.

### „Die Büchse der Pandora“



Tobias Hohenadl

Die Rechtsprechung des BAG hat in den letzten Jahren das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Einführung von technischen Einrichtungen immer stärker ausgeweitet. So wurde im Oktober letzten Jahres entschieden, dass auch der Betrieb einer simplen Excel-Software mitbestimmungspflichtig ist. Mitreden darf der Betriebsrat auch, wenn sich der Arbeitgeber für den Betrieb einer Facebook- oder Twitter-Seite entscheidet. Was aber soll der Arbeitgeber prüfen, bevor er ein Mitbestimmungsrecht bejaht? Zum einen, ob die

technische Einrichtung selbst einen Überwachungsvorgang durchführt. Zum anderen, welche Kategorien von Daten verarbeitet werden. Handelt es sich wirklich um Verhaltens- oder Leistungsdaten? Auch Software-Updates können erneut das Mitbestimmungsrecht auslösen. Vor diesem Hintergrund ist es ratsam, den Umgang mit Updates in einer (Rahmen-)Betriebsvereinbarung vor die Klammer zu ziehen.

### „Always on“

Das Phänomen der Erreichbarkeit ist nicht neu, nur ihre Dimension. Viele wissenschaftliche Studien stellen die negativen Folgen erweiterter Erreichbarkeit heraus. Andere Studien kommen zu dem Ergebnis, dass sich diese Wirkung je nach Person und Unternehmen erheblich unterscheidet. Daraus lässt sich ein Gestaltungsspielraum ableiten. Eine aktuelle AGV-Untersuchung zeigt, dass sich etwa 80 Prozent aller Mitarbeiter durch Kontakte außerhalb üblicher Bürozeiten nicht belastet fühlten, weil diese meistens nur selten vorkommen. Für die Belasteten sollte Erreichbarkeit deshalb so gestaltet sein, dass Beeinträchtigungen minimiert werden. Viele Mitarbeiter bewerten zum Beispiel die Erwartungshaltung des Arbeitgebers zu hoch und setzen sich selbst unter Druck. Es liegt daher vor allem an der Führungskraft, verbindliche Regelungen zu schaffen und diese im Unternehmen zu kommunizieren. Dazu gehört beispielsweise, dass nur wirklich notwendige Anfragen außerhalb der Arbeitszeit erlaubt sein sollten. Die Vorbildfunktion der Führungskraft hierbei sollte nicht unterschätzt werden.



Michael Gold

### „Über diese Brücken musst du gehen“

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz bietet Arbeitnehmern eine rechtliche Grundlage, um die eigene Arbeitszeit zu modellieren. So verpflichtet bereits die Anzeige eines Arbeitnehmers, seine Arbeitszeit erhöhen zu wollen, den Arbeitgeber dazu, den Anzeigenden individuell über freie Arbeitsplätze zu informieren und ihn bei Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Kommt der Arbeitgeber dem nicht nach, kann Schadenersatz drohen. Mit der Einführung der Brückenteilzeit zum 1. Januar 2019 wurde eine weitere Regelung geschaffen, die es Arbeitnehmern erlaubt, ihre Arbeitszeit sachgrundlos für einen befristeten Zeitraum von ein bis fünf Jahre zu verringern. Da der Gesetzgeber davon abgesehen hat, eine Grenze für den Umfang der Verringerung festzulegen, können Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit sogar – theoretisch – in jedem beliebigen Ausmaß reduzieren.



Sandra Krefl



## AGV-JAHRESAUFTAKTVERANSTALTUNGEN

**„Fit und noch lange nicht fertig!“**

Olga Worm

Steigendes Renteneintrittsalter und Babyboomer-Generation, die aktuell 55 Jahre und älter ist, führen dazu, dass der Anteil älterer Beschäftigter auf dem Arbeitsmarkt zunimmt. Gründe dafür gibt es viele: Einige müssen aus wirtschaftlichen Gründen bis ins hohe Alter arbeiten, andere wollen und können noch ihre berufliche Lebenserfahrung einbringen. Die Unternehmen profitieren von der erhöhten Erwerbstätigkeit der Senioren.

Sich frühzeitig von älteren Beschäftigten zu trennen, wird in Zeiten des Fachkräftemangels und der immer mehr sinkenden Anzahl erwerbsfähiger Personen keine Lösung mehr sein, wenn man leistungs- und wettbewerbsfähig bleiben will. Die Unternehmen können mit flexibler Arbeitszeitgestaltung, Verkürzung der Arbeitszeit oder Halteprämien ihre Experten und Spezialisten dazu motivieren, auch nach dem Erreichen des Rentenalters im Unternehmen zu bleiben. Aber auch die Flexirente bietet eine attraktive Möglichkeit der Weiterbeschäftigung über das Rentenalter hinaus.

**„Weiterarbeiten ist attraktiv“**

Kerstin Römelt

Die Rentennähe von Angestellten fand in der juristischen Diskussion eher im Zusammenhang mit Entlassungen oder dem Sozialplanrecht als mit den Möglichkeiten einer Weiterbeschäftigung oder Neueinstellung Beachtung. Ursächlich für diese Zurückhaltung waren die damit verbundenen befristungsrechtlichen Risiken und die rentenrechtlichen Beschränkungen. Seit 2014 versucht der Gesetzgeber hier

Abhilfe zu schaffen. Arbeitsrechtlich können Arbeitgeber und Arbeitnehmer seitdem den Zeitpunkt der ursprünglich auf das Erreichen der Regelaltersgrenze vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinausschieben – auch mehrfach. Eine gleichzeitige inhaltliche Änderung der Arbeitsbedingungen



sollte dabei allerdings nicht vorgenommen werden. Sozialrechtlich haben diese Arbeitnehmer seit 2016 die Möglichkeit, ihre Rentenansprüche zu erhöhen, indem sie den vom Arbeitgeber weiterhin zu zahlenden Arbeitgeberbeitrag zur Rentenversicherung leistungsrechtlich aktivieren. Sie müssen dafür auf die nach Erreichen der Regelaltersgrenze zugunsten des Rentners grundsätzlich eintretende Versicherungsfreiheit verzichten.

**„Die Betriebsrente ist sicher!“**

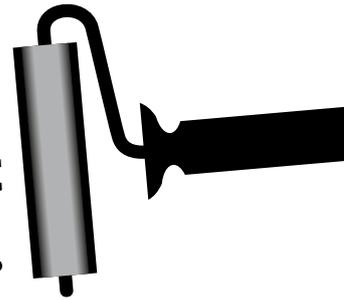
Benjamin Heider

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz hat der Gesetzgeber ein gehaltvolles Maßnahmenpaket auf den Tisch gelegt, um die Betriebsrente in Deutschland zu stärken. Ziel der Reform ist es, bei der zweiten Säule der Alterssicherung, der Betriebsrente, eine stärkere Verbreitung im Niedriglohnsektor und bei den kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zu erreichen. Dafür werden der steuerliche För-

derrahmen der Betriebsrente erhöht, ein Förderbetrag für niedrige Einkommen und ein (tariflich abdingbarer) Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung eingeführt. Ob auch das weiter vorgesehene Sozialpartnermodell mit reiner Beitragszusage „fliegt“, muss sich erst noch erweisen. Fazit: Die Betriebsrentenreform bietet erhebliche Chancen für die Branche – als Produktgeber und als Arbeitgeber. ▽



# ver.di-Betriebsrätekonferenz: Wenn der Versicherungskorrespondent schwarz malt ...




Alle zwei Jahre versammelt die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di im Januar ihre Betriebsräte aus der Versicherungswirtschaft in Berlin, um sich für die Tarifverhandlungen zu rüsten. Bei der diesjährigen Tagung waren nur drei externe Gäste „zuge lassen“: SZ-Versicherungskorrespondent Herbert Fromme, AGV-Vorsitzender Andreas Eurich und Michael Niebler, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV.

## Kostenquote runter, IT-Investitionen rauf

Fromme wurde zwar von den Betriebsräten laut beklatscht, sparte aber nicht mit Thesen, die einer Gewerkschaft eigentlich nicht gefallen können: Er kritisierte, dass die Kostenquoten nicht sinken würden. Sie würden bei rund 25 Prozent in der Schaden- und Unfallversicherung, zehn Prozent in der Lebensversicherung und 8,5 Prozent in der Krankenversicherung verharren, eine leichte Absenkung in den letzten beiden Jahren sei auf reduzierte Vertriebskosten zurückzuführen.



Herbert Fromme

Gleichzeitig würden aber auch die IT-Kosten bei rund 4,5 Milliarden Euro stagnieren, obwohl die Unternehmen eigentlich ihre Ausgaben für die Digitalisierung steigern müssten. Viele Versicherer fürchteten die Kostensenkung, weil sie mit einem deutlichen Personalabbau verbunden wäre. Diese

„Kuscheligkeit“ sei gut für die Belegschaften, die jedes Recht der Welt habe, für ihre Arbeitsplätze zu kämpfen, sie sei aber wahrscheinlich sehr schlecht für die Unternehmen.

Sein Plädoyer: Investitionen in die Digitalisierung deutlich nach oben fahren, verantwortungsvoll mit dem Kostenabbau umgehen, dabei den Belegschaften, Betriebsräten und Gewerkschaften „reinen Wein einschenken“ und fair mit ihnen umgehen.

## Vorbildliche Arbeitgeber

AGV-Vorsitzender Andreas Eurich betonte das hohe Verantwortungsbewusstsein seiner Branche als Arbeitgeber. Auch wenn es nicht in der Zeitung stehe: Eine Vielzahl von Versicherungsgesellschaften baue ihre Belegschaften Jahr für Jahr aus. Im Innendienst sei die Mitarbeiterzahl im letzten Jahr

konstant gehalten worden. Der Rückgang beim Angestellten Außendienst sei überwiegend nicht „entlassungsbedingt“, sondern strukturbedingt: ein Großteil dieser Mitarbeiter bleibe dem Vertrieb erhalten, zum Beispiel in eigenständigen Vertriebsseinheiten oder als Handelsvertreter.

Auch würde das hohe Engagement der Versicherungs-Arbeitgeber auf dem Gebiet der Aus- und Weiterbildung in der Öffentlichkeit oft unterschätzt. Mit Ausgaben von 2 000 Euro pro Mitarbeiter und Jahr für Weiterbildung und einer Ausbildungsquote von über sechs Prozent könne sich die Versicherungswirtschaft im Vergleich zu anderen Branchen wahrlich sehen lassen.



Andreas Eurich

## Freiheit oder Regulierung

„Schlank - mobil - agil: Was und wie werden wir morgen arbeiten?“ Diese Frage war Gegenstand eines Streitgesprächs zwischen Martina Grundler, Leiterin der ver.di-Bundesfachgruppe Versicherungen, und Michael Niebler, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV, mit anschließender kontroverser Diskussion. Das Credo von Niebler war: Die Versicherungsgesellschaften bräuchten auf der Personalseite „Luft zum Atmen“, um den geänderten Kundenwünschen entsprechen zu können. Das Credo von Grundler und den ver.di-Betriebsräten war: Der Tarifvertrag müsse die Beschäftigten vor den Umwälzungen in der Branche schützen. Einig wurde man sich - wie zu erwarten war - nicht.

Am zweiten Konferenztag diskutierten die Betriebsräte ohne die Vertreter des Arbeitgeberverbandes und ohne SZ-Versicherungskorrespondent Herbert Fromme, wie der digitale Wandel in der Versicherungsbranche im Sinne der Beschäftigten gestaltet werden kann: Strategische Neubestimmung der betrieblichen Mitbestimmung, Qualifizierungskonzepte für Beschäftigung, Neuorganisation von Arbeitsabläufen. ▽

## Den (Dom)spatz in der Hand

Die bayerische Domstadt Regensburg erlebte am 16. und 17. Januar eine Premiere: Sie war erstmals Schauplatz von Tarifverhandlungen zwischen dem AGV und der Gewerkschaft ver.di. Zu dieser Ehre kam Regensburg allein aus Kostengründen: Die Verhandlungen sollten an sich bei der Generali in München stattfinden. In München war jedoch Messe, die Hotelpreise explodierten. Eine kostenbewusste Branche reagierte: Dann also Regensburg!

Im Rahmen der vierten Sondierungsrunde sollte geprüft werden, ob bereits vor der Gehaltsrunde 2019 eine Einigung zu den von beiden Seiten in die Verhandlungen eingebrachten Mantelthemen erreicht werden kann. Der große Wurf ist (noch) nicht gelungen. Allerdings wurden immerhin erste Ergebnisse erzielt.

### Ein bedingungsloser Freizeitanspruch?

Hinsichtlich der „großen Themen“, wie etwa eines Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung sowie der Erhöhung der Flexibilität der Arbeitszeitregelungen für die deutlich übertariflich bezahlten Angestellten, konnte noch keine Lösung gefunden werden. Diese Themen wurden durch eine von ver.di erstmals eingebrachte, ultimative Forderung blockiert, nämlich den Angestellten ein freies Wahlrecht einzuräumen, künftige Tarifierhöhungen nicht als erhöhten Entgeltanspruch, sondern als bedingungslosen Freizeitanspruch geltend machen zu können. Dies lehnt der AGV ab, da dadurch – die Erfahrungen bei der Deutschen Bahn belegen dies eindrucksvoll – die Unternehmen vor kaum zu bewältigende personalplanerische Herausforderungen gestellt würden. Zudem ist eine solche Lösung auch nicht im Interesse der Mitarbeiter, da Arbeitszeitreduzierungen in geringem Umfang kaum durch Neueinstellungen kompensiert werden können, so dass es zu einer nicht beabsichtigten Arbeitsverdichtung käme.

### Neun Stunden Ruhezeit reichen aus

Einig wurde man sich jedoch beim Thema „Mobiles Arbeiten“: Der Arbeitgeberverband ist grundsätzlich bereit, einen solchen

Tarifvertrag abzuschließen, wenngleich er als „Gegengewicht“ hierfür nur eine in vielen anderen Branchen selbstverständliche Regelung zur Verkürzung der nach Arbeitszeitgesetz vorgeschriebenen Ruhezeiten von elf Stunden auf neun Stunden erhält. Dies ist mit Blick auf mobil arbeitende Angestellte, die den Beginn und das Ende ihrer Arbeitszeit zumeist selbst festlegen, aus Gründen der Compliance (man möchte die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes ja schließlich einhalten können) sinnvoll.

### Konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung im Fokus

Daneben wird im beiderseitigen Interesse ein gesetzlicher „Schildbürgerstreich“ bereinigt: Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz sieht seit 1. April 2018 auch für die erlaubnispflichtige konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung eine Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten vor. Diese undifferenzierte Begrenzung ist insbesondere in der Versicherungsbranche, die durch das Spartenrennungsprinzip in bestimmtem Maße zwangsläufig auf konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung angewiesen ist, nicht sinnvoll. Unter der Voraussetzung, dass ein Arbeitnehmer bei seinem Vertragsarbeitgeber die Tarifkonditionen des Flächentarifvertrages erhält, soll künftig die Höchstüberlassungsdauer auf 45 Jahre erhöht werden.

Im Rahmen der Gehaltstarifrunde 2019 wird sich zeigen, ob darüber hinausgehende Fortschritte bei den Mantelthemen erreicht werden können. Auf beiden Seiten gibt man sich diesbezüglich zuversichtlich, da man eine konstruktive Tarifpartnerschaft für alle Beteiligten für von Vorteil hält.

Mit den „kleineren“ Gewerkschaften DBV und DHV wurden Ende Januar ebenfalls Tarifgespräche geführt. Das Ziel des AGV, mit sämtlichen Gewerkschaften deckungsgleiche Manteltarifregelungen sicherzustellen, wird wohl erreicht werden können. ▽



# Hände weg von den Befristungen !

Im Koalitionsvertrag haben CDU, CSU und SPD sehr unerfreuliche Verschärfungen des Befristungsrechts vereinbart:

- Für Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten soll eine Höchstquote von 2,5 Prozent für sogenannte sachgrundlose Befristungen festgesetzt werden.
- Zudem sollen sachgrundlose Befristungen nur noch für eine Höchstdauer von 18 statt bisher 24 Monaten zulässig sein.
- In diesen 18 Monaten soll es künftig nur noch eine einmalige statt bislang eine dreimalige Verlängerungsmöglichkeit geben.
- Schließlich soll eine Befristung dann nicht mehr zulässig sein, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein unbefristetes oder ein oder mehrere befristete Arbeitsverhältnisse mit einer Gesamtdauer von fünf oder mehr Jahren bestanden haben - unter Berücksichtigung vorheriger Einsätze als Zeitarbeitskraft.

## Belastungs-Moratorium für Faktor Arbeit

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) warnt die Koalitionsparteien davor, dies so umzusetzen. Vielmehr sollten sie die erwo-genen Beschränkungen grundsätz-lich überdenken und am besten ganz auf sie verzichten. Ein Belastungs-Moratorium für den Faktor Arbeit sei unver-zichtbar!

Ferner schlägt die BDA vor, die Sachgründe für eine befristete Beschäftigung zu entschärfen. Beispielsweise müssten Quali-fizierungsgesellschaften auch künftig die Möglichkeit haben, Befristungen mit bei ihnen beschäftigten Personen zu vereinbaren. Das müsse analog auch für Qualifikationen im Unternehmen „on the job“ gelten. Ebenso müsse sichergestellt werden, dass bei nur vorübergehendem Bedarf rechtssicher eine Arbeitsmöglichkeit geschaf-fen werden kann. Zwar gibt es den Rechtsbegriff des „vorüber-gelassenen Bedarfs“ schon heute, dieser werde aber von der Rechtsprechung zu eng ausgelegt.



Rainer Dulger

Foto: Gesamtmetall

## Ist das Vorhaben vielleicht sogar verfassungswidrig ?

Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit des im Koalitionsver-trag vereinbarten Vorhabens äußerte der Dachverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie in Deutschland, Gesamtmetall. Er legte ein Rechtsgutachten von Professor Markus Stoffels von der Ruprecht-Karls-Uni-versität Heidelberg vor, das zu dem Ergebnis kommt, dass der vorgesehene Schwellenwert von 75 Mitarbeitern und die quotal Beschränkung von 2,5 Prozent der Beschäftigungs-verhältnisse nicht mit dem Grundgesetz vereinbar sind. Darü-ber hinaus konfrontierte Gesamtmetall den Gesetzgeber mit zwei weiteren Gutachten, einem personalwirtschaftlichen von Professor Christian Grund von der RWTH Aachen, das den notwendigen Flexibilitätsspielraum der Unternehmen beschreibt, und von Professor Richard Giesen von der Ludwig-Maximilians-Universität München, in dem dargestellt wird, wie die Rechtsprechung die Sachgründe ausgehöhlt hat, um Missbrauchsfällen im öffentlichen Dienst zu begegnen. Diese drei Gutachten führen nach Auffassung von Rainer Dulger, Präsident von Gesamtmetall, zu dem Schluss: „Dieses Gesetz-gebungs-vorhaben ist insgesamt falsch, fehlerhaft und sollte unbedingt unterlassen werden. Unternehmen müssen, um wettbewerbsfähig zu sein, in einem Umfang von teilweise bis zu 15 Prozent flexibel Personal auf- und abbauen können. Sie brauchen Kapazitätsreserven!“

## Öffentlicher Dienst ist die Wurzel allen Übels

Besonders kritisiert Gesamtmetall vor der Bundespresse-konferenz die Befristungspraxis im öffentlichen Dienst. In der öffentlichen Wissenschaft sei fast jeder zweite Mitarbeiter befristet, im gesamten öffentlichen Dienst immerhin fast jeder zehnte. Dagegen habe der Anteil an Befristungen in der Metall- und Elektro-Industrie gerade einmal vier Prozent. Verständlich, dass die Privatwirtschaft nicht für etwas büßen will, was der öffentliche Dienst ausgelöst hat!

Erfreulich: Die neue CDU-Vorsitzende Annegret Kramp-Karren-bauer hat angekündigt, über das Thema Befristungen mit der SPD in Ruhe noch einmal im Koalitionsausschuss sprechen zu wollen. Es bleibt also Hoffnung auf Einsicht! ▽

## GDV-JAHRESPRESSEKONFERENZ

## Licht und Schatten in der betrieblichen Altersversorgung

Ein differenziertes Bild des Neugeschäfts der betrieblichen Altersversorgung zeichnete der Präsident des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV), Wolfgang Weiler, bei der Jahrespressekonferenz seines Verbandes:

- Die Direktversicherung konnte 2018 ein Plus von 7,6 Prozent bzw. 582 500 Verträgen verzeichnen. Hier wirkt das Betriebsrentenstärkungsgesetz positiv.
- Das Neugeschäft gegen laufenden Beitrag stieg um 13,2 Prozent auf 847 Millionen Euro.
- Dagegen ist das Neugeschäft bei den Pensionskassen um 7,5 Prozent erwartungsgemäß weiter zurückgegangen, da viele Unternehmen die Entgeltumwandlung auf die Direktversicherung konzentrieren.
- Spürbare Rückgänge verzeichneten auch die Pensionsfonds und die Rückdeckungsversicherungen gegen Einmalbeitrag, was eine stärkere Zurückhaltung der Arbeitgeber bei der Ausfinanzierung von Direktzusagen widerspiegelt.

Weiler sieht die neuen garantiefreien Modelle in der betrieblichen Altersversorgung „nicht als Selbstläufer“. Es zeige sich, dass das Garantieverbot zu kritischen Nachfragen der Arbeitnehmer und einem erheblich höheren Kommunikationsbedarf bei der Vermarktung möglicher Sozialpartnermodelle führe. Der Ball liege jetzt im Spielfeld der Sozialpartner. ▽



Wolfgang Weiler

Foto: GDV

**Direktversicherung: + 7,6 % (582 500 Verträge)**  
**Neugeschäft Versicherungen: + 13,2 % (847 Mio. Euro)**  
**Neugeschäft Pensionskassen: - 7,5 %**  
**Spürbare Rückgänge bei Pensionsfonds**

## AGV-PERSONALLEITERTAGUNGEN INNENDIENST

## Bockschecker und Schumacher folgen auf Brahm und Niemann

Zu den Kernaufgaben des AGV zählt die Vernetzung der Personalleiter der Branche - nach dem Motto „Nicht jedes Unternehmen muss selbst das Rad neu erfinden“. Diese Vernetzung geschieht über die AGV-Regionalaus-schüsse und über die Personalleitertagung Innendienst, die einmal im Jahr - inhaltsgleich an zwei Orten - stattfindet. Sie hat für den Zusammenhalt im AGV große Bedeutung.

Thomas Brahm, Personalvorstand der Debeka, und Rolf Niemann, ehemaliger Personalvorstand von AXA und Zurich, leiteten die Tagungen seit 2011 bzw. 2013 - stets mit hoher Akzeptanz der Teilnehmer. Nun scheidet beide aus: Brahm in Folge seiner Berufung zum Vorstandsvorsitzenden der Debeka und Niemann aus Altersgründen.



Thomas Brahm



Walter Bockschecker



Rolf Niemann



Ulrich Schumacher

Erfreulicherweise fanden sich schnell zwei Nachfolger für sie: Walter Bockschecker, Personalvorstand der Nürnberger, der von Brahm auch den Vorsitz der Programmkommission übernimmt, und Ulrich Schumacher, ehemaliger Personalvorstand von Ford, Allianz und Opel. Zwei absolute HR-Profis. Sie werden die gute Tradition des Flaggschiffs „Personalleitertagung Innendienst“ fortsetzen.

2019 treffen sich die Personalleiter der deutschen Versicherungswirtschaft - wahlweise - am 1./2. April in Frankfurt und am 6./7. Mai in Düsseldorf.

Der AGV dankt Thomas Brahm und Rolf Niemann für ihre langjährige Mitarbeit in der Programmkommission der Personalleitertagung Innendienst und freut sich auf das Engagement von Walter Bockschecker und Ulrich Schumacher. ▽

## Sechs Prozent und sechs Tage bei den Banken ?

Am 15. Februar starteten die Tarifverhandlungen für die rund 200 000 Angestellten im privaten und öffentlichen Bankgewerbe. Die zuständige Tarifkommission der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di hat für diese Verhandlungen folgendes Forderungspaket beschlossen:

- Erhöhung der Gehälter um sechs Prozent bei einer Laufzeit von zwölf Monaten.
- Beschäftigte sollen eine individuelle Wahlmöglichkeit erhalten, ob sie die Erhöhungen in Form von mehr Geld oder Freizeit umsetzen wollen.
- Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um 100 Euro und weitere tarifvertragliche Regelungen zur Steigerung der Attraktivität der Ausbildung in der Bankenbranche.
- Schaffung eines verbindlichen Anspruches der Beschäftigten auf Weiterbildungsmaßnahmen sowie eine entsprechende finanzielle und zeitliche Unterstützung durch den Arbeitgeber.
- Sechs bezahlte Gesundheits- und Entlastungstage pro Jahr für alle Mitarbeiter.
- Vereinbarung einer Mitgliedervorteilsregelung: Exklusiv für ver.di-Mitglieder soll eine Mobilitäts- und Wohnraumzulage in Höhe von 80 Euro im Monat eingeführt werden.



Christoph Meister

Christoph Meister, ver.di-Verhandlungsführer im Bankgewerbe, zum Forderungspaket: „Unsere Forderungen spiegeln die Themen und Probleme der Beschäftigten in der Bankenbranche wider. Es bleibt unser Anspruch, die Arbeitswelt der Zukunft in der Bankenbranche mitzugestalten.“

### Verdichtet sich die Arbeit ?

ver.di beklagte im Vorfeld der Tarifverhandlungen vor allem, dass sich die Arbeit zunehmend verdichte. Die Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung der Gewerkschaft im Sommer 2018 habe gezeigt: Das Thema Arbeitsbelastung spiele weiterhin eine große Rolle. Zwei Drittel der Beschäftigten im Bankgewerbe seien mit dem Grad ihrer Arbeitsbelastung nicht zufrieden. Deshalb habe ver.di beschlossen, sechs bezahlte Gesundheits- und Entlastungstage zu fordern. Diese sollen an keine Präventions- oder Gesundheitsmaßnahme gekoppelt sein, sondern den Beschäftigten zur individuellen Gestaltung zur Verfügung stehen. Durch die Forderung nach einer Wahloption, statt einer Gehaltserhöhung die Tarifsteigerung auch in mehr Freizeit umzuwandeln, könnten individuell weitere Spielräume für mehr Entlastung geschaffen werden.

### Verteilungsspielraum ist sehr gering

Erwartungsgemäß wiesen die Banken-Arbeitgeber die Forderungen schon vor Beginn der Verhandlungen als „unrealistisch“ zurück. Karl von Rohr, stellvertretender Vorstandsvorsitzender der Deutschen Bank und Vorsitzender des Arbeitgeberverbands des privaten Bankgewerbes, erklärte: „Die Branchenlage ist weiterhin ausgesprochen schwierig und hat sich seit dem letzten Tarifabschluss Mitte 2016 bei schwacher Ertragslage und hohem Kostendruck nicht verbessert. Eine Gehaltsforderung in dieser Höhe suggeriert, dass sich das Bankgewerbe



Karl von Rohr

auf demselben Niveau bewegt wie gut laufende Industriebranchen. Das ist ganz offensichtlich nicht der Fall.“ Die Banken seien unverändert durch Niedrigzinsen, verschärfte Regulierung, verändertes Kundenverhalten und hohe Investitionen in neue digitale Geschäftsmodelle erheblich belastet, sowohl auf der Ertrags- als auch auf der Kostenseite. „Der Verteilungsspielraum beim Gehalt ist sehr gering, die Abschlüsse in anderen Branchen sind kein realistischer Maßstab. Die ver.di-Forderung ist weit entfernt von dem, was wir uns leisten können“, so von Rohr. ▽

TARIF  
KOMMT VON  
AKTIV

TARIFBEWEGUNG PRIVATE/ÖFFENTLICHE BANKEN

**Unsere Forderungen für  
die Tarifrunde 2019**

ver.di

## NEU IM AGV

## CareLutions GmbH, ERGO Direkt AG, WERTGARANTIE Vertriebs GmbH, DMB Rechtsschutz-Versicherung AG und QBE Europe SA/NV

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

Die **CareLutions GmbH** ist ein innovativer Gesundheitsdienstleister mit Sitz in Stuttgart. Sie versteht sich als Spezialistin im Bereich der Vernetzung von digitalmedizinischen und klassischen medizinischen Ansätzen in der Gesundheitsbranche:



Patientenbetreuung durch Ärzte,

Psychologen, Pharmazeuten und medizinisches Fachpersonal; Management von Projekten zwischen Krankenversicherung und Pharmaunternehmen; neuartiges gesundheitliches Produktivitätsmanagement mit digitaler Komponente für Arbeitgeber. Gegründet wurde die CareLutions von der Debeka und der Süddeutschen Krankenversicherung – beides Mitgliedsunternehmen des AGV – und dem unabhängigen medizinischen Dienstleistungsunternehmen ViaMed.

Die **ERGO Direkt AG** mit Hauptsitz in Fürth hat zum 1. Januar sämtliche operativen Tätigkeiten der ERGO Direkt Versicherungen – also der ERGO Direkt Lebensversicherung AG, ERGO Direkt Versicherung AG und ERGO Direkt Krankenversicherung AG – übernommen. Da es sich um einen

Betriebsübergang handelt, gingen auch die Beschäftigungsverhältnisse auf die ERGO Direkt AG über.

Die **WERTGARANTIE GROUP** mit Sitz in Hannover bündelt Spezialversicherer und Garantiedienstleister für Konsumelektronik, Haushaltsgeräte und Fahrräder unter einem Dach. Die **WERTGARANTIE Beteiligungen GmbH**, die **WERTGARANTIE Management GmbH** und die **AGILA AG** gehören seit Oktober 2018 dem AGV an, nun kam zum 1. Januar noch die **WERTGARANTIE Vertriebs GmbH** als weitere mitarbeiterführende Gesellschaft hinzu.



Die **DMB Rechtsschutz-Versicherung AG** ist ein konzernunabhängiger Spezialversicherer, der die Absicherung aller wesentlichen Rechtsschutz-Risiken anbietet: Miet-Rechtsschutz sowie Privat-, Gewerbe- und Landwirtschafts-Rechts-

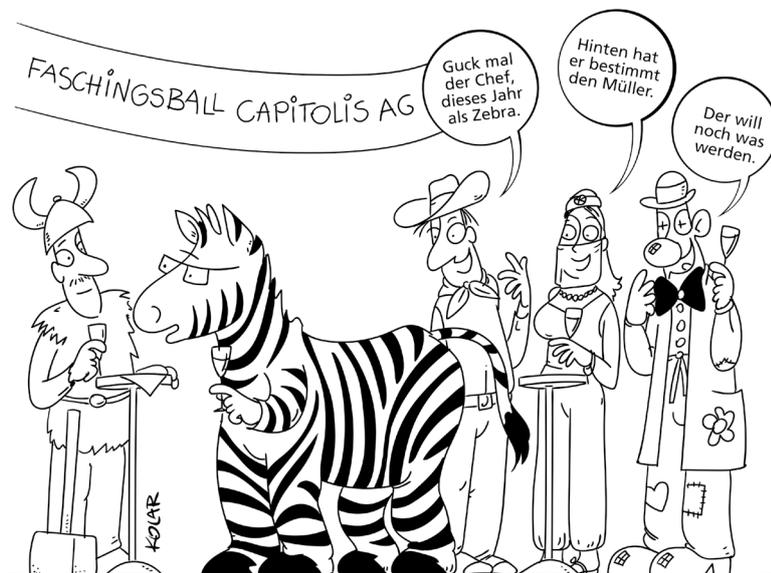
schutz. Die Gesellschaft wurde 1982 vom Deutschen Mieterbund gegründet. Im Makler-Markt, auf dem die DMB Rechtsschutz vor zwölf Jahren gestartet ist, hat sie sich mittlerweile mit mehr als 850 000 Kunden erfolgreich etabliert. Die Gesellschaft hat ihren Sitz in Köln und beschäftigt knapp 60 Mitarbeiter.

Die **QBE Europe SA/NV**, Direktion für Deutschland, ist Teil der QBE Insurance Group, die weltweit zu den größten Versicherern und Rückversicherern gehört. Sie ist an der australischen Börse notiert und unterhält Niederlassungen in 37 Ländern mit mehr als 14 500 Mitarbeitern. 2007 hat QBE eine deutsche Niederlassung in Düsseldorf eröffnet, 2011 eine Repräsentanz in München. Die deutsche Niederlassung ist auf das gewerbliche und industrielle Versicherungsgeschäft spezialisiert.



Die fünf Gesellschaften unterliegen nicht der Tarifbindung. ▽

## 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 205 000 Mitarbeiter. Der Bezugspreis für die Verbandszeitschrift visavis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten. Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des Herausgebers.