



LOBBYING

**Bei der Frauenquote drohen
drastische Sanktionen 3**

LOBBYING

**A1-Bescheinigung -
Das ist doch Wahnsinn! 4**

AUS DER WELT DER STATISTIK

**Beschäftigungslage im
Versicherungs-Innendienst
absolut stabil 6**

Ein Rechtsanspruch auf Homeoffice geht gar nicht



„Die Grundlage jeder segensreichen politischen Tätigkeit ist ein Kompromiss“ schrieb der deutsche Kulturgeschichtler Gustav Freytag (1816 - 1895). Deshalb ist es oft so, dass dann, wenn eine bedeutende politische Kraft ein Projekt nachhaltig verfolgt, am Ende kein sowjetisches „Njet“, sondern zumindest ein Teilerfolg herauskommt.

Dies gilt übrigens für die Tarifpolitik in besonderem Maße. Ich kenne eigentlich keinen Tarifabschluss, den eine Tarifvertragspartei verteufelt und die andere in den Himmel lobt, denn sonst müsste sich ja die eine Partei fragen lassen, warum sie ihm überhaupt zugestimmt hat.

Wehret den Anfängen!

Manchmal gibt es allerdings sowohl im Arbeitsrecht als auch in der Tarifpolitik Forderungen, bei denen man „Wehret den Anfängen!“ rufen und den Bestrebungen eine klare Absage erteilen muss. Hierzu zähle ich den von der SPD geforderten Rechtsanspruch auf Homeoffice. Ich meine: Ausschließlich der Arbeitgeber muss entscheiden können, wo er einen Arbeitsplatz anbietet und wie er seine Arbeitsabläufe organisiert.

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) strebt einen Rechtsanspruch von Arbeitnehmern auf Arbeit im Homeoffice an und will im Herbst 2019 hierzu konkrete Vorschläge machen. Er verweist darauf, dass 40 Prozent der Beschäftigten in Deutschland von zu Hause aus arbeiten könnten. Wenn Homeoffice bei Millionen Arbeitsplätzen möglich sei, so die SPD-Vorsitzende Andrea Nahles, so wolle ihre Partei die gesetzlichen Grundlagen dafür schaffen, dass aus dem Wunsch ein Recht für die Arbeitnehmer werde.

Ungeachtet dessen, dass ein flächendeckendes Arbeiten von zu Hause aus in der Praxis gar nicht durchsetzbar wäre (weder können im heimischen Wohnzimmer Autos montiert noch Kranke gepflegt werden), und ungeachtet dessen, dass laut einer Arbeitszeitbefragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 69 Prozent der Deutschen, die aktuell nicht von zu Hause aus arbeiten, im Homeoffice gar nicht beschäftigt sein wollen, ungeachtet solcher einzelner Einwände stellt sich bei diesem Thema eine viel grundsätzlichere Problematik.

Grundgesetz unterstützt unternehmerische Entscheidungsfreiheit

Es geht hier immerhin um die freie unternehmerische Entscheidung, die mir als Ehrenamtlicher Richter am Kündigungssenat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) sehr vertraut ist: Artikel 12, Artikel 14 und Artikel 2 Absatz 1 Grundgesetz schützen eben diese Freiheit des Unternehmers. Unter die-

sen Schutz fällt, so das BAG, insbesondere die Frage, ob und in welcher Weise sich der Arbeitgeber wirtschaftlich betätigen will. Unter diesen Schutz fällt aber beispielsweise auch das Recht, darüber zu entscheiden, welche Größenordnung das Unternehmen haben soll, und ob bestimmte Arbeiten weiter im eigenen Betrieb ausgeführt oder an Drittunternehmen vergeben werden sollen. Bis zur Grenze der offensichtlichen Unsachlichkeit, Unvernunft und Willkür ist hier der Arbeitgeber frei, weder der Gesetzgeber noch die Arbeitsgerichte dürfen eingreifen.

Wir diskutieren die unternehmerische Freiheit meist im Zusammenhang mit der Schließung eines Betriebs oder Betriebsteils oder mit Outsourcing. Die Frage, ob der Arbeitgeber verpflichtet ist, Homeoffice zu akzeptieren, zählt aber ebenso dazu. Durch einen solchen Rechtsanspruch würde unmittelbar in seine Gestaltungsfreiheit hinsichtlich der betrieblichen Organisation eingegriffen werden.

Direktionsrecht verteidigen

Ich bin überzeugt: Die Frage, wo der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung zu erbringen hat, unterliegt dem Direktionsrecht des Arbeitgebers und ist elementarer Bestandteil seiner unternehmerischen Freiheit. Es wäre fatal, wenn dem Arbeitgeber hier Zweckmäßigkeitserwägungen aufzuzwingen würden. Damit könnte der Staat, ausgefüllt durch die Arbeitsgerichtsbarkeit, im Ergebnis die Gestaltung der betrieblichen Organisation vorschreiben. Zu Recht hat das BAG schon vor 23 Jahren festgestellt, dass es nicht Sache der Arbeitsgerichte sei, dem Arbeitgeber eine „bessere“ Betriebs- oder Unternehmensstruktur vorzuschreiben. Der Arbeitgeber trage das wirtschaftliche Risiko für die zweckmäßige Einrichtung und Gestaltung des Betriebes. Organisatorische Unternehmerentscheidungen, die sich konkret nachteilig auf die Einsatzmöglichkeiten von Arbeitnehmern auswirkten, unterlägen – so das BAG – deshalb keiner Zweckmäßigkeitprüfung. Genau so ist es! Diese Grundsätze passen eins zu eins zu der aktuellen rechtspolitischen Diskussion.

Widerspruch vermeiden

Die Koalitionspartner der SPD in der Bundesregierung, CDU und CSU, haben bis zur Bundeskanzlerin hoch erkennen lassen, dass sie den Plänen des Bundesarbeitsministers nicht folgen wollen. Gut so! Bei diesem Thema bitte ausnahmsweise keinen Kompromiss! Zumal es ein eklatanter Widerspruch wäre, einerseits die pflegenden, helfenden und erziehenden Berufe stärken zu wollen und andererseits einen Rechtsanspruch auf Homeoffice einzuführen, der gerade für diese Beschäftigtengruppen per se ausscheidet.

Ihr

Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

Bei der Frauenquote drohen drastische Sanktionen

Seit 2016 gilt eine gesetzliche Frauenquote von 30 Prozent in den Aufsichtsräten für rund 100 börsennotierte **und** vollmitbestimmungspflichtige Unternehmen. Darüber hinaus müssen börsennotierte **oder** mitbestimmte Unternehmen ihre Zielgrößen für Geschlechteranteile in den Aufsichtsräten, den Vorständen sowie auf der F1- und F2-Ebene festlegen. Betroffen hiervon sind rund 1700 Unternehmen.

Mit dieser Festlegung von Zielgrößen hadert Bundesfrauenministerin Franziska Giffey (SPD). 81 Prozent der betroffenen Unternehmen hätten beim Ziel für Frauen auf den Vorstandsposten entweder keine Angaben gemacht oder das Ziel „Null“ gemeldet. Eine Begründungspflicht der Zielgröße „Null“ besteht nach aktueller Rechtslage nicht. Umso merkwürdiger ist es, wie sich einige Häuser freiwillig äußern. Beispiele: Eine hö-



here Zielgruppe für den Frauenanteil im Vorstand sei „nicht im Interesse der Gesellschaft“, es gebe „keine geeignete Kandidatinnen für den Vorstand“ und der Aufsichtsrat gehe davon aus, „dass dies auch in naher Zukunft schwierig bleibt“, bei der Besetzung von Vorstandsposten werde „stets nach bester Qualifikation und Eignung zum Wohle des Unternehmens“ entschieden. Ein Unternehmen kündigte sogar an, die Zielgröße „Null“ bis 2022 nicht unterschreiten zu wollen. Zalando hat seinen Vorstand jüngst um zwei Personen erweitert – um zwei Männer. „Wir sind überzeugt, die richtige Besetzung gefunden zu haben“, teilte Zalando auf Anfrage des *SPIEGEL* mit.

Dies und andere Beispiele bringen die Bundesfrauenministerin auf die Palme: „Deshalb muss es hier mehr Druck geben, auch angemessene Sanktionen, die nicht nur symbolischen Charakter haben. Von allein bewegt sich zu wenig.“

Den Koalitionsvertrag hat Giffey bei ihrem Vorhaben auf ihrer Seite. In ihm haben sich die Koalitionspartner auf eine Begründungspflicht der Zielvorgabe „Null“ geeinigt. Die Zielvorgabe „Null“ nicht zu erläutern, soll nach den Bestimmungen des Paragraphen 335 Handelsgesetzbuch – mit einem Ordnungsgeld – sanktioniert werden.

Zwar gesteht die Ministerin zu, dass die Begründungspflicht viel Interpretationsspielraum zulasse. Es werde darum gehen, einen vernünftigen Standard für die Begründung zu definieren. Aber drei pauschale Sätze würden nicht reichen.

Fazit der Ministerin in einem Gespräch mit dem *Handelsblatt*: „Männerclubs sind einfach nicht mehr zeitgemäß.“ ▽

THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial

Ein Rechtsanspruch auf Homeoffice geht gar nicht 2

Lobbying

Bei der Frauenquote drohen drastische Sanktionen 3

Lobbying

Das ist doch Wahnsinn! Wie die Angst vor Schwarzarbeit zur Bürokatzenhöhle führt 4

AGV inside

Gerhard Müller und Thomas Brahm in Führungsgremien von Arbeitgeber-Landesvereinigungen aktiv 5

Lobbying

Tägliche Höchstarbeitszeit von zwölf Stunden – in Österreich ist es möglich! 6

Aus der Welt der Statistik

Beschäftigungslage im Versicherungs-Innendienst absolut stabil 6

Für die Personalarbeit vor Ort

„Einstellung zählt – Arbeitgeber gewinnen“ 7

AGV-Vorstand

Aylin Somersan Coqui folgt auf Ana-Cristina Grohnert 7

Münchener Spitzengespräch der deutschen Wirtschaft

Merkel verspricht der Wirtschaft mehr Tempo 8

AGV inside

Dort, wo Recht gesprochen wird 8

AGV International

Brüsseler Pralinen: Sozialpartner kämpfen gegen Überregulierung 9

Für die Personalarbeit vor Ort

AGV-Sonderumfrage zum Entgelttransparenzgesetz: Unternehmen kritisieren fehlende Aussagekraft 9

Für die Personalarbeit vor Ort

Manager sind wechselwillig – aber nicht im Privaten 10

Wussten Sie schon, dass ..?

..... 10

Aus der Tariflandschaft

Banken-Arbeitgeber bieten 3,4 Prozent 11

Tarifverhandlungen Innendienst

Versicherungs-Gewerkschaft fordert sechs Prozent 11

Neu im AGV

DROEGE Holding GmbH und Elips Life AG 12

Gedacht ... Gesagt 12

Ausgezeichnet 12

Impressum 12

Das ist doch Wahnsinn! Wie die Angst vor Schwarzarbeit zur Bürokratiehölle führt

Dies ist keine Überschrift der Redaktion von visavis, dies ist eine Überschrift des stern, und zwar vom 15. März. Die stern-Redakteure Andreas Hoidn-Borchers und Jan Rosenkranz schrieben:

Der Wahnsinn kam mit der Hauspost. Ein Schreiben der Personalabteilung an jeden Mitarbeiter, in der Ecke ein großer grüner „WICHTIG!“-Button. „Neues Verfahren für Dienstreisen ins europäische Ausland“. So trat die „A1“ in unser Leben, die wir in der Redaktion bisher nur aus den Verkehrsnachrichten kannten, Stau zwischen Uphusen/Mahndorf und Kreuz Bremen. Wir hatten ja keine Ahnung.

„Bei jedem Aufenthalt in einem dieser Länder, selbst bei einer kurzen Durchreise, wird eine A1-Bescheinigung zum Nachweis der Gültigkeit der deutschen Rechtsvorschriften in der Sozialversicherung benötigt“, schrieben die Personalabteilung. Von „zwingend mitgeführt“ ist die Rede, von „Zollkontrollen“ und „Bußgeldern“ und einer „Vorlaufzeit von drei bis vier Tagen“.

Leidvolle Dramaturgie

Vier? Tage? Vorlauf? Vor einer Reise, von der manche Kollegen morgens noch nichts ahnen, weil etwa Terroristen nicht dazu neigen, einen Anschlag in Paris oder Nizza anzukündigen? Und was, wenn der Papst zurücktritt oder der Brexit kippt? Keep calm and A1-Antrag ausfüllen?

Eine schnelle Internetrecherche bringt drei Erkenntnisse und einen Verdacht:

- 1. Die Personalabteilung hat natürlich wie immer recht.*
- 2. Wir sind nicht allein. Es betrifft jeden Arbeitnehmer, der von seinem Arbeitgeber ins EU-Ausland geschickt wird. Egal, welche Branche, egal, welcher Job, egal, wie lange.*

3. Es geht ein Gespenst um in Europa – es ist das Gespenst namens Art. 12 Abs. 1 VO EG Nr. 883/2004, in Kombination mit den Durchführungsbestimmungen in Art. 14 bis 21 der EG VO Nr. 987/2009, Gestalt geworden in der so getauften A1-Bescheinigung. Allein der Antrag ist vier Seiten lang, gegliedert in fünf Abschnitte von Angaben zum Arbeitnehmer über Angaben zum Arbeitgeber und solchen dazu, wer warum wohin reist.

Im Wesentlichen ist dies richtig, aber nicht ganz. Deshalb hier im Detail:

Maßgebliches Sozialversicherungssystem

Im Sozialversicherungsrecht gilt das Territorialitätsprinzip: Der Arbeitnehmer ist in dem Land sozialversichert, in dem er die Beschäftigung tatsächlich ausübt. Arbeitet jemand für eine Zeit nicht in Deutschland, unterliegt er somit grundsätzlich nicht dem deutschen Sozialversicherungsrecht. Das ist bei vorübergehenden Auslandseinsätzen meist nicht gewollt. Um die Eingliederung in ein „fremdes“ Sozialversicherungsrecht zu vermeiden, dient die A1-Bescheinigung.

Das ist nicht neu, das gibt es schon seit Mai 2010. Und das war in der Vergangenheit auch kein Problem, zumal die A1-Bescheinigung auch nachträglich beantragt werden kann.

Mitführungspflicht

Problematisch ist, dass neuerdings einige Länder für jede Dienstreise die Mitführung der A1-Bescheinigung, die stets anlassbezogen ist, verlangen. Diese Mitführungspflicht ergibt sich nicht aus europäischem Recht. Hier irren die stern-Redakteure! Einige Mitgliedsstaaten – und nicht die EU – haben

LOBBING

Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit

A1 Bescheinigung über die Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit, die auf den/die Inhaber/in anzuwenden sind
Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und Nr. 987/2009(*)

INFORMATIONEN FÜR DEN/DIE INHABER/IN

Dieses Dokument dient als Bescheinigung über die Sozialversicherungsverschriften, die für Sie gelten, und als Bestätigung, dass Sie in einem anderen Staat keine Beiträge zu zahlen haben. Bevor Sie den Staat, in dem Sie versichert sind, verlassen, um in einem anderen Staat eine Arbeit aufzunehmen, sollten Sie sicherstellen, dass Sie über die Dokumente verfügen, die Sie berechtigen, die notwendigen Sachleistungen (medizinische Versorgung, stationäre Behandlung usw.) im Staat Ihrer Erwerbstätigkeit zu erhalten.

- Wenn Sie sich im Staat Ihrer Erwerbstätigkeit vorübergehend aufhalten, beantragen Sie bei Ihrem Krankenversicherungsträger eine Europäische Krankenversicherungskarte (EKVK/EHC). Sie müssen diese Karte bei Ihrem Gesundheitsdienstleister vorlegen, wenn Sie während Ihres Aufenthalts Sachleistungen in Anspruch nehmen müssen.
- Wenn Sie sich im Staat Ihrer Erwerbstätigkeit niederlassen, beantragen Sie bei Ihrem Krankenversicherungsträger das Formular S1 und übermitteln dieses schnellstmöglich dem zuständigen Krankenversicherungsträger des Ortes, an dem Sie Ihre Erwerbstätigkeit ausüben (**).

Der Versicherungsträger im Aufenthaltsstaat wird bei einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit vorläufig besondere Leistungen erbringen.

1. ANGABEN ZUR PERSON DES INHABERS/ DER INHABERIN

1.1 Persönliche Versicherungsnummer Weiblich Männlich

1.2 Nachname

1.3 Vorname(n)

1.4 Geburtsname (***)

1.5 Geburtsdatum 1.6 Staatsangehörigkeit DE

1.7 Geburtsort

1.8 Anschrift im Wohnstaat

1.8.1 Straße, Nr. 1.8.3 Postleitzahl

1.8.2 Ort 1.8.4 Ländercode

1.9 Anschrift im Aufenthaltsstaat

1.9.1 Straße, Nr. 1.9.3 Postleitzahl

1.9.2 Ort 1.9.4 Ländercode

2. MITGLIEDSSTAAT, DESSEN RECHTSVORSCHRIFTEN ANZUWENDEN SIND

2.1 Mitgliedsstaat

2.2 Anfangsdatum 2.3 Enddatum

2.4 Die Bescheinigung gilt für die Dauer der Tätigkeit

2.5 Die Feststellung ist vorläufig

2.6 Übergangsbestimmungen finden Anwendung gemäß Verordnung (EG) Nr. 883/2004

(*) Verordnung (EG) Nr. 883/2004, Artikel 11 bis 16, und Verordnung (EG) Nr. 987/2009, Artikel 19.
 (**) In Spanien muss das entsprechende Dokument der Provinzialdirektion der staatlichen Sozialversicherungsanstalt (INSS) des Wohnorts und in Schweden sowie Portugal dem jeweiligen Sozialversicherungsträger des Wohnorts übermittelt werden.
 (***) Liegen dem Träger hierzu keine Angaben vor, informieren den/die Inhaber/in diesen entsprechend.

© Europäische Kommission

87748507 23.01.2019

nämlich bei der Umsetzung der Entsenderichtlinie in nationales Recht quasi „überschießend“ nicht nur die arbeitsrechtliche Seite von grenzüberschreitenden Tätigkeiten in nationalen Gesetzen geregelt, sondern darüber hinaus auch die Mitführungspflicht der A1-Bescheinigung (so beispielsweise Österreich und Frankreich).

Europarechtlich überhaupt zulässig?

Hier sind große Zweifel angebracht! Die Arbeitnehmerfreizügigkeit – ein Grundwert der Europäischen Union – wird durch nationales Recht mit Füßen getreten. Es drängt sich sogar der Verdacht auf, dass einige Länder aus dem A1-Formular so eine Art Geschäftsmodell machen wollen: kontrollieren und kassieren. Das betrifft besonders das Transportgewerbe. Aber auch wenn deutsche Handwerker nicht mehr so einfach über die Grenze fahren können, sondern erst eine A1-Bescheinigung brauchen, ist das manchen Nachbarstaaten sicher recht, weil dies das heimische Handwerk stärkt.

Was ist zu tun?

Der AGV „treibt“ dieses Thema seit Wochen. Die nationalen Gesetzgeber müssen gedrängt werden, ihre Bestimmungen zur Mitführungspflicht zu ändern. Darüber hinaus muss erreicht werden, dass bei der Überarbeitung der europäischen Verordnung zu Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (EG) 883/2004 geregelt wird, dass zumindest für kurze Dienstreisen zukünftig kein A1-Verfahren mehr durchzuführen ist. ▽

AGV INSIDE

Gerhard Müller und Thomas Brahm in Führungsgremien von Arbeitgeber-Landesvereinigungen aktiv

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



Gerhard Müller

Auf Vorschlag des AGV wurde Gerhard Müller, Vorstandsvorsitzender der Sparkassen-Versicherung Sachsen (über 600 Millionen Euro jährliche Beitragseinnahmen, 3,6 Milliarden Euro Kapitalanlagen, 500 Mitarbeiter) und Präsidiumsmitglied des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV), in das Präsidium der

Vereinigung der Sächsischen Wirtschaft (VSW) berufen.

Die VSW ist die Spitzenorganisation der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände im Freistaat Sachsen mit 38 Mitgliedsverbänden. Als Präsident wiedergewählt wurde Jörg Brückner,

Geschäftsführender Gesellschafter der KWD Kupplungswerk Dresden GmbH.

Ferner wurde Thomas Brahm, Vorstandsvorsitzender der Debeka (über 10 Milliarden Euro jährliche Beitragseinnahmen, fast 100 Milliarden Euro Kapitalanlagen, über 16 000 Mitarbeiter), in den Vorstand der Landesvereinigung Unternehmerverbände Rheinland-Pfalz (LVU) kooptiert. Im Jahr 2020 soll er in dieses Gremium gewählt werden.



Thomas Brahm

Foto: Debeka

Die LVU bündelt die Interessen der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände im Bundesland Rheinland-Pfalz. Präsident ist Gerhard F. Braun, Vorsitzender des Beirats der HEGER Gruppe und Vizepräsident der BDA. ▽

LOBBYING

Tägliche Höchstarbeitszeit von zwölf Stunden - in Österreich ist es möglich!

In Deutschland schimpft man gerne auf die angebliche „Regulierungswut“ der EU. Manchmal berechtigt, manchmal unberechtigt. Im Arbeitszeitrecht ist das europäische Recht aber eindeutig liberaler als das nationale: Die EU hat im Kern lediglich festgelegt, dass die durchschnittliche Arbeitszeit pro 7-Tages-Zeitraum 48 Stunden einschließlich der Überstunden nicht überschreiten darf, wobei der Durchschnitt von 48 Stunden - abhängig von nationalen Rechtsvorschriften und/oder Tarifverträgen - über einen Bezugszeitraum von bis zu vier, sechs oder zwölf Monaten berechnet wird.

Das deutsche Arbeitszeitgesetz ist wesentlich strenger: Es schreibt im Wesentlichen den 8-Stunden-Tag vor. Diese tägliche Höchstarbeitszeit kann auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten im Durchschnitt acht Stunden täglich nicht überschritten werden. Kein Arbeitnehmer darf in Deutschland also länger als zehn Stunden pro Tag arbeiten!

Die Österreicher, die über ein sehr differenziertes und durchaus arbeitnehmer-



Foto: Industriellenvereinigung/IV

freundliches Arbeits- und Sozialrecht verfügen, haben nun vorgemacht, dass es auch anders geht: Seit 1. September 2018 gilt in Österreich eine Höchstarbeitszeit von zwölf Stunden pro Tag und 60 Stunden pro Woche!

Erwartungsgemäß liefen die österreichischen Gewerkschaften Sturm dagegen. So behauptete der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB), die 60-Stunden-Woche werde zum „Normalfall“, das sei der „größte Angriff auf Arbeitnehmer seit Jahrzehnten“.

Die Industriellenvereinigung - in Österreich das Pendant zur Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberver-

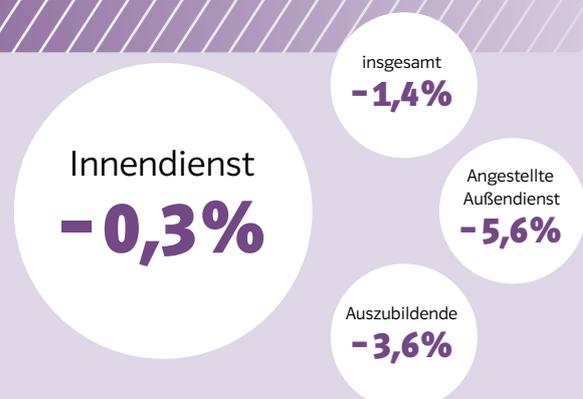
bände - hielt massiv dagegen, und das mit durchaus pffiffigen Mitteln. So mietete die Industriellenvereinigung einen Großplakatturm direkt gegenüber der Gewerkschaftszentrale an und hängte dort riesige Banner mit der Aufschrift „Der generelle 8-Stunden-Tag bleibt erhalten“ und „Der generelle 12-Stunden-Tag ist ein Märchen“ auf. Die Aktion kostete 43 000 Euro - und den ÖGB viele Nerven.

An diesem Beispiel sieht man auch, welche Wirkung ein einzelnes Plakat erzielen kann: Dieses Bild wurde über die sozialen Medien bis in den letzten Winkel Österreichs verbreitet! ▽

AUS DER WELT DER STATISTIK

Beschäftigungslage im Versicherungs-Innendienst absolut stabil

Die Horrorgemälde, die manche über die Beschäftigungsentwicklung in der Versicherungswirtschaft gezeichnet haben, brauchen weiterhin nicht aufgehängt zu werden. Denn die Arbeitsplatzsituation in unserer Branche erweist sich auch 2018 als erstaunlich robust: insgesamt minus 1,4 Prozent gegenüber 2017. Im Innendienst betrug der Abbau aber nur 0,3 Prozent. Größer war der Abrieb bei den Auszubildenden (minus 3,6 Prozent) und vor allem im Angestellten-Außendienst (minus 5,6 Prozent). Beim Außendienst geht dieser Abbau aber nicht unbedingt mit Beschäftigungslosigkeit einher, denn es



gibt dort eine sehr starke Strukturveränderung: Angestellte Außendienstler wechseln in den Selbständigenstatus.

Die Fluktuation im Innendienst der Versicherungswirtschaft liegt aktuell bei 5,4 Prozent jährlich. Das bedeutet: Auf 18 „abgehende“ Mitarbeiter kamen im Jahr 2018 17 Neueinstellungen! ▽

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

„Einstellung zählt – Arbeitgeber gewinnen“

Einstellung zählt Arbeitgeber gewinnen

schwerbehinderten Menschen sensibilisieren soll. Initiatoren sind die Bundesagentur für Arbeit (BA), die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und

Am 9. April fiel der Startschuss für eine Initiative, die die Arbeitgeber für die Beschäftigung von

Hauptfürsorgestellten (BIH) und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). Zielgruppe sind die Unternehmen in Deutschland, die derzeit aus den unterschiedlichsten Gründen noch keine schwerbehinderten Menschen ausbilden oder beschäftigen. Das sind rund 41.000 von insgesamt 160.000 Unternehmen! Kernanliegen ist es, Arbeitgeber durch Information und Aufklärung auf die Potenziale von schwerbehinderten Menschen aufmerksam zu machen und sie so für deren Beschäftigung zu gewinnen. ▽

AGV-VORSTAND

Aylin Somersan Coqui folgt auf Ana-Cristina Grohnert

Im Juli 2017 übernahm Ana-Cristina Grohnert innerhalb der Allianz Deutschland das Ressort für Personal und Interne Dienste, zunächst als Generalbevollmächtigte, seit Anfang 2018 als Vorstandsmitglied der Allianz Deutschland AG. Zuvor war sie zehn Jahre für Ernst & Young tätig, zuletzt als Managing Partner Talent GSA, Arbeitsdirektorin für Deutschland und Mitglied der Geschäftsleitung. Zeitgleich mit ihrem Eintritt in die Allianz wurde Ana-Cristina Grohnert auch in den AGV-Vorstand berufen.

Zum 31. März 2019 schied sie aus der Allianz aus, um sich neuen Aufgaben mit gesellschaftlicher Dimension und Transformationsprojekten zu widmen. So wird sie in der Charta der Vielfalt, deren Vorstandsvorsitzende sie ist, auch künftig die Allianz repräsentieren. Klaus-Peter Röhler, Vorstandsvorsitzender der Allianz Deutschland AG: „Mein persönlicher Dank geht an Ana-Cristina Grohnert, die in ihrer Zeit bei der Allianz Deutschland eine umfassende Modernisierung der Personalarbeit konzipiert und maßgeblich auf den Weg gebracht hat. Mit dieser wertvollen Arbeit hat sie wichtige Weichen hin zu einer agileren und digitaleren Allianz gestellt. Ich freue mich, dass Frau Grohnert der Allianz weiterhin verbunden bleibt. Wir respektieren ihren Wunsch, sich neuen Projekten mit gesellschaftlichem Bezug zuzuwenden und wünschen ihr dabei viel Erfolg.“

Zur neuen Personalvorständin der Allianz Deutschland berief der Aufsichtsrat Aylin Somersan Coqui, die zuletzt als Chief Human Resources Officer (CHRO) der Allianz SE tätig war und dort die gruppenweite Personalstrategie verantwortete. Die in der Türkei geborene Managerin begann ihre Laufbahn bei einer Investmentbank in New York. Nach ihrem MBA-Abschluss an der Harvard Business School ging sie im Jahr 2003 zu Allianz Global Investors und wechselte 2005 zu

PIMCO Europe, wo sie das institutionelle Kundengeschäft in der Schweiz verantwortete. 2010 wurde ihr die Leitung des CEO-Office der Allianz SE übertragen. Von 2013 bis 2016 war die Mutter zweier Kinder als Finanzchefin der Allianz Türkei tätig. Dort leitete sie den finanziellen Zusammenschluss der größten Versicherungs-Akquisition in der Türkei. 2016 wurde sie Chief Executive Officer (CEO) der Allianz Türkei.

„Als CEO in der Türkei hat Aylin Somersan Coqui ein ausgesprochenes Unternehmertum bewiesen und die Transformation der Allianz Türkei in ein digitales Unternehmen erfolgreich gestaltet – mit einer Führungskultur, die auf Mitarbeiterentwicklung und innovative, agile Arbeitsweisen baut“, so Allianz-Deutschland-Chef Klaus-Peter Röhler. Die internationale Perspektive der neuen Personalvorständin werde die Allianz Deutschland im Personalbereich noch weiter voranbringen.

Einer langen Tradition folgend, wurde Aylin Somersan Coqui zeitgleich mit ihrem Dienstantritt als Allianz-Personalvorständin auch in den AGV-Vorstand zugewählt.

Der AGV dankt Ana-Cristina Grohnert für eindreiviertel Jahre engagierte Mitarbeit im AGV-Vorstand, unter anderem bei den Gehaltstarifverhandlungen 2017 und den Manteltarifverhandlungen 2018/2019, und heißt Aylin Somersan Coqui im Arbeitgeberverband herzlich willkommen. ▽

Merkel verspricht der Wirtschaft mehr Tempo

Hinter verschlossenen Türen sparten die Spitzenvertreter der deutschen Wirtschaft nicht mit Kritik an der Bundesregierung, als sie Bundeskanzlerin Merkel im März auf der Internationalen Handwerksmesse (IHM) in München empfingen.

Seit 1965 trifft sich der Bundeskanzler bzw. die Bundeskanzlerin anlässlich der IHM mit der Spitze der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), dem Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI), dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und dem Zentralverband des Deutschen

Handwerks (ZDH). Die Versicherungswirtschaft war bei diesem sogenannten „Münchener Spitzengespräch“ in diesem Jahr durch Ulrich Leitermann, Vorstandsvorsitzender der SIGNAL IDUNA und Vorstandsmitglied des AGV, Reinhold Schulte, Aufsichtsratsvorsitzender der SIGNAL IDUNA, und Michael Niebler, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV, vertreten.

In der internen Aussprache mahnte BDA-Präsident Ingo Kramer – stellvertretend für die Arbeitgeber – mehr Planbarkeit an. Kramer: „Da erleben wir gerade das Gegenteil. Wir ruhen uns auf dem Erreichten zu sehr aus. Der Sozial- und Umverteilungsstaat wächst schneller als unsere wirtschaftliche Leistungsfähigkeit. Da muss man kein Prophet sein, um zu wissen, dass das nicht mehr lange gut geht!“

In der internen Aussprache mahnte BDA-Präsident Ingo Kramer – stellvertretend für die Arbeitgeber – mehr Planbarkeit an. Kramer: „Da erleben wir gerade das Gegenteil. Wir ruhen uns auf dem Erreichten zu sehr aus. Der Sozial- und Umverteilungsstaat wächst schneller als unsere wirtschaftliche Leistungsfähigkeit. Da muss man kein Prophet sein, um zu wissen, dass das nicht mehr lange gut geht!“



Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer, Handwerkspräsident Hans Peter Wollseifer, Bundeskanzlerin Angela Merkel, DIHK-Präsident Eric Schweitzer

Foto: ZDH/Otrrud Stegner



Angela Merkel bei ihrem Messerungang auf der Internationalen Handwerksmesse

Foto: ZDH/Otrrud Stegner

BDI-Präsident Dieter Kempf sprach von einem „verlorenen Jahr“. Die Regierung setze die falschen Prioritäten. So würden der beschleunigte Kohleausstieg und die Klimaschutzziele im Verkehrssektor die Wirtschaft an die Grenze des Machbaren und darüber hinaus führen. Auch der Fachkräftemangel wurde thematisiert. „Allein im Handwerk werden rund 250 000 Fachkräfte fehlen“, warnte Handwerkspräsident Hans Peter Wollseifer.

Merkel sprach nach dem Treffen von einem „offenen und sehr konstruktiven Gespräch“. Wörtlich sagte sie: „Das Tempo muss schneller werden, das nehme ich mit.“ ▽

AGV INSIDE

Dort, wo Recht gesprochen wird

Die 30 Mitglieder des Ausschusses für Tarif- und Arbeitsrechtsfragen (ata) treffen sich zweimal im Jahr, um die Manteltarifverhandlungen und das arbeits- und sozialpolitische Lobbying des Arbeitgeberverbandes zu begleiten. Vorsitzende des Ausschusses ist seit Mitte 2015 Susanne Pauser, Vorstandsmitglied der Württembergischen Versicherungen und des AGV.

Die diesjährige Frühjahrssitzung des ata fand in Erfurt statt. Sie begann mit einem Besuch des Bundesarbeitsgerichts (38 Berufsrichter, 170 Beschäftigte). Die

ata-Mitglieder erhielten einen informativen Einblick in die Arbeitsweise des höchsten deutschen Arbeitsgerichts: Wer entscheidet eigentlich, wer Richter am Bundesarbeitsgericht (BAG) wird? Welche Optionen haben die Richter bei der Entscheidungsfindung? Kann man sich auch vor dem BAG noch vergleichen? Welche Rolle spielen die Ehrenamtlichen Richter?

Die Versicherungswirtschaft stellt beim BAG derzeit zwei Ehrenamtliche Richter auf Arbeitgeberseite: Michael Niebler, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied



In der Bibliothek des Bundesarbeitsgerichts stehen auch alle Auflagen des Kommentars der Tarifverträge für das private Versicherungsgewerbe seit dem Zweiten Weltkrieg. Er wird seit 2003 von Sebastian Hopfner, Stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV, herausgegeben.

des AGV, im „Kündigungs-Senat“ und Sebastian Hopfner, Stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV, im „Betriebsrenten-Senat“.

Jahn-Malte Niemann, Richter am 2. Senat des BAG, schilderte aus der Rechtsprechungspraxis. Er bot Überraschendes, etwa, dass es einem Rechtsanwalt einmal gelungen sei, durch ein überzeugendes Plädoyer die vorherige Meinungsbildung des Senats komplett zu kippen. ▽



Die Mitglieder des AGV-Ausschusses für Tarif- und Arbeitsrechtsfragen beim Bundesarbeitsgericht in Erfurt

Brüsseler Pralinen: Sozialpartner kämpfen gegen Überregulierung

Ein eher unüblicher Schulterchluss: Die europäischen Sozialpartner der Versicherungswirtschaft haben sich erstmals gemeinsam an die Europäische Kommission gewandt und eindringlich gebeten, das Regulierungstempo zu „entschleunigen“. Insurance Europe, der Dachverband der europäischen Versicherungswirtschaft, unterzeichnete im Februar in Brüssel gemeinsam mit der europäischen Gewerkschaft UNI Finance, dem europäischen Verband der Versicherungsvereine



AMICE und dem europäischen Verband der Versicherungsvermittler BIPAR eine entsprechende gemeinsame Erklärung.

Diese Erklärung geht auf eine Initiative der nordischen Finanz-Gewerkschaften zurück, die erfreulicherweise erkannt haben, dass die Regulierungsdichte mittlerweile auch Auswirkungen auf die Beschäftigung in der Branche hat. Deshalb wird in der Erklärung nun betont,



Die europäischen Sozialpartner nach der Unterzeichnung der gemeinsamen Erklärung in Brüssel (v.l.n.r.): Sarah Goddard (AMICE), Sebastian Hopfner (AGV/Insurance Europe), Michael Budolfson (UNI Europa Finance), Elke Maes (UNI Europa Finance), Maureen Hick (UNI Europa Finance)

dass es regulierungsbedingt zu höherem Arbeitsausfall und einem höheren Stress-Niveau bei den Versicherungsangestellten gekommen sei. Angeregt wird, dass der europäische Gesetzgeber die Möglichkeiten der Umsetzung in zeitlicher Hinsicht berücksichtigen möge.

Wie wird die Kommission reagieren?

Ob die Kommission die mahnenden Worte zum Anlass nehmen wird, zukünftig stärker als bisher die Belange der Mitarbeiter der Branche in ihre Überlegungen einzubeziehen, wird sich zeigen.

Darüber hinaus schlossen die europäischen Sozialpartner eine weitere gemeinsame Erklärung zum Thema Digitalisierung ab. Darin wird das Bewusstsein der Gewerkschaften für eine positive Begleitung des schnellen Wandels ebenso betont wie die soziale Verantwortung der europäischen Versicherungsunternehmen in ihrer Funktion als Arbeitgeber. So sollen insbesondere die Beschäftigtengruppen, deren Tätigkeit durch digitalisierungsbedingte Automatisierung in absehbarer Zeit wegfallen wird, weitergebildet werden. ▽

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

AGV-Sonderumfrage zum Entgelttransparenzgesetz: Unternehmen kritisieren fehlende Aussagekraft

Das Entgelttransparenzgesetz ist vor gut einem Jahr in Kraft getreten. Seit dem 6. Januar 2018 haben Arbeitnehmer unter gewissen Voraussetzungen einen individuellen Auskunftsanspruch gegenüber ihrem Arbeitgeber. Dies hat der AGV zum Anlass genommen, eine Erhebung zu den Auswirkungen dieses Gesetzes in der Versicherungsbranche durchzuführen.

46 Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen haben sich an der Umfrage

beteiligt. In rund der Hälfte der Unternehmen haben Beschäftigte im Innendienst den neuen Auskunftsanspruch geltend gemacht. 29 Prozent von ihnen waren Männer.

Im Rahmen des Auskunftsanspruchs wurden in allen betroffenen Unternehmen das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt erfragt, in einem Drittel auch einzelne Entgeltbestandteile – hier vor allem die variable Vergütung. Bei fast 70 Prozent der Beschäftigten, die den Auskunftsan-

spruch geltend gemacht haben, lag das eigene Gehalt unterhalb des statistischen Medians der Vergleichsgruppe. Dies war vor allem auf die geringere Berufserfahrung sowie auf leistungs- und arbeitsmarktbezogene Gründe zurückzuführen.

Die befragten Unternehmen kritisieren an dem Entgelttransparenzgesetz und dem dort geregelten Auskunftsanspruch vor allem die fehlende Aussagekraft sowie Probleme bei der Bildung einer validen Vergleichsgruppe. ▽



Manager sind wechselwillig – aber nicht im Privaten

Odgers Berndtson, eines der weltweit führenden Unternehmen für Executive Search und Führungskräftebeurteilung, befragte Ende letzten Jahres zum achten Mal Führungskräfte von Unternehmen aller Branchen und Größenklassen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz – 2.460 an der Zahl – zu ihren persönlichen Karrierezielen. Die Ergebnisse sind zum Teil überraschend:

- **Die Innovationskraft des Arbeitgebers wird zum entscheidenden Kriterium bei der Jobwahl.**

So ist beispielsweise eine „innovationsorientierte Führungskultur“ mit großem Abstand die Top-Rahmenbedingung auf der Suche nach einem potentiellen Arbeitgeber.

- **Die Wechselbereitschaft der Manager steigt erneut.**

Rund 43 Prozent der befragten Manager halten einen Wechsel ihrer beruflichen Situation für wahrscheinlich. Die Top-3-Wechselgründe sind: fehlende berufliche Perspektive, geänderte strategische Rahmenbedingungen und Zweifel an der Zukunftsfähigkeit des Unternehmens. Dies belegt, dass Führungskräfte mitreden und mitgestalten wollen.

- **Manager sind äußerst karriereorientiert – aber unter Beibehaltung ihrer privaten Lebensumstände.**

Vor allem die große Mehrheit der jüngeren Manager (80 Prozent) will das Maximum in ihrer Karriere erreichen. Dabei zeigt sich eine große Bereitschaft zur Umorientierung: Nahezu 90 Prozent aller Manager sind bereit, für den nächsten Karriereschritt die Branche oder den Fachbereich zu wechseln – allerdings nur unter Beibehaltung der privaten Lebensumstände

wie des Wohnorts der Familie. Mit anderen Worten: Die Mobilität ist geringer ausgeprägt, als viele denken.

- **Drei Viertel aller Manager sind positiv gegenüber agilen Führungsmethoden eingestellt.**

Unter „Agile Leadership“ versteht man eine flexible, vernetzte und kommunikative Führungskultur jenseits starrer Hierarchien und Prozesse. Auch Manager, die bisher nicht auf eigene Erfahrungen mit agilen Führungsmethoden – etwas kurze informelle Projekttreffen („Stand-up Meetings“), Teilprojektgruppen („Kanban“) oder die Etablierung crossfunktionaler Teams („Scrum“) – zurückgreifen können, befürworten zu über 50 Prozent deren Einsatz.

Christiane Pietsch, Partnerin bei Odgers Berndtson: „Manager von heute sind zwar unverändert ambitioniert, aber zunehmend bequemer. Den Trend, dass sie immer seltener dazu bereit sind, für ihren nächsten Karriereschritt umzuziehen, nehmen wir seit Jahren wahr. Dass die Bereitschaft zum Pendeln zwischen Wohn- und Arbeitsort jedoch ein so niedriges Niveau erreicht, ist alarmierend: Nur noch 30 Prozent der Führungskräfte können sich eine räumliche Trennung von der Familie vorstellen. Vor fünf Jahren konnten das noch mehr als 45 Prozent.“ ▽



Christiane Pietsch

WUSSTEN SIE SCHON, DASS ...



► **... jeder vierte Beschäftigte regelmäßig am Wochenende arbeiten muss?** Neun Millionen der gut 37 Millionen abhängig Beschäftigten arbeiten an jedem oder zumindest an zwei Wochenenden pro Monat. Das teilte die Bundesregierung mit. Jeder siebte Beschäftigte arbeitet in Schicht, knapp jeder fünfte abends und jeder zwanzigste nachts.

► **... sich im Wintersemester 2018/2019 so viele Studenten an deutschen Hochschulen eingeschrieben haben wie nie zuvor?** Es waren: 2.867.500.

► **... unter den 20- bis 64-Jährigen Deutschland mit 79 Prozent die zweithöchste Erwerbstätigenquote in der Europäischen Union hat?** Nur in Schweden ist der Anteil noch etwas höher. Seit 2007 ist die Erwerbstätigenquote in Deutschland um sechs Prozent gestiegen, so das Statistische Bundesamt, was vor allem den Frauen und den älteren Beschäftigten zu verdanken ist.

► **... in fast jedem siebten deutschen Unternehmen der Betriebsfrieden nach Ansicht des Betriebsrats dauerhaft gestört ist?** Das ergab eine Umfrage der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung.

AUS DER TARIFLANDSCHAFT

Banken-Arbeitgeber bieten 3,4 Prozent

Auch die dritte Verhandlungsrunde für die rund 190 000 Beschäftigten des privaten und öffentlichen Bankgewerbes blieb ohne Ergebnis. Die Tarifvertragsparteien vertrugen sich auf den 20. Mai.

Allerdings hatten die Arbeitgeber in der dritten Runde ein Angebot vorgelegt. Es sah die Erhöhung der Tarifgehälter um insgesamt 3,4 Prozent in drei Stufen bei einer Laufzeit von 36 Monaten vor:

- sechs sogenannte „Leermonate“ (von Februar bis Juli 2019)
- 1,4 Prozent ab 1. August 2019
- 1,0 Prozent ab 1. August 2020
- 1,0 Prozent ab 1. August 2021
- Laufzeit: von Februar 2019 bis Januar 2022

Karl von Rohr, Stellvertretender Vorstandsvorsitzender der Deutschen Bank und Vorsitzender des Arbeitgeberverbandes des privaten Bankgewerbes:

„Unser Angebot sichert bereits für dieses Jahr die Reallöhne. Insgesamt haben wir uns deutlich auf die Gewerkschaften zubewegt, aber keinerlei Entgegenkommen wahrgenommen. Der Ball liegt jetzt bei den Gewerkschaften.“

AGV Banken

„Dieses Angebot ist nicht verhandlungsfähig“, sagte dagegen ver.di-Bundesvorstandsmitglied und Verhandlungsführer Christoph Meister. Seine Gewerkschaft würde erwarten, dass die Arbeitgeber in der nächsten Verhandlungsrunde „ein deutlich verbessertes, verhandlungsfähiges Angebot“ vorlegen. Er forderte die Arbeitgeber auf, sich bei den von ver.di geforderten Gesundheits- und Entlastungstagen zu bewegen und beim Entgelt deutlich nachzubessern. ▽

TARIFVERHANDLUNGEN INNENDIENST

Versicherungs-Gewerkschaft fordert sechs Prozent



Die Große Tarifkommission der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di hat am 11. April einstimmig ihre Forderungen für die kommende Tarifrunde im Innendienst beschlossen:

- Erhöhung der Gehälter inklusive Zulagen (auch der Schichtzulage) um sechs Prozent
- Erhöhung der Auszubildendenvergütung für alle Ausbildungsjahre um 80 Euro
- Laufzeit des neuen Tarifvertrages: zwölf Monate
- Rechtsanspruch auf Umwandlung von Tariferhöhungen in freie Tage
- Rückkehrrecht für heute in Teilzeit arbeitende Beschäftigte auf Vollzeit
- Unbefristete Übernahme der Auszubildenden

Ausdrücklich behält sich die ver.di-Tarifkommission vor, zu einem späteren Zeitpunkt noch Forderungen zum Thema Qualifizierung zu stellen.

Die Beratungen der Großen Tarifkommission fanden auch vor dem Hintergrund der diesjährigen Beschäftigungsbefragung der Gewerkschaft statt. Diese Befragung wurde im März durchgeführt, an ihr sollen sich knapp 8000 Versicherungsangestellte beteiligt haben.



Foto: ver.di/Finanzdienstleistungen

Danach gaben 67 Prozent der Befragten an, eine deutliche Anhebung der Gehälter sei ihnen sehr wichtig. Deutlich geringer fiel dagegen die Zustimmung zu der gewerkschaftlichen These „Ein Rechtsanspruch auf Umwandlung von Tariferhöhungen in Freizeit ist eine gute Idee“ aus: Dieser These stimmten nur 37 Prozent der Befragten zu.

Die Gewerkschaft behauptet, dass seit Jahren die Gehaltsentwicklung der Beschäftigten in der Versicherungsbranche von der Entwicklung der Unternehmensgewinne „entkoppelt“ sei. Deshalb ihr Credo: „Wir haben ordentlich Nachholbedarf in der Tarifrunde 2019!“

Der geltende Gehaltstarifvertrag läuft am 31. August aus. Die Tarifverhandlungen beginnen am 19. September. Mit einem Ergebnis ist nicht vor dem 29. November zu rechnen. ▽

NEU IM AGV

DROEGE Holding GmbH und Elips Life AG

Die **DROEGE Holding GmbH**, einer der größten inhabergeführten deutschen Versicherungsmakler und Assekuradeure mit dem Schwerpunkt Logistik und Transport, ist neu zur „AGV-Familie“ gestoßen. Sie beschäftigt in ihren operativen Gesellschaften ca. 160 Mitarbeiter an Standorten in Deutschland, Österreich und der Türkei. Hauptsitz der Gesellschaft ist Hamburg. Zum Unternehmen zählt auch die Aktiv Assekuranz Makler GmbH, die bereits seit September 2017 dem AGV angehört und im Oktober 2018 von der DROEGE Holding GmbH übernommen wurde.

Neues Mitglied der „AGV-Familie“ ist auch die **Elips Life AG**, Zweigniederlassung Deutschland, die den deutschen Markt von Köln aus bearbeitet. Die Elips Life AG mit Hauptsitz in Liechtenstein ist eine 100-prozentige Tochtergesellschaft der Swiss Re und verfügt zehn Jahre nach ihrer Gründung bereits über ein Prämienvolumen von einer Milliarde US-Dollar. Sie konzentriert sich auf Personenversicherungen im Bereich der Arbeitsunfähigkeits-, Inva-



liditäts- und Todesrisiken. Neben der Abdeckung biometrischer Risiken bietet die Elips Life auch ein Care Management an, um erkrankte Arbeitnehmer schnell und nachhaltig in den Arbeitsprozess zurückzuführen. Ihre Kunden sind in erster Linie Unternehmen und Verbände.

Beide Unternehmen unterliegen nicht der Tarifbindung. ▽

AUSGEZEICHNET

GEDACHT ... GESAGT ...

„Wer sich selbst auf den Arm nimmt, erspart anderen die Arbeit!“

Heinz Erhardt, deutscher Komiker, Musiker, Komponist, Unterhaltungskünstler, Kabarettist, Schauspieler und Dichter, 1909–1979



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.