

AGV-PERSONALLEITERTAGUNGEN INNENDIENST

**Eine luftige Arbeitsumgebung
macht noch nicht agil 4**

IM NAMEN DES VOLKES

**Europäischer Gerichtshof wirbelt das
Arbeitszeitrecht durcheinander 9**

LOBBYING

**A1-Bescheinigung: Problem
erkannt, Lösung vertagt 10**

Freunde des EuGH, freut Euch nicht zu früh!



Selten hat ein arbeitsrechtliches Urteil so hohe Wellen geschlagen wie das Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14. Mai 2019. Mit diesem Urteil wurden die Mitgliedstaaten verpflichtet, „ein System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann“.

Erwartungsgemäß frohlockten die Gewerkschaften über diese Entscheidung. „Das Gericht schiebt der Flatrate-Arbeit einen Riegel vor“, sagte beispielsweise Annelie Buntenbach, Mitglied des Bundesvorstands des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB). Die Arbeitszeit sei in Europa keine dokumentations- und kontrollfreie Zone mehr, schrieb die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di.

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) will das EuGH-Urteil „zügig“ umsetzen, kündigte Gespräche mit Arbeitgebern und Gewerkschaften an und will bis Ende des Jahres das Thema abräumen. Da hat er sich viel vorgenommen.

Kollateralschaden droht

Wenn der Gesetzgeber hier nicht sensibel vorgeht, kann er einen Kollateralschaden anrichten: Er kann beispielsweise die Start-up-Szene aus Deutschland (und Europa) vertreiben; in Israel gibt es eine quicklebendige Gründerszene, das EuGH-Urteil gilt dort nicht. Er kann die Vertrauensarbeitszeit, die immer populärer wird, beschädigen. Er kann bewirken, dass sich Arbeitnehmer, die in puncto Arbeitszeit heute im besten Einvernehmen mit ihrem Arbeitgeber sind, auf einmal kontrolliert fühlen. Übrigens: Auch Betriebsräte sind Arbeitnehmer!

Gott sei Dank ist es nach dem EuGH-Urteil nicht erforderlich, dass der Arbeitgeber selbst die Arbeitszeit seiner Mit-

arbeiter erfasst. Er kann weiterhin seine Mitarbeiter verpflichten, ihre Arbeitszeit selbst „aufzuschreiben“. Aber er muss sicher künftig genauer „hinschauen“. Und dies erfordert, dass definiert wird, was Arbeitszeit ist und was nicht. Hier blühen uns muntere Debatten.

Selbstverständlich darf ein Arbeitnehmer nicht solche Zeiten als Arbeitszeit erfassen, in denen er gar nicht gearbeitet hat. Hier wird es unendlich viele Grenzfälle geben. Nehmen wir das Beispiel einer Geschäftsreise mit dem Pkw: Wenn der Arbeitnehmer an eine Raststätte fährt und eine Bockwurst isst, bewegt er sich außerhalb der Arbeitszeit und muss das Verspeisen der Bockwurst – wie auch immer – ein- und ausstempeln. Das wird viel Nerven kosten und viel Bürokratie erzeugen.

Vertrauensarbeitszeit ist in Gefahr

Vertrauensarbeitszeit bedeutet, dass der Arbeitgeber dem Mitarbeiter das Vertrauen entgegenbringt, dass dieser die von ihm vertraglich geschuldete Arbeitszeit erfüllt. Wenn das funktioniert, und das ist meistens der Fall, dann interessiert sich der Arbeitgeber nicht dafür, wann genau der Mitarbeiter seine Arbeitspflicht erfüllt. Das ist der zentrale Inhalt der Vertrauensarbeitszeit: Der Arbeitgeber vertraut darauf, dass sich der Mitarbeiter korrekt verhält. Eben keine Kontrolle! Und nun? Gerade die Mitarbeiter, bei denen sich Arbeitszeit und Freizeit bzw. Familienzeit im Laufe eines Tages abwechseln, werden sich eingeeengt fühlen. Insofern ist das EuGH-Urteil kein Fortschritt, und der Bundesarbeitsminister hat es gerade nicht mit einem „Winner-Thema“ zu tun.

Eines ist klar: Gegenstand des EuGH-Urteils war nicht die Vergütung. Gegenstand war nur die Arbeitszeiterfassung mit Blick auf die Einhaltung der Höchstarbeitszeit. Der DGB hat in einer ersten Reaktion auf das EuGH-Urteil eine Verbindung zu „unbezahlten Überstunden“ hergestellt und von einem „Lohn- und Zeitdiebstahl“ gesprochen. Dazu hat sich der EuGH aber gar nicht geäußert.

Ich hoffe, dass der deutsche Gesetzgeber behutsam mit dem EuGH-Urteil „umgeht“, auch im Interesse der Arbeitnehmer, damit sie liebgegewonnene Freiheiten nicht ohne Not einbüßen. Welcher Außendienstler will schon mit einer mobilen Stechuhr herumfahren?

Ihr

Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV



AUS DER WELT DER STATISTIK



BILD: „Ganz schön üppig, was man bei der Versicherung verdient“



BILD nimmt regelmäßig Gehaltschecks vor, so zum Beispiel Ende Mai bei der Versicherungswirtschaft:

„Laut Entgelt-Atlas der Bundesagentur für Arbeit verdienen vollzeitbeschäftigte Versicherungskaufleute bei der privaten Assekuranz ein mittleres Entgelt von 4445 Euro brutto monatlich. Das heißt: Die

Hälfte der Beschäftigten verdient mehr, die andere Hälfte weniger. Dabei gibt es noch signifikante regionale Unterschiede. In Sachsen sind es „nur“ 3833 Euro, in Bayern dagegen 4508 Euro. Das mittlere Entgelt für Sozialversicherungsfachangestellte liegt nach den BA-Angaben dagegen bei 3899 Euro brutto monatlich. Das Statistische Bundesamt hat Durchschnittszahlen ermittelt, die etwas höher liegen. Danach

lagen Angestellte bei Versicherungen im Schnitt bei rund 4800 Euro, die Beschäftigten bei Sozialversicherungen bei etwa 4160. Das war deutlich besser als der Durchschnitt in der gesamten Wirtschaft, der hier mit 3880 Euro angegeben wurde.

Im Durchschnitt eingerechnet sind allerdings auch alle Spitzenverdiener. Insofern ist die Aussagekraft von Durchschnittswerten stets begrenzt.

Im Bereich der privaten Versicherungen ist laut Verbandsangaben die deutliche Mehrheit der Unternehmen tarifgebunden. Und die übrigen nicht-tarifgebundenen Unternehmen zahlen laut Verbandsangaben meist in ähnlicher Größenordnung wie die tarifgebundenen Versicherer.

Versicherungskaufleute starten laut Verbandsangaben nach der Ausbildung meistens in Tarifgruppe vier des Tarifvertrages für das private Versicherungsgewerbe und verdienen dann nach Tarif gut 2900 Euro monatlich brutto. Im Laufe des Berufslebens kann das Tarifgehalt auf gut 5000 Euro brutto steigen. Etliche Beschäftigte verdienen aber auch übertariflich. Denn insbesondere an den wichtigsten Standorten der Versicherungsbranche – Hamburg, Köln, München – sind gute Leute sehr gesucht und können entsprechend häufig höhere Gehälter rauschlagen.“ ▽

THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial

Freunde des EuGH, freut Euch nicht zu früh! 2

Aus der Welt der Statistik

BILD: „Ganz schön üppig, was man bei der Versicherung verdient“ 3

AGV-Personalleitertagungen Innendienst

Eine luftige Arbeitsumgebung macht noch nicht agil 4

PKV-Jahrestagung

„Das kann doch nicht Ihr Ernst sein, Herr Finanzminister“ ... 6

Manteltarifverhandlungen

Neue Tarifverträge stehen 7

3 Zahlen aus der Versicherungswirtschaft 7

Gewerkschaften in der Versicherungswirtschaft

Die Kleinste ist zugleich die Älteste 8

Im Namen des Volkes

Europäischer Gerichtshof wirbelt das Arbeitszeitrecht durcheinander 9

Lobbying

A1-Bescheinigung: Problem erkannt, Lösung vertagt 10

Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft

Neuer Cheflobbyist für Bayerns Wirtschaft 11

AGV on air

Personalvorstand ohne eigenes Büro und Schreibtisch ... 11

AGV International

AGV übernimmt deutsches Arbeitgebermandat in Dublin 12

Neu im AGV

Verband öffentlicher Versicherer e.V. 12

Gedacht ... Gesagt 12

Ausgezeichnet 12

Impressum 12

Eine luftige Arbeitsumgebung macht noch nicht agil



Walter Bockschecker

Agilität ist in den letzten Jahren zu einem Management-Buzzword avanciert. Wie aber schützen sich die Unternehmen vor Zombie-Agilität? Ist Agilität das Allheilmittel für Unternehmen? Können agile und traditionelle Strukturen nebeneinander bestehen? Diese und andere Fragen standen im Mittelpunkt der diesjährigen Personalleitertagungen Innendienst. Die Tagungsleiter, Walter Bockschecker,



Ulrich Schumacher

Personalvorstand der NÜRNBERGER Versicherung, und Ulrich Schumacher, ehemaliger Personalvorstand der Allianz Deutschland, waren sich einig: Beide Welten - Agilität und Stabilität - müssen in den Unternehmen ihren Platz haben.

Insgesamt folgten rund 100 Personalleiter der Einladung des AGV zu den beiden - inhaltsgleichen - Tagungen in Frankfurt am Main und Düsseldorf.

Become agile or die

Professor Stephan Fischer, Hochschule Pforzheim, und Gerhard Ruf, Allianz Deutschland



Agile Unternehmen besitzen die Fähigkeit, Veränderungen möglichst frühzeitig zu antizipieren, selbst innovativ und veränderungsbereit zu sein, ständig als Organisation zu lernen und dieses Wissen allen relevanten Personen zur Verfügung zu stellen. Gefragt sind heute weniger Autoritätsgläubigkeit und mehr Disziplinlosigkeit. Führungskräfte müssen als Coach fungieren, Verantwortung in Teams geben und Machtverlust akzeptieren. HR-Management kann dabei unterstützen, etwa durch systematisches Wissensmanagement, Entwicklung bestimmter Werte in der Unternehmenskultur, Förderung der Selbstorganisation in der Organisation und Etablieren einer Lernkultur, die zum Ausprobieren anregt.

Keine Transformation ohne CEO

Elke Katz, ratioform (Europas Marktführer für Transportverpackungen)



Die digitale Transformation kann nicht ohne die richtige Unternehmenskultur und nur mithilfe des CEO funktionieren, denn sie bedeutet auch immer einen deutlichen Umbau des Unternehmens. Andere strategische Stoßrichtungen erfordern ein konsequentes Priorisieren von Kapazitäten und Budgets. Da Führungskräfte kaum Entscheidungen gegen sich selbst treffen, muss der CEO involviert werden. Und: Man muss nicht alles mitnehmen in die Digitalisierung. Die letzten 20 Prozent werden meist teuer.

Digitaler Wandel und New Work – welchen Wertbeitrag kann HR liefern?

Julia Bangerth, DATEV



Dauernde Veränderungsfähigkeit gehört zu den zukunftssichernden Fähigkeiten einer Organisation. Illustriert am Beispiel Lernen: Früher wurde überwiegend im Seminar gelernt, mit vorgegebenen Curricula, fremdgesteuerten Lernprozessen, kaum informell. Heute wird Lernen immer selbstgesteuerter: Analoges und digitales Lernen Hand in Hand, viel informelles Lernen, gerne auch Lernen in Communities, Lernen on, near & off the job. Eine solche Lernkultur ist Grundlage einer modernen lernenden Organisation.

Demokratische Führung heißt nicht, führungslos zu sein

Mischa Hollenstein und Philipp Bösch, Haufe-umantis
(Softwareentwickler für HR-Management)



Haufe-umantis bestimmt seine Führungskräfte nach einem demokratischen Prinzip: Führungskräfte werden nicht nur demokratisch gewählt, sondern auf die gleiche Weise auch wieder abgewählt. Dabei wurden folgende Erfahrungen gewonnen: Bessere Führungszusammenarbeit, schnelle Entscheidung und Umsetzung, selbst unpopuläre Entscheidungen sind möglich, die spiralförmige Laufbahn ist eine gute Führungsausbildung.

WOL ist Kompetenz und Methode zugleich

Sebastian Thomas, Blogger und HR-Strategie

Als Working Out Loud (WOL) wird eine Mentalität der Zusammenarbeit und eine darauf aufbauende Selbstlern-Methode bezeichnet. Mitarbeitern fehlt oft die Befähigung, Netzwerke aufzubauen. Deshalb: In Beziehungen zu investieren, ist ein wichtiges Prinzip von WOL. Macht durch Vernetzung. Weitere wichtige Prinzipien: Wissen teilen, voneinander lernen, Wertschätzung zeigen, Vertrauen aufbauen und Wirksamkeit entwickeln.



Digitalisieren mit Hirn

Sebastian Purps-Pardigol, Buchautor und Speaker

Es gibt ein menschliches Grundbedürfnis nach Verbundenheit und Mitgestaltung. Die moderne Hirnforschung zeigt: Wenn dieses Grundbedürfnis erfüllt ist, erhöht sich die Zufriedenheit. Dadurch steigen auch Motivation und Leistung. Gesündere und zufriedenerer



Mitarbeiter tragen überdurchschnittlich zum Unternehmensergebnis bei. Glücklichere Menschen haben nämlich mehr Zugriff auf ihren präfrontalen Cortex. Das ist der Teil des Gehirns, in dem die höheren geistigen Leistungen verborgen liegen, unsere „Potenziale“. Wenn Mitarbeiter zufriedener sind, können sie ihre Potenziale besser entfalten. Experimente zeigen: Die Leistungsbereitschaft von Menschen, deren Arbeitsergebnis Beachtung erhält, steigt um das Dreifache. ▽



PKV-JAHRESTAGUNG



„Das kann doch nicht Ihr Ernst sein, Herr Finanzminister“

Jedes Jahr im Juni treffen sich die privaten Krankenversicherer in Berlin, um das „Standing“ der PKV im deutschen Gesundheitssystem zu analysieren und Strategien für die Zukunft zu entwickeln. Schwerpunktthemen 2019: Die Pflege und die digitale Transformation – „alte“ Themen mit neuen Zahlen und neuen Initiativen.

Pflegeversicherung vor riesigen Beitragssteigerungen

Wenn man die tatsächliche Entwicklung der Einnahmen und Ausgaben der gesetzlichen Pflegeversicherung aus den letzten Jahren in die Zukunft fortschreibt – einschließlich der demographischen Entwicklung der Gesellschaft und deren zwangsläufigen Folgen für den Pflegebedarf in den kommenden Jahren sowie einschließlich der Ausgabensteigerung durch die Pflegesätze der letzten Jahre – dann droht bis 2040 ein Anstieg der Belastung der Beitragszahler um mehr als das Zweieinhalbfache! Das hat das Wissenschaftliche Institut der

PKV errechnet. Diese Fakten müssten, so Uwe Laue, der Vorsitzende des Verbandes der Privaten Krankenversicherung, „schon jetzt wie eine Alarmsirene wirken“.

Laue bot eine Lösung an: statt der bald überforderten Umlagefinanzierung der Pflegeversicherung eine Ergänzung durch die Stärkung der privaten, kapitalgedeckten Vorsorge, gerade für Jüngere, die die Möglichkeit zur Vorsorge haben.

Denn mit privaten Pflegezusatzversicherungen könnten die Menschen ihr komplettes Pflegerisiko mit relativ kleinen Beiträgen absichern – nachhaltig und generationengerecht.



Uwe Laue

Ein Fonds für Gesundheits-Start-Ups

Die PKV ist seit jeher Motor für medizinische Innovationen, denn sie erstattet bei medizinischer Notwendigkeit auch neu zugelassene Diagnose- und Therapieverfahren und muss keine langwierigen Genehmigungsprozeduren abwarten. Nun will die PKV auch Treiber der digitalen Innovation sein. Sie will die Digitalisierung des deutschen Gesundheitswesens aktiv mit vorantreiben, um auch in Zukunft eine medizinische Versorgung auf höchstem Niveau zu garantieren. Deshalb wird die PKV künftig mit einem eigenen Fonds innovative Gründer unterstützen und digitale Gesundheits-Start-Ups aktiv fördern. Dadurch sollen digitale Gesundheitsanwendungen noch schneller in die Versorgung kommen. Für die Umsetzung dieses Fonds wird die PKV eine Partnerschaft mit zwei führenden Unternehmen aus dem Bereich Digital Health eingehen.

Betriebliche Krankenversicherung boomt

Eine Erfolgsstory ist die betriebliche Krankenversicherung. In nur drei Jahren hat sich die Zahl der Betriebe, die ihren Mitarbeitern diese zusätzliche Absicherung anbieten, mehr als verdoppelt – auf heute rund 7700 Unternehmen. Mehr als 750 000 Arbeitnehmer kommen dadurch bereits in den Genuss spezieller Gesundheitsleistungen.

Die betriebliche Krankenversicherung lohnt sich für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen. Die Beschäftigten erhalten einen zusätzlichen Versicherungsschutz, der Lücken im Leistungskatalog der gesetzlichen Krankenversicherung schließen kann. Und für die Arbeitgeber ist die betriebliche Krankenversicherung ein wichtiges Instrument, um Fachkräfte zu gewinnen und sie langfristig an die Betriebe zu binden, also eine klassische „Win-Win“-Situation!

PKV-JAHRESTAGUNG

Besser Gesundheit als Tanken steuerlich fördern

PKV-Vorsitzender Uwe Laue kritisierte in diesem Zusammenhang das Bundesfinanzministerium: Nach dem Entwurf für das Jahressteuergesetz 2020 sollen Beiträge des Arbeitgebers zur Leistung der Zukunftssicherung als steuerpflichtiger „Barlohn“ eingeordnet werden. Damit möchte das Ministerium mehrere Urteile des Bundesfinanzhofs aushebeln, der solche Versicherungen als begünstigten „Sachlohn“ ansieht. Der Steuervorteil soll nach dem Gesetzentwurf jedoch weiterhin beispielsweise für Tankgutscheine gelten. Laue wörtlich: „Es ist nicht nachvollziehbar und auch nicht akzeptabel, wenn betriebliche Leistungen zu Gunsten der Gesundheit der Mitarbeiter steuerlich belastet werden – gleichzeitig aber die Ausgabe von Tankgutscheinen steuerlich gefördert wird.“ Der Finanzminister wolle klimaschädliche Leistungen begünstigen und gesundheitsfördernde Leistungen belasten. Und das in einem Gesetz, das die „Förderung der Elektromobilität“ im Titel trägt. Laue: „Das kann doch nicht sein Ernst sein. Wir fordern hier dringend ein Umdenken!“

Die Deutschen wollen mehr für den Pflegefall vorsorgen

Wenn die Deutschen nach den Stärken und Schwächen des Landes gefragt werden, dann zählen sie das Gesundheitssystem eindeutig zu den Stärken und das Pflegesystem eindeutig zu den Schwächen.

58 Prozent der Deutschen glauben, dass bei einem Pflegefall die tatsächlichen Pflegekosten nur zu einem kleinen Teil durch die gesetzliche Pflege-

pfllichtversicherung abgedeckt werden. 57 Prozent wollen eine zusätzliche Absicherung haben, weil sie das Pflegerisiko jenseits der Inanspruchnahme von Familie und Freunden bewältigen wollen.

Diese Zahlen erhob vor kurzem das Institut für Demoskopie Allensbach. Seine Geschäftsführerin Renate Köcher stellte sie in Berlin bei der PKV-Jahrestagung vor – Wasser auf die Mühlen derer, die eine stärkere private Vorsorge für den Pflegefall fordern. ▽



Renate Köcher

MANTELTARIFVERHANDLUNGEN

Neue Tarifverträge stehen

Nun ist es „amtlich“: Am 27. Mai unterzeichnete der AGV mit den Gewerkschaften ver.di, DHV und DBV die Tarifvereinbarung, mit der ab 1. Juli ein Tarifvertrag zum mobilen Arbeiten (TVMobA) und ein Tarifvertrag zur Verlängerung der Höchstüberlassungsdauer bei der konzerninternen Arbeitnehmerüberlassung (TV AÜG konzernintern) in Kraft gesetzt werden.

Der TVMobA bildet einen für die Praxis wichtigen tariflichen Rahmen für künftige Betriebsvereinbarungen. Er sieht für den Geltungsbereich solcher Betriebsvereinbarungen insbesondere eine Regelung zur Verkürzung der nach Arbeitszeitgesetz vorgeschriebenen Ruhezeiten von elf Stunden auf neun Stunden vor. Die Tarifparteien unterstreichen das Gebot der beiderseitigen Freiwilligkeit.

Nun bleibt nur zu hoffen, dass es Bundesarbeitsminister Heil ernst meint, wenn er als vorrangiges Ziel der Politik eine Stärkung der Tarifautonomie proklamiert. Ein gesetzlicher Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten würde nicht nur die Ergebnisse der erzielten Tarifeinigung entwerten (und damit die Sinnfrage für künftige Verhandlungen stellen), sondern auch alle erst jüngst verabschiedeten gesetzlichen Maßnahmen zur Stärkung der Attraktivität der Pflegeberufe. Dort kann man nämlich – anders als in Bürojobs – mit Sicherheit nicht mobil arbeiten!

Der TV AÜG konzernintern bereinigt einen gesetzlichen „Schildbürgerstreich“: Das Arbeitnehmerüberlassungs-gesetz sieht seit 1. April 2018 auch für die erlaubnispflichtige konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung eine Höchstdauer von nur 18 Monaten vor. Unter der Voraussetzung, dass ein Arbeitnehmer bei seinem Vertragsarbeitgeber die Tarifkonditionen des Flächentarifvertrages erhält, beträgt die Höchstüberlassungsdauer in der Versicherungswirtschaft nunmehr 45 Jahre. ▽



3

ZAHLEN AUS DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT

- ① In den Versicherungsunternehmen, in denen 2018 ein Betriebsrat gewählt wurde, beteiligten sich durchschnittlich **73 Prozent** der Wahlberechtigten an der Wahl.
- ② **40 Prozent** der Betriebsratsmitglieder in der Versicherungswirtschaft sind weiblich. In der Gesamtwirtschaft beträgt der Anteil der Frauen unter den Arbeitnehmervertretern nur 26 Prozent.
- ③ **30 Prozent** der Betriebsräte in der Versicherungsbranche werden von einer Frau geführt. In der Gesamtwirtschaft sind nur 18 Prozent der Betriebsratsvorsitzenden Frauen.

Die Kleinste ist zugleich die Älteste

Der AGV schließt seit Jahrzehnten (inhaltsgleiche) Tarifverträge nicht nur mit den großen Gewerkschaften der Branche (früher DAG und hbv, heute ver.di) ab, sondern auch mit den kleineren Sozialpartnern DHV und – seit 2003 – auch mit dem Deutschen Bankangestellten-Verband

(DBV). Der DBV ist die kleinste tarifschließende Gewerkschaft in der Branche, hat jedoch mittlerweile eine durchaus nennenswerte Zahl an Aufsichtsratsmandaten in Versicherungsgesellschaften errungen.

Mitte Mai 2019 feierte der DBV im Mönchengladbacher BORUSSIA-PARK sein 125-jähriges Jubiläum. DBV-Bundesvorsitzender Stephan Szukalski zeigte auf dem gut besuchten Festakt, an dem unter anderem auch Deutsche-Bank-Vize-

Vorstandschef Karl von Rohr teilnahm, die Historie des DBV auf, der in der Zeit bis 1933 die mit Abstand größte Gewerkschaft im Bankgewerbe war. Auf maßgebliches Betreiben des DBV wurde das Branchenversorgungswerk BVV gegründet. Nach dem Krieg geriet der DBV zunächst ins Hintertreffen, da man einen entscheidenden Wettbewerbsnachteil verkraften musste: Der DBV wurde erst Jahre nach der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG) wieder als Gewerkschaft zugelassen. Getrieben durch die Anfang des Jahrtausends vorübergehend aufgekommene Tendenz, Bankenbranche und Versicherungsbranche näher zusammenzuführen (Kauf der Dresdner Bank durch die Allianz), fasste der DBV 2002 auch in der Versicherungswirtschaft als Gewerkschaft Fuß.

Der AGV gratuliert der ältesten in der Versicherungswirtschaft aktiven Gewerkschaft zu ihrem Jubiläum! ▽



Europäischer Gerichtshof wirbelt das Arbeitszeitrecht durcheinander

Die spanischen Gewerkschaften hatten vor dem Nationalen Gerichtshof Spaniens die Deutsche Bank verklagt. Die Klage zielte darauf ab, gerichtlich feststellen zu lassen, dass die Deutsche Bank verpflichtet sei, ein System zur Erfassung der von den Arbeitnehmern geleisteten täglichen effektiven Arbeitszeiten einzuführen. Nachdem das spanische Recht den Arbeitgeber nur zur Führung einer Liste der geleisteten Überstunden verpflichtet, äußerte der Nationale Gerichtshof Spaniens Zweifel an der Vereinbarkeit des spanischen Rechts mit Unionsrecht und legte daher den Fall dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) vor.

Der EuGH entschied am 14. Mai, dass die Mitgliedstaaten verpflichtet seien, ein objektives und verlässliches System einzuführen, mit dem die geleistete tägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer gemessen werden könne. Nur so könne die praktische Wirksamkeit der in der EU-Arbeitszeitrichtlinie und in der Grundrechte-Charta verankerten Arbeitnehmerrechte gewährleistet werden.

Was nun?

Obwohl eine Verpflichtung zur „Messung der Arbeitszeit“ weder in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union noch in der EU-Arbeitszeitrichtlinie erwähnt ist, wird in Berlin intensiv geprüft, ob und in welchem Umfang der deutsche Gesetzgeber das neue EuGH-Urteil umsetzen muss.

Keine sofortige Wirkung

Paragraph 16 Absatz 2 des deutschen Arbeitszeitgesetzes sieht nur eine Aufzeichnungspflicht ab der achten Stunde vor. Kann diese Bestimmung nicht unionsrechtskonform ausgelegt werden, wäre deshalb zunächst der Gesetzgeber am Zug. Vor einer gesetzlichen Änderung wird das EuGH-Urteil daher keine unmittelbare Rechtswirkung auf die Arbeitsverhältnisse in Deutschland haben können. Die Arbeitgeber sollten daher abwarten, wie der deutsche Gesetzgeber das EuGH-Urteil umsetzt. Sie müssen nicht sofort tätig werden. Allerdings ist diese Rechtsauffassung noch nicht gerichtlich bestätigt.

Delegation auf den Arbeitnehmer ist möglich

Der EuGH hat die Art und Weise der Arbeitszeiterfassung offen gelassen. Auch das deutsche Recht sieht keine zwingenden Vorgaben vor. Deshalb war es bislang möglich, die Arbeitszeiterfassung auf die Arbeitnehmer zu delegieren und es bei einer stichprobenhaften Überprüfung zu belassen. Dabei dürfte es auch künftig bleiben.

Es geht nicht ums Geld

Streiterheblich war, ob ein gesetzliches System, das auf eine flächendeckende Erfassung der Arbeitszeit verzichtet, der



EU-Arbeitszeitrichtlinie entspricht, insbesondere, ob dadurch die Höchstarbeitszeit gewahrt werden kann. Das EuGH-Urteil ging auf vergütungsrechtliche Arbeitszeitfragen gar nicht ein. Diese Frage wird zu Recht von der Richtlinie nicht angesprochen.

Leitende Angestellte bleiben außen vor

Für „echte“ leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsrechts gilt das deutsche Arbeitszeitgesetz nicht. Das erlaubt die EU-Arbeitszeitrichtlinie, deshalb betrifft auch das EuGH-Urteil diesen Personenkreis nicht.

Spielraum nutzen

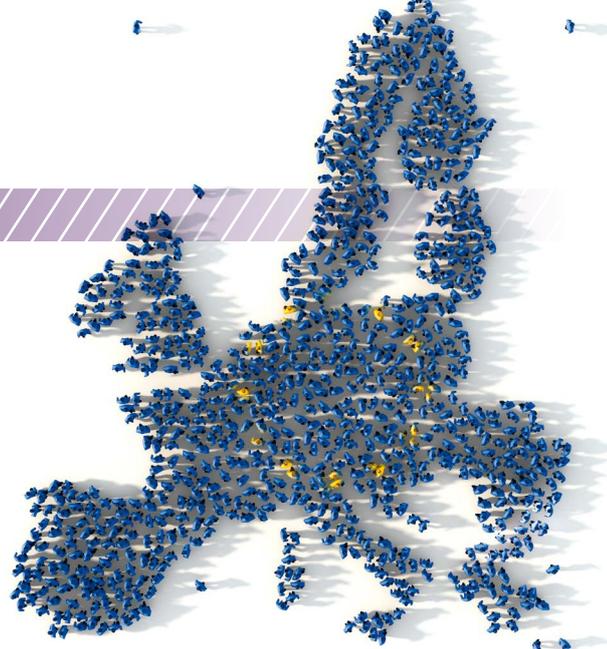
Erfreulicherweise gesteht der EuGH den Mitgliedstaaten einen Spielraum zu, „die konkreten Modalitäten zur Umsetzung eines solchen Systems (zur Arbeitszeiterfassung), insbesondere dessen Form, festzulegen, und zwar gegebenenfalls unter Berücksichtigung der Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs, sogar der Eigenheiten bestimmter Unternehmen, namentlich ihrer Größe“. Zudem dürften – so der EuGH – „Ausnahmen“ vorgesehen werden, „wenn die Dauer der Arbeitszeit wegen besonderer Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht bemessen und/oder vorherbestimmt ist oder von den Arbeitnehmern selbst bestimmt werden kann.“

Reformen jetzt anpacken

Kommt es zu einer Umsetzung, muss der deutsche Gesetzgeber diesen Spielraum und diese Ausnahmemöglichkeit bitte nutzen! Und er möge bitte nicht nur die Aufzeichnungspflichten neu regeln, sondern auch die Höchstarbeitszeit reformieren, nämlich nicht mehr – wie bisher – eine auf den Tag bezogene Höchstarbeitszeit festlegen, sondern im Einklang mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie eine auf die Woche bezogene Höchstarbeitszeit von 48 Stunden vorsehen und die Regelungen zur elfstündigen Ruhezeit zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn umfassender für die Tarifvertragsparteien öffnen.

Heute kann ein Verstoß gegen die Verpflichtung, die Überschreitung der höchstzulässigen werktäglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen, mit einem Bußgeld geahndet werden. Dies sollte künftig auf vorsätzliche Verstöße beschränkt werden. ▽

A1-Bescheinigung: Problem erkannt, Lösung vertagt



In Europa gibt es genauso viele Sozialversicherungssysteme wie Mitgliedstaaten. Es gilt das Territorialitätsprinzip: Wenn ein deutscher Arbeitnehmer von seinem deutschen Arbeitgeber zum Beispiel nach Frankreich zum Arbeiten geschickt wird, unterliegt er dem französischen Sozialversicherungsrecht – es sein denn, er kann nachweisen, dass er bereits vom deutschen Sozialversicherungsrecht erfasst ist. Dieser Nachweis ist mit der sogenannten A1-Bescheinigung zu führen. Aus ihr ergibt sich, dass der Beschäftigte dem Sozialversicherungsrecht seines Heimatlandes unterliegt; die ausländischen Sozialversicherungsbehörden sind an diese Feststellung gebunden und dürfen keine Sozialversicherungsbeiträge erheben.

Die A1-Bescheinigung wird jeweils für die konkrete Entsendung ausgestellt. Jedes Meeting und jede Teilnahme an einem Workshop im Ausland erfordert also eine gesonderte A1-Bescheinigung.

Tanken in Holland ist ein Problem

Diese A1-Bescheinigung ist nach geltendem Recht bei allen Personaleinsätzen im europäischen Ausland notwendig. Dauer und Art des Personaleinsatzes spielen keine Rolle. Auch für kurzzeitige Auslandseinsätze ist die Bescheinigung zu beantragen.

Beispiel: Wenn ein deutscher Arbeitnehmer auf dem Weg nach Belgien zu einem Kongress nur wenige Kilometer durch Holland fährt, etwa um dort zu tanken, muss er – streng genommen – für beide Länder eine A1-Bescheinigung einholen. Wer soll das verstehen?

Gilt auch für Vorstandsmitglieder!

Manche Vorstandsmitglieder einer Versicherungsgesellschaft glauben, sie ginge das nichts an, weil sie nach deutschem Recht nicht versicherungspflichtig in der Renten- und Arbeitslosenversicherung sind. Falsch! Denn für den Bereich der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung gibt es keine Aus-

nahmenvorschrift für Vorstandsmitglieder. Das bedeutet, dass für diese beiden Zweige der Sozialversicherung die Vorstandseigenschaft nicht automatisch zu einer Versicherungsfreiheit führt, sondern erst dann, wenn eine bestimmte Gehaltshöhe überschritten wird. Deshalb ist auch für Vorstandsmitglieder eine Feststellung ihres sozialversicherungsrechtlichen Status durch den zuständigen Sozialversicherungsträger erforderlich.

Rettung war bereits in Sicht

Am 20. März gab die Europäische Kommission eine Pressemitteilung heraus, die große Hoffnung weckte: „Für Dienstreisen ins EU-Ausland muss bald kein A1-Entsendeformular mehr beantragt werden.“

Zu früh gefreut!

In der Tat war geplant, dass zukünftig zum Beispiel die Teilnahme an internen Bespre-

chungen, Kongressen, Messen oder der Besuch einer Fortbildungsveranstaltung im EU-Ausland von der A1-Pflicht befreit wird. Leider hat der Europäische Rat Ende März unter dem Vorsitz Rumaniens das Regelwerk, in dem diese Befreiung enthalten war, abgelehnt. Hintergrund war nicht etwa Widerstand gegen die Lockerung der A1-Pflicht, sondern unausgeglichene Änderungen bei der Zuständigkeit für die Zahlung von Arbeitslosengeld für Grenzgänger und beim Anspruch auf Export von Arbeitslosengeldleistungen.

Nun müssen sich das neu gewählte Europäische Parlament, der Europäische Rat und die Europäische Kommission erneut mit diesem Thema befassen. Wann dies geschieht, ist offen. ▽

Koordination 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 Sozialversicherungsvorschriften, 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/EHIC). 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 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 Provinzdirektion 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, informiert der/die Inhaber/in diesen entsprechend.

87748507 23.01.2019

1/3

© Europäische Kommission

Neuer Cheflobbyist für Bayerns Wirtschaft



Alfred Gaffal und Wolfram Hatz

Quelle: vbw - Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V.

Wolfram Hatz, Hauptgesellschafter der 1880 gegründeten Motorenfabrik Hatz mit Sitz in Ruhstorf an der Rott, ist neuer Präsident der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw). Er folgt auf Alfred Gaffal, der nach sechs Jahren nicht mehr für eine weitere Amtszeit zur Verfügung stand.

Der vbw-Präsident ist nach Ansicht der *Süddeutschen Zeitung* „so etwas wie Bayerns oberster Cheflobbyist“. Er gelte als „Gesicht und Stimme der bayerischen Wirtschaft“, eine schöne PR-Formulierung mit einem wahren Kern, der Arm des Verbandes reiche manchmal weit, so die SZ.

In seiner Antrittsrede vor über 800 geladenen Gästen im Bayerischen Hof in München forderte Hatz die Bundesregierung auf, sich nicht länger auf die Umsetzung eines Koalitionsvertrages zu beschränken, der für Schönwetterzeiten geschrieben wurde: „Wir brauchen dringend ein Update des Koalitionsvertrages, um der veränderten Großwetterlage gerecht zu werden.“

Hatz betonte, dass Unternehmenspolitik immer auf Nachhaltigkeit ausgerichtet sein müsse. Nachhaltiges Wirtschaften be-



Bayerns Ministerpräsident Markus Söder, die Ehefrau des Geschäftsführenden Vorstandsmitglieds des AGV, Angelika Niebler, MdEP, Präsidentin des Wirtschaftsbeirates der Union, und Wolfram Hatz

Quelle: vbw - Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V.

deute den Ausgleich zwischen Ökonomie, Ökologie und Sozialem. „Wir haben die Versöhnung von Kapital und Arbeit und den sozialen Ausgleich geschafft. In den nächsten Jahren muss es uns gelingen, Ökologie und Ökonomie zum Geschwisterpaar zu machen“, so der neue vbw-Präsident.



Klaus-Peter Röhler

Quelle: Allianz Deutschland

Auf Vorschlag des AGV wurden in das Präsidium der vbw gewählt: Klaus-Peter Röhler, Vorstandsvorsitzender der Allianz Deutschland AG, und Markus Rieß, Vorstandsvorsitzender der ERGO Group AG und Mitglied des Vorstandes der Munich Re. ▽



Markus Rieß

Quelle: ERGO Group

AGV ON AIR



Personalvorstand ohne eigenes Büro und Schreibtisch

Nürnberger-Personalvorstand Walter Bockschecker, Chef von rund 4 000 Arbeitnehmern, hat nicht nur auf einen eigenen Schreibtisch, sondern gleich auf ein ausschließlich ihm zur Verfügung stehendes eigenes Büro verzichtet.

Wenn Walter Bockschecker verreist oder in Urlaub ist, kann dieses Büro von Beschäftigten der Nürnberger, beispielsweise für Besprechungen, gebucht werden.

Wenn Sie wissen wollen, wie sein neues Büro aussieht, dann klicken Sie hier:

www.agv-on-air.de

www.agv-vers.de/vav1



AGV INTERNATIONAL

AGV übernimmt deutsches Arbeitgebermandat in Dublin

Die Agentur der Europäischen Union Eurofound unterstützt die Entwicklung besserer sozial-, beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen durch die Bereitstellung von Wissen. Sitz der „Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen“ – so die offizielle Bezeichnung der Agentur – ist Dublin.



Die Organisation, die rund 100 Forscher beschäftigt und über ein Jahresbudget von 20,5 Millionen Euro verfügt, wird von einem Verwaltungsrat (Management Board) beaufsichtigt, in den jeder EU-Mitgliedstaat drei Mitglieder entsendet: einen Vertreter des Ministeriums

für Arbeit und Soziales, einen Arbeitgebervertreter und einen Gewerkschaftsvertreter.

Im Juni 2019 hat Sebastian Hopfner, Stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV, das Mandat für die deutsche Arbeitgeberseite bei Eurofound übernommen. Er ist Nachfolger von Lutz Mühl vom Bundesarbeitgeberverband Chemie, der diese Funktion seit 2010 innehatte. ▽



NEU IM AGV

Verband öffentlicher Versicherer e.V.

Verband  seit 1911
öffentlicher Versicherer

Der **Verband öffentlicher Versicherer e.V.** ist neu zur „AGV-Familie“ gestoßen. Hintergrund ist, dass es bei den öffentlichen Versicherern seit 1911 eine historisch gewachsene Verknüpfung von Rückversicherung und Berufsverband unter dem Dach des Verbandes öffentlicher Versicherer Körperschaft des öffentlichen Rechts

(KÖR) gab. Zum 1. Juli 2019 wird nun eine Trennung von Rückversicherungsgeschäft und Verbandsarbeit vorgenommen.

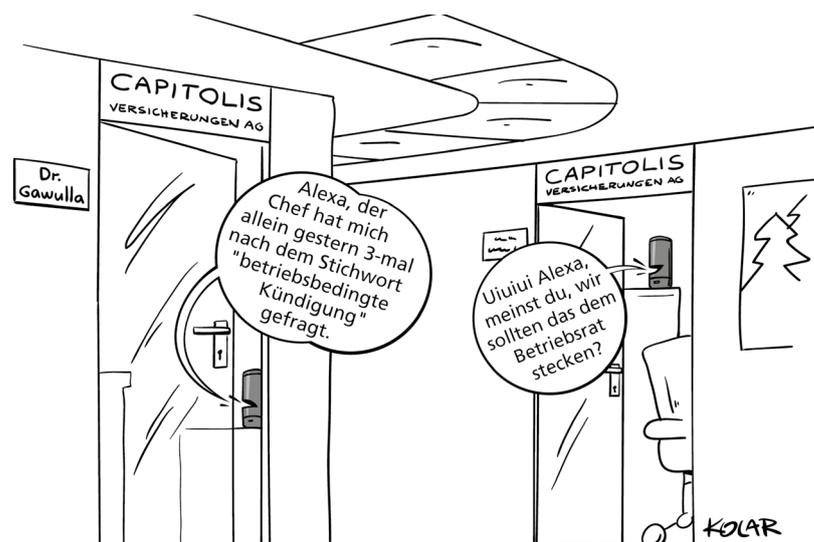
Für die Mitarbeiter des Berufsverbandes galten schon bislang die Flächentarifverträge für das private Versicherungsgewerbe. Dabei bleibt es auch nach der Trennung von Rückversicherungsgeschäft und Verbandsarbeit, weil der Verband öffentlicher Versicherer e.V. nun dem AGV beigetreten ist. ▽

GEDACHT ... GESAGT ...

*Den leeren Schlauch
bläst der Wind auf,
den leeren Kopf der
Dünkel.*

Matthias Claudius, deutscher Dichter
(1740 - 1815)

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.