



AGV-JAHRESAUFTAKTVERANSTALTUNGEN

**Vom Gebot des fairen
Verhandelns** 4

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

**Corona-Virus: Versicherungs-
unternehmen treffen Vorsorge** 7

LOBBYING

**Positive Bewegung bei der
A1-Bescheinigung** 8

Schade, dass ich recht behalten habe



In der Ende Oktober 2019 erschienenen Ausgabe von *visavis* hatte ich ein Editorial mit der Überschrift „Warum werden die Zeichen nicht erkannt? Sie sind doch überdeutlich!“ geschrieben. Meine Kernthese war: Die Stimmung in der deutschen Bevölkerung ist immer noch weitgehend entspannt, echte Besorgnis um unseren Wohl-

stand besteht noch nicht, obwohl die Wirtschaft langsam in die Knie geht. Mein Appell war: „Es muss in Deutschland attraktiv bleiben, neue Stellen zu schaffen. Zu viel Regulatorik ist schädlich. Wenn wir nicht aufpassen, entstehen neue Arbeitsplätze nicht bei uns, sondern dort, wo es mehr Flexibilität und günstigere Bedingungen gibt.“

Diese Sätze sind nun vier Monate alt. Wo steht Deutschland Ende Februar 2020 im Vergleich zu Ende Oktober 2019? Meine Befürchtungen haben sich bewahrheitet. Die *Frankfurter Allgemeine Zeitung* schreibt von „Alarmstufe Rot für den Welthandel“. Die Stimmung in der Weltwirtschaft ist so schlecht, wie seit 2009 nicht mehr (ifo-Institut). Insbesondere die Industrie wird schwer gebeutelt. Auch die Verunsicherung in der Bevölkerung wächst. Einige Schlaglichter:

- „Der deutsche Arbeitsmarkt hat sich zum Jahresende 2019 stärker verschlechtert, als es die stabile deutschlandweite Arbeitslosenquote suggeriert“, so Felix Hüfner, Chefökonom der UBS.
- Die Zahl der Kurzarbeiter ist deutschlandweit auf 115 000 gesprungen. Das ist der höchste Stand seit 2011.
- In Deutschland wurden 2019 so wenige Autos gebaut, wie seit 22 Jahren nicht mehr (Studie des Center Automotive Research der Uni Duisburg-Essen). Auto-Experte Professor Ferdinand Dudenhöffer: „In China ist der Mittelpunkt der Autowelt und die alten Auto-Nationen wie Deutschland werden unbedeutender“.
- Nach Einschätzung der Nationalen Plattform Zukunft der Mobilität (NPM) könnten in der deutschen Automobilindustrie 410 000 Arbeitnehmer durch den Trend zur Elektromobilität ihren Job verlieren. Andere Kenner der Branche erwarten allerdings keine ganz so schlimme Entwicklung.
- Unbestritten ist aber, dass die deutsche Industrie schrumpft, 2019 um rund 3,6 Prozent. Erstmals seit neun Jahren werden die Stellen in der Industrie reduziert.
- Michael Vassiliadis, Chef der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE): „Die Transformation des Industriestandorts wird das wahrscheinlich größte und

riskanteste ökonomische Projekt seit Bestehen der Bundesrepublik.“

- Die Volkswirte der Schweizer Großbank Credit Suisse gehen besonders hart mit unserer Volkswirtschaft ins Gericht: Für sie ist Deutschland wieder der „kranke Mann Europas“, wegen des weltweiten Handelskrieges drohe eine schmerzhaft „Deutschlandung“, mit nur 0,5 Prozent Wachstum würden wir Rang 27 unter den 28 EU-Mitgliedstaaten belegen.

Verunsicherung wächst

Langsam steigt auch die Verunsicherung in der Bevölkerung. Laut einer aktuellen Umfrage der Beratungsgesellschaft Ernst & Young (EY) zum Verbrauchervertrauen 2020 betrachten nur noch 43 Prozent der Bundesbürger ihren Job als „sehr sicher“ – der niedrigste Stand seit dem Krisenjahr 2009, noch vor drei Jahren lag der Wert bei 67 Prozent.

„Die Arbeitsplatzsorgen nehmen zu“, so Bernhard Lorentz, Mitautor der Studie und Leiter des Bereichs Government & Public Sector bei EY. Nur noch 41 Prozent der Befragten beurteilen die eigene finanzielle Situation als positiv. In den Jahren 2015 bis 2017 lag dieser Wert jeweils bei rund 50 Prozent. Und nur 22 Prozent der Deutschen rechnen damit, dass sich ihre wirtschaftliche Lage im Jahr 2020 verbessern wird.

Meine Hoffnung

Nach einem Jahrzehnt des Aufschwungs war eine konjunkturelle Abkühlung zu erwarten. Das ist noch kein Drama. Wir dürfen aber nicht in eine Rezession abrutschen.

Ich glaube nicht, dass unsere Probleme allein mit einer Verbesserung des Kurzarbeitergeldes als gelöst betrachtet werden dürfen. Das kann nur ein Baustein sein. Wichtig ist, Wachstumsimpulse zu setzen und den Unternehmen mehr Bewegungsspielraum zu eröffnen. Das Gegenteil wird zum Beispiel mit der Einführung von Kassenbons bewirkt!

Alles, was die Produktivität erhöht, ist gut. Wer jetzt über die Einschränkung der sachgrundlosen Befristung, über die Wiedereinführung der Stechuhr, über die Ausdehnung der Mitbestimmung und über die Einführung eines gesetzlichen Weiterbildungsanspruchs nachdenkt, setzt gerade in dieser sensiblen gesamtwirtschaftlichen Situation die falschen Akzente.

Es ist noch nicht zu spät. Hoffen wir auf Einsicht!

Ihr

Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

Das erfolgreiche Führen von Generationen

Es ist wieder soweit: Die Personalverantwortlichen der Versicherungswirtschaft treffen sich am 22. und 23. April 2020 in München und am 13. und 14. Mai 2020 in Hannover – und zwar unter dem Motto: **Treffen. Teilen. Machen.**

„Treffen. Teilen. Machen.“, weil ein Teil der Tagung der sogenannten **BarCamp**-Methode folgen wird, die es allen Teilnehmern ermöglicht, ihre eigenen Themen zur Diskussion zu stellen.

Weiteres Thema: das erfolgreiche Management der Generationen, denn in der heutigen Arbeitswelt treffen fünf verschiedene Generationen aufeinander, deren Erwartungen, Verhaltensmuster und Einstellungen nicht unterschiedlicher sein könnten. Unternehmen wie Führungskräfte stehen daher

vor der Herausforderung, die Interessen und Bedürfnisse dieser fünf Generationen unter einen Hut zu bringen. Mit Expertenbeiträgen will der AGV Anregungen geben, wie in diesem Zusammenhang eine erfolgreiche Führung gelingen kann und welche Kompetenzen die Führungskraft von morgen haben muss.

Haben Sie Interesse, an dieser Tagung teilzunehmen? Dann finden Sie auf der AGV-Homepage (www.agv-vers.de) unter der Rubrik Veranstaltungen alle wichtigen Informationen. Bitte beachten Sie, dass die Anmeldung über die Deutsche Versicherungsakademie erfolgt. Ihre Ansprechpartnerin dort ist Chabeli Kase (030/20 20 50 85, chabeli.kase@versicherungsakademie.de). ▽

Unsere Tagungsleiter:



Walter Bockschecker,
Personalvorstand
NÜRNBERGER Versicherung

Ulrich Schumacher,
vormals Vorstand und Vice
President HR in global
tätigen Unternehmen

Unsere Referenten:



Kathrin Falkenstein,
LV 1871

Michael Fleischmann,
metafinanz Informa-
tionssysteme

Mark T. Hofmann,
Kriminal- und Geheim-
dienstanalyst

Monika Nothelle,
VGH Hannover

THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial

Schade, dass ich recht behalten habe 2

AGV-Personalleitertagungen Innendienst

Das erfolgreiche Führen von Generationen 3

AGV-Jahresauftaktveranstaltungen

Vom Gebot des fairen Verhandels 4

AGV-Top-Managerinnen-Konferenz

Fast ausgebucht 7

Für die Personalarbeit vor Ort

Corona-Virus: Versicherungsunternehmen
treffen Vorsorge 7

Wissenswertes über die Versicherungswirtschaft

Was sind Einmalbeiträge in der Lebensversicherung? 7

Lobbying

Positive Bewegung bei der A1-Bescheinigung 8

AGV-Frühstücksseminare

Auf eine Tasse Kaffee mit den neuen Tarifverträgen 9

GDV-Jahresmedienkonferenz

Wenn ein Schiedsrichter mit dem Spielverlauf hadert,
darf er nicht die Spielregeln ändern und sich
selbst einwechseln 10

Wussten Sie schon, dass ..?

..... 11

Wissenswertes über die Versicherungswirtschaft

Versicherungswirtschaft bei Betriebsräten vorbildlich 11

Neu im AGV

ROKOCO GmbH, OVB Holding AG und
OVB Vermögensberatung AG 12

AGV inside

Betina Kirsch hat Nachwuchs bekommen 12

Gedacht ... Gesagt ...

..... 12

Ausgezeichnet

..... 12

Impressum

..... 12

AGV- JAHRESAUFTAKTVERANSTALTUNGEN



Vom Gebot des fairen Verhandeln

Zum 20. Mal hat der AGV im Januar die Personalreferenten und die Personalleiter der Branche zu seinen Jahresauftaktveranstaltungen nach Hamburg, Köln und München eingeladen, 284 kamen.

Die Referenten des Arbeitgeberverbandes sowie Geschäftsführer Michael Gold präsentierten ein Bündel an für die Versicherungswirtschaft wichtiger arbeitsrechtlicher Gesetzgebung und Rechtsprechung sowie statistischer und betriebswirtschaftlicher Themen.

Verena Richter

Fair deal

Die Neuerungen des aktuellen Tarifabschlusses



Der Tarifabschluss im Innendienst führte nicht nur zu einer Anhebung der Tarifgehälter, sondern zugleich zu einer Verlängerung des sogenannten Arbeitszeit-Korridors und der Altersteilzeitabkommen Innen- und Außendienst. Darüber hinaus traten zum 1. Februar 2020 mit dem Tarifvertrag zur Verlängerung der Höchstüberlassungsdauer bei Arbeitnehmerüberlassung (TV AÜG extern)

sowie dem (befristeten) Übernahmeanspruch für Ausgebildete mit guten Leistungen zudem zwei weitere Tarifverträge in Kraft.

Der TV AÜG extern stellt kein Neuland für die Tarifvertragsparteien dar, denn seit 1. Juli 2019 gibt es bereits den Tarifvertrag zur Verlängerung der Höchstüberlassungsdauer bei konzerninterner Arbeitnehmerüberlassung (TV AÜG konzernintern). Beide Tarifverträge geben den Unternehmen einen größeren Spielraum, das Instrument Arbeitnehmerüberlassung sowohl konzernintern als auch konzernextern zu nutzen.

Ferner verständigte sich der AGV mit den Gewerkschaften auf einen Tarifvertrag zum mobilen Arbeiten (TV MobA). Er gilt seit 1. Juli 2019 und legt Mindestbedingungen für freiwillige betriebliche Regelungen bei mobiler Arbeit fest. Im Anwendungsbereich einer solchen Betriebsvereinbarung kommt es zu einer automatischen Verkürzung der gesetzlichen Ruhezeit von elf auf neun Stunden.

Simone Rehbronn

Wer jetzt noch spart, ist selber schuld?! Von Nullzinsen, Negativzinsen und deren Auswirkungen

Seit rund zehn Jahren stützt die Europäische Zentralbank (EZB) die europäische Wirtschaft bereits mit Niedrigzinsen. Nach all den Jahren sind die geldpolitischen Mittel der EZB erschöpft. Banken, Sparer und institutionelle Anleger – worunter gerade auch Versicherungsunternehmen zählen – leiden unter der aktuellen Nullzinspolitik. Langfristig steigt die Gefahr von Instabilitäten und Blasen. Seit November 2019 ist Christine Lagarde EZB-Präsidentin. Mit dem Wechsel an der Spitze der EZB ist allerdings kein deutlicher Kurswechsel zu erwarten.



Trotz der Zinsentwicklung ist die Sparquote in Deutschland in den letzten Jahren leicht gestiegen. Die Sparer kompensieren das Renditetief also dadurch, dass sie immer mehr Geld zur Seite legen. Gerade jetzt ist ein kritisches Überdenken der eigenen Sparstrategie wichtig. Viele Sparer präferieren Sicherheit in Form von Sparkonten, Tagesgeld- oder Festgeldkonten, also genau dort, wo keine oder kaum noch Zinsen gezahlt werden. Alternative Anlageformen wie beispielsweise Immobilien oder Aktien versprechen höhere Renditen, sind allerdings auch mit deutlich höheren Risiken verbunden.

AGV-JAHRESAUFTAKTVERANSTALTUNGEN

Olga Worm**Gute Zeiten, schlechte Zeiten**
Arbeitszeitgestaltung in der heutigen Arbeitswelt

In der heutigen Arbeitswelt, die von Digitalisierung, Agilität und neuen Bürokonzepten geprägt ist, lässt sich die Arbeit schwer in feste Zeiten pressen. Denn die neuen Arbeitsmodelle haben Auswirkungen nicht nur auf die Arbeitsweise, sondern vor allem auf die Arbeitszeitgestaltung. Neben klassischen Formen der flexiblen Arbeitszeitmodelle wie Teilzeit, Gleitzeit und Vertrauensarbeitszeit gibt es neuere Formen wie Job-Sharing, Führen in Teilzeit und vollzeitnahe Teilzeit.



Die Arbeitszeitgestaltung ist ein entscheidender Einflussfaktor für die Zufriedenheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter. Dies hat die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in ihrer Studie „Arbeitszeitreport Deutschland“ untersucht. Wenn die Mitarbeiter den Umfang ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten, würden sie sich im Durchschnitt eine 35-Stunden-Woche wünschen. An einer Verkürzung der Arbeitszeiten liegt vor allem Vollzeitmitarbeitern, die in ihrer Mehrzahl gerne fünf Stunden weniger arbeiten würden. Teilzeitmitarbeiter dagegen wünschen sich eine längere Arbeitszeit als bisher (zwei Stunden mehr).

Die Auswahl möglicher Arbeitszeitmodelle ist groß. Welches Arbeitszeitmodell für das Unternehmen das richtige ist, ist von den Tätigkeitsanforderungen, den Servicezeiten, dem Netzwerk und vor allem von der Unternehmenskultur abhängig.

Benjamin Heider**Gute Zeiten, schlechte Zeiten**
Aktuelles zum Arbeitszeitrecht

Das Arbeitszeitrecht nimmt in der aktuellen öffentlichen Berichterstattung eine überragende Rolle ein. Grund sind die Digitalisierung und Wünsche der Arbeitnehmer nach mehr Flexibilisierung. Besondere Aufmerksamkeit erlangte im letzten Jahr die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zur Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeit. Diese Entscheidung hat Auswirkungen auf Vertrauensarbeitszeit und Mobilarbeit. Zu unterscheiden ist zwischen Arbeitsschutz und Vergütung – und zwar bei Wegezeit, Dienstreisen, Betriebsveranstaltungen, Fortbildungen und ständiger Erreichbarkeit. Das Arbeitszeitgesetz bedarf einer Überarbeitung aufgrund der EuGH-Entscheidung – aber auch im Hinblick auf die tägliche Höchstarbeitszeit und die Ruhezeiten. Die Arbeitgeber sind hier aktiv.

**Ylva Zimmermann****Lass Dich überraschen!**
AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht

Die AGB-Kontrolle ist schon im allgemeinen Zivilrecht nicht immer einfach. Besonders tückisch wird sie jedoch im Arbeitsrecht. Dort unterfallen auch Klauseln, die nur zur einmaligen Verwendung gedacht sind, den strengen Anforderungen des AGB-Rechts. Außerdem wird unterstellt, dass immer der Arbeitgeber die Klausel in den Vertrag eingebracht hat. Bei der Auslegung von Klauseln führt das dazu, dass Zweifel immer zu Lasten des Arbeitgebers gehen. Häufig sind Klauseln aus Sicht der Rechtsprechung überraschend, zum Beispiel weil sie an ungewöhnlicher Stelle im Vertrag stehen oder mit so einer Klausel üblicherweise nicht gerechnet werden muss. Da dies regelmäßig zur Unwirksamkeit der Klausel führt, ist im Arbeitsrecht immer besonders auf eine transparente Formulierung von Klauseln zu achten.

**Michael Gold****Agiles Arbeiten**
Zu Chancen und Risiken fragen Sie Ihren Kollegen oder Arbeitgeber

Die fortschreitende Digitalisierung erhöht den Transformationsdruck der Versicherungswirtschaft nachhaltig. Sämtliche Prozesse kommen auf den Prüfstand. Die Versicherer reagieren durch Verkürzung der Innovationszyklen, Erhöhung der Anpassungsgeschwindigkeit sowie Verschlankeung der Arbeitsprozesse. Dabei rücken für die Versicherer neue Arbeitsmethoden, wie agiles Arbeiten, zunehmend in den Fokus. Eine aktuelle AGV-Untersuchung zeigt, dass bereits heute 25 Prozent aller Mitarbeiter immer bzw. häufig und rund 20 Prozent zumindest gelegentlich agil arbeiten.



Die Mitarbeiter, die immer bzw. häufig agil arbeiten, bewerten ihre Gesundheit, ihre Leistungsfähigkeit, die Qualität ihrer Tätigkeit sowie das Führungsverhalten ihrer Vorgesetzten stets signifikant besser als die Kollegen, die in den klassischen Arbeitsformen tätig sind. Trotz dieser positiven Effekte sollte agiles Arbeiten nur dort eingeführt werden, wo die Tätigkeiten und Aufgaben entsprechend geeignet sind. Eine Grundvoraussetzung für erfolgreiches agiles Arbeiten ist eine offene Unternehmens- und Führungskultur.

Agiles Arbeiten darf nicht in die Hände von klassischer Führung gelangen. Ansonsten bestehen erhebliche Gefahren durch Konflikte, widersprüchliche Anforderungen, Überforderung und der damit verbundenen Gefahr für die Gesundheit der Mitarbeiter und den Unternehmenserfolg.

AGV-JAHRESAUFTAKTVERANSTALTUNGEN

Kerstin Römelt**Work and Travel****Die Entsenderichtlinie und ihre Umsetzung**

Grenzenloses Arbeiten in Europa ist eine der Grundideen des europäischen Binnenmarktes. Die bis Ende Juli 2020 in nationales Recht umzusetzenden Vorgaben der europäischen Entsenderichtlinie erschweren den Unternehmen aber die vorübergehende Entsendung ihrer Angestellten innerhalb Europas. Die Arbeitgeber müssen zum einen gewährleisten, dass die entsandten Angestellten vom ersten Tag der Beschäftigung im europäischen Ausland an den gleichen Lohn für die gleiche Arbeit am Beschäftigungsort erhalten. Einzuhalten sind dabei nicht nur die Mindestlohnsätze, sondern die gesamte „Entlohnung“, auch soweit diese in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen geregelt ist. Zum anderen haben die Arbeitgeber vor der Entsendung ihrer Angestellten von Land zu Land verschiedene Melde- und Dokumentationspflichten zu erfüllen. Schließlich wird von den Unternehmen häufig verlangt, den Arbeitsvertrag sowie Lohn-, Arbeitszeit- und weitere Nachweise zu erbringen, durchaus auch in der Sprache des Landes, in das entsandt wird. Dabei dürfen diese arbeitsrechtlichen Meldepflichten nicht mit den daneben zu beachtenden sozialversicherungsrechtlichen Nachweispflichten – Stichwort A1-Bescheinigung – verwechselt werden.

Sandra Kreft

**Sandra Kreft****Bestenauslese****Das Beste vom Bundesarbeitsgericht**

Eines der wichtigsten Urteile des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2019 befasst sich mit den Voraussetzungen eines wirksam geschlossenen Aufhebungsvertrags. Zukünftig hat der Arbeitgeber sicherzustellen, dass das „Gebot des fairen Handelns“ beachtet wird. Hierzu gehört es, dass die Verhandlungen nicht an/zu ungewöhnlichen Orten/Zeiten stattfinden und der Arbeitgeber sich davon überzeugt hat, dass sich der Arbeitnehmer in guter psychischer und physischer Verfassung befindet und er über ausreichende Sprachkenntnisse verfügt. Berufet sich der Arbeitnehmer erfolgreich auf einen Verstoß, so ist der abgeschlossene Aufhebungsvertrag unwirksam. Arbeitgeber sollten zur Sicherheit die Rahmenbedingungen von Aufhebungsverhandlungen dokumentieren, um im Streitfall ihre getroffene Einschätzung darlegen zu können. ▽

**Tobias Hohenadl****Weniger ist oft mehr****Der Auskunftsanspruch des Betriebsrats**

Oftmals steht der Informationsanspruch des Betriebsrats in Konflikt mit dem Recht der Beschäftigten, über die Preisgabe ihrer Daten selbst zu entscheiden. In der Praxis darf deshalb nicht vernachlässigt werden, dass auch der Betriebsrat die erhaltenen Arbeitnehmerdaten pfleglich behandeln muss. Umfasst der Auskunftsanspruch sensitive Arbeitnehmerdaten, hat nach

neuer Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) der Betriebsrat angemessene Schutzmaßnahmen zu treffen. Tut er das nicht, kann der Arbeitgeber die Auskunft verweigern. Als Beispiele für Schutzmaßnahmen zählt das BAG Verschluss- und begrenzte Zugriffsmöglichkeiten sowie Datenlöschung auf.

Bitte beachten: Weiterhin ungeklärt ist, ob der Betriebsrat als eigene verantwortliche Stelle im Datenschutz angesehen werden muss. Die Einordnung hat weitreichende Folgen für die datenschutzrechtlichen Pflichten und Haftungsrisiken des Betriebsrats.



AGV-TOP-MANAGERINNEN-KONFERENZ

Fast ausgebucht

Am 5. und 6. Mai findet die 5. AGV-Top-Managerinnen-Konferenz in Köln statt. Das weibliche Topmanagement der Versicherungsbranche trifft sich im Hotel Radisson Blu Messe Köln, um über brandaktuelle Themen zu diskutieren und zu netzwerken.

Neben einer spannenden Podiumsdiskussion über „Freud und Leid“ im C-Level und zu der Frage, wie „Frau“ es in Führungspositionen schafft, stehen InsurTechs, Klimawandel und Populismus auf der Agenda der Tagung. Darüber hinaus werden in Meet-ups unter anderem die Themen Ownership Culture, künstliche Intelligenz und Resilienz diskutiert. Am Vorabend der Konferenz findet ein Networking-Dinner in den Rheiterrassen statt.

Ende November letzten Jahres wurde das Programm an die Personalleiter der Unternehmen mit der Bitte versandt, die Einladung an die Top-Managerinnen weiterzuleiten. Die Resonanz ist – wie in den Vorjahren – sehr gut: Die Tagung ist bereits zu drei Vierteln ausgebucht. ▽

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

Corona-Virus: Versicherungsunternehmen treffen Vorsorge

Nachdem der Corona-Virus auch Deutschland erreicht hat, klärte die AGV-Geschäftsführung im Rahmen einer Telefonkonferenz mit den AGV-Mitgliedsunternehmen, die in Asien geschäftlich stark engagiert sind, die Maßnahmen ab, die mit Blick auf die Belegschaften in Deutschland zu treffen sind.

Ergebnisse dieser Telefonkonferenz:

- Von allen beteiligten Unternehmen sind dienstlich veranlasste Reisen in „Corona-Gebiete“ verboten worden.
- Auch das übrige Reiseverhalten wird reglementiert und kontrolliert. Dies gilt besonders für Dienstreisen in benachbarte asiatische Länder. Einige Unternehmen haben auch einen Genehmigungsprozess für Dienstreisen installiert.
- Es wird verstärkt auf Videokonferenzen anstelle von Präsenzveranstaltungen umgestellt.
- Soweit es über das digitale Reisemanagement möglich ist, werden die Reiseverläufe der Mitarbeiter nachvollzogen. Im Bedarfsfall wird eingegriffen.
- Die Desinfektionsmöglichkeiten vor und in den Gebäuden der Versicherer in Deutschland wurden verstärkt. ▽

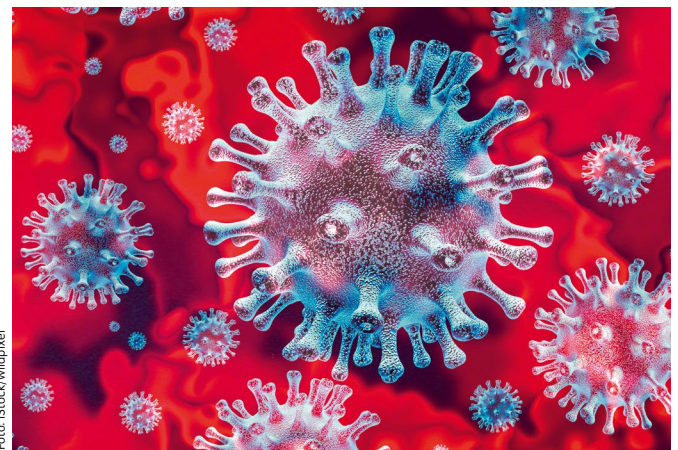


Foto: iStock/wildpixel

WISSESWERTES ÜBER DIE VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT

Was sind Einmalbeiträge in der Lebensversicherung?

Einmalbeiträge im Neugeschäft der deutschen Lebensversicherung haben mit einem Plus von 10 Milliarden Euro – das ist ein Anstieg um 36 Prozent (!) – einen neuen Rekordwert erreicht. Die große Differenz zum Neugeschäft gegen laufenden Beitrag (hier kam es nur zu einer Steigerung um 0,2 Prozent) hat allerdings auch buchungstechnische Gründe: Viele moderne Lebensversicherungen erlauben eine flexible Beitragszahlung. So können sich Kunden beispielsweise ent-

scheiden, ob sie ein 13. Monatsgehalt oder einen Bonus ganz oder zum Teil für die Rente ansparen. Bei Selbstständigen fällt am Jahresende häufig ein Gewinn an, den sie etwa für eine Basisrente nutzen. Auch die Riester-Zulagen gehen als Einmalbeiträge in die Statistik ein, obwohl sie einen anderen Charakter haben: Diese flexiblen Zahlungen werden bilanziell als Einmalbeitrag gezahlt, obwohl sie jährlich wiederkehrend geleistet werden. ▽

Positive Bewegung bei der A1-Bescheinigung



Foto: iStock/ajl_images

Die Bundesregierung hat sich klar und „prominent“ gegen die A1-Bescheinigung positioniert.

Was ist die A1-Bescheinigung?

Wenn ein deutscher Arbeitnehmer von seinem deutschen Arbeitgeber zum Beispiel nach Frankreich zum Arbeiten geschickt wird, unterliegt er dem französischen Sozialversicherungsrecht – es sei 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 dann an diese Feststellung gebunden und dürfen keine Sozialversicherungsbeiträge erheben.

So weit, so gut. Grundsätzlich. Denn die A1-Bescheinigung wird jeweils für die konkrete Entsendung ausgestellt. Jedes Meeting und jede Teilnahme an einem Workshop im Ausland fordert also eine gesonderte A1-Bescheinigung. Sie ist nach herrschender Meinung – streng genommen – sogar dann erforderlich, wenn ein deutscher Arbeitnehmer eine Dienstreise von Aachen nach Trier unternimmt und sich für den Tankstopp eine belgische Tankstelle aussucht. Eine gigantische Bürokratie wurde in Gang gesetzt!

Deutsche Europaabgeordnete gefordert

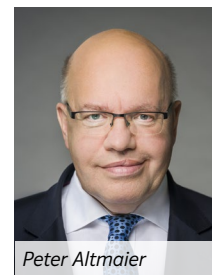
Nun haben sich Bundeswirtschaftsminister Peter Altmaier (CDU) und Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) in einem gemeinsamen Schreiben an die Vorsitzenden bzw. Sprecher der deutschen Abgeordneten im Europäischen Parlament – Daniel Caspary (CDU), Angelika Niebler (CSU), Jens Geier (SPD), Sven Giegold (Grüne), Nicola Beer (FDP) und Martina Michels (Linke) – gewandt und für einen

Kompromissvorschlag geworben. Im Rahmen der anstehenden Revision der Verordnungen zur Koordinierung der Systeme in der Sozialen Sicherheit soll für kurze und kurzfristige Tätigkeiten eine grundsätzliche Ausnahme von der vorherigen Antragspflicht eingeführt werden.

Altmaier und Heil begründen ihren Vorstoß wie folgt:

„Die bereits jetzt mit den A1-Bescheinigungen verbundenen bürokratischen Lasten stoßen auf breite und massive Kritik innerhalb der deutschen Wirtschaft, der Wissenschaft, der Kommunen und Sozialverbände. Insbesondere mittelständische Unternehmerinnen und Unternehmer berichten, dass die (...) Vorabbeantragungspflicht der A1-Bescheinigung die Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland erheblich erschweren würde. Kurzfristige Arbeitsinsätze, wie sie zum Beispiel auch bei Wartungsverträgen im Maschinenbau üblich sind, würden auf diese Weise unmöglich gemacht. (...) Einige Unternehmen beabsichtigen bereits, sich angesichts dieser Unsicherheiten und Belastungen aus dem Auslandsgeschäft zurückzuziehen.

Wir sind der Auffassung, dass Dienstleistungsfreiheit und Freizügigkeit sowie die notwendige Bekämpfung von Sozialdumping und Schwarzarbeit in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen müssen. Unsere gemeinsamen europäischen Regelungen müssen geeignet sein, illegale Praktiken zu verhindern, ohne dabei redliche Betroffene – und das ist die ganz große Mehrheit – unverhältnismäßig zu belasten.“



Peter Altmaier

Foto: BPA/Steffen Kugler



Hubertus Heil

Foto: BMAS

LOBBYING

Was streben Altmaier und Heil genau an?

Interessant sind die Details des Vorstoßes der Bundesregierung: Sie wollen, dass bei einer Tätigkeit „von maximal sieben bis 30 Tagen“ auf die Pflicht zur vorherigen Beantragung einer A1-Bescheinigung verzichtet wird. Das wäre ein großer Fortschritt. Aber was ist mit den ersten sechs Tagen? Warum fordert die Bundesregierung nicht schlicht, dass Dienstreisen mit einer Dauer von längstens 30 Tagen „A1-frei“ gestellt werden müssen?

Diese Frage konnte bislang nicht abschließend geklärt werden. Möglicherweise steht die Bundesregierung auf dem gleichen Rechtsstandpunkt wie die Deutsche Rentenversicherung Bund, die jüngst betonte, dass es bereits nach geltendem Recht „bei kurzfristigen oder kurzzeitigen (bis zu sieben Tagen) Dienst- oder Geschäftsreisen grundsätzlich keines vorherigen Antrags auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung bedarf“. Dies wird allerdings in einigen europäischen Mitgliedstaaten nicht so gesehen.

Warum nicht ein elektronischer Austausch von Sozialversicherungsdaten?

Eine der von der Bundesregierung angeschriebenen Europa-abgeordneten, Angelika Niebler, Ehefrau des Geschäftsführenden Vorstandsmitglieds des AGV, nahm den Vorstoß der beiden Bundesminister zum Anlass, sich mit einem weitergehenden Vorschlag an die Präsidentin der Europäischen Kom-

mission, Ursula von der Leyen, zu wenden. In ihrem Schreiben beklagte sich Niebler darüber, dass einige EU-Mitgliedstaaten, etwa Frankreich, Belgien und Österreich, fehlende A1-Bescheinigungen besonders rigoros mit Sanktionen und Bußgeldern bestrafen würden:



Foto: Christian Aron

Angelika Niebler

„Selbstständige und Arbeitnehmer fühlen sich durch Vor-Ort-Kontrollen regelrecht verfolgt. Mir wurde von einem Schreinermeister berichtet, der einen Schrank nach Österreich lieferte, sowie von Freiberuflern, die an einer Fachkonferenz in Paris teilnahmen, die A1-Bescheinigung nicht bei sich geführt hatten und aus diesem Grund mit Bußgeldern im vierstelligen Bereich belegt wurden.“

Nieblers Lösungsvorschlag lehnt sich an das bereits bestehende IT-System zum Elektronischen Austausch von Sozialversicherungsdaten (EESSI) an: Aufbau einer europäischen Datenbank, auf die im Anlassfall (bei einer Kontrolle der Sozialversicherungspflicht im Ausland) von Beamten zugegriffen werden kann. Mit einer solchen Online-Clearingstelle wäre der Binnenmarkt und die Dienstleistungsfreiheit gestärkt und es wäre zugleich weiter möglich, Kontrollen zur Verhinderung von Sozialversicherungsbetrug durchzuführen – aber eben ohne die lästige A1-Bescheinigung und die mit ihr verbundene Bürokratie, sondern schlicht papierlos. ▽

AGV-FRÜHSTÜCKSEMINARE

Auf eine Tasse Kaffee mit den neuen Tarifverträgen

Zum 1. Februar 2020 sind zwei weitere neue Tarifverträge im privaten Versicherungsgewerbe in Kraft getreten: der Tarifvertrag zur Verlängerung der Höchstüberlassungsdauer bei Arbeitnehmerüberlassung sowie zum Übernahmeanspruch für Ausgebildete; bereits seit Juli 2019 ist der Tarifvertrag Mobilarbeit in Kraft. Verena Richter und Kerstin Römelt, Referentinnen beim AGV, werden im Rahmen der AGV-Frühstücksseminare einen Überblick über diese neuen tariflichen Regelungen geben. Die diesjährigen Frühstücksseminare finden statt:

- am 9. März in Hamburg bei der Hamburger Feuerkasse
- am 10. März in Hannover bei der VGH
- am 20. März in München bei der WWK
- am 26. März in Stuttgart bei der Stuttgarter
- am 2. April in Köln bei der Zurich
- am 30. April in Wiesbaden bei der Sparkassenversicherung

Bereits seit 2018 bietet der AGV in unregelmäßigen Abständen das Format „Frühstücksseminare“ zu aktuellen Themen an, die bundesweit an verschiedenen Standorten, immer in den Räumlichkeiten eines Mitgliedsunternehmens, stattfinden. Ein Mitarbeiter des AGV referiert zu einem aktuellen arbeitsrechtlichen Thema. Anschließend wird diskutiert. Adressatenkreis für das Frühstücksseminar: Personalleiter, Personalreferenten und interessierte Führungskräfte. Dauer: von 8.30 Uhr bis längstens 11.00 Uhr. Die „Schirmherrschaft“ liegt bei den Regionalausschüssen des AGV.

Die Pilotveranstaltungen fanden zum Thema „Brückenteilzeit“ statt und waren an allen Standorten ausgebucht.

Zu den sechs Frühstücksseminaren können Sie sich unter agv-vers.de/fss anmelden. Die Teilnahme ist kostenlos. ▽



Verena Richter



Kerstin Römelt

Wenn ein Schiedsrichter mit dem Spielverlauf hadert, darf er nicht die Spielregeln ändern und sich selbst einwechseln

Klare Position bezog der Präsident des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV), Wolfgang Weiler, zur staatlich geförderten privaten Altersvorsorge. Bei der Jahresmedienkonferenz seines Verbandes räumte er zwar ein, dass das Riester-System renovierungsbedürftig sei. Zugleich betonte er aber: **„Ein Abriss ist keine Lösung – zumal die vorgelegten Neubautwürfe an den Bedürfnissen der künftigen Bewohner offenkundig vorbeigehen.** Die große Mehrheit der heute 30- bis 59-Jährigen will weder einen Zwang zur privaten Vorsorge noch einen Staatsfonds.“ Der GDV setze bei der Alterssicherung auf eine Weiterentwicklung der zweiten Säule (betriebliche Altersversorgung) und der dritten Säule (private Altersvorsorge).

Eigener Vorschlag

Gemeinsam mit dem Bundesverband Investment und Asset Management (BVI), dem Verband der Privaten Bausparkassen und der LBS – Bausparkasse der Sparkassen habe der GDV einen **realistischen und kurzfristig umsetzbaren Fünf-Punkte-Plan** entwickelt. Dieser umfasse einen tiefgreifenden Bürokratieabbau, einen verständlicheren und unmittelbar attraktiven neuen Förderansatz und ein Konzept für kostengünstige Standardprodukte mit geringerem Beratungsbedarf. Sehr wichtig sei dabei die Lockerung der Bruttobeitragsgarantie, um die Anlagespielräume in den Produkten zu erhöhen.

Weiler sprach sich in diesem Zusammenhang gegen Wünsche aus der Politik nach Gründung eines Staatsfonds aus – dies vor allem mit zwei Argumenten:

- Ein Staatsfonds würde das Risiko einer politischen Einflussnahme und Zweckentfremdung bergen.

- Der Aufbau eines staatlichen Trägers funktioniere, wie das Beispiel Großbritannien zeige, nur mit jahrzehntelangen staatlichen Hilfszahlungen.

Obligatorium bedeutet Kostenverlagerung

Der GDV wies daraufhin, dass das in politischen Kreisen angeordnete Obligatorium, also eine verpflichtende Altersvorsorge, nicht kostenfrei sei. Die Vertriebskosten würden lediglich auf die Arbeitgeber ausgelagert werden, denn irgendjemand müsse überprüfen, ob die Betriebe und die Arbeitnehmer der Vorsorgepflicht auch wirklich nachkommen. Der damit verbundene Kontroll- und Verwaltungsaufwand sei erheblich.

Die Versicherungswirtschaft rate in der Alterssicherung zu einer klaren Aufgabenverteilung: hier die staatliche Versorgung, dort betriebliche und private Ergänzungssysteme, die allerdings ihrerseits staatlich reguliert und überwacht würden. **„Es kann nicht sein, dass ein Schiedsrichter, wenn er mit dem Spielverlauf hadert, einfach die Spielregeln ändert und sich dann gleich selbst einwechselt“**, so Weiler wörtlich.

Lob der Justizministerin

Beim Neujahrsempfang des GDV, der einen Tag nach der Jahresmedienkonferenz stattfand, zollte die Bundesministerin der Justiz und für Verbraucherschutz, Christine Lambrecht (SPD), der Versicherungsbranche für das von ihr aufgebaute Vertrauen Respekt: **„Sie genießen ein unglaublich hohes Vertrauen in der Bevölkerung, gerade in der Lebensversicherung.“** ▽



WUSSTEN SIE SCHON, DASS ...

- ▶ ... **jeder dritte Aufsichtsratsposten in den 186 größten börsennotierten deutschen Unternehmen mit einer Frau besetzt ist?** Das hat eine Auswertung der Organisation „Frauen in die Aufsichtsräte“ von Ende Oktober 2019 ergeben.
- ▶ ... **12,8 Millionen Deutsche pendeln?** Das sind laut dem Pendleratlas der Bundesagentur für Arbeit 39 Prozent aller Berufstätigen.
- ▶ ... **der Anteil befristeter Arbeitsverträge in Deutschland so niedrig ist, wie seit 20 Jahren nicht mehr?** Im vergangenen Jahr waren noch 12,5 Prozent aller abhängig Erwerbstätigen befristet beschäftigt. Das hat das gewerkschaftsnahe Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) aus Zahlen des Statistischen Bundesamtes errechnet.
- ▶ ... **10 200 Unternehmen in Deutschland ihren Mitarbeitern eine komplett vom Arbeitgeber bezahlte betriebliche Krankenversicherung (bKV) bieten?** Damit setzt sich das starke Wachstum bei der bKV unvermindert fort. Die Zahl der Beschäftigten, die von einer bKV profitieren, stieg um acht Prozent von 757 500 im Jahr 2018 auf rund 820 000 im Jahr 2019.
- ▶ ... **das Glück während des Lebens mal stärker, mal schwächer ausgeprägt ist?** Am zufriedensten sind wir

mit Anfang 20, danach geht es stetig abwärts. Ihren Tiefpunkt erreicht die Glückskurve mit Mitte 50, ehe sie wieder ansteigt und im Rentenalter sogar das Niveau von Anfang 30 erreicht. Dieses Phänomen ist nicht nur in Deutschland zu beobachten. „In jedem westlichen Land der Welt kippt das Glück ab Mitte 20“, so Bernd Raffelhüschen, Professor an der Universität Freiburg, der die Glückskurve für Deutschland ermittelt.



WISSENSWERTES ÜBER DIE VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT

Versicherungswirtschaft bei Betriebsräten vorbildlich

Die deutschen Betriebsräte können ihr hundertjähriges Bestehen feiern, denn am 4. Februar 1920 wurde das erste deutsche Betriebsrätegesetz eingeführt. Mit Ausnahme der NS-Zeit ist die demokratische Mitbestimmung in Betrieben seither fest verankert. Aktuell sind 42 Prozent der Arbeitnehmer in Westdeutschland und 35 Prozent der Arbeitnehmer in Ostdeutschland in Betrieben beschäftigt, die über einen Betriebsrat verfügen.

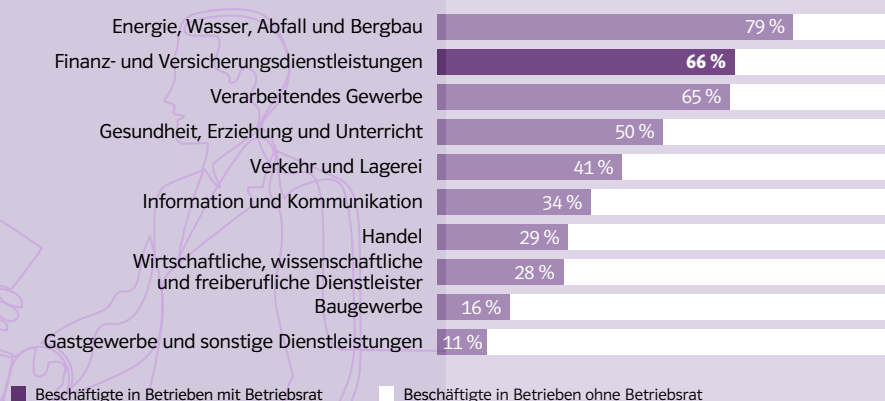
Das hundertjährige Jubiläum der Betriebsräte gibt Anlass, die Verbreitung der Mitbestimmung in deutschen Betrieben genauer zu untersuchen: In welchen Branchen besteht eine ausgeprägte „Betriebsratskultur“? In welchen Branchen sind Betriebsräte in den Unternehmen eher seltener anzutreffen?

Die Gewerkschaften in der Versicherungswirtschaft dürften mit dem Ergebnis sehr zufrieden sein: Finanz- und Versicherungsdienstleistungen liegen nach dem Sektor

Energie, Wasser, Abfall und Bergbau an zweiter Stelle. 66 Prozent der Beschäftigten in „unserem“ Wirtschaftszweig sind in Betrieben mit Betriebsrat tätig. ▽

Beschäftigte in Betrieben mit/ohne Betriebsrat nach Branchen

Basis: privatwirtschaftliche Betriebe ab fünf Beschäftigte ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck, Quelle: IAB-Betriebspanel 2018



NEU IM AGV

ROKOCO GmbH, OVB Holding AG und OVB Vermögensberatung AG

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

Die im Jahr 2003 gegründete **ROKOCO GmbH** mit Sitz in Grünwald bei München berät Versicherungsunternehmen in Fragen des Risikomanagements, der Unternehmenssteuerung und -bewertung, bei versicherungs- und finanzmathematischen Themenstellungen sowie im Asset-Liability-Management. Speziell im Bereich des Risikomanagements und des Asset-Liability-Managements setzen Versicherungsunternehmen aus allen drei Sparten Softwarelösungen von ROKOCO ein. Das Team der ROKOCO verfügt über einschlägige aktuarielle Erfahrungen im Versicherungssektor.

Der OVB Konzern mit Sitz der Holding in Köln ist mit mehr als 3,7 Millionen Kunden und fast 5 000 Finanzvermittlern einer der führenden europäischen Finanzvermittlungskonzerne. Seit Gründung im Jahr 1970 konzentriert sich die OVB auf die langfristig angelegte, themenübergreifende Finanzberatung privater Haushalte. Sie kooperiert mit mehr als 100 Produktgebern und ist in 15 Ländern Europas aktiv. Die **OVB Holding AG** steht als Managementholding an der Spitze des Konzerns und legt die strategischen Ziele fest, die **OVB Vermögensberatung AG** ist die operative Landesgesellschaft für Deutschland.

Die drei Gesellschaften unterliegen nicht der Tarifbindung. ▽



GEDACHT ... GESAGT ...

„Man sollte alle Tage wenigstens ein kleines Lied hören, ein schönes Gedicht lesen, ein treffliches Gemälde sehen und – wenn es möglich zu machen wäre – einige vernünftige Worte sprechen.“

Johann Wolfgang von Goethe,
(1749 – 1832)

AGV INSIDE

Betina Kirsch hat Nachwuchs bekommen

Betina Kirsch, Geschäftsführerin des AGV, hat am 22. Dezember erneut Nachwuchs bekommen: Sofia Elena. Nach Auslaufen der Mutterschutzfrist ist sie ab März wieder regulär an ihrem Arbeitsplatz erreichbar und wird insbesondere die 5. Top-Managerinnen-Konferenz der deutschen Versicherungswirtschaft am 5./6. Mai in Köln vorbereiten. Von Juni bis Mitte September wird Betina Kirsch Elternzeit nehmen und mit ihrem Ehemann Laurenz, ihrem fünfjährigen Sohn Niko und Sofia Elena die USA bereisen. ▽



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 202 000 Mitarbeiter. Der Bezugspreis für die Verbandszeitschrift visavis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten. Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des Herausgebers.