



Job zu  
vergeben!

EDITORIAL

„Der Beschluss schafft Vertrauens-  
arbeitszeitmodelle nicht ab“ ..... 2

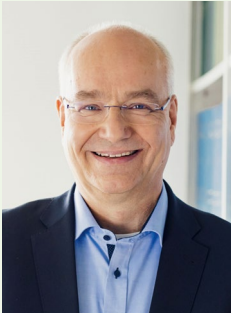
AGV-JAHRESAUFTAKTVERANSTALTUNG

Der Arbeitsmarkt ist in Bewegung  
und fordert HR ..... 4

VIRTUELLER LUNCHTALK DER BDA

Anhebung der Regelaltersgrenze  
wäre vermittelbar ..... 10

# „Der Beschluss schafft Vertrauensarbeitszeitmodelle nicht ab“



Das war der entscheidende Satz. Gesprochen von Inken Gallner, der Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts (BAG), bei der Vorlage des BAG-Jahresberichts Mitte Februar in Erfurt. Der Satz war auch notwendig! Denn das Gericht selbst hatte zuvor für viel Unruhe gesorgt, die es nun wieder ein bisschen abgebaut hat.

## Was ist passiert?

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hatte am 14. Mai 2019 in einer Entscheidung die Bereitstellung eines Systems zur Arbeitszeiterfassung, das dazu geeignet ist, die Arbeitszeiten objektiv, verlässlich und zugänglich zu erfassen, „für erforderlich“ erachtet. Wie mit dieser Entscheidung umzugehen ist, darüber gab es in Politik und Literatur höchst unterschiedliche Auffassungen. Der deutsche Gesetzgeber blieb untätig.

Am 13. September 2022 hatte dann der erste Senat des BAG, dessen Vorsitzende die Präsidentin ist, aus dem deutschen Arbeitsschutzgesetz im Lichte der EuGH-Entscheidung eine Erfassungspflicht des Arbeitgebers abgeleitet. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hält diese Herleitung weder für geboten noch für überzeugend. Mit guten Gründen. So kann man beispielsweise das Arbeitszeitgesetz als spezialgesetzliche Ausformung des Arbeitsschutzgesetzes in Arbeitszeitfragen ansehen.

Aber auch nach dieser Entscheidung entbrannte erneut Streit darüber, ob und gegebenenfalls wie der Spruch des Gerichts sofort von allen Arbeitgebern umzusetzen ist. Vor diesem Hintergrund ist erfreulich, dass die BAG-Präsidentin bei ihrem Pressetermin sagte: „Das Ob ist entschieden. Das Wie der Arbeitszeiterfassung liegt in den gestaltenden Händen des Gesetzgebers.“

Der Gesetzgeber ist aber bislang nicht aktiv geworden. Das ist auch verständlich, denn es handelt sich um „vermintes Gelände“. Wenn die Bundesregierung nicht aufpasst, dann geht die von Millionen von Arbeitnehmern liebgezwonnene Flexibilität bei ihrer individuellen Arbeitszeitgestaltung verloren.

Bedauerlich ist, dass das BAG sogar über die Entscheidung des EuGH hinausgegangen ist. Professor Gregor Thüsing, Direktor des Instituts für Arbeitsrecht

und das Recht der sozialen Sicherheit der Universität Bonn, interpretiert nämlich das EuGH-Urteil so, dass zwar jeder Arbeitnehmer das Recht auf Aufzeichnung seiner Arbeitszeit habe, aber Arbeitnehmer und Arbeitgeber einvernehmlich und freiwillig bessere Regelungen – auch einen Verzicht auf Zeiterfassung – finden können. Einen „Aufzeichnungszwang für alle Beschäftigte“ liest Thüsing aus dem EuGH-Urteil nicht heraus. Das BAG-Urteil ist in diesem Punkt stringenter.

## Worauf kommt es nun an?

Zum einen muss man die Präsidentin des BAG beim Wort nehmen. Ihr Urteil schafft Vertrauensarbeitszeitmodelle nicht ab. Das heißt, dass Vertrauensarbeitszeit auch künftig möglich ist.

Beschäftigte müssen – wo dies möglich und mit dem Arbeitgeber vereinbart ist – auch weiterhin ihre Arbeitszeit frei über den Tag verteilt einteilen können, ohne dabei jede Arbeitsunterbrechung oder Ruhepause dokumentieren zu müssen. Es ist weder im Interesse von Arbeitgebern noch von Arbeitnehmern, Daueraufzeichnungen zu installieren.

## Wichtig bleibt: Arbeitgeber können die Aufzeichnung weiterhin delegieren

Zum anderen bleibt es auch nach der Entscheidung aus Erfurt dabei, dass auch künftig eine Übertragung der Pflicht zur Aufzeichnung der Arbeitszeiten vom Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer zulässig ist. Dies wird weder vom EuGH noch vom BAG in Frage gestellt.

## Was jetzt zu tun ist

Ich hoffe sehr, dass der Bundesarbeitsminister unideologisch an seine Aufgabe herangeht und erkennt, dass er mit einer restriktiven Regelung nicht nur den Arbeitgebern Bürokratie und Kosten aufbürden, sondern auch Hunderttausende von Arbeitnehmern – wenn nicht mehr – vor den Kopf stoßen würde. Denn ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitgeber nicht auf eine Aufzeichnung der Arbeitszeit besteht und der auch selbst keine Lust hat, dies zu tun, wäre täglich genervt, wenn der Gesetzgeber ihn dazu zwingen würde.

Michael Niebler  
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

WERDE #INSURANCER

# Recruiting-Kampagne geht 2023 weiter

Nach einer erfolgreichen Kampagne 2022 wird die Initiative auch 2023 fortgeführt.

Die Hauptkampagne, die für einen Job in der Versicherungsbranche mit Paid-Media-Assets wirbt, hat 2022 sehr gute Ergebnisse erzielt: Es wurden über 100 Millionen Impressions und 300 000 Klicks bei potentiellen Bewerbern und Bewerberinnen erzielt, die dann über die Website und den JobAtlas auf die Stellenanzeigen der 14 teilnehmenden Versicherer geleitet wurden.

Neben der Paid-Media-Kampagne wurden weitere innovative Social-Recruiting-Maßnahmen durchgeführt: Fünf Content-Creators machten auf ihren Instagram- oder TikTok-Kanälen auf Werde #Insurancer aufmerksam, darunter der erfolgreichste deutschsprachige Karriere-Account @karriereguru. Bei einem Dreh mit echten



Insurancern wurden kurze unterhaltsame, informative Videos produziert, die den 14 Versicherern zur allgemeinen Nutzung frei zur Verfügung stehen und auch als Werbemittel verwendet werden.

Dieses Jahr liegt der Fokus weiterhin auf der Nachwuchsgewinnung durch eine performative Media-Kampagne, unterstützt durch kreative Werbemittel. So soll der Beruf des Insurancers beim Nachwuchs auch 2023 beworben werden.

Besuchen Sie die Kampagnen-Landingpage:

<https://werde-insurancer.de>

Oder scannen Sie den QR-Code mit Ihrem Mobiltelefon um den Casefilm zu sehen:



## THEMEN DIESER AUSGABE

### Editorial

„Der Beschluss schafft Vertrauensarbeitszeitmodelle nicht ab“ ..... 2

### Werde #Insurancer

Recruiting-Kampagne geht 2023 weiter ..... 3

### AGV-Jahresauftaktveranstaltung

Der Arbeitsmarkt ist in Bewegung und fordert HR ..... 4

### AGV Inside

Susanne Pauser wechselt, Carsten Schildknecht kommt, Lena Lindemann und Shiva Meyer übernehmen ..... 10

### Virtueller Lunchtalk der BDA

Anhebung der Regelaltersgrenze wäre vermittelbar ... 10

### Adieu

Hans Schreiber – er liebte den steilen Weg ..... 11

### SZ-Versicherungstag

ver.di lobt Versicherungs-Arbeitgeber für Pandemie-Management ..... 12

Gedacht ... Gesagt ... ..... 12

Ausgezeichnet ..... 12

Impressum ..... 12

## AGV-JAHRESAUFTAKTVERANSTALTUNG



# Der Arbeitsmarkt ist in Bewegung und fordert HR



Zum 23. Mal hat der AGV im Januar die Personalreferenten und Personalleiter der Branche zu einer Jahresauftaktveranstaltung eingeladen – in Präsenz nach Köln und virtuell aus München. Mehr als 350 Personaler nahmen teil. **Sebastian Hopfner**, Stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV, moderierte beide Formate. Die Referentinnen und Referenten des Arbeitgeberverbandes sowie die Geschäftsführer Michael Gold und Betina Kirsch beleuchteten vor allem die Themen Urlaub, Arbeitszeit und Inflationsausgleichsprämie.

Katharina Hausberger

## Einmal Urlaub immer Urlaub?

Hat der Urlaubsanspruch noch ein Verfallsdatum?



Im Rahmen von zwei – durch das Bundesarbeitsgericht (BAG) initiierten – Vorabentscheidungsverfahren verschärfte der Europäische Gerichtshof (EuGH) Ende letzten Jahres die sogenannten Hinweispflichten im Urlaubsrecht ein weiteres Mal. **Seit dem Jahre 2019 gilt, dass Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer tatsächlich in die Lage versetzen müssen, ihre Urlaubsansprüche zu realisieren.** Dieser Verpflichtung kommen Arbeitgeber nach, indem sie ihre Arbeitnehmer konkret und in völliger Transparenz rechtzeitig darauf hinweisen, ihren Jahresurlaub zu beantragen und auch zu nehmen, um auf diese Weise den Verfall am Ende des Kalenderjahres bzw. des 31. März des Folgejahres zu verhindern.

## AGV-JAHRESAUFTAKTVERANSTALTUNG

Im September 2022 verschärfte der EuGH diese Verpflichtung nun dahingehend, dass die Verjährung von Urlaubsansprüchen gegen zwingendes Unionsrecht verstößt, sofern der Arbeitgeber seiner Hinweisverpflichtung nicht nachgekommen ist. Folglich bestehen Urlaubsansprüche solange, bis durch den Ausspruch des entsprechenden Hinweises der Lauf der Verjährungsfrist ausgelöst wird.

In Bezug auf den Verfall von Urlaubsansprüchen bei andauernder Krankheit oder Erwerbsminderung legte der EuGH fest, dass die Urlaubsansprüche aus dem Jahr der Erkrankung bzw. des Eintritts der Erwerbsminderung nur dann verfallen, wenn der Arbeitgeber auch auf den Verfall dieser Ansprüche hingewiesen hat. Wurde dies versäumt, können die Verfallsfristen durch einen nachgeholt Hinweis ausgelöst werden.

**Unternehmen sind also gehalten, diesen Hinweisverpflichtungen nachzukommen. Nur auf diese Weise kann der gesetzliche Verfall ausgelöst und das (endlose) Kumulieren von Ansprüchen verhindert werden.**

Simone Rehbronn

### Das große Bibbern

Wie die Versicherer auf die Energiekrise reagieren



80 Prozent der Versicherungsunternehmen haben in diesem Winter bereits konkrete Energiesparmaßnahmen umgesetzt. Die am häufigsten genannten Maßnahmen sind die Absenkung der Raumtemperatur, die Reduktion des Warmwassers, die Umrüstung auf LED-Leuchtmittel und die Begrenzung der Außenbeleuchtung. **Rund ein Drittel der Unternehmen hat sich entschieden, bestimmte Gebäudeteile ganz zu schließen und die Mitarbeiter auf die restlichen Büros zu verteilen.** Um für einen möglichen Energie Notfall bzw. Rationierungen vorbereitet zu sein, hat mehr als die Hälfte der Unternehmen einen Notfallplan erstellt, ein Viertel plant, einen solchen noch zu entwickeln. Im Vergleich zur Gesamtwirtschaft steht die Branche damit sehr gut da. Laut einer Ifo-Erhebung hat nämlich branchenübergreifend gerade einmal jedes dritte Unternehmen einen Notfallplan erstellt.

Ylva Zimmermann

### Arbeit ohne Ende?

Der Wegfall der Hinzuverdienstgrenze und seine Auswirkungen



Ab 2023 gibt es bei vorgezogenen Altersrenten keine Hinzuverdienstgrenze mehr. **Arbeitnehmer können also unbeschränkt neben dem Bezug einer vorzeitigen Altersrente hinzuverdienen, ohne dass dies Auswirkungen auf ihre Rentenhöhe hat. Bislang durften Arbeitnehmer nur 6 300 Euro neben einem vorzeitigen Bezug einer Altersrente hinzuverdienen,** was dazu führte, dass Arbeitnehmer neben einer vorzeitigen Rente faktisch nicht in Vollzeit oder vollzeitnaher Teilzeit arbeiteten, denn durch die teilweise Anrechnung war das Arbeiten in diesem Zeitabschnitt finanziell unattraktiv.

Die Hinzuverdienstgrenzen wurden in der Corona-Pandemie deutlich erhöht auf über 44 000 Euro und ab 2023 aufgrund des Fachkräftemangels komplett gestrichen. Dies wird dazu führen, dass zukünftig mehr Arbeitnehmer als bisher eine vorzeitige Altersrente beziehen und nebenher weiterarbeiten möchten.



Paragraf 15 Ziff. 6 Satz 1 Alt. 1 MTV sieht eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim Bezug einer vorgezogenen Altersrente vor, ohne Differenzierung danach, ob eine vorzeitige Rente als Voll- oder Teilrente in Anspruch genommen wird. Zumindest bei geringen Teilrenten von z.B. zehn Prozent erscheint diese Regelung vor dem Hintergrund der strengen Rechtsprechung zu Befristung und Alters-

## AGV-JAHRESAUFTAKTVERANSTALTUNG

diskriminierung als zu weitgehend. Man wird hier eine einschränkende Auslegung dahingehend vornehmen müssen, **dass die Beendigungswirkung nur dann eintritt, wenn der Arbeitnehmer wirtschaftlich abgesichert ist.** Eine derartige wirtschaftliche Absicherung ist in Anlehnung an Paragraph 10 Abs. 2 MTV (Krankengeldzuschussleistungen) anzunehmen, wenn eine Teilrente von mindestens 90 Prozent bezogen wird.

Mitarbeiter sollten darauf hingewiesen werden, dass sie einen vorzeitigen Altersrentenbezug beim Arbeitgeber **rechtzeitig melden müssen.** Dies ist vielen Arbeitnehmern nämlich gar nicht bewusst. Und wenn man sich über eine Weiterarbeit einigt, ist es wichtig, zu vereinbaren, dass nur auf die Rechtsfolge des Paragraph 15 Ziff. 6 Satz 1 Alt. 1 MTV verzichtet wird, die Beendigung nach Paragraph 15 Ziff. 6 Satz 1 Alt. 2 MTV – die Befristung auf das Regelrentenalter – aber weiterhin gilt.

Julia Blank

### Fachkräftemangel und Demografie: Sind wir noch zu retten?

#### Zeitenwende auf dem Arbeitsmarkt



Seit Mitte 2022 spüren wir alle den Fachkräftemangel im alltäglichen Leben deutlich. Busse fahren seltener, Restaurants bieten teilweise nur noch Selbstbedienung und die Warteschlangen vor dem Security Check am Flughafen sind oft lang. Fehlendes Personal beeinträchtigt die Geschäfte von knapp der Hälfte aller deutschen Unternehmen akut, so das KfW-ifo-Fachkräftebarometer. Unternehmen machen



weniger Umsatz als möglich. Die Wirtschaft steht „in der Warteschlange“, der Arbeitsmarkt für Fachkräfte ist leer-gefegt: **Ende 2022 waren laut Hochrechnungen 1,8 Millionen Stellen offen. Durchschnittlich dauert es fünf Monate, um eine bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) als offen gemeldete Stelle zu besetzen.** Die Hauptursache für den Fachkräftemangel ist der demografische Wandel. Unsere



Bevölkerung wird immer älter: Mehr Rentner und zu wenige Fachkräfte sind die Folge. **Das Arbeitskräftepotential in Deutschland wird laut Bevölkerungsvorausrechnungen der BA um bis zu neun Millionen Arbeitskräfte sinken.** Gleichzeitig steigt der Fachkräftebedarf aufgrund des digitalen und ökologischen Wandels. Damit sich der Fachkräftemangel nicht in niedrigerem Wirtschaftswachstum niederschlägt, muss gegengesteuert werden durch eine **weitere Steigerung der Erwerbsbeteiligung, der Arbeitszeiten und der Produktivität sowie eine signifikant höhere Zuwanderung von qualifizierten Arbeitskräften.**

Olga Worm

### Mitarbeiter finden, Mitarbeiter binden Fachkräftegewinnung in der Versicherungswirtschaft



Der Fachkräftemangel trifft auch die Versicherungsbranche umfassend. Nicht nur Informatiker und Aktuarer werden gesucht, auch bei Kaufleuten für Versicherungen und Finanzen, Juristen und Mitarbeitern in den Bereichen

## AGV-JAHRESAUFTAKTVERANSTALTUNG

Assistenz, Marketing, Revision und HR besteht ein Defizit. Ursachen gibt es viele. Neben Demografie, früherem Renteneintritt (in der Versicherungsbranche geht man im Durchschnitt mit 63 Jahren in Rente), Standort und Image ist „Frühfluktuation“ (wenn das Arbeitsverhältnis nur wenige Monate besteht) eine wichtige Ursache für fehlende Fachkräfte.

**Deshalb ist es nicht nur wichtig, die richtigen Bewerber zu finden, sondern auch, die Mitarbeiter frühzeitig an das eigene Unternehmen zu binden.** Employer Branding in Verbindung mit Onboarding sind die Erfolgsfaktoren in Zeiten des Fachkräftemangels.

Tobias Hohenadl

### Drum teste, wer sich ewig bindet Corona-Learnings für das zukünftige Arbeitsrecht



In den letzten zweieinhalb Jahren sind zahlreiche Urteile zu den unterschiedlichsten arbeitsschutzrechtlichen Fragestellungen im Bereich der Pandemie ergangen. Daraus lassen sich für die zukünftige Handhabung des betrieblichen Infektionsschutzes wichtige Leitlinien ableiten. So wurde



festgestellt, dass bei der Aufstellung von Hygienekonzepten die gegenwärtigen Arbeitsstättenregeln und Bekanntmachungen der Unfallversicherungsträger bei der Auslegung arbeitsschutzrechtlicher Normen zu berücksichtigen sind. **Denn sollten Hygienekonzepte unbillig sein, muss der Arbeitnehmer diese nicht beachten und der Arbeitgeber kommt bei der Anordnung eines Betretungsverbots in Annahmever-**



**zug. Wichtig ist auch, dass ein Hygienekonzept die Erlaubnis für die erforderliche Erfassung von Gesundheitsdaten bilden kann.** Bei betrieblichen Veranstaltungen, beispielsweise der Teilnahme an einem Sommerfest, kann der Arbeitnehmer aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ein Zugangsrecht ableiten. Allerdings ist es dem Arbeitgeber möglich, den Zutritt an die Einhaltung von Infektionsschutzmaßnahmen zu knüpfen. Entschieden wurde auch eine seit langem umstrittene Rechtsfrage: **Ein Anspruch auf einen Arbeitsplatz im Homeoffice ergibt sich nicht automatisch aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers – auch nicht in Krisensituationen.** Vielmehr ist es Sache des Arbeitgebers, wie er eine hausärztliche Empfehlung umsetzt.

Michael Gold

### Inflation auf Rekordniveau Tarifpolitik mit Augenmaß war gefragt



Die Corona-Krise war noch nicht bewältigt, als der Ukraine-Konflikt ausbrach. Beides führte in 2022 – getrieben durch Lieferengpässe, den kriegsbedingten Anstieg der Rohstoffpreise und große Unsicherheiten auf allen Märkten – zu einem deutlichen Anstieg der Inflation. Zwischenzeitlich stieg sie auf ein 40-Jahres-Hoch. Die Sozialpartner der Versicherungswirtschaft standen vor der Herausforderung, einen für beide Seiten tragbaren **Kompromiss zu finden, der das Einkommen der Beschäftigten genauso im Blick hat wie die langfristige Kostenbelastung der Unternehmen, ohne eine sogenannte „Lohn-Preis-Spirale“ zu befeuern.** Am Ende stand in dieser Ausnahmesituation eine ungewöhnliche Antwort: Trotz eines laufenden Tarifabschlusses aus April 2022 wurden im Dezember 2022 erneut Gespräche

## AGV-JAHRESAUFTAKTVERANSTALTUNG

geführt. Impuls war die von der Politik geschaffene sozialversicherungs- und steuerfreie Inflationsausgleichsprämie in Höhe von maximal 3 000 Euro. Diese bietet die Möglich-



keit, kurzfristig die Inflationsspitzen für die Beschäftigten abzufedern, ohne eine dauerhafte Belastung für die Unternehmen zu manifestieren. Am Ende stand der Kompromiss: Ergänzend zum Abschluss von Anfang 2022 einigten sich die Sozialpartner darauf, dass zwei Drittel Inflationsausgleichsprämie in 2023 und 2024 zu zahlen sind. **Die Entscheidung über eine mögliche Zahlung der letzten 1 000 Euro haben die Sozialpartner bewusst in die Hände der Unternehmen gelegt, um kein Unternehmen tarifpolitisch zu überfordern.** Durch die zweite Vereinbarung verlängert sich die Planungssicherheit bis Anfang 2025.

**Benjamin Heider**

### Das Nachweisgesetz in der Praxis Rolle rückwärts bei der Digitalisierung



Mehr Fortschritt wagen. So lautet der Koalitionsvertrag der regierenden „Ampel“. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Digitalisierung. Umso erstaunlicher ist, dass das Verbot des Nachweises in elektronischer Form bei der Umsetzung der europäischen Arbeitsbedingungenrichtlinie in das deutsche Nachweisgesetz beibehalten wurde. Ein Bärendienst für die innovative und in der Digitalisierung führende deutsche Versicherungswirtschaft! **Gleichwohl besteht kein Grund zu übertriebener Sorge. Die neuen, verschärften Anforderungen können beachtet werden, ohne dass die Unternehmen ihre Personalprozesse wesentlich umstellen müssen.** Zu empfeh-

len ist die „AGV-Methode“: **Die Nachweise sollten – sofern nicht schon in einem schriftlichen Arbeitsvertrag selbst erfüllt – mittels Verweistechnik und sogenannten „Sideletter“ erteilt werden.**

**Betina Kirsch**

### Let's talk about Inflationsausgleichsprämie

Von der tariflichen Regelung bis hin zu betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten



Die tarifliche Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 2 000 Euro setzt voraus, dass am Monatsersten des Auszahlungsmonats Anspruch auf tarifliche Bezüge besteht. Tarifliche Stichtagsregelungen werden nie allen Sachverhalten gerecht, aber den Versicherungsunternehmen steht es selbstverständlich frei, in Härtefällen freiwillig zu zahlen. Unternehmen, die sich überlegen, die verbleibenden 1 000 Euro Inflationsausgleichsprämie „steuereffizient“ zu zahlen, haben die **Möglichkeit, bestehende Sonderzahlungen, die unter einem wirksamen Freiwilligkeitsvorbehalt stehen, hierdurch zu ersetzen. Anders als die Verteilung der Inflationsausgleichsprämie nach Aspekten der „Bedürftigkeit“**



**ist eine Verteilung nach Leistungsgesichtspunkten eher kritisch zu bewerten.** Hier besteht nämlich die Gefahr der fehlenden steuerlichen Anerkennung, da die Inflationsausgleichsprämien auf die Abmilderung steigender Verbraucherpreise abzielen.



## AGV-JAHRESAUFTAKTVERANSTALTUNG

Kerstin Römelt

**Give me five**

Ein Jahr tariflicher Anspruch auf Umwandlung der Sonderzahlung in Freizeit



Seit Dezember 2021 haben Versicherungsangestellte einen Anspruch darauf, einen Teil ihrer tariflichen Mai-Sonderzahlung in zusätzliche Freizeit umzuwandeln. Die Veränderung der individuellen Arbeitszeit im Umwandlungsjahr kann Neuberechnungen des Umwandlungsbetrags und auch des Freizeitvolumens erforderlich machen. **Zu beachten ist dabei, dass das erste Kalenderhalbjahr maßgebend für die Berechnung der Mai-Sonderzahlung und damit für die Höhe des Umwandlungsbetrages ist, während der Berechnung des Freizeitumfangs das volle Kalenderjahr**



**zugrunde zu legen ist.** Auch wenn die Berechnungen auf den ersten Blick kompliziert erscheinen, finden die Versicherungsunternehmen ganz überwiegend pragmatische Lösungen, wie eine zu dem neuen Tarifanspruch im Dezember 2022 durchgeführte Umfrage des AGV ergab.



Sandra Kreft

**Wem die Stunde schlägt**

Aktuelles zur Arbeitszeit



Das Bundesarbeitsgericht hat in einer überraschenden Entscheidung am 13. September 2022 eine Verpflichtung aller Arbeitgeber festgestellt, Anfang und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Überstunden zu erfassen. Dies ergibt sich aus Sicht des Ersten Senats bei einer Auslegung deutscher Arbeitsschutznormen im Lichte der EU-Arbeitszeitrichtlinie zwingend. Damit setzt sich das Gericht in eindeutigen Widerspruch zu der bestehenden Regelung in Paragraph 16 Abs. 2 des Arbeitszeitgesetzes, nach der nur Arbeitszeiten oberhalb von acht Stunden täglich aufzuzeichnen sind. Es mehren sich die Stimmen, die an der Verfassungsmäßigkeit der BAG-Entscheidung zweifeln. Für die Arbeitgeber stellt sich die Frage, ob sie schon jetzt – und wenn ja wie – die Verpflichtung im Detail umzusetzen haben. Betroffen wären vor allem die Mitarbeiter in Vertrauensarbeitszeit und im Außendienst; leitende Angestellte sind wohl ausgenommen.

Für das erste Quartal 2023 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Vorlage eines ersten Gesetzentwurfes angekündigt, der dann hoffentlich praxistauglich ist und für die notwendige Klarheit sorgt. **Unter Vornahme einer Risikoabwägung erscheint es vertretbar, die konkrete Umsetzung bis zum Inkrafttreten der Gesetzesänderung „schwebend zu halten“, eine Vorbereitung auf mögliche Maßnahmen sollte allerdings schon jetzt erfolgen.** ▽

## Susanne Pauser wechselt, Carsten Schildknecht kommt, Lena Lindemann und Shiva Meyer übernehmen



Susanne Pauser

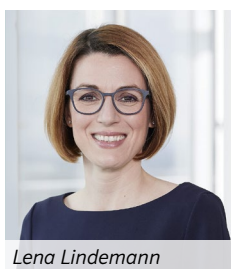
**Susanne Pauser**, Personalvorständin der Württembergischen Versicherungen, ist zum 30. September 2022 aus dem Konzern Wüstenrot & Württembergische ausgeschieden. Zeitgleich hat sie ihr Mandat im AGV-Vorstand und den Vorsitz des AGV-Ausschusses für Tarif- und Arbeitsrechtsfragen (ata) niedergelegt. Seit 1. Februar ist

Susanne Pauser Mitglied des nun dreiköpfigen Vorstandes des Deutschen Caritasverbandes. Er ist mit über 25 000 Einrichtungen, rund 700 000 hauptamtlichen Mitarbeitern und einer halben Million freiwillig Engagierter Deutschlands größter Wohlfahrtsverband.



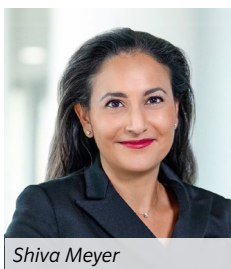
Carsten Schildknecht

Neues Vorstandsmitglied des AGV ist seit 1. Dezember der CEO der Zurich Gruppe Deutschland, **Carsten Schildknecht**. Er wurde vom AGV-Vorstand einstimmig zugewählt. Schildknecht steht seit Februar 2018 an der Spitze der Zurich Deutschland. Zuvor arbeitete er unter anderem für die Generali und die Deutsche Bank, begonnen hat er seine Karriere als Unternehmensberater in der Automobilbranche.



Lena Lindemann

Nachfolgerin von Susanne Pauser als Vorsitzende des ata – dem wichtigsten Ausschuss des AGV – ist **Lena Lindemann**, Arbeitsdirektorin der ERGO und Vorstandsmitglied des AGV seit Juli 2022. Sie war bis zu ihrer Berufung in den Holdingvorstand als Bereichsleiterin HR Business Management der ERGO Group tätig.



Shiva Meyer

Walter Bockschecker, Personalvorstand der Nürnberger bis er Ende 2022 in Ruhestand ging, war im AGV als Tagungsleiter der Personalleitertagung Innendienst und Vorsitzender der entsprechenden Programmkommission tätig. Seine Nachfolgerin ist **Shiva Meyer**, Personalvorständin der ARAG ab April

2023. Bis zu ihrem Eintritt in den Holdingvorstand ist sie als Vorstandsmitglied der ARAG Kranken und Leiterin der Hauptabteilung Human Resources des Konzerns tätig. ▽

## Anhebung der Regelaltersgrenze wäre vermittelbar

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) erörtert komplexe sozialpolitische Fragen in virtuellen Lunchtalks. Zur Rentenpolitik diskutierten Ende Januar: **Andreas Eurich**, Vorsitzender des AGV und Vizepräsident der BDA, „Wirtschaftsweise“ **Martin Werding** und **Franziska Brandmann**, die Bundesvorsitzende der Jungen Liberalen.

Eurich sprach sich dafür aus, die heute noch bestehenden Anreize für ein Ausscheiden aus dem Erwerbsleben vor Erreichen der Regelaltersgrenze abzuschaffen.

Zusätzlich sollte die Regelaltersgrenze maßvoll und sukzessive angehoben werden. Er sei überzeugt, dass dies angesichts der steigenden Lebenserwartung und der gleichfalls steigenden Rentenbezugsdauer der Bevölkerung vermittelbar sei.

Unterstützung erhielt Eurich von Professor Martin Werding, seit September 2022 Mitglied des fünfköpfigen Sachverständigenrats der Bundesregierung. Er wies darauf hin, dass die Erhöhung der Regelaltersgrenze ohnehin erst nach 2031 greifen würde, und dann auch nur „milde“, etwa einen Monat Anhebung der Grenze pro Kalenderjahr.

Skeptisch äußerte sich Eurich zur Aktienrente in staatlicher Hand. Er riet dazu, innerhalb der bewährten Säulen zu bleiben. Die deutsche Versicherungswirtschaft betreue rund 45 Millionen Verträge in der betrieblichen Altersversorgung und der privaten Rentenversicherung. „Das zeigt, dass wir die Bevölkerung in ihrer Breite schon heute erreichen. Wenn wir in der Kapitalanlage mehr Freiheiten hätten und das Fördersystem verschlankt werden würde, dann könnten wir noch mehr zulegen“, so der AGV-Vorsitzende. ▽



Andreas Eurich



Martin Werding

## Hans Schreiber – er liebte den steilen Weg

Wer ihn kannte, wird dem zustimmen. Hans Schreiber, der am 4. Februar – fünf Monate nach seinem 80. Geburtstag – verstorben ist, ging ungern auf ausgetretenen Pfaden. Er wählte lieber den kürzeren, aber dafür auch deutlich steileren Weg. Dieser ist nicht nur schwerer, sondern auch riskanter.

Hans Schreiber war ein Mann mit Ecken und Kanten. Nach einer Begegnung mit ihm stand man ihm nicht gleichgültig gegenüber. Klare Worte bewirken Wertschätzung, aber auch Ablehnung.

Für den AGV war Hans Schreiber insgesamt 30 Jahre tätig, zwölf Jahre davon als Vorsitzender. Als er bei der Mitgliederversammlung 2003 verabschiedet wurde, beschrieb ihn sein Freund Ihno Schneevöigt, langjähriger Personalvorstand der Allianz, mit folgenden treffenden Worten: „Mit Hans Schreiber Tarife zu verhandeln, hat stets spannende und aufreizende Momente gehabt. Und was Verhandlungshärte angeht, habe ich selten jemanden kennengelernt, der es mit ihm hätte aufnehmen können.“

Als die Gewerkschaften HBV und DAG während einer Tarifverhandlung einmal einen Sternmarsch in Mannheim zur Hauptverwaltung der Mannheimer in der Augustaanlage unternahmen, bewarf er sie von seiner Dachterrasse mit Schneebällen. Das hat er anschließend jedem



Bei der 60-Jahr-Feier des AGV im Jahr 2010 in Bad Kissingen: der damalige AGV-Vorsitzende Josef Beutelmann (2. v.r.) mit seinen drei Vorgängern Joachim Lemppenau (links), Hans Schreiber (rechts) und Peter von Blomberg (2. v.l.)



Hans Schreiber und Jörg Müller-Stein bei dessen Verabschiedung im Dezember 2008



Michael Niebler und Hans Schreiber

erzählt, den er traf. Nicht erzählt hat er, dass er die Gewerkschafter nach dem Sternmarsch gut bewirtet und charmant mit ihnen geplaudert hat.

Auch bildungspolitisch war er engagiert und sorgte – 1991 – für die Einführung der überbetrieblichen Qualifikation „Versicherungsfachmann (BWV)“: Erstmals mussten Vermittler eine Prüfung ablegen, bevor sie Versicherungen verkaufen durften.

Der Psychologe Hans Schreiber war Versicherer durch und durch. Allianz, Nordstern, Mannheimer. Mit besonderer Neigung zu Personal und Vertrieb – zwei Ressorts, die heute nur selten in einer Hand liegen.

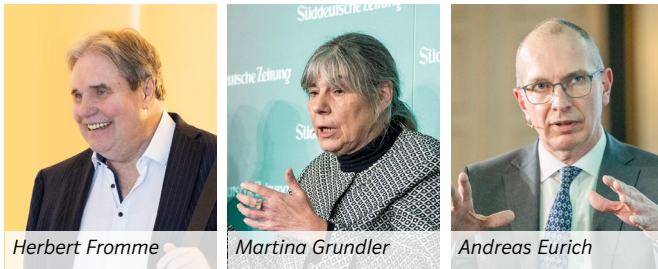
Das Leben hat es nicht immer gut mit ihm gemeint: Das Ausscheiden aus dem Berufsleben vor zwanzig Jahren hat er sich sicher anders vorgestellt. Das letzte Mal persönlich gesehen habe ich Hans Schreiber bei der Feier zu seinem 75. Geburtstag in München. Da waren noch viele alte Weggefährten dabei, Wolf-Dieter Baumgartl, Hans Jäger, Jürgen Krätzig, um nur einige zu nennen. Bald danach zog er sich gesundheitsbedingt zurück. Mit ihm verlieren wir ein echtes Unikat.

Michael Niebler  
Geschäftsführendes  
Vorstandsmitglied des AGV

## SZ-VERSICHERUNGSTAG

## ver.di lobt Versicherungs-Arbeitgeber für Pandemie-Management

Anfang Februar lud die Süddeutsche Zeitung die Versicherungsbranche zum „SZ-Versicherungstag 2023“ nach Bergisch Gladbach.



Herbert Fromme

Martina Grundler

Andreas Eurich

Fotos: Mathis Wienand / SV Veranstaltungen

Ein breiter Strauß an Themen wurde behandelt, darunter auch die Frage, welche Auswirkungen die Krisen und die Digitalisierung auf die Versicherungsunternehmen und ihre Arbeitnehmer haben. SZ-Versicherungskorrespondent Herbert Fromme stellte den Verhandlungsführern bei den Tarifverhandlungen – Andreas Eurich für den Arbeitgeberverband und Martina Grundler für die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di – durchaus zugespitzte Fragen:

**Herbert Fromme:** Sind die Beschäftigten in der Versicherungswirtschaft mit ihren Arbeitgebern zufrieden?

**Martina Grundler:** Die Beschäftigten schätzen Vertrauen und Sicherheit. Beides bietet die Versicherungswirtschaft. Die Identifikation der Beschäftigten mit ihren Arbeitgebern

ist während der Pandemie gestiegen, weil die Arbeitgeber mit ihren Beschäftigten verantwortungsbewusst umgegangen sind, insbesondere beim Wechsel ins Homeoffice. Dadurch ist gegenseitiges Vertrauen gewachsen.

**Herbert Fromme:** Wie hoch ist der Organisationsgrad von ver.di in der Versicherungswirtschaft?

**Martina Grundler:** Rund zehn Prozent.

**Herbert Fromme:** Laufen Ihnen die guten Leute weg?

**Andreas Eurich:** Nein. Das können wir nicht feststellen. Deutlich schwieriger ist aber die Gewinnung neuer Kräfte geworden. Der Fachkräftemangel ist in unserer Branche angekommen.

**Herbert Fromme:** Was wünschen Sie sich von den Beschäftigten?

**Andreas Eurich:** Eine hohe Veränderungsbereitschaft und eine Affinität zur Weiterbildung. Die Transformation erfordert Weiterbildung. Diese bieten wir an. Ich wünsche mir, dass diese Angebote auch genutzt werden.

**Herbert Fromme:** Wo sieht die Gewerkschaft die Arbeitgeber in der Pflicht?

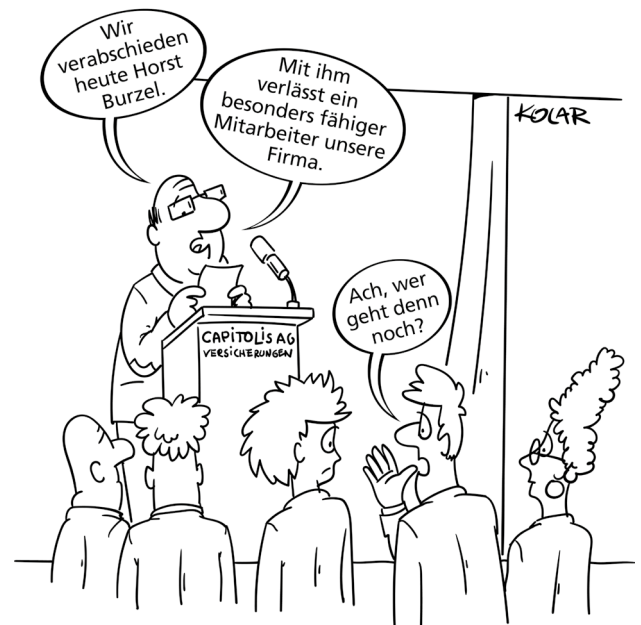
**Martina Grundler:** Sie sollten jede Chance zur Weiterbildung bieten. In der Tarifrunde 2025 erwarten wir eine Beteiligung am Geschäftserfolg. Die Versicherungsgesellschaften müssen sich fragen, ob es richtig ist, Beratung und Vertrieb so zu organisieren, wie sie heute organisiert sind. ▽

## GEDACHT ... GESAGT ...

*„Glück kann man mit Geld nicht kaufen, aber in einem Mercedes weint es sich bequemer als auf einem Fahrrad.“*

John Wayne  
(Hollywood-Filmschauspieler und  
US-Westernheld, 1907–1979)

## 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

**Redaktionsschluss:** Februar 2023

**Verantwortlich für den Inhalt:** Dr. Michael Niebler | **Redaktion:** Dr. Michael Niebler, Dr. Michael Gold, Betina Kirsch, Julia Blank, 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

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 203.000 Mitarbeiter. Der Bezugspreis für die Verbandszeitschrift visavis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des Herausgebers.