

...Du

EDITORIAL

**Zuwanderung allein reicht nicht,
die Rente mit 63 muss weg**

2

AGV – KURZ NACHGEFRAGT

**Versicherungsangestellte
bekennen Farbe zum Stellenwert
von Lob und der Du-Kultur**

10

LOBBYING

Die „Zukunftsuhr“ der PKV

15

Zuwanderung allein reicht nicht, die Rente mit 63 muss weg



Heute gibt es fast zwei Millionen offene Stellen in Deutschland, bis 2035 scheiden sieben Millionen Arbeitskräfte aus. Der demografische Wandel schlägt mit voller Wucht zu, der Arbeitskräftemangel – es ist nicht bloß ein Fachkräftemangel – hat sich zum dominierenden HR-Thema entwickelt.

Das Potenzial, das in der Zuwanderung liegt, wird überschätzt

Die veröffentlichte Meinung preist die Chancen, die in der Zuwanderung liegen. Diesem Ansatz will ich per se gar nicht widersprechen. Hier liegt ein echtes Potenzial. Nur: Das wird nicht reichen! Warum? Weil die Hoffnung, 400 000 ausländische Fachkräfte könnten jährlich nach Deutschland kommen bzw. gelockt werden, meines Erachtens illusorisch ist: 2021 kamen aus Drittstaaten außerhalb Europas rund 530 000 Menschen zu uns, nur 40 000 davon zu Arbeitszwecken. Wie sollen aus 40 000 so einfach 400 000 werden? Der Politikchef des *Handelsblatts*, Thomas Sigmund, stimmt dieser Auffassung zu: „Auch mehr Einwanderung und eine erleichterte Staatsbürgerschaft helfen uns nicht entscheidend weiter.“

Die „Rente mit 63“ ist aus der Zeit gefallen

Das Hauptproblem für den Arbeitskräftemangel ist aus meiner Sicht die Möglichkeit des vorzeitigen Rentenbezugs. Seit ihrer Einführung 2014 sind mehr als zwei Millionen Beschäftigte vorzeitig abschlagsfrei in Rente gegangen, jährlich sind es aktuell über eine Viertelmillion, jeder vierte (!) Neurentner. Und: Überproportional viele dieser Neurentner sind fit und hochqualifiziert (so der renommierte Rentenforscher Axel Börsch-Supan). Das ist fatal für den Arbeitsmarkt – und für den Beitragssatz in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Die sogenannte „Rente mit 63“ – das Recht, nach 45 Jahren Beitragszahlung (dazu zählen unter anderem auch Phasen von Kindererziehung sowie von Bezug von Krankengeld und Arbeitslosengeld I) ohne Abschläge in Rente zu gehen – ist aus der Zeit gefallen, sie muss abgeschafft werden. Wenn sich die Politik dazu nicht zeitnah entschließt, belastet sie in unfaier Weise die jüngere Generation. Weil die Jüngeren dann für immer üppigere Rentenzahlungen an immer mehr Ruheständler aufkommen und gleichzeitig privat mehr vorsorgen oder länger arbeiten müssen – oder beides.

Es ist doch paradox

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) ermahnte – in staatstragender Attitüde vor dem Weihnachtsfest 2022 – die Arbeitgeber, ältere Mitarbeiter „nicht zum alten Eisen zu packen“, Bundesregierung und Bundestag haben zum 1. Januar die Hinzuverdienstgrenzen bei vorzeitigem Altersrentenbezug vollständig eliminiert. Heil wörtlich: „In Zeiten des wachsenden Arbeits- und Fachkräftemangels kann unsere Volkswirtschaft nicht auf erfahrene Beschäftigte verzichten.“ Wie wahr! Und gleichzeitig negieren der Bundesarbeitsminister und die Bundestagsmehrheit geflissentlich, dass der Gesetzgeber selbst mit der „Rente mit 63“ die entscheidende Ursache für diesen Mangel gesetzt hat, nämlich dafür, dass 250 000 Arbeitnehmer jährlich vorzeitig ohne (unbeliebte) Abschläge in Rente gehen und ihre Lebensplanung darauf ausrichten können. Das ist – die Praxis zeigt es – ein ungemein attraktives Angebot. Es tut weh, dies anzuerkennen, deshalb wird vermieden, darüber zu sprechen.

Ein bisschen mehr Japan

Ich wünsche mir ein bisschen mehr Japan in Deutschland: In Japan steht die Hälfte (!) der 65- bis 69-Jährigen noch im Erwerbsleben.

Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

In eigener Sache

Vielleicht ist es Ihnen aufgefallen: Mit dieser Frühlingsausgabe haben wir unserer vis a vis einen behutsamen grafischen Refresh verpasst: insbesondere etwas mehr Klarheit auf dem Titel, etwas mehr Mut zu kräftigeren Farben und eine leicht vergrößerte Schrift im Innenteil. Durch Ihr Feedback wissen wir, dass Sie unser HR-Magazin als Kommunikations- und Informationsforum der Branche nutzen und schätzen. Nach fast zehn Jahren hat sich vis a vis ein wenig „äußere“ Pflege verdient. Wir möchten Sie zudem darüber informieren, dass wir ab sofort bei der Produktion der auf FSC-zertifiziertem Papier gedruckten Ausgaben einen CO₂-kompensatorischen Beitrag leisten und damit gemeinsam mit  ClimatePartner Klimaschutzprojekte unterstützen. Das Geld fließt in nationale und internationale Aufforstungsprojekte. Wir entsprechen damit unserer Verantwortung unserer Branche für Nachhaltigkeit.

„Servant Leadership“ oder „Depp vom Dienst“ – wo verläuft die Grenze zwischen moderner Führung auf Augenhöhe und Animation ?

Mit dieser und vielen weiteren Fragen rund um das Thema „Zeitgemäße Führung“ werden sich die Personalverantwortlichen unserer Branche bei den Personalleitertagungen Innendienst 2023 – präsent in Weimar und virtuell – beschäftigen.



Nina Weigel, Leiterin People Experience Partner der AXA Konzern AG, wird den Teilnehmern einen Blick hinter die Kulissen der AXA ermöglichen. In dem äußerst dynamischen Umfeld, in dem vor allem der Wettbewerb um Talente in den kommenden Jahren eine der größten Herausforderungen sein wird, ist ständige Anpassung zwingend erforderlich. Ein zentraler Erfolgsfaktor, um im Wettbewerb um Talente bestehen zu können, ist eine veränderte Form der Führung. Die AXA – als ein Vorreiter der kulturellen Transformation – geht hier einen erfolgreichen Weg, der auf verteilter Verantwortung, Mut und Vertrauen basiert.

Abgerundet wird die Tagung durch einen spannenden Ausflug in die Welt der Körpersprache und der non-verbalen Kommunikation. **Thorsten Havener**, Experte für Körpersprache und Gedankenlesen, wird den Teilnehmern ganzliche neue Perspektiven der Kommunikation eröffnen.



Hieran anknüpfend wird **Benedikt Böhm**, CEO des Skitourenausrüsters Dynafit und Speedbergsteiger, die Teilnehmer zu neuen Wegen ermutigen und aufzeigen, wie durch Reduktion und Entscheidungsfreude großer Erfolg erzielt werden kann.

Melden Sie sich unter <https://www.agv-vers.de/service/veranstaltungen.html> für die **virtuelle Tagung am 10. Mai** an, Programm und weitere Details finden Sie auf unserer Homepage unter Service – Veranstaltungen – Personalleitertagungen Innendienst. Wir freuen uns auf Sie! ▽



THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial

Zuwanderung allein reicht nicht, die Rente mit 63 muss weg 2

AGV-Personalleitertagung Innendienst

„Servant Leadership“ oder „Depp vom Dienst“ – wo verläuft die Grenze zwischen moderner Führung auf Augenhöhe und Animation? 3

AGV-Forum Recruiting und Fachkräftemangel

Fachkräfte emsig gesucht 4

Lobbying

Wie eine eiskalte Axt in die bunte Märchen-Welt der LinkedIn-Performer krachte 6

Wussten Sie schon, dass ... ? 6

Für die Personalarbeit vor Ort

Doppelt hält besser 7

Durch die Arbeitgeberbrille gesehen

Aufgedrängte Subvention macht Ärger 7

Tarifvertrag

Inflationsausgleichsprämie auch für Mitarbeiter in Elternzeit 8

Aus den Mühlen der Gesetzgebung

Wahlrecht für Hinweisgeber führt zu Bürokratie und Rechtsunsicherheit 8

Münchener Spitzengespräch der deutschen Wirtschaft

Eine Lanze für die Zeitarbeit gebrochen 9

AGV - kurz nachgefragt

Versicherungsangestellte bekennen Farbe zum Stellenwert von Lob und der Du-Kultur 10

AGV unterwegs 11

Wussten Sie schon, dass ... ? 12

AGV Inside

Der AGV im Netzwerk der Verbände 12

Aus der Welt der Statistik

Zusammensetzung der Betriebsratsgremien in der Versicherungswirtschaft 13

Moderne Architektur für Versicherungsangestellte

Arbeitskultur in neuer Umgebung gestalten 14

Lobbying

Die „Zukunftsuhr“ der PKV 15

Aus den Mühlen der Gesetzgebung

Familienstartzeit systematisch falsch angesetzt 16

Gedacht ... Gesagt 16

Ausgezeichnet 16

Impressum 16

Fachkräfte emsig gesucht

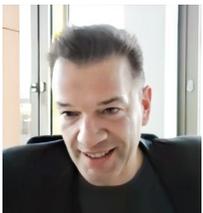
Der Fachkräftemangel ist allgegenwärtig. In der Versicherungsbranche wie auch in der Gesamtwirtschaft ist die Personalsituation angespannt. Zunehmend wird es schwerer, selbst attraktive Stellen zu besetzen. **Rund 80 Prozent der Unternehmen berichten von einem aktuellen Fachkräftemangel. Knapp 95 Prozent erwarten, dass dieser in den nächsten drei bis fünf Jahren sogar steigen wird, so die Ergebnisse der aktuellen AGV-Recruiting-Erhebung.** Durch das verstärkte Remote Working während der Pandemie konkurrieren nun die Unternehmen nicht nur mit den



Olga Worm, Referentin beim AGV, und AGV-Geschäftsführer Michael Gold

Unternehmen vor Ort, sondern deutschlandweit. Vor allem Informatiker, Aktuarien und Kaufleute für Versicherungen und Finanzen werden dringend gesucht. Im Februar trafen sich auf Einladung des AGV über 120 Recruiting- und Personalverantwortliche zum digitalen Austausch, um Good-Practice-Ansätze zu diskutieren.

In 14 Tagen vom Bewerber zum Mitarbeiter



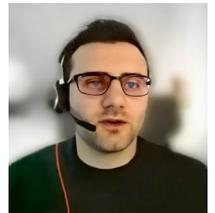
Stephan Tocholski, Hauptabteilungsleiter HR, berichtete über die Recruiting- und Onboardingprozesse beim VOLKSWOHL BUND. Mitarbeiterempfehlungen, Bewertungsportale wie *kununu* und Social Media wie *Instagram* spielen zunehmend eine große Rolle. Die Bewerber werden mit Hilfe eines Bewerbungsmanagement-Programms durch den Bewerberprozess geführt. **Die Schritte sind so aufeinander aufgebaut, dass Bewerber innerhalb einer Woche eine Zu- oder Absage bekommen.** In der Regel ist nach

14 Tagen der Vertrag dann unterschrieben. Anschließend startet das Onboarding, das für die Unternehmensbindung

zentral ist. Dadurch soll die Unternehmensbindung aufgebaut und die Frühfluktuation vermieden werden. Die positive Unternehmenskultur und große Wertschätzung beim VOLKSWOHL BUND spiegeln sich in vielen Bewertungen der Mitarbeiter und Bewerber wider, so Tocholski.

Fachkräfte proaktiv gewinnen

Über das Active Sourcing berichtete **Jurij Braun**, der als Recruiter bei der HanseMerkur für die aktive Suche nach geeigneten Fachkräften verantwortlich ist. **Unter Active Sourcing versteht man alle Methoden, mit denen passende (vor allem passive) Kandidaten für das**



Unternehmen angesprochen und gewonnen werden sollen. Er als Active Sourcer suche nach potenziellen Kandidaten vor allem im

virtuellen Netz. Auf Events sowie Karriereseiten seien häufig geeignete Kandidaten zu finden. Für die Kontaktaufnahme sei stets die persönliche Ansprache das A und O. Unterstützend bei der Suche wirken Faktoren wie Auffindbarkeit, Personalmarketing und regionale Positionierung.

Coronabedingte Veränderung der Bewerberlage

Hat sich die Bewerberlage nach Corona verändert? Die Recruiterin **Jana Kneip** hat diese Frage aus Sicht der Debeka beantwortet. Während der Eingang der Bewerbungen zu Beginn der Coronapandemie 2020 angestiegen ist, sank dieser in den beiden Folgejahren wie-



der und pendelte sich nun auf dem Vor-Corona-Niveau ein. Die Pandemie hat eine direkte Auswirkung auf das Recruiting. Da persönliche Kontakte nicht mehr möglich waren, fanden die Vorstellungsgespräche und Praxistage online oder im Freien statt. Die Kombination aus Online- und Präsenzgesehrächen blieb auch nach der Pandemie. Die Ansprüche der Bewerber haben sich ebenfalls verändert. **Die Möglichkeit, mobil zu arbeiten, sowie die Forderung nach Zusatzleistungen (Zahlungen für Mobilität oder Benefits, die von daheim erlebbar sind – wie z. B. Weiterbildung oder Rabattaktionen) sind für viele zur Selbstverständlichkeit geworden.** Herausforderung für das Recruiting sei, dass die Bewerber eine schnellere und direktere Rückmeldung als früher erwarteten, so Kneip.

AGV-FORUM RECRUITING UND FACHKRÄFTEMANGEL

Informatiker besonders gesucht

IT-Fachkräfte gehören in der Versicherungswirtschaft zu den Meistgesuchten. **Kathrin Schaffner**, Leiterin HR Servicecenter, und **Marina Novellino**, Referentin für Personalmarketing, stellten die IT-Kampagne der NÜRNBERGER vor, die dieses Defizit reduzieren soll. **Im Zentrum der Kampagne steht eine zielgruppengerechte Ansprache durch die sogenannten Lead Ads. Dies sind Werbeanzeigen, welche auf der Social-Media-Plattform Facebook geschaltet werden.** Nach dem Klick auf ein Lead Ad gelangen die User auf ein Leadformular, über das sie ihr Interesse an einer Stelle in der IT bekunden können.



Die Herausforderung ist, die Werbeanzeige so plakativ zu gestalten, dass sie auf das Interesse des Bewerbers

stößt. Auch Reverse Recruiting Maßnahmen (Bewerben bei Bewerbern) ist ein Teil der neuen Recruiting-Strategie. Die NÜRNBERGER ist auf der Plattform Pitch Club aktiv. Hier werden Unternehmen und Softwareentwickler zusammengebracht. In den in verschiedenen Städten durchgeführten Pitch Club Developer Editions haben die Unternehmen sechs Minuten Zeit, sich als Arbeitgeber zu präsentieren.

Von Taskforce bis zur Linie

„Steigende Recruitingbedarfe sowie längere Vakanzenzeiten führen zu spürbaren Auswirkungen auf das Business“, sagte **Vanessa Paffrath**, HR-Recruiterin bei der SIGNAL IDUNA. Digitalisierung und agile Transformation würden zu höherem Bedarf an personalwirtschaftlicher Betreuung führen. **Eine klassische Aufstellung des Personalwesens stößt bei den sich**



veränderten Anforderungen an das Recruiting an seine Grenzen.

Deshalb wurde 2020 als erste Maßnahme zur Besetzung transformativkritischer Profile eine Taskforce „Recruiting“ ins Leben gerufen. Ein interdisziplinäres Projektteam aus zehn Mitarbeitenden fokussierte sich auf das Recruiting von 70 spezialisierten Profilen. Das Ziel war eine zeitnahe und kostenbewusste Besetzung der neuen Profile. Über die Bündelung und Fokussierung der Recruiting-Kapazitäten konnten die benötigten Mitarbeitenden für das Unternehmen gewonnen und Headhunterkosten reduziert werden. Nach der erfolgreichen Testphase wurde die Taskforce in die Linie überführt. Aktuell befindet sich das Team in der Stabilisierungsphase. Im kommenden Jahr soll eine Evaluierung erfolgen. ▽

Die Teilnehmer hatten während der Veranstaltung die Möglichkeit, live Fragen zu beantworten. Hier einige Beispiele:

Welche Superkraft wünschen Sie sich als Recruiter:in/Personaler:in ?



In die Zukunft sehen



Gedanken lesen

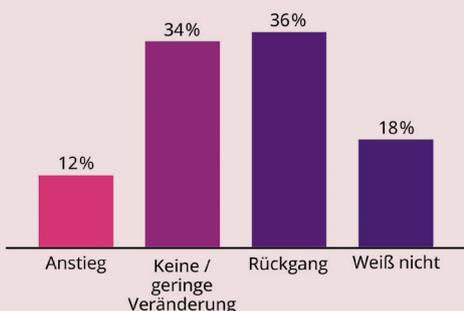


Hypnose



Zaubern

Wie hat sich der Bewerbungseingang in Ihrem Unternehmen zu Beginn von Corona verändert ?



Wie hat sich die Anspruchshaltung der Bewerber:innen „nach Corona“ verändert? Wie sind Ihre Erfahrungen ?



Wie eine eiskalte Axt in die bunte Märchen-Welt der LinkedIn-Performer krachte ...

Als die Träume von einer Vier-Tage-Woche in den Medien immer mehr Fürsprecher fanden, sah sich der Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), **Steffen Kampeter**, veranlasst, einmal einen groben Keil dagegenzusetzen: „**Wir brauchen mehr Bock auf Arbeit!**“ Eine gute Work-Life-Balance bekomme man auch mit 39 Stunden Arbeit in der Woche hin.



Foto: BDA-Michael Hübler

Die Aufregung war groß. Steffen Kampeter sagt gern direkt, was er denkt, schrieb die *Süddeutsche Zeitung* durchaus anerkennend. **Er habe eine Debatte angeheizt, der sich die Gesellschaft stellen sollte:** Wie gehen wir mit dem Personalmangel um? Angesichts der Erwartung, dass in zehn Jahren sieben Millionen Arbeitskräfte fehlen, dürfe es beunruhigen, dass die verbleibenden Beschäftigten sich in Umfragen für Vier-Tage-Wochen begeistern. Allerdings kommt die *SZ* erwartungsgemäß zu dem Schluss, Kampeter habe am Ende in der Sache doch nicht recht, und begründet dies mit der aktuell historisch höchsten Erwerbstätigkeit in Deutschland.

Das *Handelsblatt* ätzte: „**Nichts wird in Deutschland so vehement verteidigt wie die eigene Komfortzone.**“ Als Kampeter sagte, eine gute Work-Life-Balance bekomme man auch mit 39 Stunden Arbeit in der Woche hin, „brach eine Wutwelle los nach dem Motto: der Arbeitgeber, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausbeuten will“. Eine längere Lebens-

arbeitszeit sei erforderlich: „Wir müssen alle länger arbeiten. Über das Wie müssen wir reden.“

Es wird sich wieder aufgeregt, schrieb die Tageszeitung *Die Welt*. **Der völlig harmlose wie richtige Satz „Wir brauchen mehr Bock auf Arbeit“ sei „wie eine eiskalte Axt in die bunte Märchen-Welt der LinkedIn-Performer gekracht“.** *Die Welt* verweist darauf, dass Deutschland im OECD-Vergleich das Land mit der niedrigsten durchschnittlichen Jahresarbeitszeit sei. Ein polnischer Beschäftigter arbeite pro Jahr im Schnitt 434 Stunden mehr, das Bruttodurchschnittsgehalt liege aber in Deutschland um 4 000 Euro über dem OECD-Durchschnitt (53 000 Euro zu 49 000 Euro). ▽



Foto: Macrovector/Adobe Stock

WUSSTEN SIE SCHON, DASS ...



► ... mehr als **500 000 Menschen im letzten Jahr in Deutschland an Integrationskursen teilgenommen haben?**

Das teilte das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge mit. Die Zahl hat sich im Vergleich zu 2021 verdoppelt.

► ... **1,8 Millionen Beschäftigte in Deutschland im Jahr 2022 von einer betrieblichen Krankenversicherung (bKV) profitieren?** Das teilte der Verband der Privaten Krankenversicherung mit – und freute sich über einen Zuwachs von 11,5 Prozent gegenüber 2021.

► ... **Arbeitnehmer in Deutschland zunehmend wechselbereit sind?** Während 2019 noch 75 Prozent der vom Bera-

tungsunternehmen Gallup Befragten der Aussage, sie beabsichtigen, in einem Jahr noch beim selben Arbeitgeber beschäftigt zu sein, „vollständig“ zugestimmt haben, waren es 2022 nur noch rund 55 Prozent.

► ... **immer mehr Väter sich dafür entscheiden, vorübergehend aus dem Beruf auszusteigen und bezahlte Erziehungszeiten mit ihren Kindern zu verbringen?** Im vergangenen Jahr waren es 26,1 Prozent, so das Statistische Bundesamt. Spitzenreiter im Vergleich der Bundesländer war Sachsen mit einem Väteranteil von 30,2 Prozent, gefolgt von Bayern und Thüringen. 482 000 Männer und 1,4 Millionen Frauen erhielten 2022 in Deutschland Elterngeld (65 Prozent des Lohns, maximal 1 800 Euro im Monat), Frauen durchschnittlich 14,6 Monate lang, Männer 3,6 Monate lang.

Foto: pressmaster/Adobe Stock

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

Doppelt hält besser

Seit 1. Januar 2023 gibt es keine Hinzuverdienstgrenze bei vorzeitigem Altersrentenbezug mehr. Bis dahin wurde ein Hinzuverdienst, der einen bestimmten Grenzbetrag überstieg, teilweise auf die Rente angerechnet. Diese Grenze lag jahrelang bei 6300 Euro pro Jahr und wurde im Rahmen der Corona-Pandemie vorübergehend auf über 44000 Euro pro Jahr angehoben. **Dadurch, dass nun gar keine Hinzuverdienstgrenze mehr zu beachten ist, wird es zukünftig deutlich attraktiver, neben einem vorzeitigem Altersrentenbezug weiterzuarbeiten**, sogar in Vollzeit. AGV-Syndikus-



Ylva Zimmermann, Referentin beim AGV, und AGV-Geschäftsführerin Betina Kirsch, die die von 140 Teilnehmern besuchte virtuelle Veranstaltung moderierten

Triple A – AGV Arbeitsrecht Aktuell



Wegfall der Hinzuverdienstgrenze bei vorzeitigem Altersrentenbezug:
Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis

rechtsanwältin **Ylva Zimmermann** machte im Rahmen eines „Triple A“ auf die Auswirkungen dieser rentenrechtlichen Änderung auf das Arbeitsrecht aufmerksam. So wird man die in Paragraph 15 Ziff. 6 Satz 1 Alt. 1 Manteltarifvertrag (MTV) vorgesehene Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei vorzeitigem Altersrentenbezug aus der gesetzlichen Rentenversicherung nur annehmen können, wenn der Angestellte wirtschaftlich abgesichert ist. Dies kann man bei einem Teilrentenbezug von mindestens 90 Prozent oder bei einem Vollrentenbezug unterstellen. **Wenn beide Parteien das Arbeitsverhältnis fortsetzen wollen, sollte dies ausdrücklich durch einen Verzicht auf die Rechtsfolge des Paragraphen 15 Ziff. 6 Satz 1 Alt. 1 MTV erfolgen.** Und: Angestellte müssen den Arbeitgeber über einen geplanten vorzeitigen Rentenbezug informieren. ▽

DURCH DIE ARBEITGEBERBRILLE GESEHEN

Aufgedrängte Subvention macht Ärger

Wenn in der Bundesrepublik Deutschland ein Preis für das handwerklich am schlechtesten gemachte Gesetz des Jahres zu vergeben wäre, so hätten das aus dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) stammende sogenannte „Strompreisbremsegesetz“ und das „Erdgas-Wärme-Preisbremsegesetz“ beste Aussichten auf den Titel. Das ergab ein Austausch in einem von der Geschäftsführung des AGV auf Wunsch einiger Mitgliedsunternehmen kurzfristig aufgesetzten ad-hoc-Workshop.

Anknüpfungspunkt waren Regelungen, dass ab einer „Entlastung“ von zwei Millionen Euro unaufgefordert eine Erklärung zur „Arbeitsplatzerhaltung“ abzugeben ist und ab einer „Entlastung“ von 25 Millionen Euro ein Verbot der Auszahlung von Boni besteht. Diese Mechanismen entstammen dem Subventionsrecht und machen dort Sinn, wo ein Unternehmen aktiv Staatshilfe in Anspruch nehmen will. Probleme schaffen sie aber dort, wo eine staatliche Subvention, hier nämlich die staatlichen Preisbremsen, den Unternehmen gewissermaßen „aufgedrängt“ werden.

Das BMWK hat einem als „einfach wirkendes Gesetz“ deklarierten

Bürokratiemonstrum einfach schematisch die Regelungen des Subventionsrechts übergestülpt. Da Versicherungsgesellschaften naturgemäß über einen sehr großen Bestand an Immobilien verfügen oder zumindest über Kapitalanlagegesellschaften daran beteiligt sind, stellen sich mannigfaltige Fragen der subventionsrechtlichen Zuordnung. Und all diese Fragen lassen sowohl der Gesetzestext als auch Verlautbarungen des Ministeriums letztlich vollkommen offen. Es entsteht der Eindruck, dass den gesetzgebenden Stellen im Ministerium die Wirkmechanismen des Subventionsrechts, seine Hintergründe und Folgewirkungen ebenso wenig bekannt waren wie die komplexen Systeme der Vermögenszuordnung von immobilien Gütern in der gesamten Republik. Doch es hilft alles nichts, die Unternehmen müssen mit dem Gesetz klarkommen. Insofern konnte der verbandsinterne Austausch zumindest Klarheit dahingehend schaffen, dass alle Häuser mit denselben Herausforderungen zu kämpfen haben. Auf zumindest sukzessive Klarstellungen und Handlungshilfen aus dem Ministerium darf gehofft werden. Denn die Hoffnung stirbt bekanntlich zuletzt.

Sebastian Hopfner
Stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV



TARIFVERTRAG

Inflationsausgleichsprämie auch für Mitarbeiter in Elternzeit

Am 4. Dezember 2022 hatten sich die Tarifvertragsparteien auf eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von insgesamt 2000 Euro netto für die Angestellten der Versicherungswirtschaft geeinigt, die vollständig bis 31. März 2024 aus-



Foto: sementsova321/Adobe Stock

zuzahlen ist. **Offengeblieben war, welche Regelungen für Mitarbeiter in Elternzeit gelten sollen.** ver.di hatte sich dazu Nachverhandlungen ausbedungen. Da die tarifliche Inflationsausgleichsprämie Bezüge am Monatsersten des Auszahlungsmonats voraussetzt, sah ver.di darin eine Benachteiligung von Mitarbeitern, die unmittelbar zuvor ihre Elternzeit angetreten haben. Diese wären leer ausgegangen.

Die Sozialpartner haben nun für diesen Sonderfall einen guten Kompromiss ausgehandelt: **Mitarbeiter in Eltern-**

zeit erhalten unabhängig vom Umfang ihrer individuellen Arbeitszeit eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von mindestens 800 Euro, die entsprechend der tariflichen Regelung in Höhe von 400 Euro zum 31. März 2023 und in Höhe von 400 Euro spätestens zum 31. März 2024 auszuzahlen ist. Sie erhalten damit 40 Prozent der vollen Inflationsausgleichsprämie und zwar auch dann, wenn sie entweder während der Elternzeit gar nicht oder unterhalb von 40 Prozent der normalen Arbeitszeit tätig sind. Ansatzpunkt für die „40-Prozent-Anspruchsgrundlage“ ist Paragraph 15 Abs. 7 Nr. 3 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), in dem der Rechtsanspruch auf Teilzeit während der Elternzeit geregelt ist.

Ein Anspruch auf Teilzeit während der Elternzeit setzt eine Wochenarbeitszeit von 15 Stunden voraus. Die Norm führt dazu, dass Eltern während der Elternzeit regelmäßig mindestens 15 Wochenstunden tätig sind. Dem AGV war es wichtig, dass Mitarbeiter, die Teilzeit während der Elternzeit arbeiten, finanziell nicht schlechter gestellt sind als solche in ruhender Elternzeit. Die bestehende Regelung stellt nun sicher, dass Eltern, die mehr als 15 Wochenstunden Teilzeit arbeiten, entsprechend den allgemeinen pro-rata-Regelungen mehr als 800 Euro Inflationsausgleichsprämie erhalten.

Mit der Gewerkschaft DBV wurde eine gleichlautende Tarifvereinbarung geschlossen. ▽

AUS DEN MÜHLEN DER GESETZGEBUNG

Wahlrecht für Hinweisgeber führt zu Bürokratie und Rechtsunsicherheit

Mit einem Verfahrenstrick hat die Bundesregierung das Hinweisgeberschutzgesetz durchgesetzt: Nachdem der Bundesrat das Gesetzesvorhaben Mitte Februar gestoppt hatte, spaltete es die Bundesregierung in zwei Gesetze auf, ein zustimmungsfreies (für die Privatwirtschaft) und ein zustimmungspflichtiges (für den öffentlichen Dienst). Das zustimmungsfreie passierte Ende März den Bundestag.

Das neue Gesetz schafft ein Wahlrecht: **Der Hinweisgeber kann entscheiden, ob er einen verdächtigen Sachverhalt zuerst intern an eine betriebliche Stelle meldet oder sich sofort an eine Behörde wendet.** „Leider sieht das Gesetz keine gesetzlichen Anreize für eine vorrangig interne Meldung vor“, kritisiert Bertram Brossardt, Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw).

Vielmehr würden die Arbeitgeber verpflichtet, ihrerseits Anreize für Beschäftigte zu schaffen, zuerst die internen Meldeverfahren zu nutzen. Damit werde die Zuständigkeit, sinnvolle Prozesse zu etablieren, auf die Unternehmen abgewälzt und der bürokratische Aufwand für sie entsprechend vergrößert. Dieses Vorgehen schaffe auch keine Rechtssicherheit.

Brossardt kritisierte ferner die Pflicht zur Bearbeitung anonymer Meldungen: „Diese können den Betriebsfrieden gefährden.“ ▽



Foto: Andrey_Popov/Shutterstock

MÜNCHENER SPITZENGESPRÄCH DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT



BDI-Präsident Siegfried Russwurm, Arbeitgeberpräsident Rainer Dulger, Bundeskanzler Olaf Scholz, Handwerkspräsident Jörg Dittrich und DIHK-Präsident Peter Adrian (von links nach rechts)

Foto: ZDH/Henning Schacht

Eine Lanze für die Zeitarbeit gebrochen

Hinter verschlossenen Türen sparten die Spitzenvertreter der deutschen Wirtschaft nicht mit offenen Worten, als sie Bundeskanzler Olaf Scholz im März auf der Internationalen Handwerksmesse (IHM) in München empfingen.

Seit 1965 trifft sich der Bundeskanzler bzw. die Bundeskanzlerin anlässlich der IHM mit der Spitze der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), dem Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI), dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH). Die Versicherungswirtschaft war bei diesem sogenannten „Münchener Spitzengespräch“ durch Michael Niebler, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV, vertreten.

In der internen Aussprache forderte Arbeitgeberpräsident Rainer Dulger unter anderem die **Streichung des Paragraphen 40 Absatz 1 Aufenthaltsgesetz, der es Zeitarbeitsunternehmen verbietet, ausländische Fachkräfte anzuwerben**. Dulger: „Die Zeitarbeit muss unbedingt für die Anwerbung von Arbeitskräften in Drittstaaten geöffnet werden. Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen würden davon profitieren.“ Er und Bertram Kawlath, Geschäftsführender Gesellschafter von Schubert & Salzer und Vizepräsident

des Verbandes Deutscher Maschinen- und Anlagenbauer (VDMA), wiesen auf den hohen „**Klebeffekt**“ der Zeitarbeit hin: Viele Leiharbeitnehmer würden von den Entleihern in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Ohne Zeitarbeit könnten Auftragschwankungen nicht hinreichend bewältigt werden. Leiharbeitnehmer würden nach Tarif bezahlt, deshalb dürfe die Zeitarbeit nicht „in die Schmutzlecke“ gedrängt werden.

Der Bundeskanzler nahm das Anliegen „mit“. ▽



Foto: ZDH/Henning Schacht

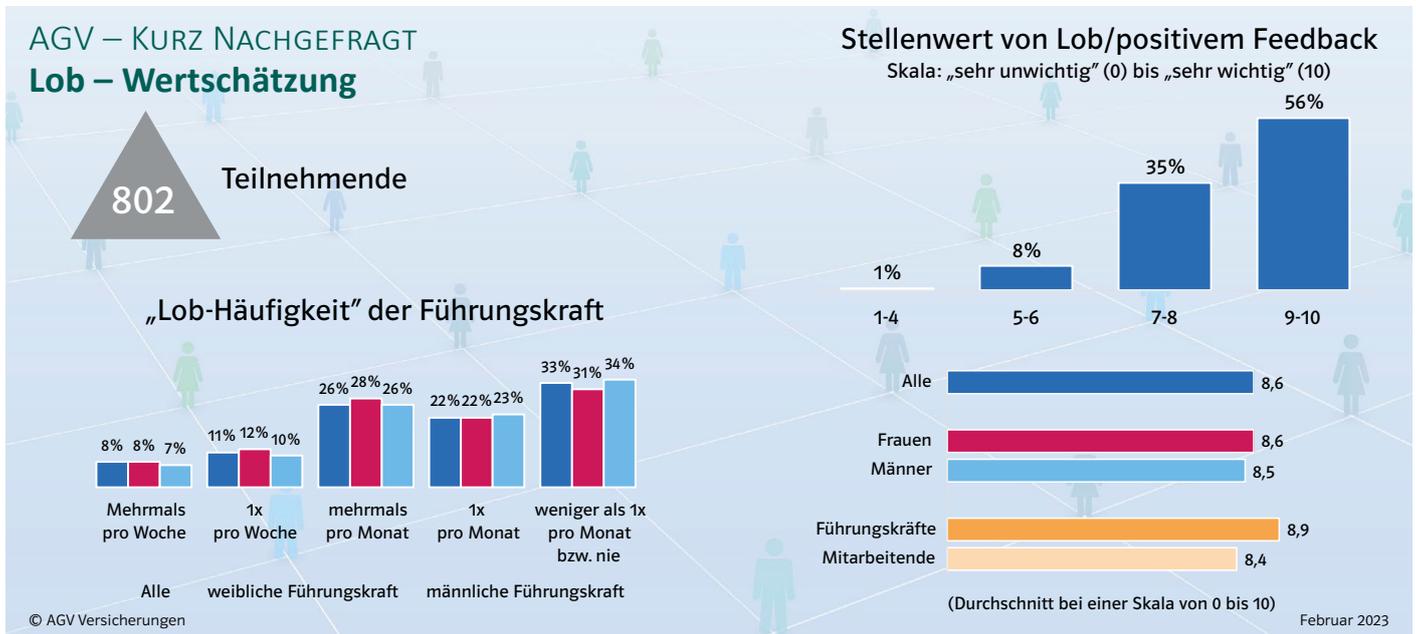
AGV – KURZ NACHGEFRAGT

Versicherungsangestellte bekennen Farbe zum Stellenwert von Lob und der Du-Kultur

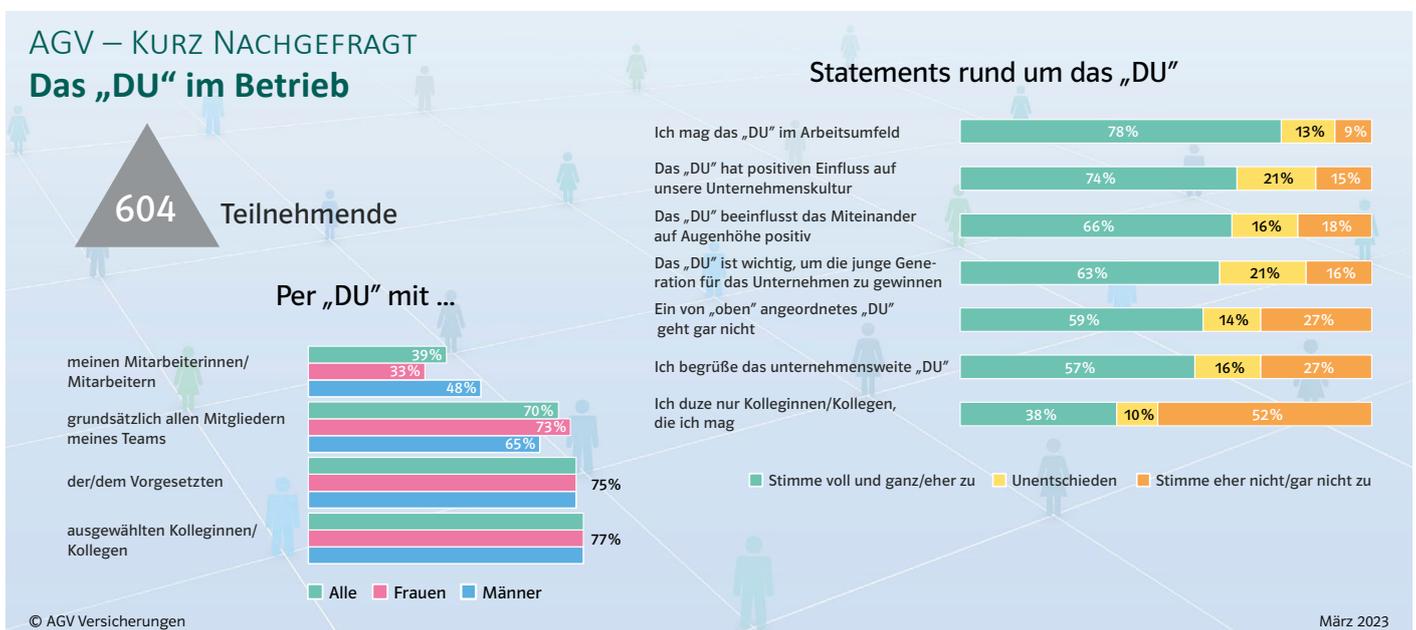
Mit der Kurz-Umfrage „AGV – KURZ NACHGEFRAGT“ werden unsere Ansprechpartner aus den Versicherungsunternehmen regelmäßig um ihre persönliche Einschätzung zu aktuellen Themen gebeten. Das im Oktober 2022 ins Leben gerufene Format ergänzt die Standard- und ad-hoc-Umfragen des AGV. Entscheidend ist der Perspektivwechsel: Bei „AGV – KURZ NACHGEFRAGT“ wird der persönliche Standpunkt der Versicherungsangestellten, nicht die Sicht der Unternehmen als

Arbeitgeber erfasst. Mit nur zwei Fragen wird per Blitzlicht die Stimmung der Beschäftigten zum Thema „eingefangen“. Das Interesse an „AGV – KURZ NACHGEFRAGT“ ist ausgesprochen hoch. Wer sich zukünftig beteiligen möchte, kann sich unter www.agv-vers.de/kurznachgefragt anmelden. In der noch laufenden Runde geht es um Gendern. Die Ergebnisse werden dem Teilnehmerkreis zur Verfügung gestellt und in visavis veröffentlicht. ▽

Im Februar ging es um den Stellenwert von Lob und Wertschätzung:



Im März ging es um die Du-Kultur in den Unternehmen:



AGV – KURZ NACHGEFRAGT

AGV – KURZ NACHGEFRAGT

Das „DU“ im Betrieb – eine kleine Auswahl an Kommentaren

Beeinflusst Kultur grundsätzlich positiv, baut Hemmnisse ab, darf jedoch nicht flächendeckend angeordnet werden.

Für mich ändert sich durch das „DU“ oder „Sie“ nichts an meiner Grundhaltung, jeden Menschen mit der nötigen Wertschätzung zu begegnen.

Ein selektives Anwenden des „DUs“ halte ich für gut, nicht aber ein angeordnetes.

Die „Sie“-Kultur ist out. Das kollegiale „DU“ ist förderlich und wirkt sich auf eine Kultur der Zusammenarbeit und Augenhöhe aus.

Unternehmen hat eine #gernerdu Initiative – alles kann, nichts muss. Das finde ich sehr gut.

Respekt zeigt sich anders als nur durch die Anrede. Ich lege großen Wert auf Umgangsformen und Respekt - am liebsten per „DU“.

Bei Einführung des „DUs“ im Unternehmen war ich sehr kritisch eingestellt. Inzwischen sehe ich es sehr positiv und als Gewinn, vor allem auch, wenn neue Mitarbeiter/-innen ins Team kommen. Es ist viel unkomplizierter, wenn man gleich auf „DU“ ist.

Anfangs ist das angewiesene „DU“ gewöhnungsbedürftig. Nach einer Gewöhnungszeit kann ich aber eine positive Entwicklung in der Zusammenarbeit feststellen.

Es hat gedauert, bis sich das „DU“, das von „oben“ ca. 2018/2019 angeboten wurde, durchgesetzt hat. Heute ist es ganz normal, alle zu duzen, auch die Vorstände per Mail mit „DU“ anzusprechen.

Wir fördern die „DU“-Kultur. Der Vorstand hat jedem der möchte das „DU“ angeboten, was sehr gut ankommt.

Ich duze die meisten Kolleg*innen. Wen ich absolut nicht mag, möchte ich aber auch nicht duzen.

Das Beste, was wir zum Thema Unternehmenskultur gemacht haben!

Man merkt, dass sich in den letzten Jahren bei diesem Thema etwas verändert hat – gut so! :-)

Ich finde es unglücklich, wenn neue Kollegen/Kolleginnen von Führungskräften generell geduzt werden, aber bei „alten“ weiterhin gesiezt wird. Hier wäre eine „DUz-Vorgabe“ für alle hilfreich.

Das „DU“ ist zumindest größtenteils verbreitet. Einige wenige ältere Kolleginnen/Kollegen wünschen das nicht und das respektieren wir. Die oberste Führungsebene (Vorstand) möchte gesiezt werden.

© AGV Versicherungen

März 2023

AGV UNTERWEGS



Kennenlernen und Farewell in Stuttgart

Ende April übergibt **Peer-Michael Dick**, Hauptgeschäftsführer von Südwestmetall und von Unternehmer Baden-Württemberg, den Staffelstab an **Oliver Barta**. Dick ist in seinen beiden Verbänden seit 1992 in leitender Position tätig, seit 2008 als Hauptgeschäftsführer. Barta kommt von Bosch, wo er zuletzt als Vice President Human Resources für die Thermotechnik-Sparte verantwortlich war. Er ist verbands- und tariferfahren, denn Barta war bis zu seinem Wechsel nach Stuttgart stellvertretender Vorsitzender von HESSENMETALL und Verhandlungsführer der Arbeitgeber im Bezirk Mitte der Metall- und Elektroindustrie.

Zum Kennenlernen des neuen und zur Verabschiedung des alten Hauptgeschäftsführers trafen sich in Stuttgart: Michael Niebler (Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV), Peer-Michael Dick, Katja de la Viña (Vorstandsvorsitzende der Allianz Leben und Präsidiumsmitglied von Unternehmer Baden-Württemberg), Heine Conrads (Firmenkundenvorständin der Allianz Leben) und Oliver Barta.

Der Himmel über Bayern zeigt sich von seiner besten Seite ...

... wenn der AGV reist. Anfang März besprachen die Geschäftsführer und Referenten am Tegernsee die Arbeitsschwerpunkte und Aktivitäten der nächsten zwölf Monate. Unser Bild zeigt Michael Niebler, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied, und Sebastian Hopfner, Stellvertretender Hauptgeschäftsführer, auf der Terrasse eines Tagungshotels, das einem Mitgliedsunternehmen des AGV gehört.



WUSSTEN SIE SCHON, DASS ...



► **... Kreativität etwas mit Präsenz im Büro zu tun hat?** Talanx-Personalvorständin Caroline Schlienke meint, dass „wir kreativer und innovativer sind, wenn wir uns im Büro gezielt treffen“. Talanx-Mitarbeiter können von 0 bis 60 Prozent mobil arbeiten, und das über ein Quartal verteilt.

► **... Arbeitnehmer in der Versicherungsbranche Deutschlands Top-Verdiener sind?** Nach einer Studie der Arbeitgeber-Bewerbungsplattform Kununu verdienen Versicherungsmitarbeiter im Durchschnitt etwa 59 629 Euro im Jahr – und damit mehr als die Angestellten bei

den Banken und bei Beratungen. Der branchenübergreifende Durchschnitt in der Finanzbranche liege bei 48 538 Euro, so Kununu.

► **... man in der Versicherungswirtschaft auch ohne Bewerbung zu einem Job kommen kann?** Barmenia-Personalvorständin Carola Schroeder auf LinkedIn: „Die Barmenia ganz ohne Bewerbung und aufwändige Jobsuche kennenlernen? Das geht nicht? Doch, das geht: Die Indeed Interview Days vom 8. und 9. Februar machten es möglich!“



Foto: Barmenia

AGV INSIDE

Der AGV im Netzwerk der Verbände

Die guten „Kunden“, Partner und Freunde des AGV wissen natürlich genau, wo und wie der AGV im Netzwerk der Verbände wirkt. Wissen dies aber auch all diejenigen, die erstmals mit uns in Kontakt kommen? Für diese Zielgruppe

haben wir unsere Homepage ergänzt und unseren „Standort“ in der Verbändelandschaft beschrieben: www.agv-vers.de/AGV-Netzwerk



Foto: lebox/Monster-Zurudio

Zusammensetzung der Betriebsratsgremien in der Versicherungswirtschaft

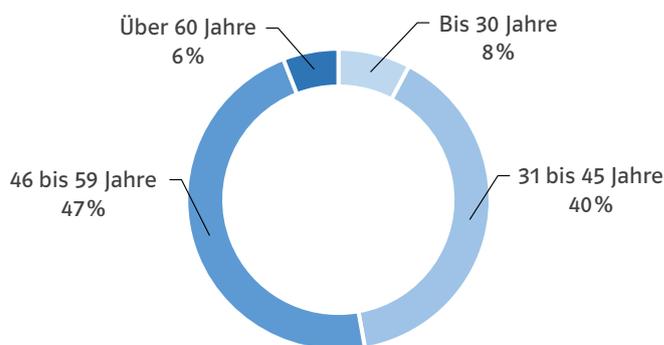
Seit 1990 finden alle vier Jahre Betriebsratswahlen statt. 2022 – 50 Jahre nach der Einführung des Betriebsverfassungsgesetzes – wählten die Beschäftigten in vielen deutschen Unternehmen turnusmäßig den Betriebsrat. Wie sich die gewählten Betriebsratsgremien zusammensetzen, untersucht das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) regelmäßig für den Dienstleistungssektor und das produzierende Gewerbe. Und das sind die Ergebnisse:

- **In der Versicherungsbranche sind die betrieblichen Interessenvertretungen je zur Hälfte mit Frauen und Männern besetzt.** Der Frauenanteil ist damit deutlich höher als im produzierenden Gewerbe, hier ist lediglich rund jedes fünfte Betriebsratsmitglied weiblich. In beiden Branchen spiegelt sich damit der Anteil der Frauen unter den Wahlberechtigten im Betriebsrat wider.
- **Die Beschäftigten der Versicherungswirtschaft wählen insbesondere erfahrene und bekannte Kandidaten.** Mehr als die Hälfte der Betriebsratsmitglieder ist über 46 Jahre alt, nur etwa einer von zehn Betriebsräten ist unter 30. 62 Prozent der Betriebsräte sind DGB-Gewerkschaftsmitglieder.
- **Das Amt des Betriebsratsvorsitzenden haben vor allem Männer inne.** Gerade einmal 32 Prozent der Vorsitzenden sind weiblich. Frauen schaffen es im gleichen Verhältnis, mit dem sie in der Belegschaft vertreten sind, in den Betriebsrat. Beim Sprung zum Vorsitz gelingt ihnen das aber nicht. Im produzierenden Gewerbe sind mit 14 Prozent noch weniger Frauen Vorsitzende.

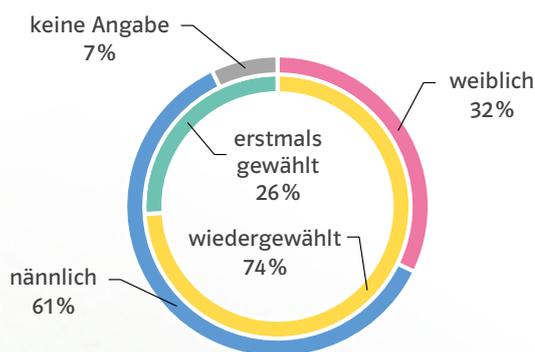
- **Knapp drei Viertel der Betriebsratsvorsitzenden in den Versicherungsunternehmen sind wiedergewählt.**
- **Die Wahlbeteiligung in der Versicherungswirtschaft lag bei 59 Prozent.**

In der ersten regulären Wahlperiode nach den Änderungen im Wahlverfahren durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz kam es in der Versicherungswirtschaft nicht zur Neubildung von Betriebsräten. Die Betriebsratseinheiten in den befragten Häusern sind alle über zwei Jahre alt. ▽

Alter von Betriebsräten



Betriebsratsvorsitz



Arbeitskultur in neuer Umgebung gestalten



Im letzten Jahr hat die Süddeutsche Krankenversicherung (SDK) ihre neue Hauptverwaltung bezogen. Ihrem Standort am Fellbacher Bahnhof ist die SDK treu geblieben, das neue Gebäude liegt nur einige Meter von der bisherigen Hauptverwaltung entfernt. Gleichwohl hat sich viel geändert, vor allem in Sachen Arbeitskultur und -umgebung.



am Fellbacher Bahnhof ist die SDK treu geblieben, das neue Gebäude liegt nur einige Meter

In der neuen Hauptverwaltung, deren Bau im Herbst 2018 begonnen wurde, wollte die SDK die Grundlagen schaffen für einen **verbesserten Wissensaustausch** sowie für **bereichsübergreifende Zusammenarbeit, Innovation und Flexibilität**. Daher setzt sie im neuen Gebäude auf ein **offenes Raum- und ein flexibles Belegungskonzept**, also auf sogenannte Teamflächen und Desk Sharing. Bei der Ausgestaltung haben die Projektverantwortlichen und die Geschäftsleitung bewusst Vertreter der verschiedenen Abteilungen eingebunden. Herausgekommen ist eine moderne und vielseitige neue Arbeitsumgebung mit vielen Neuerungen, **vom Stillarbeitsplatz über Begegnungszonen bis hin zu Projektflächen**.

Ergänzt werden die neuen Büroräume

- um einen großzügigen Gesundheitsbereich mit Sport- und Ruheraum sowie Umkleiden und Duschen
- um ein modernes und zugleich behaglich eingerichtetes Betriebsrestaurant mit einem vielseitigen Ernährungskonzept
- mit einem nachhaltigen, auf Erdwärme und -kühlung basierenden Klimakonzept für das gesamte Gebäude.

Parallel dazu arbeitet die SDK an ihrer Unternehmenskultur, um die neue Arbeitsumgebung aktiv mit Leben zu füllen. An diesem Zielbild, das beschreibt, wie die neue Arbeitskultur aussehen soll, haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Bereichen und Hierarchiestufen mitgewirkt. Denn – so die Überzeugung der SDK – **eine moderne und flexible Arbeitsumgebung fördert Innovationsfähigkeit, Agilität, Wissenstransfer und Eigenverantwortung**.

Die neue Hauptverwaltung bietet Platz für nur 70 Prozent der Belegschaft. Der Arbeitsplatz muss drei Tage im Voraus gebucht werden. ▽



Die „Zukunftsuhr“ der PKV

Mehr als 315 Milliarden Euro beträgt die Demografie-Vorsorge der Privaten Krankenversicherung (PKV) in Deutschland, denn so viele Alterungsrückstellungen hat sie inzwischen angesammelt: zweckgebunden für die medizinische Versorgung der Privatversicherten im Alter und zinsbringend angelegt.

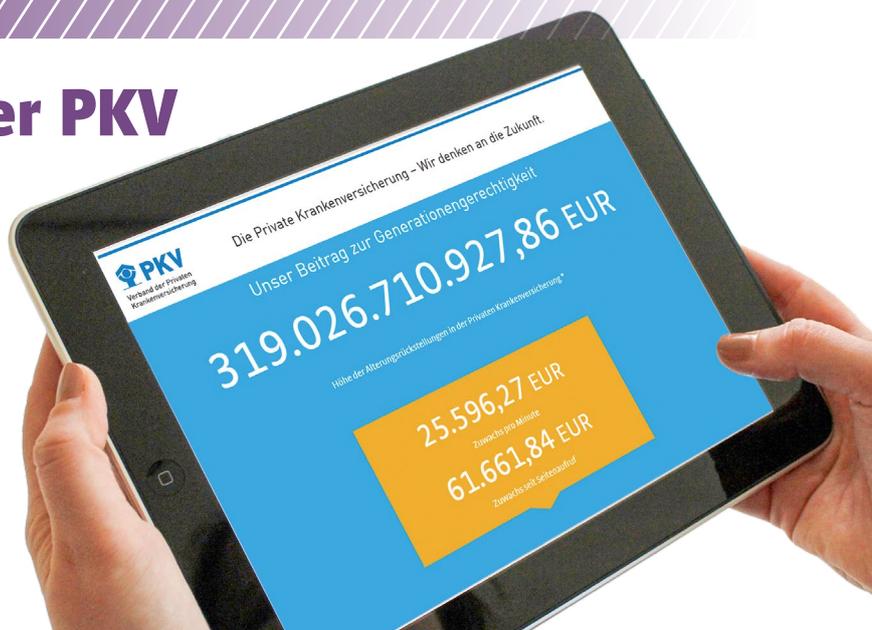
315 Milliarden Euro – eine Zahl mit neun Nullen. Wie kann man eine so abstrakt große Summe konkreter und greifbarer darstellen? Vielleicht, indem man sie auf eine handliche Größenordnung herunterbricht.

Dazu haben wir das Wachstum der PKV-Alterungsrückstellungen, aktuell um mehr als 13 Milliarden Euro pro Jahr, auf den Effekt pro Minute heruntergerechnet. Das Ergebnis: **Der Kapitalstock der Privatversicherten wächst jede Minute um rund 25114 Euro. Und jede Sekunde kommen mehr als 418 Euro hinzu.**

Die eindrucksvolle Dynamik dieser PKV-typischen Vorsorge haben wir in einer symbolischen „Zukunftsuhr“ visualisiert. Die Idee ist entlehnt aus der berühmten „Schuldenuhr“ des Bundes der Steuerzahler – wobei wir als PKV allerdings keine problematische Schuldenspirale, sondern eine positive, stetig wachsende Finanzreserve sichtbar machen können.

Diese „Zukunftsuhr“ nutzen wir nun auch beim Informationsstand, den der PKV-Verband regelmäßig bei wichtigen Parteitag und Kongressen anbietet, um mit Politikern und Journalisten ins Gespräch zu kommen. Schon beim ersten Einsatz auf dem letzten CSU-Parteitag in Augsburg zeigte sich: **Die rasant steigende Zahl des PKV-Kapitalstocks (mehr als 30 Millionen Euro Zuwachs allein während des Parteitags) ist ein echter Hingucker** – und ein idealer Gesprächseinstieg zu einem der wichtigsten Themen der Gesundheitspolitik: die Finanzierung des Gesundheitswesens in unserer stark alternden Gesellschaft.

Dabei unterscheidet sich die PKV von der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) nicht nur durch ihren größeren Leistungsumfang, sondern auch durch ihr nachhaltiges



Die „Zukunftsuhr“ der PKV (Stand vom 6. April 2023)
www.zukunftsuhr.de

Finanzierungssystem. **Während die GKV sämtliche Beitragseinnahmen sofort wieder für die aktuellen Leistungsausgaben verwendet (Umlageverfahren), bildet die PKV aus den Beitragseinnahmen systematisch auch eine langfristige Demografie-Reserve (Alterungsrückstellungen).**

Alle Privatversicherten bauen vom ersten Tag an mit ihren Beitragsgeldern ein stetig wachsendes Vorsorgekapital auf – zweckgebunden für die Gesundheitskosten im Alter. **Rund ein Drittel aller Beitragseinnahmen fließen in diese kapitalgedeckten Alterungsrückstellungen. Sie bleiben den Versicherten also erhalten, verzinsen sich zusätzlich am Kapitalmarkt, und dienen ausschließlich der zukünftigen Finanzierung von Versicherungsleistungen.**

Demgegenüber klagt die GKV schon heute über immer größer werdende Milliardendefizite. Sie entstehen insbesondere dadurch, dass immer mehr ältere Versicherte immer höhere Gesundheitsleistungen benötigen, während zugleich immer weniger Erwerbstätige als Beitragszahler nachrücken. Diese demografische Entwicklung wird für das Umlageverfahren der GKV zusehends zum Problem.

Die Private Krankenversicherung hingegen ist in Sachen Demografie ein Teil der Lösung. Ihre nachhaltige Reserve sorgt dafür, die Beiträge im Alter auf einem stabilen Niveau zu halten. **Und sie entlastet die nachfolgenden Generationen, da sie nicht für die Behandlungskosten der älteren Versicherten in der PKV aufkommen müssen, anders als in der GKV.** Damit leistet die PKV einen wichtigen Beitrag für die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Deutschland. Je mehr sich künftige Reformen daran ein Beispiel nehmen, desto besser für die Generationengerechtigkeit in Deutschland. Nur durch eine Stärkung kapitalgedeckter Systeme ist es möglich, sich langfristig aus dem demografischen Dilemma zu befreien. ▽

Stefan Reker, Sprecher des Verbandes der Privaten Krankenversicherung (PKV-Verband)



Die „Zukunftsuhr“ der PKV bei ihrem ersten Einsatz beim letzten CSU-Parteitag in Augsburg: Heiner Kausch (Leiter der Stabsstelle für Parlament und Regierung des PKV-Verbandes, links), Klaus Holetschek (Bayerischer Staatsminister für Gesundheit und Pflege) und Florian Reuther (Direktor des PKV-Verbandes, rechts)

Familienstartzeit systematisch falsch angesetzt

Väter, die nach der Geburt ihres Kindes zwei Wochen ganz bei ihrer Familie bleiben wollen, sollen für diese Auszeit künftig von ihrem Arbeitgeber Lohn in Höhe des durchschnittlichen Arbeitsentgelts der letzten drei Kalendermonate erhalten. Das gleiche gilt für eine von der Mutter benannte Person, wenn der Vater nicht mit ihr in einem Haushalt lebt. Finanziert werden sollen die Kosten der neuen Freistellung aus dem arbeitgeberfinanzierten U2-Umlageverfahren.

Das sind die Pläne von Bundesfamilienministerin Lisa Paus (Grüne). Sie stoßen auf großen Widerspruch:

Steffen Kampeter, Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA): „Die Politik muss sich entscheiden, ob sie neue Freistellungsansprüche umsetzen oder den Arbeitskräftemangel lindern möchte. Beides zusammen geht nicht.“



Wolfgang Steiger, Generalsekretär des Wirtschaftsrats der CDU: „Wenn der Staat die Möglichkeit der Väterfreistellung festlegt, muss er auch die Kosten dafür tragen und darf die Lasten nicht allein den Arbeitgebern aufbürden.“

Steiger hat den Punkt getroffen: Die U2-Umlage dient dazu, Mutterschutzaufwendungen der Arbeitgeber auszugleichen, die den Unternehmen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz für schwangere und stillende Mitarbeiterinnen entstehen. Sie wird ausschließlich von den Arbeitgebern finanziert! Die Finanzierung des Partners der gebärenden Frau durch diese Umlage ist systematisch nicht nachvollziehbar. Hier handelt es sich um Familienpolitik pur und damit um eine gesellschaftspolitische Zielsetzung ohne jeden Bezug zum Arbeitsschutz. Gesamtgesellschaftliche Aufgaben müssen von der Gesellschaft – d. h. aus dem Steueraufkommen – finanziert werden, nicht von den Arbeitgebern. ▽

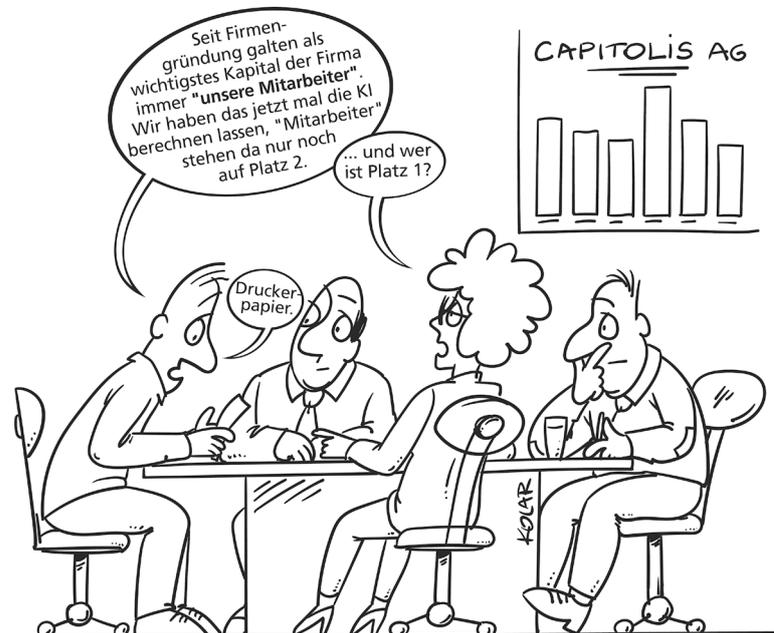
Foto: gstockstudio/Adobe Stock

GEDACHT ... GESAGT ...

„Der Gescheiterte gibt nach! Ein unsterbliches Wort. Es begründet die Weltherrschaft der Dummheit.“

Marie Ebner von Eschenbach
(Schriftstellerin und Aphoristikerin,
1830–1916)

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: April 2023

Verantwortlich für den Inhalt: Dr. Michael Niebler | **Redaktion:** Dr. Michael Niebler, Dr. Michael Gold, Betina Kirsch, Julia Blank, Kerstin Römel und Sabine Freund

Konzeption: Kay Krüger Kommunikation | c/o BRmedia | Hopfenstr. 4 | 80335 München | Tel. 089-97 89 55 04 | **Gestaltung:** Herbert Schmid

vis a vis erscheint alle zwei Monate als Printprodukt.

Auf Wunsch (visavis@agv-vers.de) übermitteln wir Ihnen vis a vis 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 vis a vis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Für den Druck dieser Ausgabe leistet der AGV in Kooperation mit ClimatePartner einen CO₂-kompensatorischen Beitrag für mehr Klimaneutralität.

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des Herausgebers.

ClimatePartner
Ihr Partner im Klimaschutz

