

1
2024

EDITORIAL

Wie halten es Unternehmen und Verbände mit den radikalen Parteien ?

2

AGV-JAHRESAUFTAKTVERANSTALTUNGEN

Die bürokratischen Anforderungen steigen enorm

6

GEWERKSCHAFTEN IN DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT

Stabwechsel an der ehrenamtlichen ver.di-Spitze: Michael Meyer folgt auf Kerstin David

11

Wie halten es Unternehmen und Verbände mit den radikalen Parteien?



Diese Frage drängt sich angesichts der tektonischen Veränderungen der Parteienlandschaft auf. Ihr auszuweichen, ist keine Strategie. Sie zu beantworten, ist nicht trivial.

Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände haben eigentlich in ihrer DNA, mit allen zu sprechen, auch

mit denen, mit denen sie inhaltlich wenig oder nichts gemein haben. Eigentlich. Aber es gibt Grenzen.

Drum prüfe, mit wem Du Dich an einen Tisch setzt

Ich persönlich ziehe folgende Grenze:

Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände machen nur Sinn in einer **freien Wirtschaftsordnung**, in der es ein freies Spiel der Kräfte (zum Beispiel die Festlegung der Löhne durch die Tarifvertragsparteien und nicht durch den Staat) und globalen Wettbewerb gibt. Eine Wirtschaftsordnung, in der der Staat alles entscheidet, braucht Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände ebenso wenig wie Gewerkschaften.

Garant der freien Wirtschaftsordnung sind die **Vereinigten Staaten von Amerika**. Ohne sie gäbe es die Marktwirtschaft nicht. Daraus folgere ich: Wer die USA per se bekämpft, sich von den USA „lösen“ möchte, aus der transatlantischen Allianz aussteigen möchte, widerspricht den Grundüberzeugungen von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden und kann deshalb nicht ihr Gesprächspartner sein.

Nun ist der AGV insoweit in einer „komfortablen“ Situation, als er in der Regel nicht den persönlichen Kontakt zu politischen Entscheidungsträgern sucht, um Gesetzgebungsprozesse zu beeinflussen (wir bringen uns stattdessen in die Meinungsbildung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände ein, die ihrerseits dann für die gesamte deutsche Wirtschaft spricht). Deshalb veranstalten wir zum Beispiel keine Parlamentarischen Abende. Würden wir sie veranstalten, würde ich dem AGV-Vorstand empfehlen, nur Vertreter von Parteien einzuladen, die der politischen Mitte zuzuordnen sind. Also: **Kein persönlicher Kontakt zu radikalen Parteien**. Wir sollten uns mit niemanden an einen Tisch setzen, der radikale Parolen – Ausländer raus, Klimawandel findet nicht statt, Europa ist überflüssig etc. – propagiert oder gar vom Verfassungsschutz beobachtet wird.

Wenn allerdings eine Bundestagsfraktion – gleich welche – einen Verband schriftlich um Mitteilung seiner Position zu

einem bestimmten Thema bittet, sollte sie eine Antwort erhalten. **Eine solch schriftliche Antwort gegenüber gewählten Abgeordneten zu verweigern, wäre nicht souverän.** Zumindest von der AfD sind solche Anfragen nicht zu erwarten, weil sie in den Parlamenten nicht „in der Sache“ arbeitet.

Sorge bereitet mir die Ausfransung unseres Parteiensystems: Bündnis Sahra Wagenknecht, Werteunion, die der türkischen Regierungspartei AKP nahestehende Demokratische Allianz für Vielfalt und Aufbruch (DAVA), die Letzte Generation – und wer gründet noch eine neue Partei? Weimar lässt grüßen. Wir Verbände müssen deutlich machen, dass radikale Forderungen keine Lösungen sind, sondern die Probleme nur noch verschärfen.

Drei Empfehlungen

Ich rate ...

1. ... sich mit den radikalen Positionen inhaltlich auseinanderzusetzen.

Die Exportnation Deutschland lebt von ihrem Ruf als welt-offenes Land. Dieser Ruf und nicht nur die Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen bewirken unser hohes internationales Renommee. **Kein ausländisches Unternehmen wird in Deutschland künftig noch investieren, wenn es befürchtet, dass ausländische Fachkräfte bei uns nicht willkommen sein könnten.**

Wer wie die AfD über den Verbleib Deutschlands in der Europäischen Union abstimmen lassen will (Alice Weidel hat in einem Gespräch mit der *Financial Times* den Austritt Großbritanniens aus der Europäischen Union (EU) als „goldrichtig“ und das Referendum über den Brexit als „ein Modell für Deutschland“ bezeichnet), dem muss klar widersprochen werden. Das darf man nicht als dummes Geschwätz „durchrutschen“ lassen, sondern da muss man mit harten Fakten dagegenhalten: **Der Brexit hat die Wirtschaftsleistung Großbritanniens um sechs Prozent verringert, bis 2035 gehen wegen ihm drei Millionen Jobs auf der Insel verloren.** Kein anderes EU-Land hat vom europäischen Binnenmarkt so stark profitiert wie Deutschland. Wünschen wir uns wirklich wieder Schlagbäume und Zölle zurück? Und welche Perspektive haben die 5,75 Millionen Arbeitnehmer in Deutschland, deren Arbeitsplatz direkt oder indirekt vom Export in die EU abhängt? Georg Jochum, Professor für Europarecht, sagte zu Recht: „Tritt Deutschland aus der EU aus, hat es gegenüber den anderen EU-Staaten handelsrechtlich den Status eines Landes wie Botswana. Ohne entsprechende Handelsabkommen fallen monatliche Exporte von 70 Milliarden Euro weg.“ **Ein Austritt Deutschlands aus der EU würde zu einer wirtschaftlichen Großkatastrophe führen. Das kann man gar**

EDITORIAL

nicht laut genug sagen! Die AfD orientiert sich nicht an der Realität, sondern gaukelt ihren Anhängern eine Illusion – zum Beispiel ein Deutschland, das auf Importe und Exporte nicht angewiesen ist – vor.

2. ... die Stimme für die Demokratie zu erheben.

Schade, dass dies überhaupt notwendig ist. Aber es ist es! Und das wird erkannt. Nicht nur das *Handelsblatt* fordert von den Wirtschaftsverbänden, dass sie sich in Sachen AfD positionieren. Verbandspräsidenten wie **Norbert Rollinger** und **Wolfram Hatz** haben sich klar geäußert ebenso die Sozialpartner auf Initiative des Bundespräsidenten (vgl. Seite 4). Auch zahlreiche Vorstände von AGV-Mitgliedsunternehmen haben sich in den letzten Wochen positioniert:

- **Thilo Schumacher**, AXA-Deutschland-Chef: „Unsere Werte als Unternehmen sind mit denen der AfD nicht vereinbar. AXA steht für Vielfalt, Demokratie und Dialog, gegen Hass und Ausgrenzung. Eine klare Haltung einzunehmen und für diese Werte einzustehen, sehe ich als unsere Verantwortung als Arbeitgeber und Versicherer.“
- **Frank Walthes**, CEO der Versicherungskammer Bayern: „Wir grenzen uns von der AfD ab und geben ihr keine Bühne. Es gibt keinerlei Gemeinsamkeiten mit dem, was für uns wichtig ist. Es braucht eine bessere Integration und keine Ausgrenzung, antidemokratisches Verhalten verurteilen wir zutiefst.“
- **Klaus-Jürgen Heitmann**, Vorstandssprecher der HUK-COBURG: „Die deutsche Geschichte hat gezeigt, wie schnell sich menschenverachtendes Gedankengut verbreiten kann. Das dürfen und wollen wir nicht wieder zulassen. Als nationaler Anbieter hat man mehr denn je die Verpflichtung, dass sich Geschichte nicht wiederholt.“
- **Jens Hasselbächer**, Kunden- und Vertriebsvorstand der R+V: „Das Erstarken rechtsextremer Kräfte in Deutschland beunruhigt mich sehr. Ihre demokratiefeindlichen und menschenverachtenden Ideologien sind eine Bedrohung für unsere Demokratie und Freiheit und auch für unseren Wirtschaftsstandort. Ich halte Vertreter der AfD mit ihren rechtsextremen Tendenzen für eine Gefahr für Deutschland.“
- **Caroline Schlienkamp**, Arbeitsdirektorin der Talanx: „Als weltoffene internationale HDI Group stehen wir für ein Miteinander von diversen Nationalitäten. Das macht uns erfolgreicher. Menschenfeindlichkeit, Rassismus und Ausgrenzung lehnen wir strikt ab. Wenn wir unsere Werte, unsere freiheitliche und vielfältige Gesellschaft erhalten wollen – also all das, was uns wichtig ist und uns stark macht – dann müssen wir dafür eintreten.“
- **Stefan Lehmann**, Deutschland-Chef der Generali: „Seit fast 200 Jahren sind Multikulturalismus, Vielfalt und Integration in der DNA der Generali verankert. Eine demokratische Gesellschaft ist die Basis für individuelle Entfaltung, gesellschaftlichen Frieden und Wohlstand.“

Wir als Generali setzen auf die Kraft der Integration und lehnen jede Form von Ausgrenzung ab.“

3. ... die Parteien der Mitte zu stärken.

Die Parteien der Mitte leiden überwiegend unter **Mitgliederschwund**. Dies gilt besonders für CDU und SPD. Die CDU verlor seit 1990 etwa die Hälfte ihrer Mitglieder. Noch stärker ist der Mitgliederschwund bei der SPD: 1990 gab es 943 402 Sozialdemokraten, Ende letzten Jahres waren es nur noch 365 190 Mitglieder. Und auch die **Demografie** belastet die Mitgliederentwicklung. So ist jedes sechste CDU-Mitglied älter als 80 Jahre alt, nur jedes zwanzigste ist jünger als 30. Parteienforscher und Politikwissenschaftler Oskar Niedermayer sieht als einen Grund für den Mitgliederverlust die Erosion des sozialen Milieus, also gesellschaftlicher Gruppen mit ähnlichen Werten und Prinzipien.

Die demokratischen Parteien der Mitte zu stärken, heißt, die Demokratie zu stärken. **Stärken kann man die Parteien der Mitte, indem man sich dadurch zu ihnen bekennt, dass man in sie eintritt.** Ich persönlich kann hier nicht (mehr) vorangehen: Ich bin bereits im Alter von 17 Jahren einer demokratischen Partei beigetreten, gehöre ihr bis heute an und habe nie einen Austritt auch nur erwogen. Damit unterscheide ich mich diametral von Oskar Lafontaine. Lafontaine gehört seit wenigen Wochen der fünften Partei in seinem Leben an: nach SPD, WASG, Die Linkspartei.PDS, Die Linke nun dem Bündnis Sahra Wagenknecht.

Und um das sehr ernste Thema humorvoll abzuschließen: Vielleicht hängt die Konstanz der Parteibindung auch mit dem Eheleben zusammen ... Oskar Lafontaine ist in vierter Ehe verheiratet, bei mir ist es noch die erste – und dabei bleibt es (bei mir).

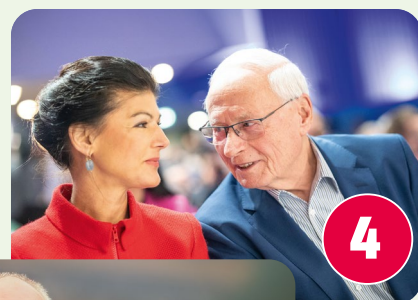


Foto: IMAGO / Chris Emil Jantzen



Michael Niebler

Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

Starkes Zeichen für unsere Demokratie



Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier nach einem Gespräch mit den Sozialpartnern am 29. Januar in Berlin:

„Ich habe heute Morgen Wirtschaftsverbände, Gewerkschaften und Betriebsräte eingeladen, weil ich aus langer Erfahrung weiß: Immer wenn es ernst wurde in unserem Land, wenn es um das gemeinsame Ganze geht, dann hat die Zusammenarbeit der Sozialpartner geholfen, Krisen zu bewältigen und neue Herausforderungen zu bestehen.“

Natürlich haben Unternehmer und Gewerkschaften zu vielen Fragen der Gegenwart unterschiedliche Antworten. Auch zu Parteien und Politik. Aber ich weiß, dass sie eines eint: **das Eintreten für unsere Demokratie und die entschiedene Ablehnung jeder Form von Rechtsextremismus.**

Ganz gleich ob Vorstand oder Vorarbeiter und ganz unabhängig von der Parteizugehörigkeit – wenn unsere Demokratie angegriffen wird, dann ist eine Grenze überschritten, bei der Gegensätze hintanstehen, dann muss die demokratische Mitte, die große Mehrheit unserer Gesellschaft Position beziehen und deutlich machen: **Wir stehen zu unserer Demokratie, wir verteidigen dieses Deutschland, und wir lassen uns dieses Land nicht von extremistischen Rattenfängern kaputtmachen.**

Die Sozialpartner stehen für diese gesellschaftliche Mehrheit. Sie wissen am besten, dass der Kampf gegen den Rechtsextremismus auch ein Gebot der ökonomischen Vernunft ist.

Ich danke der deutschen Wirtschaft, ich danke Unternehmen, Verbänden, Gewerkschaften und Betriebsräten, die meiner Einladung heute gefolgt sind. Sie bekennen sich zu ihrer gemeinsamen Mitverantwortung für die Zukunft der Demokratie und stellen sich Extremisten entgegen. Das ist ein gutes Signal für unser ganzes Land, und ich bin sicher, es wird gehört werden in den Unternehmen und Betrieben in Deutschland.“



Gemeinsame Erklärung
der Sozialpartner



Gemeinsame Erklärung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) am 29. Januar in Berlin:

„Die Sozialpartner in Deutschland haben einen entscheidenden Beitrag dazu geleistet, nach dem Grauen der nationalsozialistischen Herrschaft unser Land wieder aufzubauen und ein Gesellschafts- und Wirtschaftsmodell zu entwickeln, das einen fairen und sozialen Ausgleich ermöglicht. Dabei haben die Sozialpartner nie unterschieden, welcher Herkunft oder Staatsangehörigkeit die Beschäftigten sind. Das konnte die Demokratie und den Wohlstand in unserem Land über Jahrzehnte sichern helfen. Die deutsche Wirtschaft und die deutschen Gewerkschaften und Betriebsräte wissen, welche enorme Bedeutung der soziale Frieden für Deutschland hat.“

Unser gemeinsames Verständnis von Wohlstand und Freiheit beinhaltet unwiderruflich das Bekenntnis zum Grundgesetz und zur Einheit Europas. Allen Bestrebungen, zentrale Aussagen des Grundgesetzes und die europäische Einheit zu schwächen, aber auch den aktuellen Remigrationsplänen der Rechtsextremisten erteilen wir eine klare Absage. Unsere Betriebe sind ein Spiegel der Gesellschaft. Die Menschen, die bei und mit uns arbeiten, sind unsere Kolleginnen und Kollegen, unsere Nachbarn und Freunde. Und wir müssen als Standort Deutschland attraktiv bleiben, auch um ausländische Fachkräfte einzuladen, hier eine Heimat zu finden. Jede Mitbürgerin und jeder Mitbürger muss sich in unserem Land sicher fühlen. Dafür stehen wir gemeinsam ein.“



Norbert Rollinger, Präsident des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV), am 25. Januar in Berlin:

„Der GDV und seine Mitglieder, auch ich und Herr Asmussen ganz persönlich, stehen für Demokratie, Parlamentarismus und die freiheitlichen Werte, die unser Grundgesetz garantiert.“

Unzufriedenheit mit der gegenwärtigen Situation darf nicht dazu führen, verfassungsfeindliche Parteien und Gruppierungen zu unterstützen. **Die Politik muss den Enttäuschten ein Angebot machen und zugleich zeigen, dass unsere Demokratie handlungsfähig ist. Gleichzeitig muss unsere Demokratie aber auch wehrhaft sein gegen Extremisten und Verfassungsfeinde jeder Art.** Nur offene und vielfältige Gesellschaften sind zukunftsfähig und können die Grundlage für nachhaltiges Wirtschaftswachstum sein. Wer immer den Austritt Deutschlands aus der Europäischen Union fordert, schadet dem Standort Deutschland und den Bürgern massiv, ein solches Programm ist schlecht für Wirtschaft, Wohlstand und Wachstum.“



Wolfram Hatz, Präsident der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw) und Vizepräsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) am 24. Januar in Berlin:

„Tiefe Sorge bereitet uns, dass die AfD aus der gegenwärtigen Vertrauenskrise gegenüber der Bundesregierung zusätzliches Kapital schlagen kann.“

Wir müssen daher noch klarer als bisher machen, dass diese offenkundig rechtsradikale Partei nur Parolen, aber keine Lösungen anzubieten hat.

Wir müssen den Menschen ins Bewusstsein rücken, dass die AfD der Wirtschaft und damit auch ihren Arbeitsplätzen schadet.

Und wir müssen offenlegen, dass viele AfD-Funktionäre rassistisch und menschenfeindlich sind.

Deshalb müssen wir es klar benennen: Die AfD ist keine Alternative für Deutschland, sie ist eine Schande für Deutschland!“

Die Freunde des Automobils werden sich freuen ...

Innovative Locations, spannende Vorträge und viel Zeit für den Austausch mit den Kollegen warten auch in diesem Jahr auf die Personalleiter der deutschen Versicherungswirtschaft. Der AGV bietet ihnen zwei inspirierende – inhaltsgleiche – Tagungen rund um das Thema „Einsatz von künstlicher Intelligenz“.

Sie finden statt

- am 29./30. April auf dem Nürburgring
- am 16./17. Mai in der Autostadt in Wolfsburg

In Nürnberg wird Universitätsprofessorin **Isabell Welp** aufzeigen, wie KI-Technologien die Personalstrategien und -prozesse verändern und wie stets die Balance zwischen dem Technologieeinsatz und dem Faktor Mensch vor allem im Personalmanagement gefunden werden kann. In Wolfsburg stellt Regisseur **Florian Arndt**, Geschäftsführer der Sons of Motion Pictures GmbH, zwanzig verschiedene KI's vor, die – wie er verspricht – „Deinen Beruf revolutionieren werden“.



Isabell Welp

Florian Arndt

Wenn es nach Kriminal- & Geheimdienstanalyst **Mark T. Hofmann** geht, sind mehr als 90 Prozent der Cyberangriffe auf menschliche Fehler zurückzuführen. Er wird über die Profile und Motive von Hackern sprechen, über Cyber-Profiling und darüber, warum Social Engineering funktioniert.



Mark T. Hofmann

Aus dem Alltag unserer Branche werden **Kathrin Schaffner** (Leiterin HR-Servicecenter, NÜRNBERGER Versicherung) und **Antonia Strohschen** (Abteilungsreferentin Konzernentwicklung, Vice President Corporate Development, ARAG SE) praxisnahe Einblicke in die Nutzung von künstlicher Intelligenz bei der NÜRNBERGER und der ARAG geben.



Kathrin Schaffner

Antonia Strohschen

Neben den Vorträgen haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer vielfältige Möglichkeiten, sich mit ihren Kolleginnen und Kollegen im Rahmen von moderierten Diskussionsrunden zu den Vorträgen auszutauschen.

Abgerundet wird die Tagung durch ein locationbezogenes Rahmenprogramm.

Sie können sich unter <https://www.agv-vers.de/service/veranstaltungen.html> für die **Präsenztagung am 29./30. April 2024 auf dem Nürburgring und am 16./17. Mai 2024 in der Autostadt in Wolfsburg** anmelden, das Programm und weitere Details finden Sie auf unserer Homepage unter **Service – Veranstaltungen – Personalleitertagungen Innendienst**. ▽

THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial

Wie halten es Unternehmen und Verbände mit den radikalen Parteien ?	2
Starkes Zeichen für unsere Demokratie	4

AGV-Personalleitertagung Innendienst

Die Freunde des Automobils werden sich freuen	5
--	---

AGV-Jahresauftaktveranstaltungen

Die bürokratischen Anforderungen steigen enorm	6
--	---

Gewerkschaften in der Versicherungswirtschaft

Stabwechsel an der ehrenamtlichen ver.di-Spitze: Michael Meyer folgt auf Kerstin David	11
--	----

Gewerkschaften in der Versicherungswirtschaft

ver.di wechselt die Branchenführung und verstärkt sich personell	11
--	----

Triple A – AGV Arbeitsrecht aktuell

Wer denkt zwei Tage vor Weihnachten schon ans Krankfeiern ... ?	12
---	----

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

Ausgezeichnet	12
---------------------	----

Impressum	12
-----------------	----

Die bürokratischen Anforderungen steigen enorm



Zum 24. Mal hat der AGV die Personalreferenten und Personalleiter der Branche zu Jahresauftaktveranstaltungen eingeladen – in Präsenz nach Köln und München. Mehr als 275 Personaler nahmen teil.

Sebastian Hopfner, Stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV, moderierte beide Tagungen. Die Referentinnen und Referenten des Arbeitgeberverbandes sowie die Geschäftsführer Michael Gold und Betina Kirsch beleuchteten vor allem die Themen Mobilarbeit, Diversity und Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Katharina Hausberger

Workation – Nur der Wandel ist beständig

Entwicklung der Rahmenbedingungen der Mobilarbeit im Ausland – und was die Versicherer daraus gemacht haben



Mit dem Laptop in der Skihütte oder in der Sonne an einem Strand arbeiten? Viele Arbeitnehmer wünschen sich von ihrem Arbeitgeber zunehmend die Möglichkeit, zeitweise aus dem Ausland zu arbeiten.

Was vor Corona noch undenkbar war, kann heute durch geschickte Planung möglich gemacht werden, denn gesetz-

AGV-JAHRESAUFTAKTVERANSTALTUNGEN

liche Neuerungen unterstützen das Bedürfnis nach Flexibilität: Sofern ein Arbeitnehmer mehr als 25 Prozent, aber weniger als 50 Prozent in einem ausländischen (europäischen) Homeoffice arbeitet, wechselt das anzuwendende Sozialversicherungsrecht nicht in den ausländischen Wohnsitzstaat. Außerdem sind ausländische Homeoffice-Tage grundsätzlich auch nicht mehr schädlich für die steuerliche Grenzgängereigenschaft.

Laut einer AGV-Umfrage vom November 2023 lässt bereits ein Drittel der befragten Unternehmen das mobile Arbeiten aus dem Ausland und davon sogar 35 Prozent aus dem außereuropäischen Ausland zu. Im Mittel sind 15 bis 20 Tage pro Jahr möglich. 65 Prozent dieser Unternehmen eröffnen diese Möglichkeit auch für Mitarbeiter mit sogenannten „kritischen Tätigkeitsprofilen“ (zum Beispiel Vollmachtinhaber und Underwriter), jedoch teilweise in eingeschränktem Umfang. Insbesondere werden hier das Ausüben von Vollmachten, insbesondere das abschlussreife Verhandeln bzw. das Abschließen von Verträgen untersagt.

53 Prozent der Unternehmen, die das mobile Arbeiten aus dem Ausland derzeit nicht zulassen, planen, dieses innerhalb der nächsten drei Jahre einzuführen.

Simone Rehbronn

Vielfalt vor !

Diversity Management in der Versicherungswirtschaft



Diversity geht uns alle an, denn letztendlich sind wir entweder von Geburt an oder werden im Laufe des Lebens von mindestens einer Diversitätsdimension betroffen sein, nämlich dem Alter. Aber auch für Unternehmen ist das Thema relevant: Vielfältige Teams entwickeln innovativere Produkte und können sich besser auf unterschiedliche Zielgruppen einstellen. Häuser, die auf Vielfalt setzen, steigern ihre Arbeitgeberattraktivität und reduzieren die Kosten für Fehlzeiten und Fluktuation. Die Versicherer haben die Bedeutung des Themas erkannt: Aktuell beschäftigen sich 84 Prozent der Häuser aktiv mit dem Thema Diversity – dabei wird den Bereichen Gender Diversity und Generationengerechtigkeit die höchste Priorität eingeräumt.

Als wichtigster Treiber eines erfolgreichen Diversity Managements wird häufig ein klares Bekenntnis des Vorstandes genannt: Die oberste Führungsebene setzt klare Botschaften, zeigt sich persönlich bei Diversity-Aktivitäten und steht für das Thema. Als besonders effektiv haben sich hier Patenschaftsprogramme erwiesen – ein Vorstand ist für ein Netzwerk verantwortlich und vertritt es auch nach außen.

Ylva Zimmermann

Rastlos in der Rente

Besonderheiten bei der Beschäftigung von Rentnern



Die Beschäftigung von Rentnern wird für die Unternehmer immer interessanter, insbesondere vor dem Hintergrund des Wegfalls der Hinzuverdienstgrenzen bei Altersrenten zu Beginn des letzten Jahres. Doch im Dschungel der unterschiedlichen Regelungen, die bei der Beschäftigung von Rentnern zur Anwendung kommen, ist viel zu beachten.

Paragraf 15 Ziffer 6 Satz 1 Manteltarifvertrag (MTV) sieht zwei Beendigungsalternativen vor. Bei der ersten Alternative gibt es einige Besonderheiten: Das Arbeitsverhältnis endet nach dieser Vorschrift beim Bezug einer vorgezogenen Altersrente. Dies gilt nach dem reinen Wortlaut auch bei einem Teilrentenbezug von zum Beispiel zehn Prozent. Da bei einer derartig geringen Teilrente jedoch die wirtschaftliche Absicherung – Voraussetzung für eine wirksame auflösende Bedingung – zumindest fraglich ist, wird man diese Vorschrift einschränkend dahingehend auslegen müssen, dass die Beendigungswirkung erst bei Teilrenten ab 90 Prozent eintritt. Zu beachten ist auch, dass bei einer auflösenden Bedingung immer eine Beendigungsmitteilung des Arbeitgebers erfolgen muss.

Ein Altersrentenbezug ist immer schädlich für eine Alterszeit, denn die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Privilegierungen entfallen dann.

Die Krankengeldzuschussleistungen nach Paragraf 10 Ziffer 2 MTV entfallen bei Rentenbezug, nicht jedoch bei einer Rente für langjährig Versicherte nach § 36 Sozialgesetzbuch VI.

AGV-JAHRESAUFTAKTVERANSTALTUNGEN

Julia Blank

Wünsch dir was ?

Vier Generationen im Unternehmen – ihre unterschiedlichen Bedürfnisse, Befindlichkeiten und Prioritäten



Heute sind Sabbaticals oder Workation – zusammengesetzt aus „work“ und „vacation“, faktisch Mobilarbeit aus dem Ausland – keine Seltenheit mehr. Der größte Unterschied zwischen den vier Generationen im Unternehmen: Für Generation Z, geboren zwischen 1995 und 2010, liegt der Fokus im Leben auf Familie und Freizeit, wobei sie im Arbeitsleben trotzdem ambitioniert ist. Für sie ist selbstverständlich, dass es einen Job gibt, der ihren Erwartungen entspricht. Die Unternehmenskultur macht dabei den Unterschied. Wertschätzung durch den Arbeitgeber und ein gutes Betriebsklima sind generationenübergreifend äußerst wichtig, ebenso zeit- und ortsflexibles Arbeiten und die damit verbundene Freizeit

Benjamin Heider

18 Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Das Gesetz wird volljährig
Aktuelles zum Antidiskriminierungsrecht



Die Antidiskriminierungsbeauftragte der Bundesregierung hat den 18. „Geburtstag“ des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zum Anlass genommen, Reformvorschläge zu unterbreiten. Sie werden von den deutschen Arbeitgebern als zu weitgehend und teilweise als zu un-

bestimmt bewertet. Insbesondere das beabsichtigte Verbandsklagerecht wird kritisch gesehen. Bei Einstellung eines schwerbehinderten Menschen sind vom Arbeitgeber komplexe Verfahrens- und Förderpflichten zu beachten, es drohen Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche, das Bundesarbeitsgericht hat die Beweislast noch einmal abgesenkt. Praxistipp: Die Prozesse sollten so aufgesetzt werden, dass solche Ansprüche gar nicht erst entstehen können.

Betina Kirsch

It's payday !

Entwicklungen im Bereich Lohntransparenz und Equal Pay



Kernthema waren die bis 6. Juni 2026 in deutsches Recht umzusetzenden Verschärfungen im Entgelttransparenzgesetz, die durch die bereits in Kraft getretene EU-Lohntransparenzrichtlinie notwendig werden. Dann sind alle Arbeitgeber verpflichtet, Gehaltsangaben in Stellenanzeigen zu veröffentlichen. Heute sind Gehälter in Ausschreibungen laut Indeed gerade mal bei 20 Prozent der Stellenanzeigen zu finden. Auch der Auskunftsanspruch nach Entgelttransparenzgesetz wird drastisch ausgeweitet. Anders als nach aktueller Rechtslage, wonach Auskünfte nach dem Entgelt einer Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts mit gleicher Tätigkeit nur in Betrieben mit mehr als 200 Arbeitnehmern gestellt werden können, entfällt dieser Schwellenwert künftig. Zudem liest sich die EU-Richtlinie so, als ob der Arbeitgeber dem Anfragenden die Gehälter der Vergleichsgruppe aufgeschlüsselt nach beiden Geschlechtern und



AGV-JAHRESAUFTAKTVERANSTALTUNGEN

nicht nur bezüglich des „anderen Geschlechts“ zu erteilen hat. Ebenso soll nach EU-Recht der Auskunftsanspruch nach Wahl des Arbeitnehmers auch über den Betriebsrat geltend gemacht werden können. Mit Umsetzung dieser Maßnahmen dürfte die Zahl an Auskunftsbegehren im Vergleich zu heute (ca. vier Prozent) relevant steigen. Auch die Berichtsbürokratie wird enorm zunehmen: Unternehmen mit 250 Beschäftigten und mehr werden jährlich ausdifferenziert über ihre Gender Pay Gap und damit verwandte Daten berichten müssen.

Michael Gold, Geschäftsführer des AGV

Was bringt die 4-Tage-Woche?

Eher ein ökonomischer Irrweg als ein Zukunftsmodell



Seit Monaten geistert die Idee der „4-Tage-Woche“ durch die Medien. Gewerkschaften sind für die 4-Tage-Woche mit Lohnausgleich, wie in den Tarifverhandlungen der Bahn und Stahlindustrie gefordert. Das Narrativ: Kürzer arbeiten und dadurch mehr leisten. Arbeitgeber sind grundsätzlich skeptisch. Um den Verlust von 20 Prozent der Arbeitszeit auszugleichen, braucht es eine Produktivitätssteigerung, zum Beispiel durch Prozessoptimierung, oder eine Personalausweitung. Beides ist im notwendigen Umfang in der Versicherungswirtschaft aktuell utopisch. Die 4-Tage-Woche in der Versicherungsbranche mit einer 38-Stunden-Woche würde bedeuten: vier sehr lange Arbeitstage à 9 Stunden und 30 Minuten plus Pause – nahezu keine Arbeitszeitflexibilität an den vier Arbeitstagen. Branchenübergreifend ist eine flächendeckende 4-Tage-Woche mit und selbst ohne

Lohnausgleich in Zeiten des Arbeitskräftemangels ein ökonomischer Irrweg. Aus ihr würde ein gesamtgesellschaftlicher Wohlstandsverlust folgen, weil weniger Güter und Dienstleistungen produziert werden. Keine in der öffentlichen Debatte zitierte Studie zeigt, dass eine 4-Tage-Woche die gewünschten positiven Ergebnisse liefert.

Kerstin Römelt und Olga Worm

HR goes ESG

Neue europäische Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung

Kerstin Römelt



Die Nachhaltigkeitsberichterstattung wird mit der Finanzberichterstattung gleichgestellt, die nichtfinanzielle Erklärung wird durch den Nachhaltigkeitsbericht ersetzt. Diese in der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) beschlossene Verschärfung der Transparenzpflichten der betroffenen Unternehmen soll den Finanzmärkten Zugang zu verlässlichen, relevanten und vergleichbaren Informationen zu ökologischen, sozialen und Governance-Aspekten verschaffen. Dadurch soll nach Vorstellung der Europäischen Kommission privates Kapital in die Finanzierung des im sogenannten European Green Deal beschlossenen ökologischen und sozialen Wandels fließen. Zentrales Element der novellierten CSRD sind einheitliche europäische Berichtsstandards. Das zum 1.1.2024 in Kraft getretene erste Set umfasst auf 284 Seiten zwölf sektorunabhängige Standards mit insgesamt 84 Berichtsanforderungen mit über 1000 Datenpunkten. Eine enorme Herausforderung auch für HR!



AGV-JAHRESAUFTAKTVERANSTALTUNGEN

Olga Worm



Neben dem personellen und finanziellen Aufwand, der auf die Unternehmen zukommt, müssen viele weitere Fragen geklärt werden: Auswahl der Kennzahlen, deren Vergleichbarkeit sowie der Aufbau des Berichts. Trotz des Aufwandes soll der CSRD-Bericht als Chance gesehen werden. Dieser ermöglicht wertvolle Einblicke in die Unternehmen und zeigt auf, wo und wie sie im Bereich sozialer Nachhaltigkeit unterwegs sind. Diese Transparenz fördert nicht nur ein positives Image und kann den Unternehmen helfen, mehr Kunden zu gewinnen, sondern trägt auch dazu bei, neue Mitarbeiter zu finden und zu halten.

Tobias Hohenadl

Hunde, die bellen, beißen nicht**Der Auskunftsanspruch im Beschäftigtendatenschutz**

In der Praxis bedienen sich Beschäftigte zunehmend des datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruchs, um in Kündigungsschutzprozessen den „Lästigkeitswert“ für den Arbeitgeber zu erhöhen. Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH), wonach eine bloße Auflistung oder Beschreibung der verarbeiteten personenbezogenen Daten nicht ausreicht, macht ein solches Vorgehen zukünftig noch „attraktiver“. So kann es sein, dass eine transparente Auskunft nur gewährleistet ist, wenn die verarbeiteten personenbezogenen Daten als originalgetreue Kopie übermittelt werden.

Angesichts der ausufernden Rechtsprechung sollten Arbeitgeber bereits jetzt entsprechende Verteidigungsstrategien entwickeln. Insbesondere im Rahmen der Bestimmtheit des Auskunftsverlangens können Arbeitgeber noch den Finger in die Wunde legen. So ist ein Antrag, der ergänzend zum Gesetzeswortlaut auslegungsbedürftige Begriffe enthält, nicht hinreichend konkret.

Beispielsweise ist das Verlangen nach Auskunft aller „Leistungs- und Verhaltensdaten“ zu pauschal und darf – wenn überhaupt notwendig – lediglich abstrakt beauskunftet werden.

Sandra Kreft

Wenn die Krankenkasse auf den eigenen Geldbeutel schaut**Neue Rechtsprechung zur Arbeitsunfähigkeit**

Aufgrund sich ändernder Rechtsprechung und neuer Gesetzgebung stellen sich geplante Routen für HR manchmal als Sackgassen heraus, manchmal erschließen sich aber auch neue günstigere Wege. So hat das Bundesarbeitsgericht in einem arbeitgeberfreundlichen Urteil vom 13. Dezember 2023 festgestellt, dass die zeitliche Passgenauigkeit von Kündigungsfrist und Arbeitsunfähigkeit Zweifel an Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen aufkommen lässt und ihren Beweiswert erschüttert. Um dennoch Entgeltfortzahlung zu erhalten, müssen Arbeitnehmer konkret nachweisen, dass sie während der attestierten Zeiten wirklich krank gewesen sind. In einem ebenfalls für Arbeitgeber positiven Urteil vom 18. Januar 2023 stellte das Bundesarbeitsgericht explizit fest, dass weder Arbeitgeber noch Justiz an die Beurteilung der Krankenkassen, ob Arbeitnehmer neue Erkrankungen oder sogenannte Fortsetzungserkrankungen haben, gebunden sind. Krankenkassen seien keine neutralen Dritten, sondern hätten eigene finanzielle Interessen; je nach Feststellung müssten nämlich entweder die Arbeitgeber Entgeltfortzahlung leisten oder die Krankenkassen Krankengeld bezahlen. Bestreitet der Arbeitgeber das Vorliegen neuer Erkrankungen im Prozess, ist der Arbeitnehmer gezwungen, seine vollständige Krankengeschichte offen zu legen. Nur so kann vom Gericht abschließend geprüft werden, wer gegenüber dem Arbeitnehmer wirklich zahlungspflichtig ist. ▽

GEWERKSCHAFTEN IN DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT

Stabwechsel an der ehrenamtlichen ver.di-Spitze: Michael Meyer folgt auf Kerstin David

Im Vorstand der Bundesfachgruppe Versicherungen der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sind engagierte Mit-



arbeiterinnen und Mitarbeiter aus verschiedenen Regionen und Versicherungsunternehmen vertreten. Er bearbeitet branchenpolitische Themen und vertritt die Interessen der Versicherungsangestellten gegenüber dem AGV und auch innerhalb der Gewerkschaft selbst. Ferner definiert der Vorstand die Grundlagen für die Tarifpolitik von ver.di in unserer Branche. Aus diesem Grunde sind alle Mitglieder des Bundesfachgruppenvorstandes zugleich auch Mitglieder der ver.di-Verhandlungskommission.

An der Spitze des Bundesfachgruppenvorstandes hat ein Stabwechsel statt-

gefunden: Einstimmig wurde **Michael Meyer**, Vorsitzender des Betriebsrates der Debeka-Hauptverwaltung in Koblenz, zum neuen Vorsitzenden gewählt. Er folgt auf **Kerstin David**, Vize-Vorsitzende des Konzernbetriebsrats der Provinzial, die nach fünf Jahren an der ehrenamtlichen ver.di-Spitze nicht mehr kandidierte. Kerstin David bleibt aber Mitglied der ver.di-Verhandlungskommission.

Für den AGV gratulierte sein stellvertretender Hauptgeschäftsführer **Sebastian Hopfner** in Koblenz dem neuen Chef der Riege der ehrenamtlichen Gewerkschafter zur neuen Funktion. Michael Meyer ist ein „Tarif-Profi“, gehört er doch der ver.di-Verhandlungskommission bereits seit zehn Jahren an. Insofern stehen die

Chancen gut, mit ihm die ergebnisorientierte und somit konstruktive Tarifpolitik in der Branche fortzusetzen. ▽



Michael Meyer und Sebastian Hopfner

Foto: Brahm

GEWERKSCHAFTEN IN DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT

ver.di wechselt die Branchenführung und verstärkt sich personell

Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, die in der Versicherungswirtschaft als führende Gewerkschaft für die Wahrung der Arbeitnehmerinteressen zuständig ist, wechselt ihre „Branchenchefin“ und verstärkt zugleich ihr für die Branche zuständiges Team in der Berliner Bundeszentrale: Am 1. November 2023 hat **Katharina Wesenick** die Leitung der Bundesfachgruppe Versicherungen übernommen. Sie folgt auf **Martina Grundler**, die seit 1. Mai 2014 die Führung inne hatte. Martina Grundler wird noch bis zum Ende der kommenden Tarifrunde (erstes Halbjahr 2025) der Bundesfachgruppe beratend zur Verfügung stehen.

Anders als Grundler, die von ERGO zu ver.di wechselte, ist Wesenick neu in der Branche, sie ist aber keineswegs neu im Tarifgeschäft: Die gelernte

Fremdsprachenkorrespondentin aus Aachen ist seit 15 Jahren für ver.di tätig und war zuletzt mit den Bereichen Transport und Luftfahrt befasst.

So erzielte Katharina Wesenick unter anderem 2018 einen Durchbruch bei Ryanair und führte dieses Unternehmen in die Tarifbindung.

Verstärkt wird das Team durch die gelernte Bankkauffrau **Deniz Kuyubasi**, die seit 1. Januar 2024 nicht mehr nur in NRW die Finanzdienstleistungsbranche, sondern fortan bundesweit die Angestellten der Versicherungsunternehmen gewerkschaftlich betreut. Deniz Kuyubasi wurde von Frank Fassin ausge-



Katharina Wesenick

bildet, der Ende 2022 seine Ämter als führender Gewerkschafter für die Finanzdienstleistungsbranche in NRW ruhestandsbedingt abgab.



Deniz Kuyubasi

Der AGV beglückwünscht Katharina Wesenick und Deniz Kuyubasi zur Übernahme ihrer neuen Ämter und freut sich auf die konstruktive Zusammenarbeit im Interesse der Versicherungsangestellten sowie der Versicherungsunternehmen. Zugleich dankt der AGV schon jetzt Martina Grundler für die langjährige Zusammenarbeit, die zwar stets von teils bis tief in die Nacht geführten Auseinandersetzungen, aber eben auch von einem beidseitigen Vertrauen geprägt war. ▽

TRIPLE A – AGV ARBEITSRECHT AKTUELL

Wer denkt zwei Tage vor Weihnachten schon ans Krankfeiern ... ?

In der Woche vor Weihnachten finden in Deutschland üblicherweise weder auf Unternehmens- noch auf Verbandsseite Veranstaltungen statt. Der AGV ist hier eine Ausnahme! Für den 22. Dezember 2023 lud er zu einem virtuellen Meinungsaustausch ein, immerhin 200 Personalern schalteten sich zu.



Benjamin Heider und Sebastian Hopfner

Anlass für diese Sonderveranstaltung war die Einführung der unbefristeten Möglichkeit der telefonischen Krankschreibung durch den Gemeinsamen Bundesausschuss seit dem 7. Dezember 2023. Diese Ausweitung wird nicht nur vom AGV, sondern auch von vielen anderen Verbänden (vbw, BDA) kritisch gesehen. **Benjamin Heider**, Referent

beim AGV, berichtete über Missbrauchspotentiale und aktuelle Rechtsprechung zur Erschütterung des Beweiswerts einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AUB). Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 13. Dezember 2023 könnten sich Zweifel bei einer „passgenauen“ AUB nicht nur bei Eigenkündigung, sondern

auch bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber ergeben. Schließlich wurden Handlungsoptionen gegen zweifelhafte AUB vorgestellt und diskutiert.

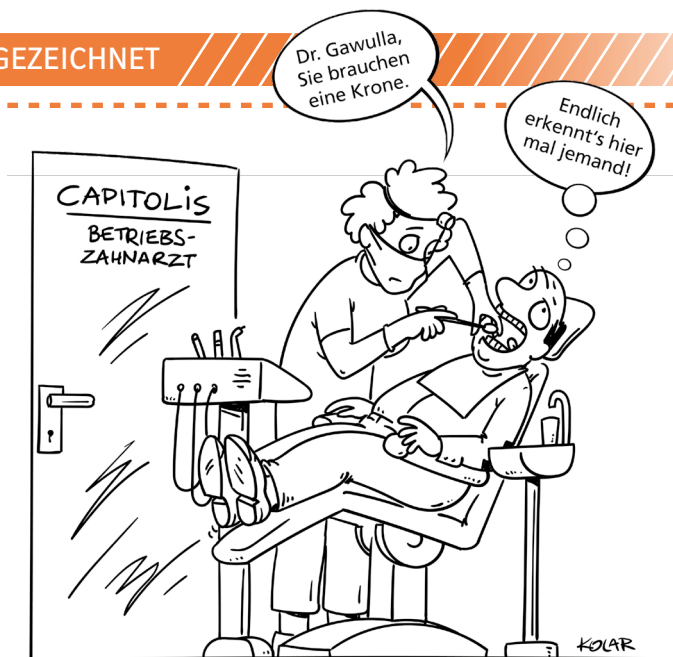
Um die Nähe zu Weihnachten zu demonstrieren, traten Benjamin Heider und AGV-Geschäftsführer **Sebastian Hopfner** in der Schalte als Weihnachtsmänner auf. ▽

GEDACHT ... GESAGT ...

„In Zeiten universeller Täuschungen ist das Aussprechen der Wahrheit ein revolutionärer Akt“

George Orwell,
englischer Schriftsteller,
Essayist und Journalist
(1903 – 1950)

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: 16. Februar 2024

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 | St.-Ottilien-Weg 5 | 85630 Grasbrunn | kay@kkkommunikation.com | **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.

Der Druck dieser Broschüre erfolgte mit finanziellem Klimabeitrag.

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des Herausgebers.

