

EDITORIAL

Arbeiten nach Renteneintritt fördern – aber bitte systematisch richtig

2

AGV-PERSONALLEITERTAGUNGEN INNENDIENST

Arbeitsplätze verliert man nicht wegen KI, sondern an Menschen, die KI können

4

MANTELTARIFVERHANDLUNGEN

Versprochen und Gehalten! „Rückkehrrecht“ in Vollzeit tariflich vereinbart

9

Arbeiten nach Renteneintritt fördern – aber bitte systematisch richtig



Eigentlich ist Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) für die Sozialpartner ein alter Bekannter. Dennoch gelingt es ihm manchmal zu überraschen, so zuletzt mit dem Vorschlag, einen „Steuerbonus“ für diejenigen einzuführen, die freiwillig über das reguläre Renteneintrittsalter hinaus arbeiten. Gleiches hatte übrigens die CDU

bereits im Herbst letzten Jahres unter dem Schlagwort „Aktivrente“ gefordert: Wer das Rentenalter erreicht hat und weiterarbeitet, soll 2000 Euro monatlich steuerfrei hinzuverdienen können.

Auch wenn sich SPD und CDU in der Arbeitsmarktpolitik ausnahmsweise einmal einig zu sein scheinen, ist der Weg, den beide andeuten, dennoch der falsche. Denn er stellt eine – aus meiner Sicht nicht zu rechtfertigende – **Benachteiligung der jüngeren Beschäftigten** dar. **Wieso soll Arbeitseinkommen auf einmal nach Lebensalter unterschiedlich besteuert werden?** Die 28-jährige berufstätige Mutter wird vom ersten Euro an besteuert, die 68-jährige berufstätige Großmutter hat 2000 Euro frei. Dafür kann ich steuersystematisch keinen Grund erkennen.

Es gibt eine überzeugende Lösung

Dagegen besteht bei den Sozialversicherungsbeiträgen dringender Handlungsbedarf, denn: Heute zahlen Arbeitgeber für ihre weiterarbeitenden Rentenbezieher Beiträge nicht nur in die Kranken- und Pflegeversicherung, sondern

auch in die Arbeitslosen- und Rentenversicherung. Warum eigentlich? **Arbeitslos kann ein Rentenbezieher nicht mehr werden, und von den Zahlungen in die Rentenversicherung hat er nichts, weil sie nicht rentensteigernd wirken (falls der Rentenbezieher nicht freiwillige Beiträge leistet, was kaum einer tut).** Deshalb ist der einfachste und zugleich systematisch überzeugendste Weg der Förderung: Rentenbezieher, die weiter arbeiten, werden in der Renten- und Arbeitslosenversicherung komplett beitragsfrei gestellt.

Mehr Frühverrentung als regulärer Renteneintritt

Die Regierung verhält sich im Übrigen inkonsequent: Einerseits hält sie an der sogenannten abschlagsfreien „Rente mit 63“ (nach 45 Versicherungsjahren) fest. Diese ist sehr beliebt – und sehr teuer. 2022 gingen 509 000 Versicherte vorzeitig in den Ruhestand, darunter 224 000, die Abschlüsse in Kauf nahmen. Ihnen standen nur 366 000 Versicherte gegenüber, die bis zum regulären Renteneintritt „durchgehalten“ haben. Andererseits will die Regierung nun „Arbeiten mit 68 und 69“ steuerlich fördern. Ich meine: Wer den Mangel an Arbeitskräften (nicht nur an Fachkräften!) angehen will, muss zunächst einmal die **subventionierte Frühverrentung beenden.**

Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV



Von der Ukraine bis zu Mental Health

Die gemeinsame Mitgliederversammlung von AGV und BWV findet am **16. und 17. Juli** in München statt, und zwar in der BayWa Konzernzentrale am Arbellapark im 20. Obergeschoss, bei schönem Wetter mit Panoramablick über die Isar-Metropole bis in die Alpen.

Die Dinner Speech beim traditionellen Abendessen am Vorabend der Mitgliederversammlung hält einer der führenden Militärexperten unseres Landes, **Professor Carlo Masala**. Er wird aufzeigen, wie sich der Krieg in der Ukraine weiter entwickeln könnte und welche Auswirkungen das auf die europäische Sicherheitsarchitektur hat.

Gastredner bei der Mitgliederversammlung am Mittwochvormittag ist der Parteienforscher und Politikwissenschaftler **Professor Karl-Rudolf Korte**. Er wird erläutern, welche tektonischen Veränderungen in der Parteienlandschaft sich im Superwahljahr 2024 andeuten und was das für unsere Demokratie in Deutschland bedeutet.

In der anschließenden Sitzung des Branchenbeirats „Women in Leadership & Culture“ wird **Caroline Schlienkamp**, Mitglied des Vorstandes der Talanx AG, die People & Culture-Strategie der HDI-Gruppe in Zeiten von Fachkräftemangel und Polykrisen vorstellen. **Kerstin Wundsam**, Ärztin und Expertin für Mental Health, wird wirksame Strategien zur Förderung von mentaler Gesundheit im Unternehmen aufzeigen. ▽



Carlo Masala

© christophbuse.de



Karl-Rudolf Korte

© Karl-Rudolf Korte



Caroline Schlienkamp

Quelle: HDI



Kerstin Wundsam

16. und 17. Juli 2024
in München

THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial

Arbeiten nach Renteneintritt fördern - aber bitte systematisch richtig 2

AGV-Mitgliederversammlung & AGV-Branchenbeirat „Women in Leadership & Culture“

Von der Ukraine bis zu Mental Health 3

AGV-Personalleitertagungen Innendienst

Arbeitsplätze verliert man nicht wegen KI, sondern an Menschen, die KI können 4

Für die Personalarbeit vor Ort

Wie Versicherungsmitarbeiter die Unternehmenskultur in ihrem Haus erleben 5

BDA-Netzwerkkonferenz 2024

Rendezvous mit den Realitäten 6

Lobbying

Solo-Selbstständige sind auf dem Absprung 7

3 Zahlen aus der Privaten Krankenversicherung

Auf die PKV ist Verlass 8

AGV-Personalvorstandstagung

Wie politisch darf ein Unternehmen sein? 9

Manteltarifverhandlungen

Versprochen und Gehalten!
„Rückkehrrecht“ in Vollzeit tariflich vereinbart 9

AGV unterwegs

..... 10

ADIEU

Peter von Blomberg: „Tarifpolitik ist kein Resonanzboden für Pathos“ 11

Neu im AGV

„AGV-Familie“ wächst weiter 12

Gedacht ... Gesagt ...

..... 12

Ausgezeichnet

..... 12

Impressum

..... 12

Arbeitsplätze verliert man nicht wegen KI, sondern an Menschen, die KI können



Shiva Meyer,
Mitglied des Vorstandes, ARAG SE,
Tagungsleiterin in Wolfsburg

Die Zielgerade der Rennstrecke des Nürburgringes sowie die „eigene Welt“ der Autostadt in Wolfsburg waren inspirierende Hintergrundkulissen für die diesjährige Personalleitertagung Innendienst des AGV. Im Frühsommer kamen insgesamt rund 70 Personalverantwortliche der Branche zusammen, um sich über den Einsatz von Künstlicher Intelligenz insbesondere im Personalwesen auszutauschen:



Stephan Tocholski, Hauptabteilungsleiter HR,
VOLKSWOHL BUND Versicherungen,
Tagungsleiter in Nürnberg



Professorin Isabell M. Welpe

Inhaberin des Lehrstuhls für Strategie und Organisation an der Technischen Universität München:

Durch KI werden Leistungsunterschiede geringer, unerfahrene Mitarbeiter profitieren davon.

Mitarbeiter, die mit KI arbeiten, sind zufriedener und produktiver als Mitarbeiter „ohne KI“.

KI lässt Arbeitgeber-Soft-Skills wichtiger werden. So erhalten Mitarbeiter lieber von der KI umgeschriebene Mails ihrer Führungskräfte als deren Original-Mails.

Woran erkennt man, dass eine Bachelorarbeit mit ChatGPT geschrieben wurde? Alle Kommata sind perfekt gesetzt!

Der Einsatz von KI im Onboarding-Prozess steigert nicht nur die Produktivität, sondern verbessert auch das „Gesamterlebnis“ der Mitarbeiter.

Werden Menschen ihren Arbeitsplatz wegen KI und ChatGPT verlieren? Nein! Sie werden ihren Job an Personen verlieren, die KI und ChatGPT verwenden!



Florian Arndt

Regisseur und Geschäftsführer der 45-köpfigen Filmagentur Sons of Motion Pictures GmbH:

Es gibt über fünf Millionen KIs, die derzeit weltweit eingesetzt werden, und täglich werden es mehr.

KI kann bei der Erstellung von Multimedia-Inhalten wie Bildern, Videos, Texten, Audio und Grafiken entscheidend helfen. Gerade im Bereich der Bildbearbeitung bieten kostenlose Anwendungen wie „Blue Willow“, „Stable Diffusion“ und „Upscayl“ viele Möglichkeiten, Fotografien zu verändern und gänzlich neue Bilder zu erstellen.



Antonia Strohschen
Abteilungsreferentin
Konzernentwicklung
der ARAG SE:



Kathrin Schaffner
Leiterin HR Servicecenter
der NÜRNBERGER:

Die NÜRNBERGER hat in Kooperation mit dem Anbieter Haufe den Chatbot „Arnie“ entwickelt. Dieser beantwortet selbstständig verschiedene Mitarbeiteranfragen und entlastet auf diese Weise die Personalabteilung im Volumen von bis zu einer halben Stelle.

AGV-PERSONALLEITERTAGUNGEN INNENDIENST

Die ARAG nutzt ein eigenes GPT-Tool zum Beispiel zur Zusammenfassung des Inhalts von Anrufen und als intelligentes Archiv von unternehmensinternem Wissen.



Mark T. Hofmann
Kriminal- & Geheimdienstanalyst:

Viele Unternehmen sind bereits Opfer von Cyber-Kriminellen geworden. Sie hacken Unternehmen, verschlüsseln deren gesamtes IT-System und geben die Daten nur gegen Zahlung von Lösegeld wieder frei.

Den Zugang zu den Unternehmenssystemen erhalten die Hacker vom größten Unsicherheitsfaktor der Cyber Security: dem Menschen („Amateurs hack systems, professionals hack people“). Wie schaffen sie das? Durch eine falsche

Identität (des Hackers) kombiniert mit Zeitdruck, Emotionen und der Schaffung einer Ausnahmesituation.

Cyber Security ist technische Sicherheit und menschliche Firewall. Die Mitarbeiter müssen lernen, in kritischen Situationen die Identität ihres Gegenübers, zum Beispiel eines Anrufers, zu hinterfragen. ▽



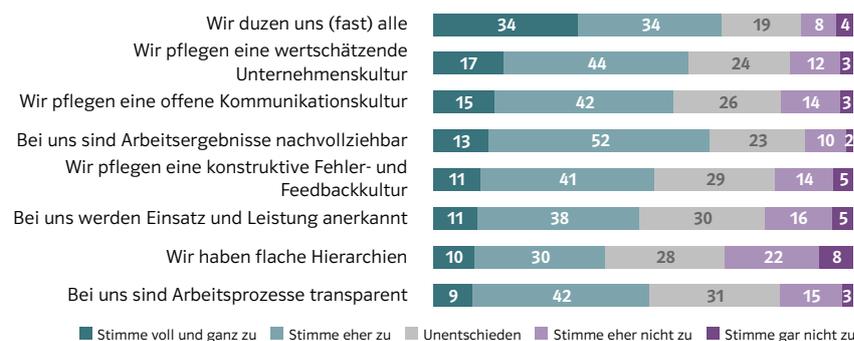
FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

Wie Versicherungsmitarbeiter die Unternehmenskultur in ihrem Haus erleben

Wurden Kulturthemen vor einigen Jahren noch als nice-to-have betrachtet, stehen sie heute auf der Prioritätenliste ganz oben. Laut Studien von Heidrick & Struggles sehen heute fast drei Viertel der CEOs Kultur als wichtigsten Faktor für den Unternehmenserfolg. 2021 waren es nur 26 Prozent. Für 59 Prozent der CEOs sei es entscheidend, Strategie und Kultur direkt zu verzahnen. Die Ergebnisse der aktuellen Kienbaum HR-Trendstudie: Die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern sei eine der wichtigsten Herausforderungen für Versicherungen und Banken. Deshalb sehe der Großteil der Personalverantwortlichen und HR-Spezialisten die Notwendigkeit, die Unternehmenskultur und -werte in den nächsten zwei bis drei Jahren weiterzuentwickeln.

„Kultur isst Strategie zum Frühstück“, erkannte Peter Drucker (1909 bis 2005), Pionier der modernen Managementlehre und bekannt für seine wegweisenden Ideen und Konzepte, schon vor Jahrzehnten. Damit brachte er es auf den Punkt: Die beste Strategie ist wertlos, wenn sie nicht mit der Unternehmenskultur verschmilzt. Für Unternehmenserfolg ist eine starke Kultur ent-

Wie die Versicherungsmitarbeiter die Kultur in ihren Häusern bewerten



Quelle: Beschäftigtenbefragung in der Versicherungswirtschaft 2024, die im Auftrag des AGV jährlich durchgeführt wird.

scheidend. Sie hat die Kraft, Mitarbeiter zu motivieren, die Zusammenarbeit zu fördern und die Bindung an das Unternehmen zu stärken. Aber was ist Kultur? Wenngleich sie unsichtbar ist, ist sie schon beim Betreten eines Foyers spürbar. Sie ist die Identität eines Unternehmens, schafft eine sinnstiftende Heimat für die Beschäftigten. Kultur ist ein Geflecht aus gemeinsamen Werten, Visionen, Überzeugungen und dem Miteinander in der Belegschaft. Es ist die Kultur, die den Unterschied macht!

Wie der Kulturwandel die Arbeitswelt der Versicherer mit großer Wucht verändert hat, zeigen die aktuellen Zahlen aus der AGV Beschäftigtenbefragung. Die Branche zeigt sich zunehmend „menschlicher“ und „nahbarer“. Das „Du“ verbreitet sich immer stärker, denn der Weg zu einem starken „Wir-Gefühl“ geht einfacher über das „Du“. Hierarchien werden flacher, Kommunikation offener und Arbeitsprozesse transparenter. ▽

Rendezvous mit den Realitäten

Im Juni trafen sich die Geschäftsführer aller deutschen Arbeitgeberverbände zum „Netzwerken“ in Dresden.

Deutschland braucht ein Streikgesetz

Umfassend diskutiert wurde auf der Konferenz die Frage, ob und wie das **Streikrecht** gesetzlich geregelt werden sollte. Gerade im Mobilitätssektor gab es in diesem Jahr Arbeitsniederlegungen, die die Bevölkerung in ihrer Breite schwer belastet haben, etwa infolge von Wellenstreiks, die keinen geregelten Betriebsablauf mehr erlaubten. Aus Sicht der Geschäftsführer der Arbeitgeberverbände wäre ein „Streikgesetz“ mit folgenden drei Elementen dringend notwendig: **verpflichtende Ankündigungsfristen** für Streiks, ein **verpflichtendes Schlichtungsverfahren** und eine **verpflichtende Abkühlphase** nach einem Streik, in der nicht „schon wieder“ gestreikt werden darf.

Benefits sind sehr verbreitet

Im Forum „Wege zu mehr Beschäftigung Älterer“ berichtete **Heinke Conrads**, Mitglied des Vorstandes der Allianz Lebensversicherungs-AG, über eine Studie der Bergischen Universität Wuppertal zur Motivation der Babyboomer, länger im Erwerbsleben zu bleiben: **Nur zehn Prozent** der erwerbstätigen Babyboomer möchten bis zur Regelaltersgrenze arbeiten. Aber immerhin **78 Prozent** derer, die höchstens bis zum Alter von 64 arbeiten möchten, würden weiterarbeiten, wenn verschiedene Faktoren erfüllt wären. Dabei steht an oberster Stelle die Freiheit, selbst bestimmen zu können, wie viel und wann man arbeiten kann.



Heinke Conrads, Mitglied des Vorstandes der Allianz Lebensversicherungs-AG

Die deutschen Unternehmen investierten im Durchschnitt **zwischen drei und fünf Prozent der Lohnsumme** in Personalzusatzleistungen. Diese hätten also eine große Bedeutung in der betrieblichen Praxis. Die Benefits-Studie von Allianz Pension Partners habe ergeben, dass dann, wenn die Mitarbeiter sich eine einzige betriebliche Zusatzleistung aussuchen müssten, die das Unternehmen für sie finanziert, sie sich mit



Arbeitgeberpräsident Rainer Dulger

breiter Mehrheit (57 Prozent) für die **betriebliche Altersversorgung** entscheiden würden.

Zu hohe Kosten, zu schlechte Bildung

In einer Grundsatzrede skizzierte der Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, **Rainer Dulger**, die „Generallinie“ seiner Organisation in den nächsten Monaten:

„Europa hat seine Wahl vor einer Woche getroffen. Das Signal der europäischen Wähler war klar: Wir brauchen eine andere Politik für ein wirtschaftlich starkes Europa. Es ist ein klarer Auftrag aus der Mitte des Parlamentes heraus, **Wettbewerbsfähigkeit und Stabilität** auch gegen die Ränder durchzusetzen. Europa wird gebraucht, aber muss sich ändern.

Die Bundesregierung muss die **Arbeits- und Fachkräfte-sicherung** endlich meistern. Sie bleibt eine der wichtigsten Herausforderungen der nächsten Jahre. Bis 2030 werden jährlich 500 000 Menschen mehr aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden als eintreten. Fünf Millionen Menschen werden uns im Jahr 2030 auf dem Arbeitsmarkt insgesamt fehlen. Das sind erschreckende Zahlen – die Politik muss sich ehrlich machen: Die sogenannte **Rente mit 63** können wir uns nicht mehr leisten. Das ist die Wahrheit – und Politik funktioniert nur, wenn die handelnden Personen ein **Rendezvous mit den Realitäten** eingehen.

Knapp 50 000 Schülerinnen und Schüler brechen jährlich die Schule ab. Rund 2,9 Millionen Menschen zwischen 20 und 34 Jahren haben keine abgeschlossene Berufsausbildung. Bisher schieben sich Bund und Länder gegenseitig die Schuld zu, anstatt wirklich an Lösungen zu arbeiten. Deshalb habe ich gemeinsam mit dem DGB in der vergangenen Woche bei einer gemeinsamen Bildungskonferenz eine **Bildungsoffensive** gefordert. Die Politik muss die gesamte Bildungskette hinterfragen und sie effizienter gestalten.

BDA-NETZWERKKONFERENZ 2024

Das **Rentenpaket II** ist genau das Gegenteil einer nachhaltigen Strukturreform: Es ist das teuerste Sozialgesetz dieses Jahrhunderts. Über 500 Milliarden Euro mehr werden wir in den kommenden 20 Jahren für die Rente bezahlen. Hinzu kommt, dass sich die Ampel-Regierung mit dem Rentenpaket II vom Nachhaltigkeitsfaktor verabschiedet – das destabilisiert unser Rentensystem und ist brandgefährlich.“ ▽

„Aufbau West“ dank Ostdeutschland

Die Vereinigung der Sächsischen Wirtschaft (VSW), Gastgeberin des diesjährigen BDA-Netzwerktreffens, hat in einer Grafik aufgezeigt, wie ostdeutsche Firmen zum „Aufbau West“ beigetragen haben:



LOBBYING



Foto: SHOTPRIME STUDIO/Adobe Stock

Solo-Selbstständige sind auf dem Absprung

36 Prozent der Solo-Selbstständigen denken darüber nach, den Standort Deutschland zu verlassen, 27 Prozent wollen ihre Selbstständigkeit wieder aufgeben. Besonders hoch ist die Abwanderungsbereitschaft unter jungen, besonders gut ausgebildeten Selbstständigen, zum Beispiel vielen dringend benötigten IT-Freelancern. Wichtigste Ursache hierfür ist die überbordende Bürokratie.

Das ist das Ergebnis einer aktuellen Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW), die im Auftrag des Bundesverbandes für selbständige Wissensarbeit, des Verbandes der Gründer und Selbstständigen Deutschland (VGSD) und der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw) erstellt worden ist. **6 300 Solo-Selbstständige wurden im Rahmen dieser Studie befragt.**

Der zentrale Grund für die Abwanderungstendenzen ist das aufwändige und mit vielen Unsicherheiten behaftete Statusfeststellungsverfahren, in dem für jeden einzelnen Auftrag separat geprüft wird, ob eine Person scheinselfständig ist oder nicht. Neben viel Bürokratie bringt dieses Verfahren sowohl für die Betroffenen als auch für die Kunden der Solo-Selbstständigen Rechtsunsicherheit mit sich, die dazu führt, dass immer mehr Auftraggeber keine Solo-Selbstständigen mehr beauftragen wollen.

Bertram Brossardt, Hauptgeschäftsführer der vbw: „Das Statusfeststellungsverfahren muss wirksam reformiert werden. Die Unternehmen brauchen in der aktuellen Lage weniger Bürokratie und schon gar keine zusätzliche Unsicherheit.“

Andreas Lutz, Vorstandsvorsitzender des VGSD: „Unsere Regierung behandelt uns als Störfaktor. Es ist herzerreißend anzusehen, wie immer mehr hochqualifizierte und hochmotivierte Selbstständige Deutschland verlassen.“ ▽



Bei der Abendveranstaltung (von links nach rechts): Michael Gold (Geschäftsführer des AGV), Sebastian Hopfner (Stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV), Steffen Kampeter (Hauptgeschäftsführer der BDA) und Michael Niebler (Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV)

Auf die PKV ist Verlass



Fotos: PKV-Verband



Bei der Jahrestagung des Verbandes der Privaten Krankenversicherung nannte sein stellvertretender Vorsitzender **Ulrich Leitermann**, Vorstandsvorsitzender der SIGNAL IDUNA Gruppe, in seiner Eröffnungsrede drei Zahlen, die die Bedeutung der PKV für das deutsche Gesundheitswesen unterstreichen:

Wir als Private Krankenversicherer stehen für diese Stabilität. Sie ist fester Teil unserer DNA. Das PKV-System mit seinem gezielten Aufbau von Vorsorge-Kapital ist stabil gegenüber den demografischen Veränderungen – und es ist generationengerecht.

Die PKV ist ein wachsendes System. Auch 2023 war für uns ein gutes Jahr – mit einem deutlichen Anstieg der Versicherungszahlen. In diesen instabilen Zeiten wissen die Menschen umso mehr zu schätzen, dass die PKV ihnen ein garantiertes Leistungsversprechen gibt – ohne Wenn und Aber, ein Leben lang. Unser kapitalgedecktes Versicherungssystem ist ein Vorbild.

- ① *Mit fast **39 Millionen Voll- und Zusatzversicherten** ist nahezu jeder Zweite in Deutschland privatversichert.*
- ② *Wir leisten jährlich über **36 Milliarden Euro** für medizinische Leistungen – ohne einen einzigen Euro Steuerzuschuss und ohne Schulden.*
- ③ *Unser offenes Geheimnis heißt kapitalgedeckte Vorsorge. Für unsere Versicherten haben wir mehr als **330 Milliarden Euro** als Demografie-Reserve angelegt. Das ist unsere Garantie für Stabilität der medizinischen Versorgung unserer Versicherten im Alter – ohne Belastung der Jüngeren. Und damit ist die PKV auch eine dauerhaft robuste Säule für die Finanzierung unseres Gesundheitssystems insgesamt. ▽*

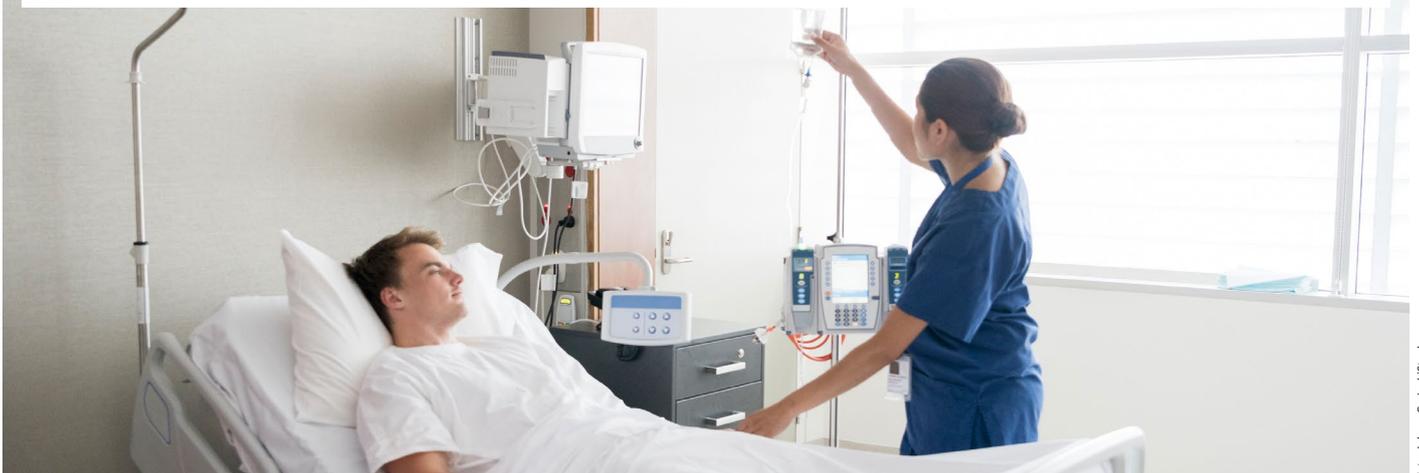


Foto: JohnnyGreig / iStock

Wie politisch darf ein Unternehmen sein ?

Am 20. September treffen sich die Personalvorstände der deutschen Versicherungswirtschaft zu ihrer alle zwei Jahre stattfindenden Personalvorstandstagung in München. Dann geht es um folgende Themen:

Die Krisen im In- und Ausland bewegen die Menschen und sind auch Thema in den Betrieben.

Markus Scholz, Professor an der Technischen Universität Dresden, wird über die Risiken und Chancen des politischen Engagements von Unternehmen sprechen. Welche Verantwortung tragen die Vorstände hierbei, ob und wie sollen sie sich positionieren?



Um eine Unternehmenskultur neu auszurichten, müssen Strukturen verändert werden.

Julia Shaw, UCL London, gibt einen Einblick in den Stand der Hirnforschung und hinterfragt, welche Rolle das menschliche Gedächtnis bei dem Prozess der Transformation spielt. Wie kann Nostalgie überwunden und Zukunft neu erfunden werden?



In Zeiten der Desinformation bedarf es mutiger Reporter, die berichten was „wirklich“ ist.

Katja Gloger, Journalistin und Geschäftsführendes Vorstandsmitglied von Reporter ohne Grenzen, wird darüber sprechen, wie es um die Freiheit und Unabhängigkeit der Presse weltweit bestellt ist. Kann das Vertrauen in den Journalismus wiederhergestellt werden? ▽



Versprochen und Gehalten! „Rückkehrrecht“ in Vollzeit tariflich vereinbart

Mit dem Einhalten von Versprechen ist es in der Politik so eine Sache. Anders ist es in der Tarifpolitik, zumindest dann, wenn man den AGV seinen Sozialpartner nennen darf. Der AGV hält gegebene Versprechen auch dann ein, wenn es nicht leicht fällt, dies zu tun.

Die Gewerkschaft ver.di hatte sich zum Tarifabschluss 2022/2023/2024 im April 2022 nur unter der Voraussetzung bereit erklärt, dass bis zur nächsten Tarifrunde (diese beginnt im Frühjahr 2025) das offene Thema „Rückkehrrecht“ tariflich geregelt wird. **Konkret geht es um das Recht von Angestellten, die ihre Arbeitszeit insbesondere aus familiären Gründen reduziert haben, die Arbeitszeit zu einem späteren Zeitpunkt wieder zu erhöhen.** So manche (insbesondere weibliche) Angestellte saße in der „Teilzeitfalle“ und käme da nicht mehr raus. Anders die Sicht der Unternehmen. Diese hätten nicht selten den Wunsch, dass Bestandsmitarbeiter ihre Arbeitszeit erhöhen, um den Fachkräftemangel zu lindern. Ein tariflicher Regelungsbedarf bestand aus Sicht des AGV eigentlich nicht. Aber: Was versprochen wurde, muss auch eingehalten werden. Verlässliche Tarifpartnerschaft beruht auf Erfahrungswerten, und gegenseitiges Vertrauen ist ein hohes Gut.

Im Winter 2024 nahmen die Verhandlungen zu diesem Thema Fahrt auf und konnten schließlich am 31. Mai erfolgreich zu Ende geführt werden. Mit dem neuen Paragraphen 11 b MTV erhalten solche Angestellte, die vor Einführung der soge-

nannten „Brückenteilzeit“ ihre Arbeitszeit reduziert haben, **einen Rechtsanspruch auf Arbeitszeiterhöhung auf dasjenige Maß, welches vor der Arbeitszeitreduzierung gegolten hat.** Der Arbeitgeber kann aus bestimmten Gründen ablehnen. Details zur Funktionsweise der Regelung hat der AGV auf seiner Internetseite erläutert. Ferner informiert der AGV hierzu auf verschiedenen Veranstaltungen.



Lena Lindemann,
AGV-Verhandlungsführerin

Der Manteltarifkommission unter Leitung von ERGO-Personalvorständin und AGV-Vorstandsmitglied **Lena Lindemann** gehörten **Katja Berninger** und **Jörg Geschwandtner** (beide Allianz), **Jens Lauber** (VKB), **Kerstin Thomas** (HDI), **Tobias Vögele** (SIGNAL IDUNA) und **Nina Weigel** (AXA) an. Der AGV-Vorstand sprach dem AGV-Verhandlungsteam seinen Dank aus und stimmte dem gefundenen Verhandlungsergebnis einstimmig zu.

Welche Auswirkungen die neue tarifliche Regelung in der Praxis haben wird, wird sich noch zeigen. Sie gilt ab 1. Oktober 2024, und dies vorerst befristet bis 31. Dezember 2026. Klar ist, dass die AGV-Mitgliedsunternehmen schon bisher Arbeitszeitwünschen ihrer Angestellten in größtmöglichem Umfang Rechnung getragen haben. Die Branche bleibt für Fachkräfte attraktiv. ▽

Schicht im Schacht für Dietmar Bläsing

Wenn die Geburts- und Heimatstadt eines Managers Dortmund ist, was ist dann ein angemessener Ort für seine Verabschiedung? Da gibt es in Dortmund viele. Ein solcher Ort ist das Salzlager der Kokerei Hansa. Dort gab es Ende April ein großes Fest auf Einladung der VOLKSWOHL BUND Versicherungen. Anlass: Staffelübergabe von Vorstandssprecher **Dietmar Bläsing** an **Gerrit Böhm**.

Dietmar Bläsing war 41 Jahre für die VOLKSWOHL BUND Versicherungen tätig, davon knapp 27 Jahre als Mitglied der Vorstände und davon wiederum sieben Jahre als deren Sprecher. Er verkörpert, da waren sich alle Gratulanten einig, eine Vielzahl guter, sympathischer Eigenschaften: bodenständig, authentisch, leidenschaftlich, treu, zuverlässig, mit jedem auf Augenhöhe kommunizierend. Dietmar Bläsing genoss hohe Wertschätzung in der Branche. Ein Beispiel: Der CEO der Nürnberger, **Harald Rosenberger**, schrieb auf LinkedIn: „Da geht ein wirklich Großer der Branche und ein unglaublich toller Mensch.“

Einer der Gratulanten bei der Verabschiedungsfeier war **Michael Niebler**, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV. Er sagte in seiner humorvoll angelegten Rede unter anderem:



Du hast Mathe und Sport fürs Lehramt studiert und daneben bei der Deutschen Schlafwagen- und Speisewagengesellschaft gejobbt. Ich denke, in diesem Nebenjob ist Dein Vertriebsgen gewachsen.

Du warst schon damals sehr loyal zu Deinem Arbeitgeber. Wenn ein Zug einmal pünktlich ankam, was bei der Deutschen Bahn ja nicht allzu häufig geschieht, dann hast Du die Türen nicht geöffnet. Sondern da hast Du eine Durchsage gemacht: „Ich bitte um Verständnis, ich öffne die Türen erst in fünf Minuten, ich will unseren Ruf nicht beschädigen.“

Das Mathestudium hat dazu geführt, dass Du Deine Umgebung gerne korrigierst, wenn es um Zahlen geht. Zum Beispiel erklärst Du Deinen Vorstandskollegen gerne den Unterschied zwischen „vom“ Hundert und „im“ Hundert rechnen.

Mit Deiner Frau Christiane bist Du seit 1981 verheiratet. Wenn sie sagt: Dietmar, seit 42 Jahren korrigierst Du mich, egal was ich sage, antwortest Du: Seit 43 Jahren, meine Liebe, seit 43.

Du bist schlagfertig. Als Du mal in München mit einem Dir unbekanntem Mann Aufzug gefahren bist, sagte er zu Dir, als Du den Aufzug betreten hast: „Grüß Gott.“ Da hast Du geantwortet: „So hoch fahre ich nicht.“

Mit Deinen Mitarbeitern pflegst Du eine schnörkellose Kommunikation. Als Du einen neuen Auszubildenden begrüßt hast und der Dich gefragt hat, so wie die jungen Leute das heute machen: „Was ist denn bei Euch üblich, Du oder Sie“, sagtest Du: „Beides. Du siezt mich.“

Das letzte Mal in St. Johann, so wurde mir berichtet, lieber Dietmar, hast Du ein Turnier gespielt. Du standest am Damenabschlag und hast in aller Ruhe den Ball angesprochen. Da tönte es aus dem Außenlautsprecher:

„Bitte sage jemand dem Herrn auf dem Damenabschlag auf der Bahn 2, dass er auch im Turnier immer den Herrenabschlag benutzen muss.“

Dietmar hörte das, ließ sich aber nicht aus der Ruhe bringen, er sprach weiter den Ball an. Tönte es wieder aus dem Außenlautsprecher:

„Bitte entfernt doch mal auf der Bahn 2 den Herrn vom Damenabschlag.“

Drehte Dietmar sich um und sagte: „Kann jemand dem Deppen am Mikrofon sagen, dass ich jetzt in Ruhe meinen zweiten Schlag ausführen will.“ ▽

Peter von Blomberg: „Tarifpolitik ist kein Resonanzboden für Pathos“

Am 11. März verstarb in Köln Peter von Blomberg im Alter von 88 Jahren. Er war von 1985 bis 1991 Vorsitzender des AGV und in vier Tarifrunden Verhandlungsführer der Arbeitgeber.

Das Berufsleben von Peter von Blomberg war geprägt durch seine 36-jährige Tätigkeit für die Allianz: Personalleiter, Personalvorstand und Arbeitsdirektor der Allianz Versicherungs-AG und der Allianz Lebensversicherungs-AG, Vorsitzende der Geschäftsleitung der Zweigniederlassung für Nordrhein-Westfalen.

Nach seiner Pensionierung und einer zufälligen Begegnung mit dem Gründer von Transparency International, Peter Eigen, engagierte er sich für diese Anti-Korruptions-Organisation. 2004 wurde er zum stellvertretenden Vorsitzenden von Transparency Deutschland gewählt und kommentierte in dieser Funktion zum Beispiel öffentlich den Siemens-Schmiergeldskandal.

Bei seiner Abschiedsrede als AGV-Vorsitzender am 3. Juli 1991 in Baden-Baden äußerte er sich grundsätzlich zur Tarifpolitik des Verbandes. Er schloss mit den Worten: „Tarifpolitik ist weder in der Assekuranz noch anderswo ein Resonanzboden für Pathos. Sie ist zunächst und ganz vorrangig ein sehr nüchternes



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



Bei der Mitgliederversammlung 2022 in München

In seinem Vorwort zum Tätigkeitsbericht des AGV zum 40-jährigen Bestehen des Verbandes schrieb Peter von Blomberg im Oktober 1990 gemeinsam mit dem damaligen Hauptgeschäftsführer Jürgen Willich:

„Ein Rückblick auf die vier Jahrzehnte seit der Gründung des Verbandes im Oktober 1950 macht deutlich, dass es der Versicherungswirtschaft gelungen ist, den wohlstandsmehrenden Entwicklungsprozess mit ihrer bewährten Dienstleistung und – wo erforderlich – mit Innovationen zu begleiten und in vielfältiger Weise zu stimulieren. Die zunehmende Nachfrage nach Versicherungsschutz machte die Assekuranz zu einer bedeutenden Wachstumsbranche. Heute beschäftigt die Versicherungswirtschaft nahezu viermal so viele Mitarbeiter wie vor 40 Jahren, obwohl sie alle Möglichkeiten zur Rationalisierung der Arbeitsabläufe genutzt hat.“

Mitte des Jahres 1990 gehörten dem Arbeitgeberverband 268 Versicherungsunternehmen mit rund 196 000 Beschäftigten an. Das waren 93 Prozent der zu diesem Zeitpunkt in den Unternehmen der Individualversicherung in Westdeutschland beschäftigten Arbeitnehmer. Nicht enthalten in diesen Zahlen: die damals rund 13 000 Versicherungsangestellten aus dem Gebiet der ehemaligen DDR.

Heute sind 350 Unternehmen mit insgesamt rund 204 600 Mitarbeitern im AGV „zu Hause“. Die tarifgebundenen Mitgliedsunternehmen beschäftigen fast 90 Prozent aller Angestellten der Versicherungsbranche.

Geschäft – aber dann auch – man kann es schlecht leugnen, eine Arena, in der sich manche wirtschafts-, sozial- und gesellschaftspolitische Werthaltung zur Geltung bringen lässt. Hinzukommt ein nicht eben kleiner Spielraum für Verhandlungsstrategie und Taktik. Diese Mischung macht es wohl aus, weshalb Tarifpolitik nicht nur eine ächzende Last ist, sondern auch ein wenig Lust, mindestens aber Spaß machen kann. Ich jedenfalls bekenne mich dazu und danke Ihnen für das Mandat, das es mir erlaubt hat, diese Erfahrung zu machen.“

Auch nach seinem Ausscheiden als AGV-Vorsitzender blieb Peter von Blomberg über mehr als drei Jahrzehnte dem AGV verbunden. Nicht jedes Jahr, aber regelmäßig besuchte er unsere Mitgliederversammlung, letztmals 2022.

Persönlich kenne ich Peter von Blomberg seit 1991, weil noch in seiner Amtszeit eine zusätzliche Referentenstelle im AGV geschaffen wurde, auf die ich mich damals – erfolgreich – beworben hatte. Gespräche mit ihm, einer raumfüllenden Persönlichkeit mit natürlicher Autorität, waren immer inspirierend.

*Michael Niebler
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied des AGV*

NEU IM AGV

„AGV-Familie“ wächst weiter

In den letzten Wochen sind folgende Unternehmen neu zur „AGV-Familie“ gestoßen:

 Die **GET SERVICE GmbH**, Hamburg, berät seit über 20 Jahren Immobilieneigentümer zum Schutz ihres Eigentums. Sie ist eine 100-prozentige Tochtergesellschaft der Grundeigentümer Versicherung VVaG, die ihrerseits bereits seit Jahrzehnten Mitglied des Arbeitgeberverbandes ist.

 Die **Verka VK Kirchliche Vorsorge VVaG**, Berlin, bietet betriebliche Altersversorgung vornehmlich für Mitarbeiter von Kirche und Diakonie sowie von Arbeitgebern im säkularen Bereich an.

 Die **Baden-Badener Pensionskasse VVaG**, Baden-Baden, ist der Rückdeckungsversicherer für die betriebliche Altersversorgung der festangestellten Mitarbeiter im öffentlich-rechtlichen Rundfunk und Fernsehen (unter anderem ARD und ZDF).

 Die **[pma:] Finanz- und Versicherungsmakler GmbH**, Münster, unterstützt Makler, Mehrfachagenten und Vertriebsorganisationen. Bestandsbetreuung und -entwicklung, Unterstützung im Zielgruppengeschäft und die Abwicklung auch komplexer Themen im Privat- und Gewerbebereich sind die Schwerpunkte des Leistungsangebots des Unternehmens.

 Die **TECTA Invest GmbH** ist die Vermögensverwaltungsgesellschaft der Versicherungskammer Bayern und betreut die Kapitalanlagen des Konzerns.

 Die **Versicherungskammer Real Estate GmbH** betreut das gesamte Immobilienportfolio des Konzerns.

Beide Gesellschaften sind 100-prozentige Töchter der Versicherungskammer Bayern.

Die TECTA Invest GmbH und die Versicherungskammer Real Estate GmbH unterliegen der Tarifbindung, die übrigen vier Unternehmen nicht. ▽

GEDACHT ... GESAGT ...

„Der Einsatz für Recht und Menschenwürde ist in einer Diktatur Widerstand - in einer freiheitlichen Demokratie eine von der Verfassung gebotene Pflicht.“

Helmut Schmidt (1918 – 2015)
Deutscher Politiker und von 1974 bis 1982
fünfter Bundeskanzler der
Bundesrepublik Deutschland

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: 4. Juli 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

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 204 000 Mitarbeiter. Der Bezugspreis für die Verbandszeitschrift vis a vis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Der Druck dieser Broschüre erfolgte mit finanziellem Klimabeitrag.

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des Herausgebers.

