

AUS DEN MÜHLEN DER GESETZGEBUNG

Werkverträge und Zeitarbeit:
Noch schlimmer als befürchtet 7

DEUTSCHER ARBEITGEBERTAG

Merkel: „Ich wache über den
Koalitionsvertrag“ 8

AUS DEN MÜHLEN DER GESETZGEBUNG

Flexi-Rente:
Lang getagt, kurz gesprungen 12

*Ouided Bouchamaoui,
Arbeitgeberpräsidentin
und Friedensnobelpreisträgerin*

Nahles-Rente: Bundesarbeitsministerium lässt die Katze aus dem Sack



Im Februar habe ich mich an dieser Stelle bereits sehr kritisch zu der sogenannten Nahles-Rente geäußert. Das „Neue Sozialpartnermodell Betriebsrente“ der Bundesarbeitsministerin sieht die Schaffung einer reinen Beitragszusage ohne jegliche Haftung des Arbeitgebers vor, wenn die Beiträge in eine von den Tarifvertragsparteien paritätisch verwaltete gemein-

same Einrichtung („Tariffonds“) fließen. Meine Kritik an diesem Modell konzentrierte sich bislang auf drei Punkte:

- Eine enorme Erhöhung der Komplexität der betrieblichen Altersversorgung (bAV) und damit verbunden eine große Verunsicherung der Arbeitgeber.
- Eine Diskriminierung der Direktversicherung und damit gerade des Durchführungsweges, der bei den kleineren und mittleren Unternehmen der beliebteste ist.
- Eine Überforderung der Arbeitgeber, wenn im zweiten Schritt über das Rechtsinstrument der Allgemeinverbindlichkeitserklärung ein Obligatorium geschaffen werden sollte.

Zwar ist ausdrücklich anzuerkennen, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) inzwischen offenbar von der Neugründung gemeinsamer Pensionskassen oder -fonds abgerückt ist und die Lebensversicherung explizit in die Überlegungen einbezieht. Dessen ungeachtet hat das BMAS nun aber einen weiteren - vierten - Kritikpunkt „geliefert“: Die Bundestagsfraktion von Bündnis90/Die Grünen hat in einer Kleinen Anfrage 30 Fragen zur „Nahles-Rente“ gestellt. Für die Bundesregierung antwortete das BMAS. Es schrieb zu einer unverfänglichen Frage der Grünen zwei Sätze, die interessanterweise bislang wenig Beachtung fanden:

„Mit dieser Option (gemeint ist das neue Modell des BMAS, Anmerkung der Redaktion) ergibt sich für Tarifverhandlungen eine neue Ausgangslage. Der Wegfall von Hürden, die - insbesondere aus Sicht kleiner Arbeitgeber - betrieblicher Altersversorgung entgegenstehen können, sollte die Bereitschaft erhöhen, arbeitgeberfinanzierte Betriebsrenten tariflich zu organisieren.“

Und weil das dem BMAS offensichtlich noch nicht deutlich genug war, schob es in Beantwortung einer weiteren Frage der Grünen hinterher:

„Das Sozialpartnermodell zielt weniger auf die Möglichkeit beitragsfreier Entgeltumwandlung, sondern auf mehr tariflich organisierte arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung in der Breite.“

Damit hat das Bundesarbeitsministerium die Katze aus dem Sack gelassen. Die neue „Veranstaltung“ soll von den Arbeitgebern alleine bezahlt werden. So klar hatte das die Ministerin bis dahin noch nicht formuliert.

Was heißt das? Das heißt, dass die Lohnnebenkosten noch stärker steigen würden, als sie ohnehin steigen. Dabei haben sich die Bruttoverdienste und Lohnnebenkosten je geleisteter Arbeitsstunde zuletzt schon so stark verteuert, wie schon lange nicht mehr. Von April bis Juni 2015 erhöhten sich die Arbeitskosten laut Statistischem Bundesamt um 3,1 Prozent gegenüber dem Vorjahreszeitraum - das ist der stärkste Anstieg seit dem 1. Quartal 2013.

Jetzt soll noch eine weitere Komponente hinzukommen: Die „tariflich organisierte arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung“, die von den Gewerkschaften sicher in jeder Tarifrunde unter Hinweis auf die freundliche „Empfehlung“ des Gesetzgebers mit Nachdruck eingefordert werden wird. Es geht dann in Tarifverhandlungen nicht nur um Löhne, es geht dann auch um Betriebsrenten. Das wird teuer! Und das wird, befürchte ich, am Ende des Tages Arbeitsplätze kosten.

Ihr

Michael Niebler

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

Das Unternehmen der Zukunft ist eine „Sinnfabrik“

Alle zwei Jahre erforschen die Trendforschungsagenturen Trendbüro und das Marktforschungsunternehmen TNS Infratest, über welche Themen sich die Deutschen im Internet austauschen – und mit welcher Stoßrichtung. 5,7 Millionen Beiträge auf Facebook und Twitter, in Blogs und Foren sowie den Kommentarspalten von Online-Medien wurden hierfür ausgewertet und sind in den sogenannten „Werte-Index 2016“ eingeflossen. Das hat hohe Aussagekraft, denn 77 Prozent der Deutschen über 14 sind aktive Internetnutzer.

Ergebnis: Die klassischen Institutionen verlieren weiter an Glaubwürdigkeit. Stattdessen verlassen sich die Menschen mehr auf sich selbst und übernehmen auch Verantwortung, wie man – so Infratest-Direktor Jens Krüger – beispielsweise an der großen Hilfsbereitschaft in der Flüchtlingskrise sehe. An der Spitze der Werteskala stehen – wie vor zwei Jahren – Gesundheit, Freiheit (im Sinne von Selbstbestimmung und Unabhängigkeit) und Erfolg (im Sinne von mehr Lebensfreude). Besonders das körperliche Wohlbefinden liegt den Deutschen sehr am Herzen.

Auch der Marketing- und Managementexperte Tim Leberecht wurde von den Forschern für den „Werte-Index 2016“ befragt. Er äußerte interessante Thesen, die die Tageszeitung *DIE WELT* zitierte: Das Unternehmen der Zukunft sei eine „Sinnfabrik“.

Gefragt sei eine „romantische Haltung zum Arbeitsplatz“. Das Marketing verstehe es zwar, Konsumgüter so zu verpacken, dass sie die Sehnsüchte der Käufer ansprechen. „Von unseren Arbeitsplätzen haben wir Sehnsucht und jegliche andere Form von starken Gefühlen aber weitgehend verbannt – ein schwerwiegender Fehler“, so Leberecht. ▽



THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial

Nahles-Rente: Bundesarbeitsministerium lässt die Katze aus dem Sack 2

Für die Personalarbeit vor Ort

Das Unternehmen der Zukunft ist eine „Sinnfabrik“ 3

AGV - Personalleitertagungen Außendienst

Digitalisierung und persönliche Beratung widersprechen sich nicht, sondern ergänzen sich 4

Versicherungstag

Lernen von Start-ups und FinTechs 6

AGV - Jahresaufaktveranstaltungen

Alles, was Personaler für 2016 wissen müssen: Vergütungsregulierung, Werkverträge, Syndikusanwälte und mehr 6

Aus den Mühlen der Gesetzgebung

Werkverträge und Zeitarbeit: Noch schlimmer als befürchtet 7

Deutscher Arbeitgebtag

Merkel: „Ich wache über den Koalitionsvertrag“ 8

Für die Personalarbeit vor Ort

Arbeit macht nicht (psychisch) krank 9

AGV inside

Heinz-Jürgen Kallerhoff und Ralf Berndt leiten Außendienst-Tagungen 10

Rolf Niemann neuer Vize-Vorstand der Deutschen Rentenversicherung Bund 10

BDA-Mitgliederversammlung

Andreas Eurich neuer Vizepräsident der deutschen Arbeitgeber 10

Für die Personalarbeit vor Ort

Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt: Ein langer, schwieriger Weg 11

Aus den Mühlen der Gesetzgebung

Flexi-Rente: Lang getagt, kurz gesprungen 12

GDV-Mitgliederversammlung

AGV-Vize Frank Walthes neues Mitglied im GDV-Präsidium 13

Wussten Sie schon, dass ..? 13

Aus den Mühlen der Gesetzgebung

Insolvenzgeld-Umlage: Arbeitgeber werden um 270 Millionen Euro entlastet 14

Adieu

Der Berg ruft 14

AGV - Regionalausschüsse

Wir stellen vor: den ARA Rhein-Main, Hessen, Thüringen ... 15

Neu im AGV

Swiss Life Asset Management GmbH / Swiss Life Invest GmbH / RECHTSSCHUTZ UNION Schaden GmbH 16

Gedacht ... Gesagt 16

Ausgezeichnet 16

AGV-PERSONALLEITERTAGUNGEN AUSSENDIENST

Digitalisierung und persönliche Beratung widersprechen sich nicht, sondern ergänzen sich



Heinz-Jürgen Kallerhoff

Mit dieser Losung beendete Heinz-Jürgen Kallerhoff, Vertriebsvorstand der R+V, das diesjährige Treffen der Fachführungskräfte des Vertriebs und der Vertriebsunterstützung in Eltville-Erbach. Es fand - inhaltsgleich - auch in Leipzig statt, dort mit Rolf Wiswesser, bis 30. September Vertriebsvorstand der ERGO, als Tagungsleiter. Insgesamt rund 100 Vertriebsprokuristen folgten der Einladung des AGV zu den sogenannten Personalleitertagungen Außendienst.



Rolf Wiswesser

„Eine Frau ist nicht besser, sie ist anders.“

Sabine Brunotte Zeliha Hanning

Frauen sind wichtig für den Vertrieb, vor allem weil es einen großen Bedarf an qualifiziertem Nachwuchs gibt und Frauen besser als Männer auf Kunden eingehen können. Diese These vertritt Sabine Brunotte, die selbst 26 Jahre im Vertrieb der Allianz arbeitete und sich 2007 als Geschäftsführerin von Brunotte Konzept selbstständig machte. Es sei deshalb wichtig, nicht nur die Frauen im Alter zwischen 20 und 30 zu fördern, sondern auch solche zwischen 40 und 50 im Unternehmen zu halten. Deshalb ihr Rat: „Passen Sie auf die Frauen Anfang 50 auf, damit sie Ihnen nicht von der Fahne gehen!“ Sie empfahl auch eine systematische Planung der Agenturnachfolge, frei nach dem Motto „Lieber Töchter als Fremde“.

Daran anknüpfend berichtete Zeliha Hanning, Leiterin Privatkunden Produktentwicklung und zuvor 14 Jahre im Vertrieb der Württembergischen, über die erfolgreiche Initiative „Gender Diversity“ des W&W-Konzerns: Führungskräfte sprechen Frauen gezielt an und fördern sie, die Präsenzkultur werde

gelockert, ein Frauen-Netzwerk aufgebaut. Ihre Beobachtung sei, dass Führungskräfte – männliche wie weibliche – unbewusst solche Nachfolger bevorzugen würden, die ihnen ähnlich seien. Sie selbst habe das auch gemacht und als Bezirksdirektorin in Freiburg bei der Agenturnachfolge besonders nach Frauen Ausschau gehalten. Ergebnis: In ihrem Bezirk stieg der Anteil der Frauen im Außendienst von zehn auf 30 Prozent.



Diese Stellenanzeige wurde 2013 mit der Goldenen Runkelrübe „prämiert“.

„Nobody likes change – except wet babies“

Jörg Wallner

Aus heutiger Perspektive sind zehn Jahre Zukunft wie 20 Jahre Vergangenheit, so Jörg Wallner, Director Innovation Management & Consulting der 2b Ahead ThinkTank GmbH. Wer auf den Zug der digitalen Transformation aufspringen wolle, sollte eine ganzheitliche Digital-Strategie entwickeln. Hierfür müsse man sich aber aus der Komfortzone herausbegeben, denn „nobody likes change – except wet babies“.

Was also tun, um den eigenen Vertrieb dem neuen Kundenverhalten anzupassen? Zunächst sollte die Verortung und Bewertung der digitalen Reife des eigenen Unternehmens stattfinden, etwa mit Hilfe eines sogenannten „Digital Readiness Assessment“. Ein Unternehmen dürfe sich nicht statisch begreifen, sondern müsse sich der digitalen Welt anpassen. Nur so könne man seine Mitarbeiter auffordern, ihre „Silos“ zu verlassen. Wichtig sei deshalb, dass die digitale Transformation „top down“ angesetzt werde.

Um mit der Komplexität des Marktes Schritt halten zu können, erwartet der Kunde zukünftig eine Omnichannel-Erfahrung. Nur wer seine Abteilungen durchlässiger gestalte und Sparten aufbreche, könne die Voraussetzungen zur Vernetzung von Kontaktpunkten schaffen. Grundlage sei aber auch Vertrauen, das durch Datentransparenz und Datenhoheit für den Kunden hergestellt werden könne.



Das Digitalisierung auch in unser alltägliches Leben „einfällt“, zeigt dieses Bild der chinesischen Stadt Chongqing, die sich für eine klare „Gliederung“ ihrer Bürgersteige entschieden hat.

„Der Kunde denkt nicht in Kanälen und Medien, er will sein Problem gelöst haben“



Thomas Vogeno, Ulrich Paul, Gerhard Spatz und Dirk Czaya

In den beiden Arbeitsgruppen unter der Leitung von Dirk Czaya (Swiss Life), Ulrich Paul (Gothaer), Gerhard Spatz (Zurich) und Thomas Vogeno (ERGO) wurde diskutiert, wie die Digitalisierung das Geschäftsmodell von Versicherungsunternehmen revolutioniert und welche Rolle dabei der persönliche Vermittler einnimmt.

Das sind die Ergebnisse der Arbeitsgruppen: Das Internet ist für den Kunden – bei Information und Abschluss von Versicherungen – ein zentrales und selbstverständliches Medium geworden. Die neuen Beratungstechnologien führen aber nicht dazu, dass die bisherige Funktion des persönlichen Vermittlers überflüssig werde. Vielmehr gibt der physische Vertrieb dem Kunden Orientierung in der Informationsflut. Dies gilt vor allem für beratungsintensive Sparten. Eine digitale Präsenz des Vermittlers ist aber zwingend notwendig, damit der Kunde auch über neue Technologien „kennengelernt“ werden kann.

Die Aus- und Weiterbildung muss sich an den neuen digitalen Kompetenzen sowie dem Umgang mit Social Media ausrichten. Ein umfassendes Digitalisierungsprojekt setze daher einen langen Atem und Investitionsbereitschaft voraus.

„Always online muss das Ziel sein“



Wolfgang Hanssmann

Das Spannungsfeld „Versicherungsvertrieb zwischen Regulierung und Digitalisierung“ beleuchtete Talanx-Vertriebsvorstand Wolfgang Hanssmann. Er mahnte eine konsequente Umsetzung des Lebensversicherungsreformgesetzes an. Der Gesetzgeber wünsche eine Senkung der Abschlussprovision, dem müsse man schlicht Rechnung tragen.

Die moderne Ausschließlichkeitsorganisation habe eine Zukunft. Es sei oft versucht worden, sie tot zu reden – vergebens, „Gott sei Dank“ fügte Hanssmann hinzu, der für die Vielfalt aller Vertriebswege warb, „allerdings unter den gleichen regulatorischen Bedingungen“. Er sprach sich für einen standardisierten elektronischen Datenaustausch mit Maklern auf der Basis von BiPRO-Normen aus, der im GDV-Projekt Maklerkommunikation vorangetrieben werde. Ferner riet er dazu, jungen Menschen, die als Verkäufer für die Versicherungswirtschaft gewonnen werden konnten, zunächst einen Arbeitsvertrag zu geben: „Es spricht viel dafür, dass es durch die Regulatorik und das demografische Umfeld eine Renaissance des Angestellten-Vertriebs geben wird.“

Auf der Produktseite sieht Hanssmann „pay as you life“-Versicherungsschutz, der insbesondere über digitale Medien ge- und verkauft wird, auf dem Vormarsch. Bei der Prozessoptimierung differenzierte der Talanx-Vertriebsvorstand zwischen Automatisierung (zum Beispiel Dunkelverarbeitung) und Digitalisierung (zum Beispiel Vermittler-Homepage). Beides sei selbstverständlich ein Muss. Er sei sich sicher, dass zwar die persönliche Beratung auch in Zukunft eine zentrale Rolle spiele. Allerdings werde der Vermittler künftig weniger oft auf dem Sofa des Kunden sitzen, sondern zum Beispiel über Skype mit dem Kunden kommunizieren.

Hanssmann: „Der Vertrieb muss das Herz eines Versicherungsunternehmens sein. Ist er das nicht, bedeutet das einen stillen Run-Off.“ ▽



VERSICHERUNGSTAG



Lernen von Start-ups und FinTechs

„Chancen der digitalen Welt“ war das Leitthema des diesjährigen Versicherungstages. GDV-Präsident Alexander Erdland beschrieb in seiner Grundsatzrede, vor welchen Herausforderungen die Versicherungswirtschaft stehe, weil die Digitalisierung alle ihre Geschäftsprozesse verändere. Dabei äußerte er sich auch zu den Anforderungen an HR:



Alexander Erdland

„Wir haben unsere Unternehmenskultur, die anzupassen und weiterzuentwickeln ist. Hier beneiden wir manchmal die Start-ups und die FinTechs, die frei sind von einer alten IT mit großer Systemkomplexität, die auch frei sind von vielen regulatorischen Lasten.“

Aber wir beneiden diese jungen Unternehmen nicht nur, sondern wir versuchen auch, Dinge zu lernen, unsere Führungskultur, unsere Lernkultur, unsere Fehlerkultur in den Unternehmen weiterzuentwickeln und zu öffnen. Wir brauchen Eigeninitiative, wir brauchen Selbstorganisation, Kreativität, Teamarbeit, interdisziplinäres Arbeiten.

Wir brauchen das nicht nur, weil wir damit auch bessere Lösungen zustande bringen für die digitale Welt, sondern wir brauchen das auch als Arbeitgeber. Wir wollen ja die innovativsten Köpfe, gerade in der jungen Generation, für uns gewinnen. Dazu müssen wir ihnen attraktive Angebote machen, Karrierechancen auch für ihr neues Verständnis von Arbeiten, von Eigenverantwortung, von Dynamik und interdisziplinären Teams.

Wir müssen eine Branche sein, die insofern attraktiv ist auch für die *Generation Y*, für die *digital natives*. Und deswegen ist dieser kulturelle Wandel, den wir in unseren Unternehmen vollziehen, ein ganz wichtiger Teil der Ausrichtung und Veränderung unserer Branche in das digitale Zeitalter hinein.“

Google-Innovationschef Frederik Pferdt ließ die Gäste des Versicherungstages Ideen zu der Frage „Was wäre, wenn ...“ aufschreiben, diese zu Papierfliegern falten und sie in den Raum werfen. Er forderte: „Denken Sie groß!“ Nur wenn ein zehnfacher Sprung gelinge, könne man etwas wirklich Großes schaffen. Und man müsse lernen, „Ja und“ zu sagen, also nicht „Ja aber“ oder „Na und“, sondern im Sinne von „Ja, und was können wir noch tun?“ ▽

AGV-JAHRESAUFTAKTVERANSTALTUNGEN

Alles, was Personaler für 2016 wissen müssen: Vergütungsregulierung, Werkverträge, Syndikusanwälte und mehr

Im Januar 2016 lädt der AGV alle Personalreferenten und Personalleiter der Branche erneut zu einer eintägigen Fortbildungsveranstaltung ein. Bei den sogenannten Jahresauftaktveranstaltungen geht es diesmal um folgende Themen:

- Vergütungsregulierungen im Rahmen von Solvency II
- Verdachtskündigung
- Social Media und Arbeitsrecht
- Werkverträge und Zeitarbeit

- Syndikusanwälte
- Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung
- Lohnunterschiede von Frauen und Männern in der Versicherungswirtschaft
- Verwendung der vom AGV erhobenen Kennzahlen für Personalberichte
- Demografischer Wandel in Europa
- Flüchtlinge und Migration

Die Tagungen finden - inhaltsgleich - am 13. Januar in München, am 20. Januar in Köln und am 28. Januar in Hamburg statt.

Das ausführliche Programm finden Sie auf der Homepage des AGV. Anmeldungen sind ebenfalls über die AGV-Homepage online möglich. ▽

Werkverträge und Zeitarbeit: Noch schlimmer als befürchtet

Mitte November veröffentlichte Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) ihren lang erwarteten Referentenentwurf zu Werkverträgen und Zeitarbeit. Die deutsche Wirtschaft war auf Schlimmes gefasst. Es kam noch schlimmer...

Zur größten Besorgnis geben insbesondere Anlass:

Untauglicher Kriterienkatalog

Nach dem Koalitionsvertrag sollen zur Erleichterung der Prüftätigkeit von Behörden die wesentlichen durch die Rechtsprechung entwickelten Abgrenzungskriterien zwischen ordnungsgemäßem und missbräuchlichem Fremdpersonaleinsatz gesetzlich niedergelegt werden. Stattdessen definiert der Referentenentwurf in einer völlig neuen Vorschrift, dem § 611a BGB, was ein Arbeitsverhältnis ist und wann ein Vertragsnehmer in die Arbeitsorganisation seines Vertragspartners eingegliedert ist und dessen Weisungen unterliegt. Mit den dafür vorgesehenen Kriterien in seinem Absatz 2 Satz 2, die wie Regelbeispiele ausgestaltet sind, würden substantielle Eingriffe in das Arbeitsvertragsrecht vorgenommen. Insbesondere würde von diesem Kriterienkatalog eine große Zahl von Fällen erfasst, die heute unstrittig typische Werk- und Dienstverträge sind.

Untaugliche Vermutungsregelung

Nicht vom Koalitionsvertrag vorgesehen ist auch die Vermutungsregelung in Absatz 3 des vorgeschlagenen neuen § 611a BGB. Danach soll ein Arbeitsverhältnis vermutet werden, wenn der Deutsche Rentenversicherung Bund ein Beschäftigungsverhältnis festgestellt hat. Aber: Der Beschäftigtenbegriff im Sozialversicherungsrecht ist nicht identisch mit dem Arbeitnehmerbegriff!

Untaugliche Fiktion eines Arbeitsverhältnisses

Der Referentenentwurf sieht vor, dass die Überlassungserlaubnis dann keine Wirkung entfalten soll, wenn die Überlassung nicht ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassung bezeichnet und die Person des Zeitarbeitnehmers konkretisiert wird. Ein Verstoß gegen diese Offenlegungspflicht soll zur Folge haben, dass ein Arbeitsverhältnis zum Einsatzbetrieb fingiert wird. Dies wäre ein tiefer Eingriff in die Privatautonomie.

Untaugliche Tariföffnung für Höchstüberlassungsdauer

Von der vorgesehenen Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten sollen nur unmittelbar tarifgebundene Unternehmen abweichen können. Das ist eine erhebliche Abweichung zu allen anderen entsprechenden gesetzlichen Öffnungsklauseln.

Untaugliches „Equal Pay“

Zeitarbeiter sollen nach neun Monaten den gleichen Lohn wie die Stammarbeitnehmer („Equal Pay“) bekommen. Davon kann zwar durch Tarifvertrag abgewichen werden, aber zeitlich nur sehr begrenzt, denn spätestens nach zwölf Monaten muss für jeden Arbeitnehmer die gleiche Bezahlung gelten. Das ist ein erheblicher Eingriff in die Tarifautonomie.

Untaugliche Mitwirkung des Betriebsrates

Die Informations- und Unterrichtsrechte des Betriebsrats sollen hinsichtlich des zeitlichen Umfangs des Einsatzes, des

Einsatzortes und der Arbeitsaufgaben eingesetzter Drittpersonen erweitert werden.

Gegen den Referentenentwurf hagelt es Proteste von allen Seiten, nicht nur von Arbeitgebern, sondern zum Beispiel auch aus der Wissenschaft.

So zieht beispielsweise der renommierte Bonner Arbeitsrechtler Gregor Thüsing unter der Überschrift „Schädliche Gesetzgebung“ ein ernüchterndes Fazit: „Der Gesetzgeber droht an einer großen Aufgabe zu scheitern. Würde er dem bisherigen Pfad folgen, so würde das Arbeitsrecht weit gedehnt in den Bereich bisheriger Selbständigkeit. Dies wäre eine politische Grundsatzentscheidung, die weit folgenreicher wäre als alles, was arbeitsrechtlich von der Koalition auf den Weg gebracht wurde.“

Thüsing hält der Bundesarbeitsministerin vor, die Anwendung des von ihr geplanten neuen Rechts würde zu gänzlich diametralen und gegenteiligen Ergebnissen gegenüber der bisherigen Rechtsprechung führen. Er illustriert dies an einer neuen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (vom 11. August 2015, Aktenzeichen 9 AZR 98/14), bei der es um eine Artistengruppe ging, die in einem Vertrag über freie Mitarbeit eine Hochseilnummer vorführen sollte: Während der Saison arbeitete sie ausschließlich für den Zirkus. Sämtliche Kriterien des neuen § 611a BGB wären hier erfüllt gewesen, das Bundesarbeitsgericht erkannte aber noch im August die Selbständigkeit an. ▽



Merkel: „Ich wache über den Koalitionsvertrag“

Beim diesjährigen Deutschen Arbeitgebertag skizzierte Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer unmissverständlich seine Erwartungen an die Politik.

Konjunktur

„Wir haben aktuell die niedrigste Arbeitslosigkeit seit 24 Jahren. Und wir haben so viele erwerbstätige Menschen wie nie zuvor:

deutlich über 43 Millionen Erwerbstätige – das sind noch einmal fast 400 000 mehr als im Oktober 2014.

Unser Wirtschaftswachstum mit weniger als zwei Prozent beruht auf konjunkturellen Sonderfaktoren: dem niedrigen Euro-Kurs, niedrigen Zinsen und dem niedrigen Ölpreis. Hätten

wir diese Sonderfaktoren nicht, so sähe die wirtschaftliche Situation ganz anders aus.“

Werkverträge

„Was die Ministerialbeamten sich bei diesem Referentenentwurf haben einfallen lassen, ist ein kompletter Angriff auf unsere heutige arbeitsteilige Wirtschaft, mit zunehmend auf die jeweiligen Anforderungen spezialisierten Unternehmen, und es wäre ein Bremsklotz gegen die Vernetzung und Arbeitsteilung der Industrie 4.0: praxisfremd, hochbürokratisch, in der Sache unsinnig und so auch undurchführbar!

In dem Gesetzentwurf werden Kriterien zur Abgrenzung genannt, die geradezu typisch für Dienst- und Werkverträge durch spezialisierte Unternehmen sind. Das geht weit über die bisherige Rechtsprechung hinaus, das geht weit über die Vorgaben des Koalitionsvertrages hinaus, und das würde wichtige Dienstleistungen und Werkverträge in vielen Fällen in die Illegalität treiben.

Mein eigenes Unternehmen arbeitet vor allem im Anlagenbau und damit fast ausschließlich im Bereich von Werkverträgen – und das seit über hundert Jahren. Wenn ich künftig bei einer großen Anlage, die wir für einen Kunden errichten, mit anderen spezialisierten Zulieferern auf dem Gelände meines Auftraggebers zusammenarbeite, dabei dessen Kräne und Räumlichkeiten benutze und mich an seine Betriebszeiten anpasse, so wie es bei uns Normalität ist, dann will ich nicht, dass das rechtlich in Zweifel gezogen wird.

Und wenn ein Caterer die Kantine eines Betriebes führt, dann muss das genauso unproblematisch möglich sein wie bei einem Wach- und Sicherheitsdienst, der die Eingangskontrolle und Bewachung eines Betriebes durchführt.

Die Vorstellung, dass das alles mit Stammpersonal des Betriebes und nicht durch den Einsatz spezialisierter Unternehmen er-

folgen soll, entspringt der Mitte des vergangenen Jahrhunderts, aber nicht der Wirklichkeit einer arbeitsteiligen, spezialisierten Wirtschaft 4.0!

Ich erwarte von der Bundesregierung, dass dieser Referentenentwurf von Grund auf korrigiert wird, damit dieser Großangriff auf hunderttausende selbständige Unternehmen in der modernen, arbeitsteiligen Wirtschaft unterbleibt!“

Arbeit 4.0

„Arbeitgeber und Arbeitnehmer – beide – brauchen vielfach flexiblere Regelungen der Arbeitszeit. Das Arbeitszeitregime der dritten industriellen Revolution passt nicht für die Wirtschaft 4.0. In unseren Unternehmen gehört der starre Acht-Stunden-Tag seit langem der Vergangenheit an.

Die europäischen Arbeitszeitregelungen bieten Arbeitnehmern und Unternehmen wesentlich mehr Spielraum. Auch unser Arbeitszeitgesetz muss flexibilisiert werden. Es geht nicht darum, dass jeder immer und überall erreichbar sein muss. Es geht auch nicht darum, die Arbeitszeiten generell auszudehnen. Es geht darum, die vereinbarte Arbeitszeit flexibel und bedarfsgerecht zu nutzen. Das kommt den Arbeitnehmern ebenso zugute wie den Unternehmen.“

Integration von Flüchtlingen

„Als erstes müssen alle Flüchtlinge rasch und unkompliziert an Sprachkursen verpflichtend teilnehmen.

Als nächstes müssen Asylsuchende mit hoher Bleibeperspektive zu den gleichen Bedingungen den gleichen Zugang zu Arbeitsmarkt und Ausbildung erhalten wie Einheimische.

Dieses Prinzip ist mir ganz wichtig. Es bedeutet, dass wir alle Hürden beseitigen, um die Ausbildung und Beschäftigung von Asylsuchenden ohne lange Wartezeiten zu ermöglichen.

Asylsuchenden mit Bleibeperspektive müssen genauso wie Einheimischen Zeitarbeit, Praktika und Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik als Brücken in Beschäftigung offenstehen.

Auch bei der Bezahlung darf die Herkunft eines Menschen keine Rolle spielen. Deshalb lehne ich arbeitsrechtliche Ausnahmen für Flüchtlinge – etwa beim Mindestlohn – ohne Wenn und Aber ab.“



Ingo Kramer

© BDA / Foto: Christian Klupp



Angela Merkel

„Ich wache über den Koalitionsvertrag“

Die wichtigste Aussage des Deutschen Arbeitgebertages 2015 stammte von Bundeskanzlerin Angela Merkel (CDU). Sie bremste die Bundesarbeitsministerin beim Thema Werkverträge deutlich ein. „Es scheint unstrittig zu sein, dass das, was jetzt vorgelegt wurde, über den Koalitionsvertrag hinausgeht“, sagte die Kanzlerin wörtlich. Sie sei an diesem Punkt Wächterin des Koalitionsvertrages und werde wachen, dass das neue Gesetz nicht über ihn hinausgehe. Mittlerweile steht fest, dass sich das Bundeskabinett – anders als geplant – in diesem Jahr nicht mehr mit dem Referentenentwurf befassen wird. Es dürften zunächst weitere Gespräche mit BDA und DGB folgen.

Zur Person: Ouided Bouchamaoui, Arbeitgeberpräsidentin und Friedensnobelpreisträgerin

Ouided Bouchamaoui ist seit 2011 Präsidentin der tunesischen Union für Industrie, Handel und Handwerk (UTICA).

Der Friedensnobelpreis 2015 wurde an das tunesische Quartett für den nationalen Dialog verliehen. Es besteht aus dem tunesischen Gewerkschaftsverband (UGTT), dem Arbeitgeberverband (UTICA), der Menschenrechtsliga (LTDH) und der Anwaltskammer. Das Quartett bemühte sich nach dem Sturz des langjährigen Machthabers Zine El Abidine Ben Ali im Jahr 2011 erfolgreich um den Übergang zur Demokratie in einem friedlichen Prozess. Das Nobelpreiskomitee sieht in der Auszeichnung des tunesischen Quartetts einen „Ansporn für alle, die Frieden und Demokratie im Nahen Osten, Nordafrika und im Rest der Welt voranbringen wollen“.

Ouided Bouchamaoui (45) leitet ein Familienunternehmen, das sein Geld mit der ölverarbeitenden Industrie, Textilien und dem Bau von Industrieanlagen verdient. Sie ist Mutter zweier Kinder.



Ouided Bouchamaoui und Ingo Kramer

Zur Person: Ingo Kramer, Arbeitgeberpräsident

Ingo Kramer ist seit 2003 Mitglied des BDA-Präsidiums und seit 2013 Präsident der BDA. Von 2007 bis 2013 war er Vorsitzender des Arbeitgeberverbandes NORDMETALL und hat von 2001 bis 2011 als Verhandlungsführer die Tarifpolitik in der norddeutschen Metall- und Elektroindustrie federführend verantwortet.

Der 62-jährige Diplom-Wirtschaftsingenieur ist seit mehr als 30 Jahren Geschäftsführer der Firmengruppe J. Heinr. Kramer in Bremerhaven. Er führt das Familienunternehmen mit rund 300 Mitarbeitern in dritter Generation. Das Unternehmen hat sich auf den Anlagenbau spezialisiert und ist weltweit tätig. Zu den Kunden der Firmengruppe zählen Unternehmen der Schiffsbetriebstechnik, Offshore-Industrie, Chemischen und Petrochemischen Industrie, Energiewirtschaft und Lebensmittelindustrie.

Ingo Kramer ist verheiratet und hat vier Kinder.

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

Arbeit macht nicht (psychisch) krank

Psychische Erkrankungen werden immer häufiger diagnostiziert. Laut des aktuellen DAK-Reports steht Arbeitsunfähigkeit aufgrund psychischer Erkrankungen mit 16,6 Prozent der Ausfalltage an zweiter Stelle (hinter den Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems). Ist daran die Arbeit schuld?

Die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw) hat mit Professor Florian Holsboer, dem langjährigen Direktor des Max-Planck-Instituts für Psychiatrie, eine Studie zu der Frage durchgeführt, die klären sollte, welchen Einfluss Arbeitsbedingungen auf die psychische Gesundheit haben. Holsboer zählt weltweit zu den renommiertesten Depressionsforschern. Er legte eine Langzeitstudie vor, in die über 20 Jahre gesammelte Erhebungen eingeflossen sind.

Zentrales Ergebnis: Die in vielen Statistiken steigende Zahl an Depressionen sei vor allem darauf zurückzuführen, dass

die Menschen heute häufiger aufgrund psychischer Erkrankungen einen Arzt aufsuchen würden und dieser deshalb öfter als früher die entsprechende Diagnose stelle. Holsboer bagatellisiert psychische Erkrankungen in keiner Weise. Er bezeichnet sie sogar als „potenziell tödliche Erkrankungen“. Allerdings gebe es hier keine „Zunahmewelle“, sondern vielmehr eine „Akzeptanzwelle“.



Florian Holsboer

Die Studie empfiehlt folgende vier Maßnahmen zur Bekämpfung von psychischen Erkrankungen: Frühzeitiges Erkennen des Erkrankungsrisikos durch Labordiagnostik, Prävention statt Reparaturmedizin, Integration von Information und Beratung in die betriebliche Gesundheitsvorsorge sowie schnelle Vermittlung von Therapieangeboten und Behandlungsplätzen. ▽

AGV INSIDE

Heinz-Jürgen Kallerhoff und Ralf Berndt leiten Außendienst-Tagungen

Seit Jahrzehnten führt der AGV – in enger Abstimmung mit dem GDV – die „Personalleitertagungen Außendienst“ durch. Der Name ist etwas irreführend, weil sich die Tagung nicht nur an die für den angestellten Außendienst zuständigen Personalleiter richtet, sondern an alle sogenannten Vertriebsprokuristen, also auch an diejenigen, die die Stammorganisationen und Maklerverbindungen „führen“.



Heinz-Jürgen Kallerhoff

Die Tagung dauert exakt 24 Stunden – von Mittag bis Mittag – und wird einmal im Jahr inhaltsgleich an zwei verschiedenen Terminen und an zwei unterschiedlichen Orten in Deutschland durchgeführt.

Geleitet werden die Tagungen traditionell von einem Vertriebsvorstand, der auch Mitglied des Vertriebsausschusses der deutschen Versicherungswirtschaft ist. 2016 werden diese Aufgabe Heinz-Jürgen Kallerhoff, Vertriebsvorstand der R+V, und Ralf Berndt, Vertriebsvorstand der Stuttgarter, übernehmen.



Ralf Berndt

Kallerhoff folgt in dieser Funktion dem langjährigen AGV-Vorsitzenden Josef Beutelmann nach, Berndt dem langjährigen ERGO-Vertriebsvorstand Rolf Wiswesser.

Inhaltlich werden die Tagungen von einer Programmkommision vorbereitet, die einmal jährlich unmittelbar im Anschluss an die Orga-Chef-Tagung zusammenkommt, künftig unter dem Vorsitz von Kallerhoff, Berndt ist sein Stellvertreter.

2016 finden die Personalleitertagungen Außendienst am 5./6. Oktober in Dortmund und am 8./9. November in Würzburg statt. Eingeladen hierzu wird im August. ▽

Rolf Niemann neuer Vize-Vorstand der Deutschen Rentenversicherung Bund

Rolf G. Niemann, Personalvorstand der AXA (1996 bis 1998) und der Zurich (2006 bis 2013) sowie in dieser Zeit auch Mitglied des AGV-Vorstandes, wurde im Oktober auf Vorschlag des AGV zum



Rolf Niemann

stellvertretenden Mitglied des Vorstandes der Deutschen Rentenversicherung Bund gewählt. Gleichzeitig wurde er als ordentliches Mitglied in den Prüfungsausschuss und in den Personalausschuss des Vorstandes berufen.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund ist mit Abstand der größte der 16 deutschen Rentenversicherungsträger. Sie ist zuständig für rund 23,5 Millionen Versicherte, darunter 9,3 Millionen Rentner, hat rund 15 000 Mitarbeiter und einen Jahresetat von 270 Milliarden Euro. ▽

BDA-MITGLIEDERVERSAMMLUNG

Andreas Eurich neuer Vizepräsident der deutschen Arbeitgeber

Der Vorstandsvorsitzende der Barmenia Versicherungen, Andreas Eurich, ist zum neuen Vizepräsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) gewählt worden. Er folgt auch in dieser Funktion seinem Vorgänger bei der Barmenia und heutigem Aufsichtsratschef, Josef Beutelmann, von dem er im Juli bereits den Vorsitz des Arbeitgeberverbandes der Versicherungsunternehmen in Deutschland (AGV) übernommen hat. Weitere Stellvertreter von Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer sind unter anderem Gesamtmetall-Chef Rainer Dulger, die Präsidentin des Bundesarbeitgeberverbandes

Chemie und Arbeitsdirektorin von BASF, Margret Suckale, und Handwerks-Präsident Hans Peter Wollseifer. Zu Mitgliedern des Präsidiums wurden unter anderem die Personalvorstände von Daimler, BMW, Siemens, Lufthansa und Deutscher Telekom sowie die Vorstandschefs der Deutschen Post und der Deutschen Bahn, Frank Appel und Rüdiger Grube, gewählt.

Eurich ist der einzige Versicherungsmanager, der sowohl im Präsidium der BDA als auch im Präsidium des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) sitzt. ▽



Andreas Eurich, Josef Beutelmann, Ingo Kramer und Michael Niebler

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt: Ein langer, schwieriger Weg

Der Flüchtlingsstrom hört nicht auf. Alle sind sich einig, dass die Integration der Flüchtlinge mit hoher Bleibeperspektive nur dann gelingen kann, wenn der deutsche Arbeitsmarkt sie zügig aufnehmen kann. Doch das ist nicht so einfach, wenn man nicht weiß, was die Menschen wirklich können.

Derzeit arbeiten die verschiedenen Institutionen wie das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), die Bundesagentur für Arbeit und die Ausländerbehörden unter Einbeziehung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) fieberhaft an einer Verfahrensweise, wie man den Ausbildungsstatus und die Kompetenzen des Einzelnen erfassen kann, um ihn dann mit einem möglichen Ausbildungsunternehmen oder Arbeitgeber zu „matchen“. Die Schaffung von einheitlichen Strukturen erscheint aber auch in naher Zukunft als kaum machbar, ein „one size fits all“ wird es in absehbarer Zeit nicht geben.

Dabei erweist sich nicht nur als schwierig, dass viele der Flüchtlinge entweder keine formale Qualifikation haben oder sie diese jedenfalls nicht nachweisen können. Hinzu kommt die Problematik, dass die Berufsbildungswelt in den Herkunftsländern der Flüchtlinge eine ganz andere ist als unsere. Ein duales Ausbildungssystem wie in Deutschland ist dort unbekannt.

Wollen Arbeitgeber derzeit einen Flüchtling beschäftigen, sei es als Praktikant, Auszubildender oder als Arbeitnehmer, sehen sie sich Behörden gegenüber, die sich derzeit noch selbst im Experimentierstadium befinden. So dauert die Prüfung eines Antrags auf Arbeitserlaubnis oft mehrere Monate – Ausgang ungewiss.

Von daher erstaunt es nicht, dass selbst die ganz großen deutschen Konzerne bisher nur eine Handvoll Flüchtlinge in ihre Integrationsprogramme aufgenommen haben:

- Daimler: Anfang November haben rund 40 Flüchtlinge ein 14-wöchiges Brückenpraktikum begonnen, in dem sie praktische Grundkenntnisse der Arbeit in einer Industrieproduktion erlernen und täglich einen Deutschkurs besuchen. Ziel ist es, Brückenpraktika künftig in weiteren Mercedes-Benz-Werken in Deutschland anzubieten. Insgesamt sollen mehrere Hundert Flüchtlinge für einen Arbeitsplatz in der deutschen Industrie qualifiziert werden. Erfolgreiche Teilnehmer werden nach dem Brückenpraktikum an Unternehmen, Zeitarbeitsfirmen oder in eine Berufsausbildung weitervermittelt.
- Deutsche Bahn: Im November startete eine erste Klasse mit zunächst 15 berufserfahrenen Flüchtlingen eine Umschulung zum Elektroniker für Betriebstechnik. Die Qualifizierung beginnt mit viermonatigen Sprachkursen für Anfänger und



Fortgeschrittene, die fachliche Umschulung dauert bis zu 28 Monate. Gleichzeitig werden derzeit sechs Plätze für junge Flüchtlinge ohne Ausbildungsreife als Einstiegsqualifizierung im Rahmen des DB-Berufsvorbereitungsjahres „Chance plus“ in München angeboten, bundesweit sind weitere 30 Plätze geplant.

- Deutsche Telekom: Seit Anfang September wurden über 70 Praktika auf der Plattform „worker.de“ angeboten. Hierbei handelt es sich um die erste Ausbildungs- und Arbeitsplatzbörse Deutschlands, die sich speziell an Flüchtlinge richtet. Mit der Plattform soll ein geeignetes Umfeld geschaffen werden, in dem diese besondere Gruppe von Arbeitssuchenden auf ihnen gegenüber positiv eingestellte Arbeitgeber trifft.

Die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw), die bundesweit als Vorreiter in Sachen Integrationsprojekte gilt, hat ein umfangreiches Maßnahmenpaket für die Bereiche Berufsorientierung, Ausbildungsvorbereitung, Ausbildung und Arbeitsmarkt ins Leben gerufen. Die Initiative heißt „Integration durch Arbeit“ (IdA). Zu den IdA-Projekten gehören u. a. neben einem Online-Verfahren zur Selbsteinschätzung der beruflichen Basiskompetenz junger Flüchtlinge (IdA KoJack) auch eine Plattform, in die Unternehmen ab Januar 2016 Praktikumsplätze für berufsschulpflichtige Flüchtlinge mit hoher Bleibeperspektive einstellen können (IdA Sprungbrett). Auf der Homepage der vbw kann auch die Broschüre „Asylrecht und Beschäftigung von geflüchteten Menschen“ heruntergeladen werden, die einen aktuellen Überblick über die möglichen Fördermaßnahmen und Zugangswege von Flüchtlingen in den deutschen Arbeitsmarkt gibt. Hier sind außerdem alle notwendigen Antragsformulare für die verschiedenen Beschäftigungsarten hinterlegt. ▽

Flexi-Rente: Lang getagt, kurz gesprungen

Die Koalitionsgruppe „Flexible Übergänge vom Erwerbsleben in den Ruhestand“ hat ihren Abschlussbericht vorgelegt. Er ist enttäuschend ausgefallen. Enttäuschend deshalb, weil sich die Hoffnung, die Koalitionsarbeitsgruppe würde – auch – die Tür aufmachen, damit Arbeiten über die gesetzliche Regelaltersgrenze hinaus attraktiver gemacht wird, nicht erfüllt hat.

Vereinbart haben CDU, CSU und SPD nur marginale Änderungen am bestehenden Recht, die nur sehr begrenzte Wirkungen auf die Beschäftigung Älterer haben werden:

Flexibilisierung der Hinzuverdienstgrenzen bei Teilrentenbezug

Bei vorgezogenen Vollrenten soll es bei der heutigen Hinzuverdienstgrenze von 450 Euro pro Monat bleiben, bei vorgezogenen Teilrenten das bisherige Verfahren durch ein „Anrechnungsmodell“ ersetzt werden: Hinzuverdienste, die den Freibetrag von 450 Euro pro Monat überschreiten, sollen grundsätzlich zu 40 Prozent auf die Altersrente angerechnet werden. Allerdings soll eine vollständige Anrechnung erfolgen, sobald das frühere Arbeitseinkommen überschritten wird.

Aktivierung der isolierten Arbeitgeberbeiträge zur Rentenversicherung

Nach Erreichen der Regelaltersgrenze gelten für Bezieher einer Altersrente schon heute keine Hinzuverdienstgrenzen mehr. Der Arbeitgeber hat für erwerbstätige Rentner seinen Arbeitgeberanteil zur Rentenversicherung zu zahlen, aus dem für den Beschäftigten jedoch keine Rentensteigerung resultiert. Künftig soll erwerbstätigen Rentnern die Möglichkeit eingeräumt werden, freiwillig ihren Arbeitnehmeranteil zur Rentenversicherung zu entrichten. Als Gegenleistung sollen dann auch die vom Arbeitgeber gezahlten Rentenbeiträge eine Erhöhung der späteren Altersrente bewirken.

Früherer Rückkauf von Rentenabschlägen

Der vorzeitige Bezug einer Altersrente ist mit versicherungsmathematischen Abschlägen von 0,3 Prozent pro Monat der früheren Inanspruchnahme verbunden. Die Abschläge können bereits nach geltendem Recht durch zusätzliche Beitragszahlungen an die Rentenversicherung ausgeglichen werden, bislang ab Alter 55, künftig schon ab Alter 50.

Abschaffung der Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung bei Beschäftigung nach der Regelaltersgrenze

Arbeitnehmer, die die gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht haben, müssen keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung mehr entrichten. Ihre Arbeitgeber sind nach geltendem Recht dennoch verpflichtet, die Hälfte dieser Beiträge – aktuell 1,5 Prozent des beitragspflichtigen Arbeitsentgeltes – zu tragen, ohne dass hieraus Leistungen entstehen. Dieser isolierte Arbeitgeberbeitrag soll nun – zunächst befristet auf fünf Jahre – entfallen.

Kommentar der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA): *„Die Fehlanreize der abschlagsfreien Rente mit 63 werden nicht annähernd kompensiert. Positiv ist, dass die Koalitionsgruppe keine neuen Frühverrentungsmodelle vorgeschlagen und insbesondere nicht die Forderungen nach neuen Rentenzugängen ab 60 aufgegriffen hat. Leider hat der Mut zu spürbaren Erleichterungen für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer gefehlt. Hierzu hätten eine deutliche Lockerung und Vereinfachung der Hinzuverdienstgrenzen sowie die Beseitigung von arbeitsrechtlichen Hemmnissen bei der erneuten Beschäftigung von ehemaligen Mitarbeitern im Rentenalter gehört.“*

Der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) sieht – zu Recht – die Regelungen zum Rückkauf von Rentenabschlägen kritisch. Diese Form von „Ergänzungsvorsorge für Ältere“ habe das Potenzial in Konkurrenz zu betrieblicher und privater Altersvorsorge zu treten. Die BDA stimmt dem zu: *„Die heutige Möglichkeit zum Ausgleich von Rentenabschlägen ist ausreichend und bedarf deshalb keiner Erweiterung.“*

Das Handelsblatt wirft den Koalitionären vor, zu kurz gesprungen zu sein: *„Für das eigentliche Anliegen der Reform – die Menschen zum längeren Arbeiten zu ermuntern und den flexiblen Berufsausstieg zu erleichtern – bringt das wenig. Hier wäre der Schlüssel eine mutige Reform der Teilrente gewesen. Diese nimmt bislang kaum jemand in Anspruch, weil der Rentenanspruch schon bei geringem Zuverdienst heftig gekürzt wird. Die Zuverdienstgrenzen wollte schon Schwarz-Gelb lockern. Frührentnern sollte erst dann die Rente gekürzt werden, wenn ihr Gesamteinkommen höher wird als vor der Rente. So mutig ist die Große Koalition leider nicht. Sie will weiter jeden zusätzlich verdienten Euro oberhalb von 6 300 Euro im Jahr zu 40 Prozent auf die Rente anrechnen. So wird die Teilrente ein Ladenhüter im deutschen Rentenrecht bleiben.“* ▽



GDV-MITGLIEDERVERSAMMLUNG

AGV-Vize Frank Walthes neues Mitglied im GDV-Präsidium



Frank Walthes

Der Vorstandsvorsitzende der Versicherungskammer Bayern und stellvertretende Vorsitzende des Arbeitgeberverbandes der Versicherungsunternehmen in Deutschland (AGV), Frank Walthes, wurde erstmals in das Präsidium des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) gewählt. Damit gehören nun drei Vorstandsmitglieder des AGV zugleich dem 17-köpfigen Präsidium des GDV an: Neben Walthes sind dies Barmenia-Chef Andreas Eurich (kraft Amtes als Vorsitzender des AGV) und Debeka-Chef Uwe Laue (kraft Amtes als Vorsitzender des BKV-Verbandes). ▽



WUSSTEN SIE SCHON, DASS ...

- ▶ ... die Möglichkeit zur Heimarbeit Mitarbeiter zufriedener und loyaler macht? Das zeigt eine gemeinsame Studie vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), der Universität Köln und dem Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), für die 771 repräsentativ ausgewählte Personalverantwortliche und mehr als 7000 Beschäftigte befragt worden sind. Danach fühlen sich Beschäftigte, die einen Teil ihrer regulären Arbeit von zu Hause aus erledigen können, enger mit ihrem Betrieb verbunden. Sie würden ihre Vorgesetzten als fairer empfinden und zufriedener mit ihrer Arbeit sein.
- ▶ ... in etlichen anderen Industrieländern die unternehmerische Freiheit größer ist als in Deutschland? Das hat ein internationaler Vergleich des Instituts der deutschen Wirtschaft ergeben. Danach liegt Deutschland unter 28 untersuchten OECD-Ländern lediglich auf Platz 13 und damit im Mittelfeld. Die Studie zeigt, dass am Arbeitsmarkt der Handlungsspielraum für hiesige Unternehmer besonders gering ist.
- ▶ ... rund 18 Millionen Menschen in Deutschland Anspruch auf eine Betriebsrente haben? Das sind rund 60 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Die Zahl derer, die betrieblich für das Alter vorsorgen, ist damit von 2011 bis Ende 2013 um eine halbe Million gestiegen. Das geht aus aktuellen Daten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales hervor.
- ▶ ... ein Viertel der Betriebe mit Mitarbeitern, die die Rente mit 63 nutzen wollen, diese mit flexibleren Arbeitszeiten, Lohnerhöhungen oder Prämien länger am Arbeitsplatz halten wollen? Das ergab eine repräsentative Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).
- ▶ ... kompetente Chefs zufriedene Mitarbeiter „erzeugen“? Das ist das Ergebnis einer Studie von Forschern der City University London, der University of Wisconsin und der Uni-

versity of Warwick. Befragt wurden 27 000 amerikanische Angestellte. Hatten Mitarbeiter das Gefühl, einen inkompetenten Chef zu haben, waren sie mit ihrem Arbeitsplatz unzufriedener als jene, die ihren Boss für fähig hielten.

- ▶ ... Frauen in Führungspositionen mehr Zeit mit ihren Kindern und der Hausarbeit verbringen als Männer in Führungspositionen es tun? Dies geht aus einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) hervor. Demnach machen weibliche Führungskräfte – im Sinne ihrer Karriere – häufiger Abstriche in ihrem Privatleben. So haben sie zum Beispiel seltener Kinder und sind seltener verheiratet als Männer in vergleichbaren Positionen.
- ▶ ... die absolute Mehrheit der Beschäftigten mit ihren Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung zufrieden ist? Das bestätigt eine Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. 77 Prozent der Frauen und 79 Prozent der Männer sind danach mit ihrer Arbeitszeit zufrieden oder sogar sehr zufrieden.
- ▶ ... gut 80 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland glauben, dass ihre Arbeit sie fit hält? Das ergab eine repräsentative Befragung von Erwerbstätigen durch die gesetzliche Kranken- und Unfallversicherung.



AUS DEN MÜHLEN DER GESETZGEBUNG

Insolvenzgeld-Umlage: Arbeitgeber werden um 270 Millionen Euro entlastet

Die Arbeitgeber in Deutschland werden im nächsten Jahr durch eine Absenkung der gesetzlichen Insolvenzgeld-Umlage um rund 270 Millionen Euro entlastet werden. Die Umlage wird von 0,15 Prozent auf 0,12 Prozent des Arbeitsentgelts gesenkt.

Hintergrund: Das Insolvenzgeld stellt sicher, dass Arbeitnehmer im Falle der Insolvenz ihres Arbeitgebers in jedem Fall noch für drei Monate Lohn erhalten. Finanziert wird es über eine Umlage, die die Arbeitgeber neben den üblichen Sozialversicherungsbeiträgen allein bezahlen müssen. Sie beträgt bisher 0,15 Prozent der Lohnsumme. Die Einnahmen übersteigen die Ausgaben deutlich. Allein im Jahr 2015 wird mit einem

Überschuss aus der Umlage von rund 520 Millionen Euro gerechnet.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hatte sich deshalb für eine noch deutlichere Senkung des Umlagesatzes, nämlich von 0,15 Prozent auf 0,10 Prozent, stark gemacht. Es sei nicht nötig, das vorhandene Finanzpolster der Insolvenzgeldkasse, die die Bundesagentur für Arbeit führt, durch weitere Überschüsse zu erhöhen. So betrogen die durchschnittlichen Gesamtaufwendungen der letzten fünf Jahre rund 857 Millionen Euro. Bei einem Umlagesatz von 0,12 Prozent und einer prognostizierten Bruttoentgeltsumme in Deutschland von rund 920 Milliarden Euro dürften 2016 Einnahmen in Höhe von rund 1,1 Milliarden Euro zu erzielen sein, während Ausgaben nur in Höhe von rund 915 Millionen Euro erwartet werden. Dies würde zu einer weiteren Erhöhung der Rücklage führen, obwohl diese bereits jetzt auch für mögliche Großinsolvenzen ausreichend wäre. ▽

ADIEU

Der Berg ruft

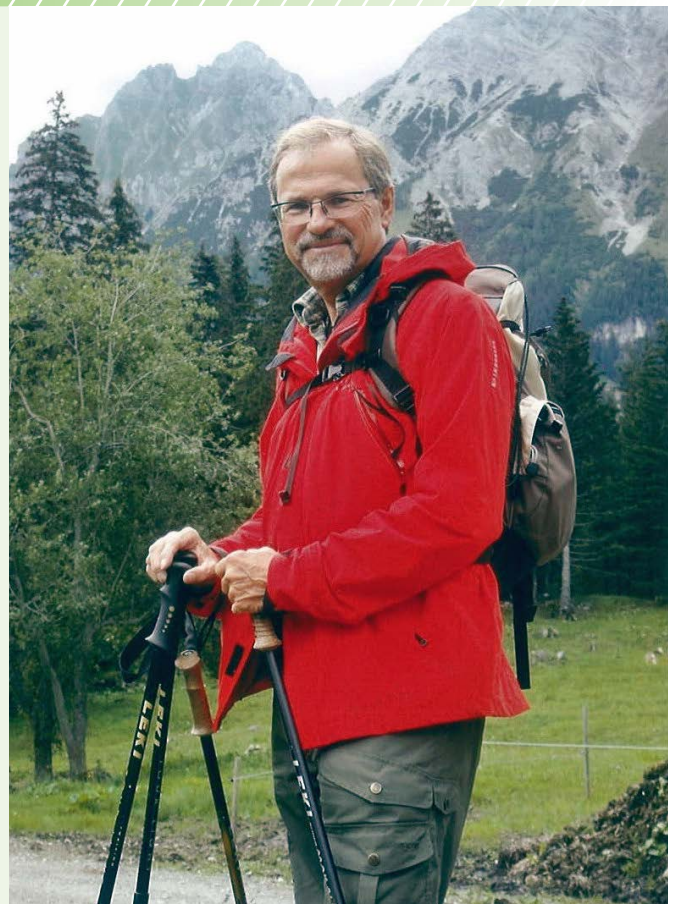
Ein „alter Hase“ der Branche geht zum Jahresende in Ruhestand: Hans-Christian Marschler. Fast sein gesamtes Berufsleben verbrachte er in und mit der R+V. 1980 trat der Volkswirt als „einfacher“ Mitarbeiter in das Vertriebsressort dieser Gesellschaft ein. Seit 1999 ist er Mitglied des Holding-Vorstandes, zuerst als Vertriebsvorstand und seit 2007 für das Ressort Personal, Verwaltung und Ausland.

Marschler kennt die genossenschaftliche Organisation aus dem „Effe“. Er ist ein in der Wolle gefärbter „Genosse“. R+V ist für ihn nicht nur ein Job, sondern seine (berufliche) Heimat.

Als Arbeitsdirektor setzte er einige bemerkenswerte Akzente. So förderte er unter anderem die Einführung eines Talent-Managements. „Wir wollen unsere Nachwuchsführungskräfte primär aus den eigenen Reihen gewinnen. Unsere Förderkreise sind erfolgreich und haben eine hohe Trefferquote“, so Marschler. Er engagierte sich stark für ein differenziertes Laufbahnmodell mit Fachlaufbahn, Projektlaufbahn und Führungslaufbahn. Auch das betriebliche Gesundheitsmanagement liegt ihm sehr am Herzen. Der einzelne Mitarbeiter soll zum gesundheitsfördernden Verhalten befähigt werden.

Vor einigen Jahren hat Marschler privat einen alten Gasthof in den österreichischen Bergen erworben und gemeinsam mit seiner Frau saniert. Von dort wird er künftig häufiger zu Wanderungen aufbrechen, als ihm dies bislang möglich war.

Aber auch karitativ wird sich Marschler im Ruhestand engagieren, und zwar für das Thema Joblinge: Er will als Mentor arbeitslose Jugendliche zu einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz „führen“.



Hans-Christian Marschler

Hans-Christian Marschler gehört dem Vorstand des AGV seit 2007 an. Zuvor war er bereits acht Jahre als R+V-Vertriebsvorstand Mitglied der Tarifverhandlungskommission Außen dienst des AGV. Er hat diese Mandate engagiert wahrgenommen. Der AGV ist ihm zu großem Dank verpflichtet. ▽

Wir stellen vor: den ARA Rhein-Main, Hessen, Thüringen

Mit seinen acht Regionalausschüssen – kurz ARA genannt – bildet der AGV seine regionalen Strukturen ab. Die zentralen Aufgaben der ARA sind die örtliche Vernetzung der Mitgliedsunternehmen, der fachliche Austausch sowie die inhaltliche Unterstützung des wichtigsten Ausschusses des AGV, des Ausschusses für Tarif- und Arbeitsrechtsfragen (ata). Die Vorsitzenden der ARA, die jeweils aus dem Kreis ihrer Mitglieder gewählt werden, sind geborene Mitglieder des ata. In dieser Funktion vertreten sie im ata ihre Region und insbesondere auch die Interessen der Mitgliedsunternehmen des AGV, die keinen eigenen Sitz im ata haben.

Vorsitzender des ARA Rhein-Main, Hessen, Thüringen, den wir in dieser Ausgabe vorstellen, ist seit Januar Torsten Berner, Personalleiter der ACE European Group. Er arbeitet seit 1996 im Personalwesen, war zwölf Jahre als HR-Manager für zwei Unternehmensberatungen tätig und die letzten drei Jahre als HR Business Partner bei der „The Bank of New York Mellon“. Berner ist 48 Jahre alt, wohnt seit 15 Jahren in Frankfurt, ist ein großer Amerika-Fan und leitet in seiner Freizeit einen Baseballverein. *vis a vis* hat mit ihm über die Arbeit seines Regionalausschusses gesprochen.

vis a vis: Sie kommen aus der Bankenwelt. Was unterscheidet die Personalarbeit der Versicherer von der der Banken?

Berner: Schön ist zunächst einmal, dass die Personalarbeit grundsätzlich ähnlich und damit auf verschiedene Branchen übertragbar ist. Die größte Umstellung für mich ist, dass ich zuletzt in der Bank keine Tarifbindung hatte. Insofern muss ich mich nun in die Tarifverträge der privaten Versicherungswirtschaft einarbeiten. Auch gibt es gewisse Kulturunterschiede, die aber auch mit meinem letzten amerikanisch geprägten Arbeitgeber zusammenhängen mögen. Dort haben wir uns grundsätzlich alle geduzt.

vis a vis: Welche besonderen Herausforderungen haben Sie als Personalchef der deutschen Niederlassung eines international aufgestellten Unternehmens?

Berner: Ich habe die Probleme, die man gemeinhin mit einer „Matrix-Organisation“ verbindet. Wir haben unser globales Headquarter in den USA, das europäische in London und das kontinentaleuropäische in Paris. Da heißt es, verschiedene Kulturen und strategische Vorgaben in Einklang mit dem deutschen Arbeitsrecht zu bringen. So kann es etwa ganz praktische Verständnisprobleme mit dem Betriebsrat geben, wenn die Führung in USA das Bewertungssystem auf Englisch ändert und dies dazu führt, dass die Noten in deutscher Übersetzung „strenger“ verstanden werden.



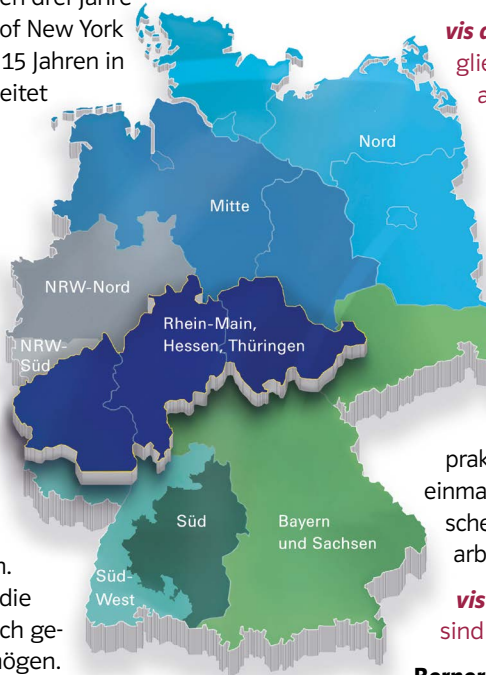
Torsten Berner

vis a vis: Sie waren nicht lange „einfaches“ Mitglied des ARA Rhein-Main, Hessen, Thüringen, als Sie von den Ausschussmitgliedern zum Vorsitzenden gewählt wurden. Wie gehen Sie diese Aufgabe an? Welche Themen wollen Sie adressieren?

Berner: Ich bin ein großer Netzwerker! Ich wünsche mir, dass wir uns auch außerhalb der ARA-Sitzungen regelmäßig und unkompliziert abstimmen und zum Hörer greifen, wenn es Fragen gibt. Es sollen – innerhalb und außerhalb der ARA-Sitzungen – Themen adressiert werden, die die praktische Personalarbeit befördern. Mindestens einmal im Jahr sollen auch langfristige, strategische Themen adressiert werden, die die Personalarbeit in drei bis fünf Jahren prägen könnten.

vis a vis: Welche Dienstleistungen des AGV sind Ihnen besonders wichtig?

Berner: Ich kann nur sagen, dass ich die Unterstützung durch den AGV in meinem ersten halben Jahr bei der ACE als extrem hilfreich erlebt habe. Die Unterstützung ist gut und schnell, die Rundschreibendienste informativ. Da habe ich nichts auszusetzen. ▽



Die Mitglieder des ARA Rhein-Main, Hessen, Thüringen

Vorsitzender

Torsten Berner, ACE European Group Limited

Mitglieder

Stefan Benzin, Zurich Gruppe Deutschland

Rolf Bindhardt, SV Sparkassenversicherung Holding AG

Karl Heinrich Grün, ALTE LEIPZIGER - HALLESCHER

Thomas Haase, Allianz Deutschland AG

Dirk-Christian Hammacher, R+V Allgemeine Versicherung AG

Monika Hartmann, FM Insurance Company Ltd.

Dr. Jürgen Höller, InterRisk Versicherungs-AG
Vienna Insurance Group

Katrin Kalpidis, Domestic & General Insurance
PLC Versicherungsgesellschaft

Christa Kehm, DEURAG Deutsche Rechtsschutz-Versicherung AG

Werner Kraft, Helvetia Versicherungen

Alexander Leibold, AXA Konzern AG

Marco Meenzen, Basler Versicherungen

Susanne Schiffl, AIG Europe Limited

Matthias Schlosser, Athene Lebensversicherung AG

Daniela Tolksdorf, ACE European Group Limited

NEU IM AGV

Swiss Life Asset Management GmbH / Swiss Life Invest GmbH / RECHTSSCHUTZ UNION Schaden GmbH

Die Swiss-Life-Gruppe ist eine der größten und ältesten Lebensversicherungsgesellschaften der Welt, die seit 1866 auf dem deutschen Markt präsent ist. Zur Gruppe gehören in Deutschland die Swiss Life Asset Management mit Sitz in München und die Swiss Life Invest mit Sitz Garching bei München.



Die Swiss Life Asset Management GmbH besteht seit Januar 2007 und verwaltet die eingezahlten Beiträge der Versicherungsnehmer der Gesellschaften der Swiss-Life-Gruppe.

Die Swiss Life Invest GmbH wurde im Januar 2014 gegründet und betreut das Anlagekapital großer Investoren und Investmentfonds.

Beide Gesellschaften treten unter der Marke Swiss Life Asset Managers auf und sind seit dem 1. Oktober 2015 Mitglied des AGV.

Die RECHTSSCHUTZ UNION Schaden GmbH ist eine 100-prozentige Tochtergesellschaft der ALTE LEIPZIGER Versicherung AG. Sie wurde 2007 gegründet und hat ihren Firmensitz in München. Als Dienstleistungsgesellschaft verantwortet sie im Konzern der ALTE LEIPZIGER HALLESCHER das Schadenmanagement und die Schaden-



und hat ihren Firmensitz in München. Als Dienstleistungsgesellschaft verantwortet sie im Konzern der ALTE LEIPZIGER HALLESCHER das Schadenmanagement und die Schaden-

GEDACHT ... GESAGT ...

„Es ist erstaunlich, was man alles erreichen kann, wenn man sich nicht darum kümmert.“

Harry S. Truman
33. Präsident der Vereinigten Staaten
(1884 - 1972)

abwicklung in der Sparte Rechtsschutz. Die Gesellschaft wurde rückwirkend zum 1. Januar 2015 in den AGV aufgenommen.

Damit hat der Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland (AGV) aktuell 246 Mitgliedsunternehmen. Sie sind nach Paragraph 3 Absatz 2 Tarifvertragsgesetz an die Flächentarifverträge für das private Versicherungsgewerbe gebunden.

Mit weiteren 76 Unternehmen besteht ein Betreuungsverhältnis. Sie sind nicht Mitglied des AGV und deshalb auch nicht an die Flächentarifverträge für das private Versicherungsgewerbe gebunden. ▽

AUSGEZEICHNET



IMPRESSUM

Herausgeber: Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland | Arabellastraße 29 | 81925 München | Tel. 089-92 20 01-0 | visavis@agv-vers.de | www.agv-vers.de

Verantwortlich für den Inhalt: Dr. Michael Niebler | Redaktion: Dr. Michael Niebler, Dr. Michael Gold, Betina Kirsch und Simone Rehbronn

Konzeption: Kay Krüger Kommunikation | c/o BRmedia | Hopfenstr. 4 | 80335 München | Tel. 089-97 89 55 04 | Gestaltung: Herbert Schmid | Vierkirchener Str. 2 | 85256 Giebing | Tel. 0 81 37-38 83

visavis erscheint alle zwei Monate als Printprodukt.

Auf Wunsch (visavis@agv-vers.de) übermitteln wir Ihnen visavis auch per Mail.

Der Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland vertritt auf Bundesebene und im internationalen Bereich die Interessen der deutschen Versicherungsgesellschaften in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber von rd. 211 000 Beschäftigten. Dem AGV gehören 246 Mitgliedsunternehmen an. Der Bezugspreis für die Verbandszeitschrift visavis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des Herausgebers.