

Aggressionsforscher Jens Weidner



Sarah Rössler (HUK-COBURG)

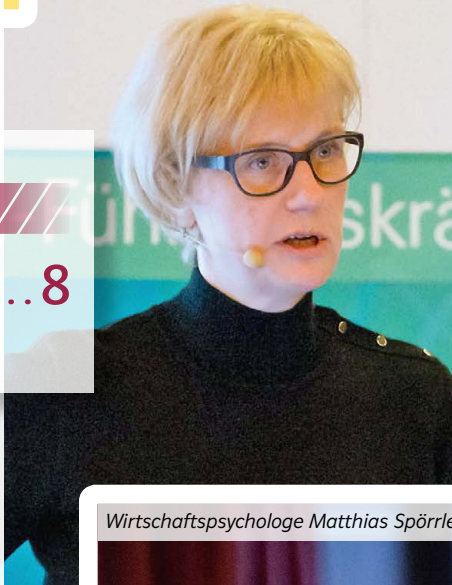


NOVEMBER / DEZEMBER 2016

ISSN 2199-8272

Betina Kirsch (AGV)

Astrid Stange (AXA)



AGV-PERSONALLEITERTAGUNGEN AUSSENDIENST

„Nichts in der Geschichte ist beständiger als der Wandel“ 4

AGV-FRAUEN-FÜHRUNGSKRÄFETAGUNG

„Wir wollen die Kultur verändern“ 8

DEUTSCHER ARBEITGEBERTAG

Stiften Sie Chancen! 14

Wirtschaftspsychologe Matthias Spörrle



Andrea Cornelius (IBM)



ARD-Themenwoche *Zukunft der Arbeit* „übersieht“ notwendige Änderungen des deutschen Arbeitsrechts



Die ARD-Themenwoche 2016 stand unter dem Motto „Zukunft der Arbeit“. Eine Woche im November beleuchteten Sendungen im Ersten, in allen dritten Programmen und in den Partnerprogrammen der ARD die unterschiedlichen Facetten der digitalen Arbeitswelt, insbesondere wie sich die Menschen heute und morgen über ihre berufliche Tätigkeit definieren.

Die Ausgangsposition hat die ARD durchaus zutreffend beschrieben: Die Zukunft der Arbeit habe längst begonnen, Digitalisierung und Globalisierung würden unaufhaltsam voranschreiten, die klassische Erwerbsarbeit des Industriealters verliere an Bedeutung. Und dann warf die ARD eine Reihe von Fragen auf, die sie in ihrer Themenwoche beantworten wollte: Wer oder was bestimmen eigentlich heute und in Zukunft den Wert der Arbeit in unserer Gesellschaft? Welchen Stellenwert hat Arbeit? Was passiert mit dem Arbeitsplatz? Wie wird morgen Geld verdient? Wer sorgt dafür, dass unsere Arbeitsgesellschaft nicht auseinanderfällt? Was müssen unsere Kinder lernen, um gute Berufschancen zu haben? Es lohnt sich, diesen berechtigten Fragen in einer solchen Themenwoche nachzugehen.

Allerdings hat die ARD „vergessen“, eine bestimmte Frage mit in ihren Fragenkatalog aufzunehmen: Was muss der Gesetzgeber leisten, um das deutsche Arbeitsrecht an das digitale Zeitalter anzupassen? Es wäre notwendig gewesen, dass die ARD auch dieser Frage nachgegangen wäre, denn von ihrer Beantwortung hängt ab, wie viele deutsche Arbeitsplätze durch Digitalisierung und Globalisierung verloren gehen, etwa in andere Staaten mit flexibleren Rahmenbedingungen verlagert werden.

Der Arbeitsplatz von heute hat immer noch einen starken Bezug zu einem bestimmten Arbeitsort und zu einer bestimmten Arbeitszeit. Für Gewerkschaften und Betriebsräte ist dies günstig, weil sie damit unmittelbaren „Zugang“ zu den Beschäftigten haben. Sie werden „loslassen“ müssen, wenn sie die Beschäftigung auf hohem Niveau halten wollen.

Denn die Arbeitswelt von morgen wird vor allem eines sein: selbstbestimmt. Wir werden nicht länger, aber mit „Unterbrechungen“ und an mehreren Orten arbeiten. Berufliche Tätigkeit, Freizeitaktivitäten und familiäre Verpflichtungen werden sich mischen. Wenn die Gewerkschaften dies erken-

nen und frühzeitig neue, kreative Ansätze für die Mitgliedererwerbungs- und -bindung entwickeln, werden sie auch in der Arbeitswelt von morgen eine wichtige Rolle spielen. Sollten sie dagegen am status quo festhalten wollen, werden nicht nur viel mehr Arbeitsplätze als nötig wegrationalisiert, sondern Mitbestimmung und Tarifautonomie als Eckpfeiler des sozialen Friedens in Deutschland werden ins Rutschen geraten.

Auch der deutsche Gesetzgeber steht in der Verantwortung. Wird er nicht tätig, ist er schuld an Arbeitsplatzverlusten, die in dieser Dimension vermeidbar wären. Was muss er konkret tun? Die tägliche Höchstarbeitszeit von maximal zehn Stunden ist ein Relikt der Vergangenheit. Sie muss abgeschafft werden, zumal das europäische Recht schon heute eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden erlaubt, ohne eine Grenze für die tägliche Arbeits-



zeit von nur zehn Stunden festzulegen. Auch die Ruhezeitregelung von elf Stunden hat im digitalen Zeitalter nichts mehr verloren. Man muss sich einmal vorstellen: Wenn heute ein Arbeitnehmer nachts um 23.00 Uhr eine dienstliche Mail beantwortet, wird vertreten, dass das immer die elfstündige Ruhephase unterbricht – mit der Folge, dass der nächste berufliche Vorgang am nächsten Tag erst nach 10.00 Uhr morgens „angefasst“ werden darf. Das entspricht wahrlich nicht einer modernen Auffassung von Arbeitszeitsouveränität, sondern mutet „steinzeitlich“ an!

Ihr

Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

AGV-JAHRESAUFTAKTVERANSTALTUNGEN

Damit Sie für 2017 Bescheid wissen ...

Im Januar 2017 lädt der AGV alle Personalreferenten und Personalleiter der Branche erneut zu einer eintägigen Fortbildungsveranstaltung ein. Nunmehr steht das Programm für diese sogenannten Jahresauftaktveranstaltungen. Es geht diesmal um folgende Themen:

- Das neue Entgelttransparenzgesetz
- Alles Wichtige zum Arbeitnehmerdatenschutz
- Geänderte Arbeitszeit in Zeiten der Digitalisierung
- Neuregelungen in der Arbeitnehmerüberlassung
- Gesetzesänderungen im Mutterschutzrecht
- Gesetzesänderungen im Schwerbehindertenrecht
- Die richtige tarifliche Eingruppierung
- Variable Vergütung in der Versicherungsbranche
- Aktuelle Zahlen zur neuen Tarifrunde
- Wichtige höchstrichterliche Urteile aus 2016
- Über die Suche nach guten Auszubildenden

Die Tagungen finden – inhaltsgleich – am 17. Januar in Hamburg, am 24. Januar in Köln und am 31. Januar in München statt.

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



THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial

ARD-Themenwoche *Zukunft der Arbeit* „übersieht“ notwendige Änderungen des deutschen Arbeitsrechts 2

AGV-Jahresauftaktveranstaltungen

Damit Sie für 2017 Bescheid wissen 3

AGV-Personalleitertagungen Außendienst

„Nichts in der Geschichte ist beständiger als der Wandel“ ... 4

AGV-Frauen-Führungskräfte tagung

„Wir wollen die Kultur verändern“ 8

Im Namen des Volkes

Schadensjurist darf als Syndikusrechtsanwalt zugelassen werden 9

Digitalisierung der Arbeitswelt / Arbeiten 4.0

Vom Grünbuch zum Weißbuch:
Alter Wein in neuen Schläuchen 10

Aus den Mühlen der Gesetzgebung

Kaum einer will das Garantieverbot in der betrieblichen Altersversorgung 12

Wussten Sie schon, dass ...? 13

Deutscher Arbeitbertag

Stiften Sie Chancen! 14

Eine Branche macht Bildung

Das Internet als Aushängeschild bei der Bewerbersuche ... 15

Durch die Arbeitgeberbrille gesehen

Eine „Art von Grundeinkommen“ erfordert eine Art von Finanzierung 15

AGV International

Gemeinsame Erklärung aus Brüssel zu den sozialen Auswirkungen der Digitalisierung 16

Kennen Sie diesen Versicherungsstandort ? 17

Versicherungstag

Garantieverbot ist vollkommen verkorkst 18

Scurrilitäten aus dem Arbeitsleben

Stellenanzeige von Ryanair: „Worst Job in Ireland???? – Man U supporters will be tracked down, tortured and shot“ .. 19

Neu im AGV

LIGA Krankenversicherung katholischer Priester VVaG 20

Ausgezeichnet 20

„Nichts in der Geschichte ist beständiger als der Wandel“



Ralf Berndt

Mit diesem Zitat von Charles Darwin beendete Ralf Berndt, Vertriebsvorstand der Stuttgarter, das diesjährige Treffen der Fachführungskräfte des Vertriebs und der Vertriebsunterstützung in Dortmund. Es fand - inhaltsgleich - auch in Würzburg statt, dort mit Heinz-Jürgen Kallerhoff, Vertriebsvorstand der R+V, als Tagungsleiter. Als aktuell größte Herausforderung des Vertriebs bezeichnete Kallerhoff in seinem Eröffnungsvortrag den wachsenden Regulierungsdruck, die Vergütungsstruktur



Heinz-Jürgen Kallerhoff

in der digitalisierten Welt sowie die sich ändernden Personalanforderungen.

Insgesamt rund 100 Vertriebsprokuristen folgten der Einladung des AGV zu den sogenannten Personalleitertagungen Außendienst. Drei Themen standen im Mittelpunkt: der Alltag des Versicherungsvertriebs in einer digitalisierten Welt, Gesundheitsmanagement im Außendienst und die Trends bei Vergleichsportalen.

„Wir müssen den Kunden immer entertainen.“



Gabriele Nachtwey

Online informieren, offline abschließen. Dieses Kundenverhalten stellt Vermittler zunehmend vor große Herausforderungen. Zu den Gewinnern gehören die Vermittler, die das neue Informations- und Kommunikationsverhalten ihrer Kunden bedienen und durch eine kompetente Video- und



Jan Helmut Hönle

Online-Beratung die Kunden aller Altersklassen an sich binden können. Dieser Überzeugung sind Gabriele Nachtwey und Jan Helmut Hönle, die seit 2004 als „Pioniere“ den Weg der Video- und Online-Beratung erfolgreich bestreiten.

Was genau macht Videoberatung aus? Die Einstiegsfrage besteht nur aus vier Worten: „Sind Sie gerade online?“ Das Wichtigste sei, dass „das ganze erlebnisorientiert gestaltet wird“, so Hönle. Der Kunde müsse während des Beratungsgesprächs die Steuerung bekommen und sein Produkt selbstbestimmt zusammenfügen. Mithilfe verschiedener Tools könne eine emotionale und aktive Online-Beratung erfolgen. So macht die Split-Screen-Funktion, die eine parallele Ausstrahlung unterschiedlicher Inhalte ermöglicht, den Verkauf des Produkts nicht nur effizienter, sondern begeistert den Kunden für seine eigene Sache. Ganz nach dem Motto „Ein Bild sagt mehr als 1 000 Worte“ kann damit beispielsweise veranschau-

licht werden, wie wichtig die richtige Pflegeversicherung ist.

Im Ergebnis führt die Video- und Online-Beratung zu höherer Flexibilität und Interaktion, mehr Aufmerksamkeit beim Kunden sowie zu einer deutlichen Zeit- und Kostenersparnis. „Dadurch werden dem Vermittler mehr Kontakte und somit auch mehr Kontrakte ermöglicht“, so Nachtwey. Das Fazit lautet deshalb: „Es bleibt mehr übrig“ – und zwar für alle Beteiligten.

**Kinder
haften für
Ihre Eltern**

„Der Versicherungsvertrieb muss integraler Bestandteil der Omni-Kanal-Bank werden.“



Christiane Stankowiak

Um diese Zielsetzung besser zu verstehen, begannen Christiane Stankowiak und Alexander Dechent (beide R+V) ihren Vortrag mit dem Hinweis, dass die Kunden der Volks- und Raiffeisenbanken besonders online-affin seien:

- Pro Tag besuchen 2,4 Millionen Menschen die Webseiten der Volks- und Raiffeisenbanken.
- Die Kunden der Volks- und Raiffeisenbanken loggen sich durchschnittlich 200 Mal pro Jahr auf ihrer Banking-App ein.
- Und sie nehmen drei Mal mehr Online-Banking-Logins als Barabhebungen vor.

Gerade aber der serviceaffine Kunde wolle seine Versicherung digital und persönlich. Um erfolgreich zu sein, dürften sich Offline- und Online-Kanäle nicht gegenseitig ausschließen, sondern müssten miteinander vernetzt werden. Das Gute sei, dass der Bankenvertrieb schon früher als die Versicherungsbranche insgesamt gefordert war. Hiervon könne jetzt die R+V profitieren. So ist die R+V Teil des Auftritts der Homepages einzelner Volks- und Raiffeisenbanken. Dadurch war es möglich, Schritt für Schritt verschiedene Angebote wie den Tarifrechner oder den online-Finanzstatus flächendeckend zu streuen. Aber die Integration der R+V



Alexander Dechent

in die Omni-Kanal-Bank bringe auch wichtige Vorteile für die einzelne Bank: Die Vorzüge reichten vom durchgängigen Kundenerlebnis über die bessere Bindung von Bestandskunden bis hin zur Neukundengewinnung.

Im Ergebnis sei das Smartphone der zentrale Treiber für die Digitalisierung, auch beim Kauf von Versicherungen. Dabei sei online aber nicht gleich preissensibel. Genau so wenig widerspreche sich digitale und persönliche Beratung, sondern erzeuge im Zusammenspiel echte Mehrwerte.



„Der digitale Vermittler braucht sich nicht vor InsureTechs verstecken.“



Andreas Vollmer

Den digitalen Wandel im Vermittlerbetrieb beleuchtete Andreas Vollmer aus der Sichtweise zwei verschiedener Welten: zum einen als Geschäftsführer einer Mehrfachagentur und zum anderen aus der Perspektive als Vizepräsident des BVK.

Die digitalen Schnittstellen zu Kunden und Versicherern würden mit einer unglaublichen Geschwindigkeit voranschreiten. „Wenn Kunden Vermittler über WhatsApp anschreiben, passiert das einfach. Da wird nicht mehr lange gefragt“, erklärte Vollmer. Er warte schon darauf, wann die erste Schadensmeldung über Snapchat eingeht. Um diesen Entwicklungen

begegnen zu können, müsse jeder Vermittler die auf seine Bedürfnisse entsprechend zugeschnittene IT aufbauen. Ob das die eigene Homepage als „digitales Schaufenster“, die Online-Schadenmeldung, die digitale Kundenakte oder ein professionelles Auftreten bei Facebook ist, müsse jeder für sich selbst beantworten. Wichtig sei dabei, nicht in Aktionismus zu verfallen, sondern sich eine klare Digitalisierungsstrategie zu geben. Daher gelte das Prinzip „Weniger ist oft mehr“. In der Kommunikation mit Versicherern plädiert Vollmer dafür, dass die eingesetzte Software „smart und simple“ sein müsse.

Daneben müssen die unternehmerischen Kompetenzen stärker in den Fokus rücken. Ausreichende betriebswirtschaftliche Kenntnisse seien dringend notwendig, um am Markt überleben zu können. Merke der Vermittler erst dadurch, dass durch den digitalen Wandel und neue Vergütungswelten weniger Geld in die Kasse komme, sei es meistens schon zu spät. Die Gefahr eines Marktaustrittes aufgrund des veränderten Marktumfeldes sei noch nie so groß gewesen wie heute.

Insgesamt lautet Vollmers Petition: „Die Vermittler brauchen in Zukunft mehr Zeit, um die eigentliche Beratung durchzuführen. Hierfür müssen sie die Digitalisierungschancen nutzen.“

„Gesundheit ist unser höchstes Gut!“



Peter Bochnia

Warum eine etablierte Gesundheits- und Sozialberatung für Agenturen und deren Mitarbeiter auch aus Unternehmenssicht eine „Win-Win-Situation“ darstellt, erklärte Peter Bochnia, Vertriebsvorstand der LVM. Im Januar 2013 hat sich

die LVM dazu entschlossen ein Projektteam mit dem Ziel ins Leben zu rufen, die Gesundheit, Motivation und Leistungsfähigkeit des selbständigen Außendienstes zu erhalten oder wiederherzustellen. Um das Beratungsangebot bundesweit anbieten zu können, wird mit dem IHR Rehabilitations-Dienst zusammengearbeitet. Schon jetzt zeichne sich ab, dass das „Hilfsnetzwerk“ die Gewinnung und Bindung von Vermittlern erhöhe.

Wie die LVM-Sozialberatung in der Praxis funktioniert, verdeutlichte Frau Opitz, Geschäftsführerin des IHR Rehabilitations-Dienstes, anhand eines einfachen Beispiels: Ein 56-jähriger verheirateter Vermittler hat hohen Termindruck, wenig Zeit für seine Familie, starkes Übergewicht, Schlafstörungen und ist bedingt dadurch unkonzentriert bei der Arbeit. Er wendet sich an die LVM-Sozialberatung. Wie wird ihm jetzt geholfen? In den nächsten 48 Stunden erfolgt eine telefonische Kontaktaufnahme durch den IHR-Berater. Daraufhin findet innerhalb der ersten Woche ein persönliches Gespräch

statt. In der Folge werden in so vielen Terminen wie nötig bedarfsgerechte Lösungsstrategien für alle Krisensituationen und Themen der Gesundheit entwickelt. Dabei steht über allem der eiserne Grundsatz „Wahrung der Verschwiegenheit“. Für den Vermittler selbst entstehen keine Kosten.

Das Projekt wurde 2015 in der Kategorie Personalentwicklung/Qualifizierung mit dem InnoWard 2015 ausgezeichnet.



„Einfach, einfach, einfach!“



Christoph Röttele

Warum Millionen Verbraucher bei der Suche nach der passenden Versicherung auf ein Vergleichsportal zurückgreifen und was Kunden heute wirklich wollen, beantwortete Christoph Röttele, Sprecher der Geschäftsführung von CHECK24, wie folgt:

Kunden wollen

- so schnell finden wie bei
- so schnell kaufen wie bei
- so leicht verstehen wie bei
- so einfach bezahlen wie bei
- so leicht kündigen wie bei
- und so leicht vergleichen wie bei

Google

amazon



PayPal

NETFLIX

CHECK24

Um herausfinden zu können, ob neue Anwendungen diesen Kriterien entsprechen, wird rund um die Uhr getestet, „auch von mir selbst“, so Röttele. Digitalisierung sei kein Selbstzweck. Es reiche, nicht analoge Dinge einfach nur zu digitalisieren. Der Fokus müsse deshalb auf einer Akzeptanz im Massenmarkt liegen. Als Negativbeispiel nannte er das Portal des Bundesamts für Justiz, bei dem die Möglichkeit bestehe, sein Führungszeugnis online zu beantragen. Hier sei aber die Benutzerfreundlichkeit so unfreundlich, dass die Antragstellung eine tagesfüllende Aufgabe darstelle.

Der heutige Kunde von CHECK24 sei bequem, abgelenkt, unkonzentriert, ungeduldig und mobil – und „das ist gut so“. Die Konsequenz müsse ein stärkerer Fokus auf Angebotsqualität und Service sein. CHECK24 versuche, mit kleinen, flexiblen und selbstständigen Teams für jedes einzelne Produkt den sich ständig wandelnden Anforderungen gerecht zu werden. Jedes dieser Teams arbeite selbstständig und „baut“ die IT für sein Produkt selbst. Röttele ist sich sicher: „Die persönliche Ansprache ist wichtiger denn je!“ Mit einer 08/15-Mail könne man keinen Kunden mehr „hinterm Ofen hervorlocken“. ▽



AGV-FRAUEN-FÜHRUNGSKRÄFTETAGUNG

„Wir wollen die Kultur verändern“



„Braucht es heutzutage wirklich noch reine Frauenveranstaltungen?“ mag sich so manche weibliche Top-Führungskraft der deutschen Versicherungswirtschaft vor Beginn der Frauen-Führungskräfte Tagung des AGV noch gefragt haben ... um diese Frage nach eineinhalb Tagen im Kölner Wasserturm mit einem klaren „Ja“ zu beantworten. Denn nicht Gespräche über Frauen, sondern der Austausch und das Netzwerken unter Frauen standen im Mittelpunkt des mittlerweile dritten Zusammentreffens der rund 150 Top-Managerinnen. Dabei wurde in vielerlei Hinsicht wieder der Nerv der Zeit getroffen.

In den Vorträgen ging es vom „New Way of Work“ über die „Macht der Vorbilder“, „Kognitiven Lösungen im Zeitalter der Digitalisierung“ und „Unconscious Bias“ bis hin zu „Natürlichen Aggressionen und Machtspielen im Top-Management“.

Nach der Begrüßung durch die Vorsitzende des AGV-Branchenbeirates „Frauen in Führung“, Sarah Rössler, Mitglied der Vorstände der HUK-Versicherungsgruppe, stellte Astrid Stange, Mitglied des Vorstandes des AXA-Konzerns, bei ihrer

Dinner speech anschaulich dar, wie ihr Unternehmen den New Way of Work beschreitet. „Dabei“, so zeigte sie sich überzeugt, „wird HR eine zentrale strategische Position im Unternehmen einnehmen.“

AGV-Geschäftsführerin Betina Kirsch hatte in ihrem Vortrag nicht nur interessante, brancheninterne Zahlen parat, sondern ging auch auf das Thema Vorbilder ein. „Wie reden wir Frauen eigentlich selbst über Frauen?“ fragte sie das Publikum, um dann mit einem Zitat der ehemaligen US-Außenministerin Madeleine Albright direkt zu antworten: „There is a special place in hell for women who don't support other women.“

Matthias Spörrle, Professor für Wirtschaftspsychologie, zeigte anschließend in einem ebenso humorvollen wie wissenschaftlich fundierten Vortrag auf, wie Vorurteile zustande kommen, welche Auswirkungen sie auf unsere Entscheidungen haben und was wir dagegen tun können. Abschalten, so Spörrle, könne man sie nicht, die bloße Erkenntnis und Einsicht rette



Meet-Up „Digital Overload“



Susanne Ruoff (Life Projects)

nicht vor vorschnellen, häufig falschen Schlussfolgerungen. Was hingegen helfe, seien eine hohe Standardisierung von Entscheidungsprozessen, um objektive Kriterien zu filtern, eine Pluralität an Gremien anstatt Monokulturen sowie ein gelegentlicher Perspektivwechsel, denn: „Uns fällt nur auf, was aus der Norm fällt.“

Einen Blick in die Zukunft der kognitiven Systeme und deren mögliche Auswirkungen auf Versicherer bot Andrea Cornelius, Vice President Insurance bei IBM, in ihrem Vortrag. Lernende Computer und Roboter könnten in Zukunft Tätigkeiten ausüben, die für Menschen zum einen unheimlich zeitaufwändig und zum anderen sehr fehleranfällig seien. Würde das Einlesen und Auswerten von Daten künftig von Systemen übernommen werden, bliebe den einzelnen Mitarbeitern im Idealfall mehr Zeit für den persönlichen Kontakt mit dem Kunden, beschrieb Cornelius ein mögliches Szenario.

„Dreckige Tipps für die eigene Karriere und das Ausschalten unliebsamer Wettbewerber“ versprach Professor Jens Weidner, Aggressionsforscher und Professor für Kriminologie, zu Beginn seines Vortrags „Über (natürliche) Aggressionen und (typische) Machtspiele im Top-Management“. Nach eigenen Worten sah er seinen Auftrag vor allem darin, „die Teilnehmerinnen kognitiv zu verrohen“, was ihm auf sehr humorvolle Weise auch gelang. Seine aus dem Leben gegriffenen Beispiele spiegelten in vielerlei Hinsicht wider, was im Top-Management gang und gäbe ist, und zeigten auf, wie man selbst damit umgeht und aus Duellen als Sieger(in) hervorgeht.

Neben den Vorträgen im Plenum hatten die Teilnehmerinnen auch die Gelegenheit, ihr Wissen und ihre Erfahrungen in fünf Meet-Ups selbst einzubringen und gemeinsam über gute Beispiele und Lösungsansätze zu diskutieren. Die Mischung aus Informationen, Austausch und Netzwerken wurde als sehr gelungen betrachtet und von Sarah Rössler in ihrem Schlusswort auf den Punkt gebracht: „Allen Themen ist gemein: Wir wollen die Kultur verändern und wir wollen die Unternehmen verändern.“ ▽



Ulrike Zeiler (Allianz) und Julia Merkel (R+V)



Marita Manger (Auxilia)

IM NAMEN DES VOLKES

Schadensjurist darf als Syndikusrechtsanwalt zugelassen werden

Das Gesetz zur Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte ist seit Jahresbeginn in Kraft. Erstmals können sich angestellte Volljuristen nun für ihre Unternehmenstätigkeit als Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt) bei der Rechtsanwaltskammer zulassen und damit auch von der Rentenversicherung befreien lassen. Für die Versicherungsbranche ist dabei folgende Frage von besonderem Interesse: Gilt das auch für Juristen in den Schadenabteilungen der Versicherungsunternehmen? Der Anwaltsgerichtshof (AGH) hat in dieser Sache kürzlich ein Machtwort zu Gunsten der Schadensjuristen gesprochen. Eine Zulassung sei möglich, wenn die Tätigkeit der Schadensjuristen gemäß den Merkmalen des § 46 Absatz 3 Bundesrechtsanwaltsordnung (BRAO) anwaltlich geprägt sei, die fachliche Unabhängigkeit vertraglich gewährleistet werde und die Juristen nicht an Richtlinien gebunden seien.

Ende Oktober entschied der AGH über zwei ihm zur Entscheidung vorgelegte Sachverhalte und wies die Klagen der Deutschen Rentenversicherung (DRV) gegen die Zulassung der Schadensjuristen ab (Aktenzeichen: 1 AGH 33/16 und 1 AGH 34/16).

Der AGH untersuchte die anwaltliche Qualität der Tätigkeit eines Gruppenleiters Haftpflicht Groß- und Spezialschäden mit Handlungsvollmacht und der Befugnis, Schäden bis 999 000 000 Euro zu regulieren, sowie einer Schadensjuristin mit Handlungsvollmacht und Regulierungsvollmacht bis 50 000 Euro.

Nachdem das Gericht feststellen konnte, dass die von den Schadensjuristen tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten im →



Einklang mit den Angaben in den schriftlichen Tätigkeitsbeschreibungen standen und keine Bindung an Richtlinien bestand, die Auswirkungen auf die fachlich unabhängige Ausübung der Tätigkeit hatten, qualifizierte es beide Tätigkeiten klar als anwaltlich. Es wies damit die Argumentation der DRV zurück, die Bearbeitung von Versicherungsschäden sei stets einfach und sachbearbeitend.

Ferner setzte sich der AGH mit der Frage auseinander, ob die Tätigkeit eines Personaldirektors und Geschäftsführers anwaltlich geprägt sei. Dieser hatte angegeben, in seiner Funktion als Personalleiter überwiegend rechtliche Empfehlungen

und Beratungen arbeitsrechtlicher Maßnahmen zu prüfen und zu erteilen, also nicht administrativ tätig zu sein. Das Verhältnis zwischen anwaltlicher und administrativer Tätigkeit bezifferte er mit 9 : 1.

Nach Auffassung des AGH sei die Tätigkeit des Personalleiters angesichts der dargelegten Prägung als anwaltlich anzusehen. Er wies daher auch die gegen die Zulassung gerichtete Klage der Deutschen Rentenversicherung ab (Aktenzeichen: 1 AGH 27/16).

Schriftliche Urteilsgründe liegen noch nicht vor. Die Entscheidungen sind nicht rechtskräftig. ▽

DIGITALISIERUNG DER ARBEITSWELT / ARBEITEN 4.0

Vom Grünbuch zum Weißbuch: Alter Wein in neuen Schläuchen

Im April 2015 startete das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) den Dialog „Arbeiten 4.0“. Erklärtes Ziel war, eine breite gesellschaftliche Diskussion anzustoßen, wie die künftige Arbeitswelt aussehen kann und welche Gestaltungschancen es für Unternehmen, Beschäftigte, Sozialpartner und Politik gibt. Grundlage für den Dialog stellte das vom BMAS herausgegebene Grünbuch „Arbeiten 4.0“ dar, das eine Reihe konkreter Leitfragen enthielt, die als Diskussionsbasis dienen sollten. Zwischen den Zeilen des Grünbuches konnte man allerdings schon damals deutlich eine gewerkschaftliche Handschrift und bereits angedachte Regulierungsvorhaben herauslesen.

Der AGV hat sich an diesem Dialogprozess intensiv beteiligt. Ende November 2015 führte er einen Workshop mit Experten

aus seinen Mitgliedsunternehmen durch. Dort wurden für die im Grünbuch aufgeworfenen Fragen konkrete, praxisbezogene Antworten aus Sicht der Versicherungswirtschaft entwickelt. Ergebnis war ein Positionspapier, das der AGV breit gestreut hat. Es kann auf der Internetseite des BMAS nachgelesen werden (<http://www.arbeitenviernull.de/dialog-prozess/fachdialog/stellungnahmen/arbeitgeberverband-der-versicherungsunternehmen-agv.html>).

Nun stellte das Ministerium im Rahmen einer Abschlusskonferenz am 29. November 2016 in Berlin sein Weißbuch „Arbeiten 4.0“ vor. Darin enthalten: die Schlussfolgerungen, die sich aus dem Dialogprozess ergeben hätten. Auch der AGV hat an dieser Abschlusskonferenz teilgenommen. Bei der Veranstaltung wurde deutlich, dass in dem Weißbuch viele





alte gewerkschaftliche Forderungen und „Problemstellungen“, die mit Digitalisierung eigentlich nichts zu tun haben, aufgegriffen wurden. Die publizierten Erkenntnisse entsprechen aus Sicht des AGV größtenteils nicht den Notwendigkeiten einer modernen Arbeitsordnung.

Nur einige Beispiele:

Das allgemeine Recht auf befristete Teilzeit:

Das Vorhaben, das bereits im Koalitionsvertrag vereinbart wurde, räumt einen Anspruch auf befristete Teilzeit ein. Hierdurch soll sichergestellt werden, dass Beschäftigte, die sich für eine zeitlich befristete Teilzeitbeschäftigung entscheiden, zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehren können.

Das Wahlarbeitszeitgesetz:

Das Gesetz, das zunächst auf zwei Jahre befristet und in betrieblichen Experimentierräumen erprobt werden soll, sieht vor, Beschäftigten unter bestimmten Voraussetzungen ein Erörterungsrecht in Bezug auf die Lage der Arbeitszeit und den -ort zu geben. Die Arbeitgeber werden damit „gelockt“, in diesem Rahmen von den derzeit bestehenden Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abweichen zu können. Dies gilt allerdings lediglich für tarifgebundene und mitbestimmte Unternehmen, wodurch der Anwendungsbereich stark eingeschränkt wird.

Tarifbindung als Voraussetzung für gewährte Regelungsoptionen und Allgemeinverbindlichkeitserklärungen:

Das BMAS will Anreize zu sozialpartnerschaftlichem Dialog und Mitbestimmung schaffen, indem es regulatorische Gestaltungsspielräume an unmittelbar anwendbare Tarifverträge knüpft. Eine Abweichung von arbeitsrechtlichen Vorschriften wäre damit nicht-tarifgebundenen Unternehmen vorenthalten. Einen weiteren Beitrag zur Tarifbindung sieht das BMAS in der Ausweitung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen.

Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens zur Förderung von Betriebsratsgründungen:

Das BMAS fordert eine verbindliche Ausgestaltung des vereinfachten Wahlverfahrens in Betrieben mit bis zu 100 Wahlberechtigten.

Das Persönliche Erwerbstätigenkonto mit Startguthaben:

Für jeden Bürger, der in das Berufsleben eintritt, soll ein sogenanntes „Erwerbstätigenkonto“ eingerichtet werden, welches für die Dauer des gesamten Erwerbslebens besteht. Das Startkapital soll dann für Qualifizierung, Gründungsphase oder private Auszeiten genutzt werden können. Noch völlig offen ist die Frage der Finanzierung.

Die Arbeitsversicherung als Weiterentwicklung der Arbeitslosenversicherung:

Langfristiges Ziel des BMAS ist die stärkere präventive Ausrichtung der Arbeitslosenversicherung, um im digitalen Wandel die individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und Übergänge innerhalb der Erwerbsbiografie durch Phasen der Weiterbildung aktiv zu unterstützen. Wesentliche Bestandteile der Arbeitsversicherung sind neben einem lebensbegleitenden Beratungsangebot insbesondere die Ausgestaltung eines Rechtsanspruchs auf Weiterbildung und eine Arbeitszeitpolitik, die Übergänge und Qualifizierungsphasen unterstützt.

Die Reaktionen auf das Weißbuch fielen höchst unterschiedlich aus:

- Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer warnte vor neuen finanziellen Belastungen. So habe Bundesarbeitsministerin Nahles nicht gesagt, woher das Geld für ein Erwerbstätigenkonto kommen solle.
- Der Vorsitzende der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Frank Bsirske, forderte, das Erwerbstätigenkonto unverzüglich zu schaffen. Er sprach von einem „Abschöpfen der Digitalisierungsrendite“.
- Der CDU-Arbeitsmarktpolitiker Kai Whittaker warf der Bundesarbeitsministerin vor, Millionen Arbeitnehmer weiter in der „Illegalität arbeiten zu lassen“. Wer in Deutschland abends noch Home Office betreibe, verstoße am nächsten Morgen gegen das Arbeitszeitgesetz.
- Die baden-württembergische Wirtschaftsministerin Nicole Hoffmeister-Kraut (CDU) nannte die Nahles-Forderung nach Öffnungsklauseln im Arbeitszeitrecht „mutlos“. Experimentierklauseln würden nicht ausreichen. Es sei keine Zeit für Experimente, sondern Zeit zum Handeln.
- Die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw) sieht in dem Weißbuch „Licht und viel Schatten“. Digitalisierung, Globalisierung, Individualisierung würden zunehmend die Arbeitswelt bestimmen. Die Bundesregierung sehe diese Entwicklungen jedoch offenbar als Risiko und weniger als Chance. Fazit von vbw-Hauptgeschäftsführer Bertram Brossardt: „Das starre Korsett, das das Weißbuch als zukünftigen Rechtsrahmen für Beschäftigung vorsieht, ist in weiten Teilen kontraproduktiv und wird den künftigen Anforderungen nicht gerecht.“

Der weitere Dialogprozess sollte eine hohe Aufmerksamkeit seitens der Arbeitgeberverbände und Unternehmen erfahren, um die stark gewerkschaftlich geprägten Ideen des Weißbuches nicht Realität werden zu lassen. ▽

Kaum einer will das Garantieverbot in der betrieblichen Altersversorgung

Am 1. Januar 2018 soll die Reform der betrieblichen Altersversorgung (bAV) in Kraft treten. Das wünscht sich jedenfalls Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD). Im November hat sie den Entwurf eines „Betriebsrentenstärkungsgesetzes“ in die Verbändeanhörung gegeben.

Er enthält zahlreiche Regelungen zur Verbesserung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Förderung der bAV, die sicher positive Wirkung entfalten werden. Hoch umstritten ist dagegen das sogenannte „Sozialpartnermodell“: Durch Tarifvertrag – und nur durch ihn – können reine Beitragszusagen eingeführt werden. Dann entfällt die Haftung des Arbeitgebers. Allerdings erhalten die Arbeitnehmer keine garantierte Rente mehr, sondern nur noch eine sogenannte „Zielrente“, bei der lediglich der Beitrag, nicht aber die Leistung zugesagt wird. Es muss nicht einmal garantiert werden, dass in der Rentenphase die eingezahlten Beiträge vollständig zur Verfügung stehen.

Der **Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV)** hält es für „nicht nachvollziehbar“, dass reine Beitrags-



zusagen nur dann zugelassen werden sollen, wenn der Versorgungsträger keine garantierten Leistungen gewährt, und begründet dies mit einem eingängigen

Erst-Recht-Schluss: Wenn eine Enthftung ohne Garantie möglich sein soll, müsse erst recht eine Enthftung mit Garantien möglich sein.

Kennen Sie diesen Versicherungsstandort?



Auflösung auf Seite 17

Die **Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)** pocht darauf, dass die Gewährung von Beitragszusagen eine freiwillige Entscheidung der Betriebe sein müsse, also nicht gegen den Willen des Arbeitgebers erfolgen dürfe.



Deshalb will sie im Gesetzestext zumindest geregelt sehen, dass dann, wenn der Gesetzgeber weiterhin darauf bestehen sollte, dass die Enthftung des Arbeitgebers nur auf Grund eines Tarifvertrages erfolgen darf, hiervon nur durch freiwillige – und nicht etwa durch erzwingbare – Betriebsvereinbarung Gebrauch gemacht werden kann. Bildlich umgesetzt bedeutet dies: Der Tarifvertrag öffnet die Tür, aber ob ein Unternehmen durch die Tür hindurchgeht, entscheidet es selbst – und natürlich sein Betriebsrat.

Ferner fordert die BDA, das Verbot von Garantien sachgerecht zu beschränken. Sie hat Verständnis für das geplante Verbot der Übernahme von Garantien durch die Versorgungsträger für den Bereich der Pensionsfonds und der Pensionskassen. Andernfalls sei nämlich zu befürchten, dass auch Pensionsfonds und Pensionskassen die Eigenkapitalanforderungen an Solvency II erfüllen müssten. Bei den Direktversicherungen sei dies jedoch anders, da sie ohnehin Solvency II unterliegen würden. Ein vollständiges Garantieverbot würde den Spielraum der Tarifvertrags- bzw. Betriebsparteien einschränken. Sie könnten dann nämlich nicht mehr wählen, ob und inwieweit sie bei der Durchführung der reinen Beitragszusage eine Garantieübernahme durch die Versorgungsträger vorsehen wollen. Zudem würde das vollständige Verbot von Garantieübernahmen die Gewährung von Leistungen im Bereich der Invaliditäts- und Hinterbliebenenabsicherung erschweren. Ohne Garantiezusage des Versorgungsträgers wäre es kaum möglich, in solchen Leistungsfällen eine verlässliche Versorgung sicherzustellen.

Der **Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB)** fordert ausdrücklich, das Garantieverbot zu streichen. Ein gesetzliches Verbot



jeglicher Leistungszusagen seitens der Versorgungseinrichtungen – selbst unterhalb der Beitragserhaltsgrenze – gehe zu weit. Die tarifvertraglichen Gestaltungsspielräume für

interessengerechte und branchenspezifische Lösungen würden unnötigerweise eingeengt.

Ebenso lehnt die **Dienstleistungsgewerkschaft ver.di** das Garantieverbot ab. Es sollte auch im Rahmen von Tarifver-



tragslösungen möglich sein, dass Versorgungsträger Garantien geben. Der Referentenentwurf übertrage den Sozialpartnern eine maßgebliche Rolle bei der Gestaltung der betrieblichen

Altersversorgung. Die Tarifvertragsparteien sollten gestalten



WUSSTEN SIE SCHON, DASS ...

können, ob Garantieelemente im Rahmen der Tarifvertragsregelung vereinbart werden. Deshalb sei die Bestimmung im Referentenentwurf, in der das Garantieverbot enthalten sei, ersatzlos zu streichen.

Sehr kritisch äußert sich auch die **Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE)** zu dem vorgeschlagenen Garantieverbot. Es könnte sich jedenfalls in



den Fällen, in denen die Beiträge im Rahmen der reinen Beitragszusage durch Tarifvertrag oder im Wege der Entgeltumwandlung aufgebracht werden, als erhebliches Verbreitungshemmnis

erweisen. Deshalb würde es die IGBCE begrüßen, wenn die Entscheidung, ob und in welchem Maße Garantien durch den Versorgungsträger übernommen werden, in die Hände der Tarifvertragsparteien gelegt würde.

Die **IG Metall** fordert zwar nicht ausdrücklich die Streichung des Garantieverbots, beschreibt aber wortreich das Dilemma, in dem sie sich in dieser Frage befindet. So stellt die IG Metall



in ihrer Stellungnahme zutreffend fest: „Garantien führen zu einer hohen Planungssicherheit und Akzeptanz in der Altersversorgung für Beschäftigte und haben daher einen hohen Stellenwert.“ Sie

sieht es als zwingend an, dass im Laufe der Erwerbsbiografie das Vorsorgekapital mit unterschiedlich weitreichenden Zusagen ausgestattet werden müsse, wobei die Garantien zunehmen müssten, je näher die Leistungsphase komme.

Es bleibt abzuwarten, wie die Bundesarbeitsministerin diese Stellungnahmen würdigt und welche Veränderungen sie an ihrem Referentenentwurf bis zur Behandlung im Bundeskabinett vornimmt.

Übrigens:

Sicherheitsbedürfnis erheblich gestiegen

Jedes Jahr zum Weltspartag veröffentlicht der Deutsche Sparkassen- und Giroverband, der 400 Sparkassen mit 50 Millionen Kunden vertritt, ein „Vermögensbarometer“. In ihm werden die Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage zum Thema Geld und Finanzen vorgestellt. Für das „Vermögensbarometer 2016: Die Deutschen und ihr Geld“ hat ein Nürnberger Marktforschungsinstitut im Frühsommer über 1800 Menschen befragt. Wichtigstes Ergebnis: Das Sicherheitsbedürfnis der Bevölkerung bei der Geldanlage ist erheblich gestiegen. Nannten 2015 noch 50 Prozent die Sicherheit als eines der drei wichtigsten Kriterien, so entfallen 2016 sogar 57 Prozent der Nennungen darauf. Nur zehn Prozent der Befragten sind bei der Geldanlage in der Niedrigzinsphase bereit, für mehr Rendite auch mehr Risiko in Kauf zu nehmen und ihre Geldanlagen entsprechend umzuschichten. Innerhalb von zwei Jahren hat sich dieser Anteil mehr als halbiert; 2014 waren noch 23 Prozent bereit dazu. ▽

► ... 5,7 Millionen Bundesbürger im Alter von 15 bis 74 Jahren gerne eine Arbeit aufnehmen oder mehr, als sie derzeit „können“, arbeiten würden? Das ergab eine Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Das ungenutzte Arbeitskräftepotential in Deutschland ist damit insgesamt mehr als doppelt so groß wie die Zahl der Arbeitslosen. Es setzt sich wie folgt zusammen: Zwei Millionen Erwerbslose plus 2,7 Millionen „Unterbeschäftigte“ (Menschen, die bereits einer Erwerbstätigkeit nachgehen, aber gerne mehr arbeiten würden, zum Beispiel Teilzeitbeschäftigte und Minijobber) plus eine Million „stille Reserve“ (Menschen, die momentan aus unterschiedlichen Gründen keinen Job suchen, grundsätzlich aber gerne arbeiten würden).

► ... 85 Prozent der Arbeitnehmer mit schlechter Stimmung in eine neue Woche starten? Das ergab eine Studie der Manpower Group zur Arbeitsmotivation in Deutschland.



► ... in Deutschland so wenig Menschen in objektiv ärmlichen Verhältnissen leben wie lange nicht mehr? Das zeigen neue Daten des Statistischen Bundesamts und des Statistikamts Eurostat. Danach lebten im vergangenen Jahr insgesamt 4,4 Prozent der Bevölkerung unter den Bedingungen „erheblicher materieller Deprivation“, wie es in der Statistik-Sprache heißt. Das waren 0,6 Prozent weniger als im Vorjahr, und das war zugleich der niedrigste Wert seit mehr als zehn Jahren. Im EU-Durchschnitt sind 8,1 Prozent der Bürger von Armut betroffen.

► ... die Zahl der Arbeitslosen in Deutschland auf ein neues Rekordtief gesunken ist? Die Bundesagentur für Arbeit registrierte im November nur 2,532 Millionen Erwerbslose. Das ist der tiefste Stand seit 1991!

► ... der Beitrag, den Arbeitnehmer und Arbeitgeber in die Rentenkasse zahlen, länger stabil bleibt als erwartet? Er soll noch die nächsten fünf Jahre 18,7 Prozent betragen. Das geht aus dem neuesten Rentenbericht der Bundesregierung hervor. Bis zum Jahr 2030 steigen alle Altersbezüge um insgesamt 35 Prozent, jedes Jahr also im Schnitt um 2,1 Prozent.

DEUTSCHER ARBEITGEBERTAG

Stiften Sie Chancen!

Die deutsche Wirtschaft investiert jährlich über 57 Milliarden Euro in Aus- und Weiterbildung. Das ist eine Investition in die Zukunft der Unternehmen und der Mitarbeiter. „Aber wir müssen mehr tun“, so das Credo von Arbeitgeberpräsident

Ingo Kramer beim Deutschen Arbeitgebtag im November in Berlin. Er stellte die Initiative „Chancen-Euro“, getragen von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der Stiftung der Deutschen Wirtschaft (sdw), vor.

Eine Gesellschaft, die auf Leistung setze, müsse Chancen schaffen. Genau dazu wolle die Initiative wirksam und sichtbar beitragen. Kramer appellierte an alle Unternehmen:

„Investieren Sie einen Euro pro Jahr und Mitarbeiter und stiften Sie so Zukunftschancen für viele junge Talente. Lassen Sie uns hier Verantwortung übernehmen und jungen Menschen Chancen geben!“



Ingo Kramer



Quelle: sdw / Foto: Dirk Mathiasus, Berlin

/// Kleiner Beitrag – große Wirkung! ///

Die Idee des Chancen-Euro ist: Wenn viele Unternehmen mitmachen, ist gemeinsam viel erreichbar. Mit einem Euro pro Mitarbeiter und Jahr kann vielen jungen Talenten eine gezielte Förderung durch die Stiftung der Deutschen Wirtschaft ermöglicht werden. Daraus entstehen echte Erfolgsgeschichten: 95 Prozent der Geförderten erreichen ihr Bildungsziel. Die sdw fördert Grundschul Kinder in sozialen Brennpunkten, Schüler des Hauptschulzweiges auf dem Weg in die Berufsausbildung, Bildungsaufsteiger, Lehrertalente, junge Gründer, MINT-Talente und den Spitzennachwuchs mit Gemeinsinn und Unternehmergeist. Es geht schlicht darum, junge Menschen unabhängig ihrer sozialen Herkunft zu befähigen, das Beste aus sich herauszuholen.

Der prominenteste Gast des Deutschen Arbeitgebtag 2016, Bundeskanzlerin Angela Merkel (CDU), lobte die Initiative mit großem Nachdruck.

Informieren Sie sich auf der Homepage www.chancen-euro.de über diese Initiative. Dort finden Sie u.a. konkrete Erfolgsgeschichten von Geförderten. ▽



Quelle: sdw / Foto: Stefanie Graul, München



Quelle: sdw / Foto: Ralf Schulten, Berlin

Das Internet als Aushängeschild bei der Bewerbersuche

Rund 99 Prozent aller Jugendlichen sind hauptsächlich online unterwegs und ziehen die elektronische Kommunikation dem persönlichen Gespräch vor. Wer also die junge Generation als neue Mitarbeiter gewinnen will, muss digital auf sich aufmerksam machen. Deswegen nutzt mittlerweile fast die gesamte Versicherungsbranche Online-Kanäle für das Personalmarketing – die Unternehmenshomepage nimmt dabei die wichtigste Rolle ein. Dies zeigen die Ergebnisse der aktuellen „Ausbildungsumfrage der Versicherungswirtschaft“ von AGV und BWV.

Neben der Bewerbersuche war 2016 das Talentmanagement bei Auszubildenden ein weiterer Schwerpunkt der Erhebung. Für den Nachwuchs legen immerhin gut 15 Prozent aller Ver-

sicherer Talentmanagement-Programme auf und erreichen damit fast die Hälfte aller Azubis. Dieses Ergebnis verdeutlicht, dass die Förderung von besonders leistungsstarken jungen Mitarbeitern als gewinnbringende Investition in die Zukunft gesehen wird.



Die einzelnen Ergebnisse der Umfrage haben AGV und BWV in einer Broschüre veröffentlicht. Sie steht auf der Homepage des AGV zum Download bereit oder kann unter www.bwv.de/shop kostenlos bestellt werden. ▽

Eine „Art von Grundeinkommen“ erfordert eine Art von Finanzierung

Maschinen übernehmen immer mehr Arbeiten, die bislang von „Menschenhand“ erledigt werden, zum Beispiel das Melken von Kühen. Auch mit dieser Entwicklung beschäftigte sich der SZ-Wirtschaftstag 2016 Ende November in Berlin. Bei dieser Veranstaltung hielt Siemens-Chef Joe Kaeser eine bemerkenswerte Rede. Er forderte als Konsequenz des digi-



Michael Gold,
Geschäftsführer des AGV

italen Wandels eine bessere soziale Absicherung für die in Deutschland lebenden Menschen. Es würden absehbar „einige auf der Strecke bleiben, weil sie mit der Geschwindigkeit auf der Welt einfach nicht mehr mitkommen“, warnte Kaeser. Auf sie warten könne man jedoch nicht, dann würden Deutschland und Europa verlieren, also müsse die Gesellschaft dafür sorgen, „dass die Men-

schen versorgt sind“. Die Menschen müssten sehen: „Da ist einer da, der hilft hier.“ Deshalb werde – so Kaeser – „eine Art Grundeinkommen“ völlig unvermeidlich sein. Damit meine er aber, wie er später betonte, kein bedingungsloses Grundeinkommen.

Ein Siemens-Chef äußert vor einem so prominenten Forum wie dem SZ-Wirtschaftstag nichts Unbedachtes. Er wird lange

und gut darüber nachgedacht haben, ob er eine solche Debatte wirklich lostritt, schon deshalb sollten sich die Arbeitgeberverbände ihr nicht verschließen. In dieser Debatte stehen aus meiner Sicht zwei Fragen im Zentrum: Wie hoch soll ein solches Grundeinkommen sein? Und: Wie sollen die Mehrkosten letztendlich finanziert werden?

Bei der Antwort auf die zweite Frage muss Kaeser bewusst sein, dass es keine Gewerkschaft und wahrscheinlich auch keine Partei in Deutschland gibt, die bereit sein wird, den „normalen“ Arbeitnehmer hierfür mit in die Pflicht zu nehmen.

Letztlich geht es um ein Phänomen, das neuerdings etwa mit dem Wort „Modernisierungsverlierer“ beschrieben wird. Selbst wenn es einmal ein Grundeinkommen geben sollte, ist dies nur eine Teillösung für diejenigen, die keine Software-Ingenieure sind, um eine weitere Formulierung von Joe Kaeser aufzunehmen. Er wies nämlich auf dem SZ-Wirtschaftsgipfel darauf hin, dass „nicht jeder auf dieser Welt Software-Ingenieur ist“. Dies ist richtig. Deshalb müssen die Unternehmen bei aller Liebe zu Automatisierung, Digitalisierung und Rationalisierung bewusst auch Arbeitsplätze erhalten oder gar schaffen, die nicht für Software-Ingenieure „gemacht“ sind, sondern nur ein geringeres Qualifikationsniveau voraussetzen. Die Arbeitswelt der Zukunft darf nicht nur für High-Potentials gebaut werden. In ihr müssen auch einfach gelagerte Tätigkeiten Platz finden. Wenn dies nicht gelingt, dann hilft auch kein Grundeinkommen, sondern dann wird es zu erheblichen sozialen Spannungen kommen. ▽

Gemeinsame Erklärung aus Brüssel zu den sozialen Auswirkungen der Digitalisierung

Die Europäische Kommission ist durch den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union verpflichtet, dafür zu sorgen, dass sich Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften jeder Branche regelmäßig auf europäischer Ebene miteinander austauschen und die europäische Sozialpolitik aktiv mitgestalten. Dies ist der sogenannte Sektorale Soziale Dialog.

In der europäischen Versicherungswirtschaft wird die Arbeitgeberseite durch die Dachverbände Insurance Europe, AMICE (Association of Mutual Insurers and Insurance Cooperatives in Europe) und BIPAR (European Federation of Insurance Intermediaries), die Arbeitnehmerseite durch die transnationale Dienstleistungsgewerkschaft UNI Europa vertreten. Innerhalb des europäischen Dachverbandes Insurance Europe nimmt der AGV das Mandat für den Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) im Bereich der Sozialpolitik wahr. Sebastian Hopfner, Stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV, ist alternierender Vorsitzender des Sektoralen Sozial Dialogs der Versicherungswirtschaft.

Im Oktober haben sich die europäischen Sozialpartner auf eine gemeinsame Rahmenerklärung zur Digitalisierung in der Versicherungswirtschaft mit folgenden Kernpunkten verständigt:

- **Bestehendes Recht als Basis:** Das heutige Arbeits- und Sozialrecht bietet eine ausreichende Grundlage auch für die digitalisierte Arbeitswelt. Es bedarf keiner „Neuschreibung“ des Rechts.
- **Weiterbildung als Schlüssel:** Weiterbildung ist die wesentliche Grundlage für die Beschäftigungsfähigkeit im digitalen Strukturwandel. Vor diesem Hintergrund gilt es, das bestehende hohe Niveau der Weiterbildungsaktivitäten beizubehalten und gegebenenfalls auszubauen. Allerdings ist die Bereitschaft der Arbeitnehmer zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen entscheidende Voraussetzung für den Erfolg der Weiterbildung.

halten und gegebenenfalls auszubauen. Allerdings ist die Bereitschaft der Arbeitnehmer zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen entscheidende Voraussetzung für den Erfolg der Weiterbildung.

- **Ort und Zeit der Arbeitsleistung:** Die Digitalisierung bedingt eine Flexibilisierung von Ort und Zeit der Arbeitsleistung, wodurch die strikte Trennung zwischen Beruf- und Privatleben aufgeweicht wird. Dieses Phänomen erfordert Flexibilität von Mitarbeitern und Mitarbeitervertretungen, aber auch ein erhöhtes Bewusstsein für die Work-Life-Balance der Mitarbeiter.
- **Den digitalen Strukturwandel sozial begleiten:** Es ist gemeinsame Zielsetzung der Unternehmen und Belegschaften, den Wandel sozial zu gestalten.
- **Mitarbeiterführung im digitalen Zeitalter:** Die Digitalisierung setzt neue Maßstäbe auch an die Führung von Mitarbeitern. Die zunehmende digitale Kommunikation erfordert u. a. verstärkt Führungsfähigkeiten im Hinblick auf soziale Kompetenzen und Kommunikationsstärke.
- **Arbeitnehmervertretungen im digitalen Zeitalter:** Die Digitalisierung stellt Arbeitnehmervertretungen vor neue Herausforderungen. Neue Kommunikationskonzepte sollten sicherstellen, dass Arbeitnehmervertreter die von ihnen vertretenen Interessengruppen auch in einer digitalisierten Arbeitswelt erreichen können.

Die vollständige Gemeinsame Rahmenerklärung zur Digitalisierung (in englischer Sprache) kann unter www.agv-vers.de - dort unter Europa/Erklärungen der Sozialpartner - nachgelesen werden. Die deutsche Übersetzung der Erklärung wird in Kürze auf der AGV-Homepage zur Verfügung stehen. ▽



Die europäischen Sozialpartner bei der Unterzeichnung der Gemeinsamen Erklärung in Brüssel (von links nach rechts): Michael Budolfson (UNI Europa), Elke Maes (UNI Europa), Didier Pissort (BIPAR), Sebastian Hopfner (AGV/Insurance Europe) und Sarah Goddard (AMICE)

KENNEN SIE DIESEN VERSICHERUNGSSTANDORT ?

Auflösung von Seite 12

Die IDEAL Versicherung in Berlin

Auch wenn es auf den ersten Blick nicht so scheint, befindet sich die IDEAL Versicherung in direkter Nachbarschaft zum Checkpoint Charlie und damit an einem äußerst geschichtsträchtigen Ort. Die Zimmerstraße, in welcher das alte Hauptverwaltungsgebäude ① angesiedelt war, markierte bis zum Mauerfall im Jahr 1989 die innerdeutsche Grenze und befand sich auf dem Gebiet der damaligen DDR. Das Grundstück des Gebäudes jedoch gehörte zum Westsektor. Mit dem Bau der Berliner Mauer am 13. August 1961 war die IDEAL nur noch über den Hof zur Kochstraße erreichbar. Zudem verlor das Unternehmen von einem Tag auf den anderen 30 Prozent seiner Mitarbeiter, da diese in Ostberlin lebten.

1977 bezogen die Mitarbeiter der IDEAL Versicherung, nach nur einjähriger Bauzeit, das neue Hauptverwaltungsgebäude in der Kochstraße ②. Durch den zunehmenden Platzmangel im alten Gebäude wurde der Neubau ③ notwendig. Die beiden Gebäude verbindet bis heute ein überdachter Durchgang, der sogenannte „Löwengang“ ④, der Schauplatz für James Bonds „Octopussy“ war.

Mit der deutschen Einheit herrschte auch bei der IDEAL Umbruchstimmung, was 1998 zu einer Markt-Neuausrichtung mit Fokus auf Senioren führte. Das Hauptgebäude ② wurde 2007 komplett umgebaut und erweitert, sodass sich nach dem Umbau alle Abteilungen in diesem Platz befanden.

Aushängeschild ist seit dem Umbau die neue Konferenz- etage ⑤ im 7. Stock mit einem wundervollen Dachgarten im Zen-Look. ▽



AN DER SCHNITTSTELLE ZWISCHEN RISIKO UND SICHERHEIT

VERSICHERUNGSTAG 2016



Klaus Schwab

Garantieverbot ist vollkommen verkorkst

„An der Schnittstelle zwischen Risiko und Sicherheit“ war das Motto des diesjährigen Versicherungstages Ende November in Berlin. In seiner Eröffnungsansprache nahm Alexander Erdland, Präsident des



Alexander Erdland

Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV), eine Kategorisierung von Risiken vor. Zu den „angeblich großen Risiken, die in Wahrheit gar nicht so groß sind,“ zählte er unter anderem die Altersarmut. Obwohl in Deutschland darüber viel gesprochen werde, sei bei Licht betrachtet aktuell von einer massenhaften Alters-

armut nichts zu sehen: „Nur drei Prozent der Rentner beantragen Grundsicherheit, und wir haben ein durchschnittliches Alterseinkommen von Rentnerhaushalten von etwa 2 500 Euro. Wir sollten daher vielmehr darüber sprechen, dass wir unserer Jugend mit zu großen Lasten die Zukunft erschweren.“ Die Rente sinke nicht, sie steige. Gerade habe die Bundesregierung bekannt gegeben, dass sie von einer Rentensteigerung Jahr für Jahr bis 2030 von etwa zwei Prozent ausgehe. Wer sage, das Rentenniveau sinke, meine damit lediglich, dass bei steigender Rente voraussichtlich die laufenden Löhne und Einkommen noch ein Stückchen stärker steigen würden.

/// Riester kann mehr, als wir denken ///

Erdland wehrte sich gegen eine pauschale Verunglimpfung der Riester-Rente: „Bei aller auch berechtigten Kritik an Riester: Riester kann mehr, als wir denken. Es gibt kein anderes Land, in dem ein freiheitliches Vorsorgesystem sich so entwickelt hat wie Riester in Deutschland: mit 16 Millionen Verträgen. Und das, obschon zehn Jahre lang die staatliche Förderung nicht mehr angepasst wurde.“

Ausdrücklich lobte der GDV-Präsident Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD). Sie betreibe die Rentenreform „sachlich und faktenorientiert“. Auch in dem Gesetz zur Reform der betrieblichen Altersversorgung sei vieles richtig und gehe in die richtige Richtung. „Aber eins ist vollkommen verkorkst“, so Erdland, nämlich, dass in dem Referentenentwurf ein Garantieverbot vorgesehen sei: „Es kann doch wohl nicht wahr sein, dass wir in Deutschland – in einem freien Land – eine staatliche Pflichtverordnung zum Eingehen von Risiken für Millionen von Arbeitnehmern bekommen sollen. Wir werden hier dafür kämpfen, ein Wahlrecht zu erhalten. Wer dann wirklich unter den Tarifpartnern das ganz große Risiko nehmen will, der soll es tun. Aber wer doch ein gewisses Maß an Garantien, etwa eine Mindestrente, vorzieht, der soll das auch wählen können.“

/// Auch einmal etwas ausprobieren und wieder wegwerfen ///

Die Versicherungswirtschaft sei auf einem großen Weg der Erneuerung. Sie müsse heute alles daran setzen, die Probleme

des Kunden schnell, einfach und kompetent zu lösen. „Dabei ändern wir auch die Kultur in unseren Häusern“, so Erdland, „weg aus dem starren Hierarchiedenken hin zu mehr Beweglichkeit. Wir schaffen Freiräume für die Kreativität junger Menschen. Und wir wollen nicht nur unsere Kunden für uns gewinnen. Es geht auch darum, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Kreis der Digital Natives zu gewinnen. Die haben ganz andere Arbeitsweisen: viel zügiger, viel schneller. Die wollen auch einmal etwas ausprobieren, etwas wieder wegwerfen, um danach erneut Neues zu versuchen. Das ist der Umbruch, in dem diese Branche steht.“

Hauptredner des Versicherungstages 2016 war der Gründer und Präsident des Weltwirtschaftsforums, Klaus Schwab. Er wies unter anderem darauf hin, dass die Hälfte der afrikanischen Bevölkerung unter 20 Jahre alt ist und sich die Bevölkerung in Afrika in den nächsten 20 bis 25 Jahren von einer Milliarde auf zwei Milliarden verdoppeln wird. ▽



SKURRILITÄTEN AUS DEM ARBEITSLEBEN

Stellenanzeige von Ryanair: „Worst Job in Ireland???? – Man U supporters will be tracked down, tortured and shot“

Noch bis 18. November konnten sie sich bewerben: die „Verrückten“, die Ambitionen haben, Assistent des CEO der am schnellsten wachsenden Airline der Welt zu werden. Michael O’Leary, der Chef der irischen Billigfluglinie Ryanair, gilt als exzentrisch. Er sucht einen neuen Assistenten bzw. eine neue Assistentin und macht den Bewerbern nichts vor. So spricht er in seiner Stellenanzeige selbst vom „schlimmsten Job in Irland“.

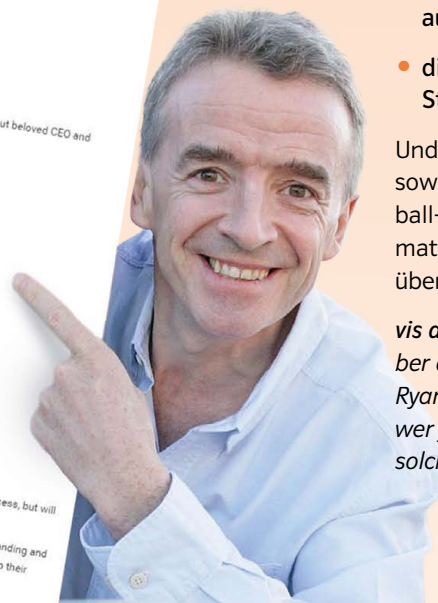
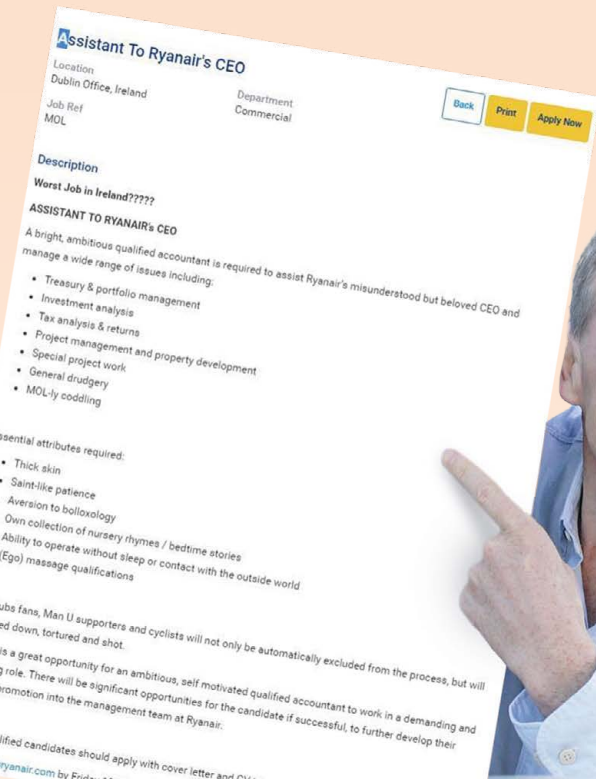
Zu den Aufgaben des neuen Assistenten gehöre es, „MOL zu verwöhnen“; MOL steht natürlich für Michael O’Leary, der sich als „missverstanden, aber geliebt“ bezeichnet. Präzise werden in der Stellenanzeige die Anforderungen beschrieben, die der Kandidat oder die Kandidatin erfüllen muss:

- Dickes Fell
- Engelsgeduld
- Abneigung gegen Unsinn
- Eigene Sammlung von Wiegenliedern und Gute-Nacht-Geschichten
- Fähigkeit, ohne Schlaf und Kontakt zur Außenwelt auskommen zu können
- die Fähigkeit, dem Ego anderer Menschen Streicheleinheiten zukommen zu lassen

Und die Stellenanzeige enthält auch Warnungen an Radfahrer sowie die Anhänger von Manchester United und des Football-Teams „Dubs“ (Dublin GAA): Sie würden „nicht nur automatisch vom Bewerbungsprozess ausgeschlossen, sondern überwältigt, gefoltert und erschossen“.

vis a vis weiß nicht, wie viele Interessenten sich bis 18. November auf die Stelle beworben haben. Unsere Vermutung: Ryanair konnte sich vor Bewerbungen gar nicht retten. Denn wer jung ist und Karriere machen will, der fühlt sich durch solch eine Stellenanzeige bestimmt herausgefordert! ▽

Fotos: Ryanair



NEU IM AGV

LIGA Krankenversicherung katholischer Priester VVaG

Die LIGA Krankenversicherung katholischer Priester VVaG ist neues Mitglied der „AGV-Familie“.

Der „kleine Versicherungsverein“, wie sich die LIGA selbst nennt, wurde von Geistlichen 1875 gegründet und ist seitdem die Standesversicherung für katholische Priester und Priesteramtskandidaten im Pastorkurs einer deutschen Diözese. Katholische Priester in Deutschland unterliegen nämlich nicht

der Pflichtversicherung durch die gesetzliche Krankenversicherung, sondern haben über die jeweilige Diözese einen Beihilfeanspruch. Die LIGA betreibt ausschließlich die Versicherungszweige Krankheitskosten, Krankentagegeld und selbstständiges Krankentagegeld. Sie betreut rund 3 700 Versicherte, hat ihren Sitz in Regensburg und unterliegt nicht der Tarifbindung. ▽

LIGA

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, Simone Rehbronn, Kerstin Römelt und Sabine Freund

Konzeption: Kay Krüger Kommunikation | c/o BRmedia | Hopfenstr. 4 | 80335 München | Tel. 089-97 89 55 04 | Gestaltung: Herbert Schmid | 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. 210 000 Beschäftigten. Der Bezugspreis für die Verbandszeitschrift visavis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des Herausgebers.