

Personelle Veränderungen innerhalb der NAG

Am 18. November 2010 wurde die Neue Assekuranz Gewerkschaft gegründet – Gründungsmitglied und erste Vorsitzende der Gewerkschaft wurde Waltraud Baier, die zuvor auf eine ausgesprochen erfolgreiche Berufslaufbahn zurückblicken konnte. So war sie nicht nur stellvertretende Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats der Hamburg-Mannheimer, Vorsitzende des Wirtschaftsausschusses und Mitglied im Aufsichtsrat des Unternehmens, sondern darüber hinaus jahrelanges Mitglied in der Tarifkommission Versicherungen und Vorsitzende des Landesfachbereichsvorstands Finanzdienstleistungen bei ver.di sowie ehrenamtliche Richterin am Landesarbeitsgericht, um nur einige Funktionen zu nennen. NAG statt Ruhestand: Waltraud Baier hat viele persönliche Interessen hintenangestellt, um der NAG eine erfolgreiche Entwicklung zu ermöglichen, wofür ihr die Teilnehmer der diesjährigen Mitgliederversammlung nicht nur stehende Ovationen zollten, sondern ihr darüber hinaus den Ehrenvorsitz der Gewerkschaft verliehen.

Nunmehr vollzieht sich ein geplanter Übergang auf die neue Vorsitzende Gaby Mücke, ihres Zeichens frischgebackenes Aufsichtsratsmitglied des DAX-Konzerns Munich Re. Gaby Mücke wies in ihrer Antrittsrede vor den Mitgliedern auf die besonderen Verdienste Waltraud Baiers hin und richtete zugleich den Blick nach vorne. „Waltraud Baier hat die NAG mit aus der Taufe gehoben und seither erfolgreich entwickelt, dafür gilt

Ihr unsere Hochachtung und Dankbarkeit!“, führte Gaby Mücke aus. Waltraud Baier wird der Gewerkschaft in ihrer Funktion als Ehrenvorsitzende weiter beratend zur Seite stehen. Den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Mitgliederversammlung rief sie zu: „Wir haben gemeinsam viel erreicht! Bei aller erfolgreichen Entwicklung der NAG darf jedoch nicht übersehen wer-

den, dass die NAG von ver.di auf allen Ebenen massiv bekämpft wird und die Auseinandersetzung zur Feststellung der Tariffähigkeit der NAG noch nicht entschieden ist.“ Sie appellierte insoweit an den Einsatz aller Kolleginnen und Kollegen, sich auch weiter für eine erfolgreiche Entwicklung der NAG einzusetzen!

Weitere Veränderungen: Tobias Münster wechselt vom Vorstand in den Gewerkschaftsrat, für ihn rückt Stefan Kappel (Barmenia) in den Vorstand ein. Stellvertretender Vorsitzender des Vorstands ist künftig Joachim Liesenfeld (EUROPA). Aus dem Gewerkschaftsrat scheidet NAG-Gründungsmitglied Bernd Schneider (Continental) und Said Hafa (HUK Assistance) mit dem großen Dank von Vorstand und Gewerkschaftsrat aus, neu dabei sind dort neben Tobias Münster nun Manfred Rassy (Munich Re), Markus Greiner (HUK) und Jennifer Blomeier (Barmenia). Zudem verstärkt Andrea Kracht, bis 2019 Gewerkschaftssekretärin der NAG, den Gewerkschaftsrat, worüber sich alle herzlich freuen!



v.l. Gaby Mücke (Vorsitzende), Waltraud Baier (Ehrenvorsitzende)

Entgelttransparenzgesetz und Lohn-gerechtigkeit?

Das Entgelttransparenzgesetz ist bereits im Juli 2017 in Kraft getreten. Ziel des Gesetzes ist es, die bestehende Lohnungerechtigkeit zwischen den Geschlechtern bei vergleichbaren Tätigkeiten zu beseitigen. Seit Januar 2018 haben die Beschäftigten einen individuellen Auskunftsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Information zur Vergütung unter folgenden Voraussetzungen:

- Existiert ein Betriebsrat, ist dieser für die Umsetzung der Anfrage durch den Beschäftigten verantwortlich. Es sei denn, dass er diese Anfragen an den Arbeitgeber delegiert.

Es bleibt festzuhalten, dass es sich hier lediglich um einen Auskunfts- und keinen Durchsetzungsanspruch für den Antragsteller/in handelt. Bislang hat das Gesetz in der Praxis wenig Wirkung erzielt, was die Frage der

Beseitigung der Lohnungerechtigkeit zwischen den Geschlechtern angeht. Daher werden wir uns von der NAG weiterhin für die Umsetzung des Grundsatzes „Gleiche Arbeit – Gleicher Lohn“ für alle einsetzen.

- Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigten
- Gemäß § 10 I 1 EntgTranspG in Textform (E-Mail/Fax ausreichend)
- Gemäß § 10 II 2 EntgTranspG grundsätzlich nur alle zwei Jahre
- Der Auskunftsanspruch bezieht sich nur auf das andere Geschlecht mit gleichen oder vergleichbaren Tätigkeiten
- Vergleichsgruppe muss mindestens sechs Beschäftigte umfassen (DSGVO/BDSCG)
- Information bezieht sich lediglich auf das Vergleichsentgelt (statistischer Median)

Neue Assekuranz Gewerkschaft

Solidarisch. Kompetent. Für mich stark!

Beitrittserklärung - Einzugsermächtigung - SEPA-Lastschriftmandat

Mitgliedschaft ab: 01. __. 20__

Name: _____
 Vorname: _____
 Straße / Hausnummer: _____
 Postleitzahl / Wohnort: _____
 Geburtsdatum: _____
 Geschlecht: männlich weiblich

Privat Telefon: _____
 Mobil: _____
 E-Mail: _____

Dienstlich Telefon: _____
 Mobil: _____
 E-Mail: _____

Name des Betriebs: _____
 Abteilung: _____
 Straße / Hausnummer: _____
 Postleitzahl / Ort: _____
 Berufsgruppe: Angestellte/r Azubi bis _____
 Sonstige: _____

Geworben durch: _____

Datenschutzhinweise: Ihre personenbezogenen Daten werden von der Neue Assekuranz Gewerkschaft (NAG) gemäß der europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und dem deutschen Datenschutzrecht (BDSG) für die Begründung und Verwaltung Ihrer Mitgliedschaft erhoben, verarbeitet und genutzt. Im Rahmen dieser Zweckbestimmungen werden Ihre Daten ausschließlich zur Erfüllung der gewerkschaftlichen Aufgaben an dienstlich besonders Beauftragte weitergegeben und genutzt. Eine Weitergabe an Dritte erfolgt nur mit Ihrer gesonderten Einwilligung. Die europäischen und deutschen Datenschutzrechte gelten in ihrer jeweils gültigen Fassung.

Monatsbeitrag

TG A+B: 11 € TG I - III: 22 € TG IV-V: 28 €
 TG VI-VII: 34 € TG VIII: 39 € über TG VIII: 44 €
 Azubis: 5 € Außendienst: mind. 17 € oder ____ €
 Rentner: 5 € Fördermitglied: mind. 30 € oder ____ €
 Ich bin teilzeitbeschäftigt in TG ____ und zahle daher ____ €

Zahlungsweise: monatlich halbjährlich jährlich

Es besteht / bestand kein Rechtsschutz-Vertrag (Arbeits- und Sozialrechtsschutz), der durch den Vorversicherer gekündigt wurde, sanziert werden sollte oder zu dem mehr als drei Schadenfälle in den letzten fünf Jahren gemeldet wurden. Mir ist bekannt, dass Rechtsschutz nur bei Zahlung des satzungsgemäßen Beitrages gewährt wird.

Gläubiger-Identifikationsnummer: DE81NAG00000914482

Ertelung einer Einzugsermächtigung und eines SEPA-Lastschriftmandats

1. Einzugsermächtigung
 Ich ermächtige die Neue Assekuranz Gewerkschaft, die von mir zu entrichtenden Zahlungen bei Fälligkeit durch Lastschrift von meinem Konto einzuziehen.

2. SEPA-Lastschriftmandat
 Ich ermächtige die Neue Assekuranz Gewerkschaft, Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der Neue Assekuranz Gewerkschaft auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Vorname und Nachname des Kontoinhabers _____
 Straße und Hausnummer _____
 Postleitzahl und Ort _____
 IBAN _____
 DE _____
 BIC (8 oder 11 Stellen) _____

Datum, Ort _____ Unterschrift _____

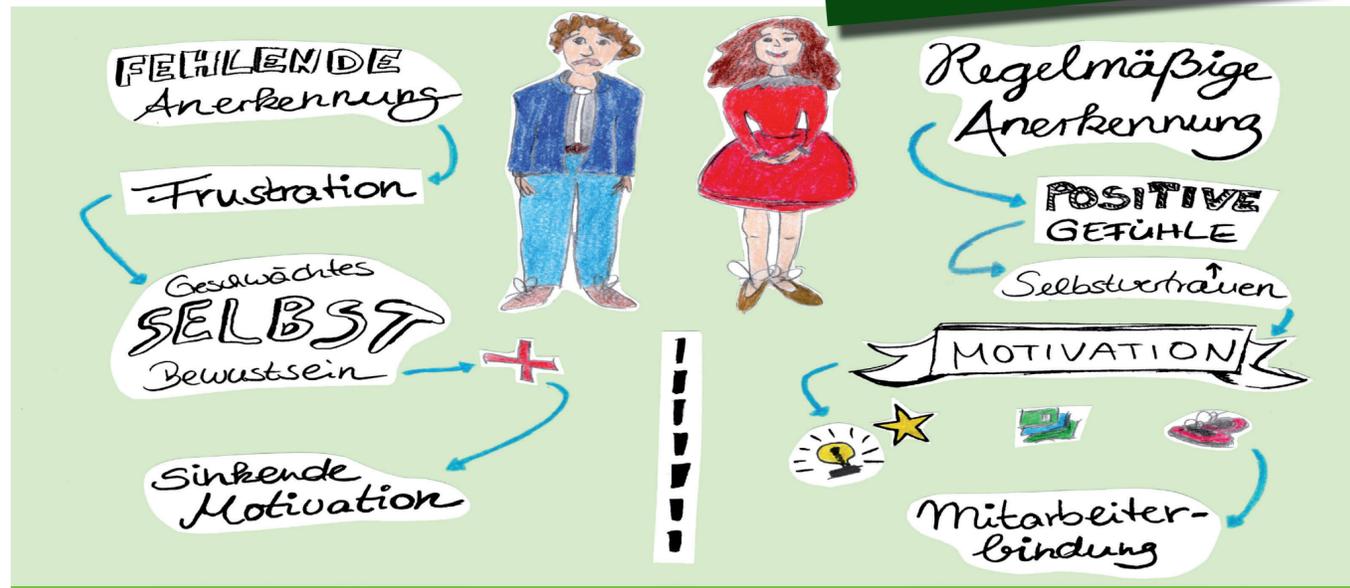
Vor dem ersten Einzug einer SEPA-Basis-Lastschrift wird mich die Neue Assekuranz Gewerkschaft in dieser Verfallsart unterrichten.

Bitte ausfüllen und zurücksenden an: Neue Assekuranz Gewerkschaft, Postfach 110804, 35353 Gießen

NAG Neue Assekuranz Gewerkschaft

Die Gewerkschaft für Versicherungsangestellte

Solidarisch. Kompetent. Für mich stark!



Fehlt die Wertschätzung?

Positiven Beispielen zum Trotz: In vielen Unternehmen der Versicherungswirtschaft stellen sich Beschäftigte im Innen- und Außendienst die Frage, ob ihr Einsatz für das Unternehmen auf eine angemessene Wertschätzung durch ihr Management trifft. Wir von der NAG beobachten hierzu - bezogen auf die Branche - einige Besorgnis erregende Tendenzen.

Auch in den Vertrieben wurden die Anzahl der Vertriebsstellen und -Partner deutlich reduziert. Der Kundenservice wurde deutlich eingeschränkt, administrative Tätigkeiten auf die Vermittler verlagert und gleichzeitig deren Vergütungen gekürzt.

Außendienst. Permanenter Reallohnverzicht über längere Zeiträume und – im Vergleich zu nahezu allen anderen Branchen – unterproportionale Erhöhungen der Bezüge tragen ebenso zu Enttäuschungen bei wie lange Laufzeiten und fehlende Innovationskraft der Tarifverträge. An vermeintlichen oder tatsächlichen Produktivitätsfortschritten werden die verbleibenden Belegschaften unzureichend beteiligt, wohingegen gerade bei Aktiengesellschaften kontinuierlich und deutlich steigende Dividenden und Unternehmereinkommen sowie überproportional ansteigende Vorstandsvergütungen zu verzeichnen sind.

trotz extrem kurzer Zugehörigkeit zum Unternehmen, in Strategiefragen der jahrzehntelangen Leistung abliefernden Stammebelegschaft turmhoch überlegen und kaum verpflichtet. Dementsprechend werden oft Strategiefestlegungen ohne die Einbeziehung der Beschäftigten und ihrer Betriebsräte gemacht, die in der praktischen Umsetzung dann teure/aufwändige Probleme aufweisen und denen es an Akzeptanz mangelt. Zu nennen sind hier etwa die Verkäufe von Lebensversicherungsbeständen an run-off-Spezialisten, die wir von der NAG als Verrat an den Kunden ansehen, Digitalisierungsstrategien ohne Transformationskonzepte für die Beschäftigten oder Auslagerungen in tariflose Bereiche, um nur einige Beispiele zu nennen.

1. Vertrauen in die Belegschaften
 In den vergangenen Jahren hat in der Versicherungswirtschaft ein erheblicher Personalabbau stattgefunden, der längst nicht nur „die Heizer auf der E-Lok“ betroffen hat. Laut dem Arbeitgeberverband (AGV) mindestens neun Jahre in Folge. Produktive und funktionierende Strukturen im Innendienst wurden zerschlagen, Arbeitsplätze abgebaut oder verlagert. Infolge der daraus resultierenden Arbeitsverdichtungen sind in vielen Bereichen weiter überhöhte Krankheitsquoten und Überstundenrekorde zu verzeichnen. Mehrarbeit und Samstagsarbeit ist in vielen Unternehmen die Regel, um das Tagesgeschäft zu bewältigen und die Rückstände zu verwalten.

Dies alles ist die Folge eines Kostensenkungswettlaufes in der Branche, wo der Personalabbau im Unternehmen A mit dem der Unternehmen B und C begründet wird, deren Abbau wiederum ruft weitere Kostensenkungen aufzuholen. Dieser Kreislauf führt – neben erhöhter Fluktuation, Krankheitsquoten und Demotivation der Betroffenen - vielfach zu Einschränkungen des Kunden- und Vertriebservices und damit zu einer Verschlechterung des Images unserer Branche.

In der Folge haben Unternehmen mittlerweile erhebliche Probleme Nachwuchs und geeignetes Personal zu finden. Viele fragen sich, ob sie etwa ihren Kindern oder denen von Freunden wirklich besten Gewissens einen Ausbildungsplatz in der Versicherungswirtschaft empfehlen können. Und motivierten Nachwuchs für die Vertriebe zu finden, ist für die meisten Marktteilnehmer zu einer echten Herausaufgabe geworden.

Unser Gewerkschaftsratsvorsitzender Marco Nörenberg hat zum Thema "Wertschätzung" der Versicherungsbeschäftigten kürzlich der Zeitschrift "Versicherungswirtschaft" ein Interview gegeben, das wir hier auszugsweise abdrucken.

2. Vergütung
 Wertschätzung drückt sich nicht zuletzt in der Vergütung aus. Und da versagen in schöner Regelmäßigkeit die Arbeitgeberverbände und ver.di, DBV und DHV in den Tarifverhandlungen für die Versicherungsbeschäftigten im Innen- und

3. Miteinander
 Viele Manager fühlen sich, teils

Herr Nörenberg, als Vorsitzender des Gewerkschaftsrats der NAG haben Sie ein Gespür für die aktuellen

Sorgen der Angestellten in der Versicherungsbranche. Was treibt die meisten um?

„Das unterscheidet sich sicher zwischen Innen- und Außendienst. Die Innendienstler sehen sich - neben Rationalisierungen und Umstrukturierungen - einer immer stärkeren Arbeitsverdichtung ausgesetzt, infolge von Arbeitsplatzabbau und der Automatisierung von Prozessen. Im Außendienst beschäftigt viele Kolleginnen und Kollegen ihre schwierigen Einkommensperspektiven infolge regulatorischer Eingriffe, gestiegenen Qualifikationsanforderungen, Angriffen der Politik auf die Provisionsmodelle und der stärker werdenden digitalen Konkurrenz. Insgesamt sehen wir im Innen- und Außendienst Probleme, qualifizierten Nachwuchs für eine Tätigkeit in der Versicherungswirtschaft zu begeistern.“

... dennoch scheint der Außendienst von den Umstrukturierungsmaßnahmen der Versicherer weniger betroffen zu sein als der Innendienst. Vermittler kommen nach wie vor doch gut über die Runden. Oder?

„Der Eindruck täuscht. Sowohl in vertriebslichen Unterstützungseinheiten als auch in der Anzahl der Vertriebskolleginnen und -kollegen beobachten wir starke Einschnitte. Die Einkommensgrundlagen sind vielfach erheblich nachteilig verändert worden, blicken wir etwa nur auf die Einschnitte in der Vergütung von Lebensversicherungsverträgen. Die ständig steigenden Qualifikations- und Dokumentationspflichten, die permanenten Produktveränderungen, die sehr unterschiedlichen Digitalkonzepte der Versicherer bis hin zu permanenten Umorganisationen und der Arbeitsplatzabbauten in den Verwaltungen: All das verstärkt den Druck auf unsere Vertriebe. Viele scheiden aus, die Zahlen der Neuanfänger gehen seit Jahren zurück. Die Vertriebe sind nach meiner Einschätzung vielfach längst in einer kritischen Situation.“

Wie würden Sie ganz allgemein das Verhältnis von Vorstand-Leiter-Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen beschreiben?

„Da herrscht in unserem Unternehmen ein starkes Gefälle. Der Vorstand ist für sich der Auffassung, überragend zu performen. Einer aktuellen Befragung der Leitenden im Unternehmen kann entnommen werden, dass dort die Überzeugung, dass das Unternehmen auf dem richtigen Kurs ist, weit weniger ausgeprägt ist. Und an den Arbeitsplätzen sehen unsere Kolleginnen und Kollegen, dass zwischen den positiven Statements des Managements und der Realität an ih-

ren Arbeitsplätzen oftmals Welten liegen. Das lässt sich an unverändert zu hohen Krankheitsquoten, Überstundenrekorden und einem Stau in erfolgskritischen Projekten festmachen.“

(...)



Marco Nörenberg (Vorsitzender des Gewerkschaftsrates)

Es scheint so, als ob heutzutage viele Mitarbeiter ihre Konzernchefs nicht mehr als Vorbilder ansehen, sondern als einen Gegner betrachten, der mehr die Interessen der Aktionäre und Investoren als ihre eigenen vertritt. Teilen Sie diese Ansicht?

„Eine Vorbildfunktion haben die Vorstände schon lange nicht mehr. Ich glaube aber auch nicht, dass dies deren Anspruch ist. Wenn Sie die Reihe der Ergo-Vorstände durchgehen, ganz gleich ob in der Group AG, der Ergo Deutschland oder der Digital Ventures, finden Sie kaum noch Vorstände, die auch nur eine handvoll Jahre im Unternehmen tätig sind. Die Beschäftigten kommen kaum noch hinterher, in ihren Emails die Signaturen mit den Vorstandsmitgliedern anzupassen, das geht seit dem Antritt des Herrn Dr. Rieß zu wie bei einer Drehtür. Viele kennen ihre Vorstände nicht oder haben größte Schwierigkeiten, die immer komplizierter werdende „Matrix-Struktur“ zu durchblicken. Auch in anderen Unternehmen der Branche erleben die Kolleginnen und Kollegen, wie permanent ihre Arbeitsplätze infrage gestellt werden. Wie soll da Identifikation entstehen? Es gibt aber auch die anderen Beispiele, wo das Management mit personeller, struktureller und strategischer Kontinuität die Belegschaft hinter sich hat.“

Gibt es also Versicherer, die ihren Mitarbeitern den digitalen Wandel besser erklären als zum Beispiel die Ergo?

„...Bis zur Etablierung eines einheitlichen „digitalen Mindsets“ ist es noch ein weiter Weg. Darüber hinaus meine ich, gibt es in der Versicherungswirtschaft kein einheitliches Bild vom digitalen Wandel.

Da herrscht babylonische Sprachverwirrung, klare digitale Konzepte sind eher die Ausnahme. Mein Eindruck ist, dass nicht selten die Unternehmen am besten fahren, die Schritt für Schritt ihre Häuser modernisieren und dabei ihre Kunden, Vertriebe und Verwaltungen im Auge behalten.“

Können bei all diesen Transformationsprozessen die Mitarbeiter auf die Zielrichtung des Versicherers Einfluss nehmen?

„Der Einfluss ist leider oft sehr gering. Und es ist abhängig von genau der Frage, inwieweit sich die Manager ihrem Unternehmen und den Beschäftigten tatsächlich verpflichtet fühlen. Wir beobachten viele Versicherer, wo ein kulturell verankertes Management das Unternehmen mit ruhiger Hand, aber keineswegs marktignorant nach vorne bringt und Strategien gemeinsam mit Betriebsräten erörtert werden. Und dann gibt es die anderen Häuser, wo markige Sprüche, kaum noch zu verstehende Umstrukturierungen, riesenhafte „Innovationsbudgets“ und permanenter Personalabbau Management und Belegschaften immer weiter voneinander entfernen.“

Manchmal sind Entlassungen jedoch unvermeidbar. Was kann Ihrer Meinung nach die Vorstandsetage in dieser Hinsicht kommunikativ verbessern?

„Ich sehe die Notwendigkeit nicht in dieser Absolutheit. Vielmehr kommt es darauf an, die Beschäftigten durch Qualifikation und kulturelle Mitnahme auf dem Transformationspfad zu begleiten. Und die Digitalisierung stellt sich in der Branche nicht einheitlich dar. Von vermeintlich voll digitalen Versicherern bis hin zur Abschaffung von Aktendeckeln durch die Automatisierung von Arbeitsabläufen ist das ein weites Feld. Wir reden in den Vertrieben und Verwaltungen der Versicherer bei weitem nicht vom „Heizer auf der E-Lok“. Rationalisierung hat es in der Assekuranz schon immer gegeben und wird auch von uns als Gewerkschaft gefordert. Produktivitätsfortschritte müssen aber einerseits angemessen verteilt werden und nicht nur in Dividendensteigerungen fließen. Und zum anderen müssen freiwerdende personelle Ressourcen in Vertriebsunterstützung und Kundenservice umgeleitet werden. Die Neudefinition der Beziehungen zwischen den Versicherern und ihren Kunden ist nicht nur eine Frage des Digitalisierungsniveaus. Auch nicht in erster Linie. Sie ist vielmehr eine einer Dienstleistung im besten Sinne des Wortes. Viel Ungemach wäre der Branche erspart geblieben, wenn in den Chefetagen ein höheres Maß an gesundem Menschenverstand statt die Jagd nach noch mehr Automatisierung, dem schnellen Euro oder immer weiterem

Arbeitsplatzabbau vorherrschen würde.“

Allianz-Chef Oliver Bäte sagte kürzlich in Bezug auf den digitalen Umbau in seinem Konzern „Die, die nicht mitmachen wollen, muss man nach Hause schicken.“ Was bewirken solche Aussagen bei Mitarbeitern?

„Solche Ansichten offenbaren die Kluft zwischen den selbst empfundenen Eliten und den wirklichen Leistungserbringern in den Unternehmen. Die Menschen wollen sich Veränderungen stellen und ihre jeweiligen Unternehmen erfolgreich mitgestalten. Dazu bringen sie ihr Engagement und ihr Herzblut an den jeweiligen Arbeitsplätzen ein. Sie sind es, die mit den Kunden interagieren, die die Produkte entwickeln, die IT-Lösungen bereitstellen und vieles mehr. Vorstände sollten sich als Dienstleister gegenüber den Kunden und ihren Beschäftigten verstehen. Vielfach wähnen sie sich aber ungerechtfertigterweise über den Dingen. Ich meine: Nach Hause geschickt gehören eher diejenigen, die sich selbst so viel wichtiger nehmen als die Wertschätzung ihrer Beschäftigten.“

Liegt die Unzufriedenheit der Mitarbeiter weniger in den neuen Aufgaben der digitalen Welt begründet als vielmehr in der geringen Vergütung? Laut dem Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (IMU) der Hans-Böckler-Stiftung ist von 2015 bis 2017 der Gehaltsabstand zwischen Top-Manager und Durchschnittsbeschäftigten um etwa 70 Prozent gewachsen. Wären die Mitarbeiter zufriedener, wenn sie einen Zuwachs auf der Gehaltsabrechnung sehen würden?

„Nein, so zugespitzt glaube ich das nicht. Zwar sind die Einkommenszuwächse der Vergangenheit absolut unzureichend. Das ist schlicht schlecht verhandelt worden. In der Folge sehen wir über lange Zeiträume sowohl Reallohnverluste als auch eine gravierende Abnahme der Attraktivität der Arbeitsplätze gegenüber anderen Branchen. Das Eigentor schießen sich seit Jahren der Arbeitgeberverband und ver.di gemeinsam, denn mittlerweile gehen viele gute Nachwuchskräfte den Versicherern aus dem Weg und das Image der Branche leidet mehr als ohnehin schon. Die Zufriedenheit von Arbeitnehmern kann nur durch attraktive und zukunftssichere Arbeitsplätze hergestellt werden. Wenn mein Job sicher ist und mir Spaß macht, bin ich motiviert. Geld ist dabei wichtig, aber nicht der alles entscheidende Faktor.“

Das vollständige Interview finden Sie auf unserer Webseite unter www.neue-assekuranz-gewerkschaft.de.

Aufsichtsratswahl Münchener Rück

Einen spektakulären Wahlerfolg konnten NAG-Vorstandsversitzende Gaby Mücke und NAG-Gewerkschaftsratsmitglied Manfred Rassy bei der Wahl der Arbeitnehmervertreter des Aufsichtsrats des Weltmarktführers und DAX-Konzerns Munich RE einfahren. Als Spitzenkandidaten der Liste „DBV und NAG – gemeinsam für die Munich RE“ haben Sie in der Wahl 2 von 3 Sitzen der Gewerkschaftsvertreter errungen. Der dritte Sitz geht an den gewerkschaftlichen Wettbewerber ver.di.

Bemerkenswert ist – neben dem herausragenden Erfolg unserer Kolleginnen und Kollegen – dass der ver.di-dominierte Wahlvorstand eine Woche vor dem Wahltermin den form- und fristgerechten Wahlvorschlag in einem Akt der Willkür ablehnte. Ebenso den der Gewerkschaft DHV, mit der Folge, dass nur noch ver.di zur Wahl stand und somit automatisch und unter bewusster

Ausschaltung des Wählerwillens drei ver.di-Vertreter in den Aufsichtsrat eingezogen wären. Gegen diese offensichtlich machtpolitische Entscheidung sind u.a. die Vorsitzenden des NAG-Gewerkschaftsrates, Marco Nörenberg und Ina Hosenfelder, per Eilantrag vor dem Arbeitsgericht München erfolgreich vorgegangen. Am Tag vor der Wahl entschied das Gericht auf die Zulassung des Wahlvorschlags. Wörtlich führt es aus: „Die Kammer ist der Auffassung, dass der Wahlvorstand keine hinreichende Erklärung... mit der Anforderung zum Nachweis der Tariffähigkeit unter Angabe der Begründung der Zweifel... getätigt hat. Darüber hinaus ist der Nichtzulassungsbeschluss nicht dokumentiert. In der mündlichen Verhandlung hat der Wahlvorstand ebenso nicht die Tariffähigkeit oder andere Nichtzulassungsgründe glaubhaft gemacht.“ RUMS! So liest sich ver.di-Willkür in gerichtssdeutsch. Und es hätte ja auch um ein Haar funktioniert... so freuen wir uns sehr für Gaby Mücke und Manfred Rassy!



v.l. Gaby Mücke (Vorsitzende), Manfred Rassy (Gewerkschaftsrat)

Vermittlersterben

„Vermittler sterben aus, der Vermittlermarkt schrumpft“ so oder so ähnlich lauteten die Schlagzeilen der Medien in den letzten Monaten. Was ist also los mit der so oft beschriebenen vielseitigen Vermittlerlandschaft in Deutschland?

Laut der Deutschen Industrie- und Handelskammer waren 2018 lediglich nur noch ca. 204.000 Vermittler registriert. Im Vergleich dazu waren es 2011 noch 263.000 eingetragene Vermittler. Vor allem im Bereich der gebundenen Vermittler ist der Schwund dramatisch, wenn man berücksichtigt, dass die Zahl der Versicherungsmakler im Vergleichszeitraum etwas gestiegen ist. Die Gründe für diese Entwicklungen sind viel-

seitig. „Treat the customer fair“, behandle den Verbraucher fair, lautet der hehre Grundsatz in der Politik, was die Frage des Versicherungsgeschäfts angeht. Ein paar schwarze Schafe, aber auch große Unternehmen in der Branche, haben dafür gesorgt, dass das Image der Branche nicht das Beste im Vergleich zu anderen Berufen ist. Die Reaktion darauf waren umfassende Regulierungen wie das LVVG, IDD, aber auch die Datenschutzgrundverordnung (mehr Dokumentation, strukturierte Beratung, strengere Haftung bei Zuwiderhandlungen etc.). Ein verändertes Kundenverhalten, Onlineabschlüsse, Apps, Robo-Beratung und Vergleichsportale beeinflussen ebenfalls die traditionellen Vertriebswege der Vermittler und sorgen für erhebliche finanzielle Einbußen.

... - das Ende der Teilzeitalte?

Am 11.12.2018 hat der Bundestag das „Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit“ beschlossen. Das Gesetz ist am 01.01.2019 in Kraft getreten.

Mehrere Millionen Beschäftigter, insbesondere Frauen stecken seit Jahren in der so genannten Teilzeitalte. Dazu kommen zahlreiche Beschäftigte, die aus den unterschiedlichsten Gründen gerne in Teilzeit arbeiten würden, wenn der Arbeitgeber nach dem Ende der Teilzeit eine Vollzeitstelle garantieren müsste. Der Wunsch nach mehr Freizeit anstelle von Geld ist ein gesellschaftlicher Trend, der sich auch in aktuellen Tarifabschlüssen widerspiegelt (IG Metall/GdL). Diesem Trend hat der Gesetzgeber mit der Regelung zur Brückenteilzeit teilweise entsprochen.

In § 9 a TzBfG ist daher neu geregelt, wer einen gesetzlichen Anspruch auf Brückenteilzeit hat. Grundvoraussetzung ist eine Beschäftigungszeit von mindestens sechs Monaten, um dann eine Teilzeitphase von ein bis fünf Jahren zu beantragen. Das Verfahren der Antragstellung entspricht weitgehend den Regelungen des § 8 TzBfG.

Die neue Regelung gilt nicht für Teilzeitvereinbarungen, die bereits vor dem 01.01.2019 geschlossen wurden. Für Betriebe mit weniger als 45 Mitarbeitern findet das Gesetz ebenfalls keine Anwendung. In Betrieben mit 46 bis 200 Beschäftigten hat nur jeder 15. Arbeitnehmer einen Anspruch auf Brückenteilzeit. In Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten hat jeder Arbeitnehmer diesen Anspruch. Der Arbeitgeber kann in allen Fällen den An-

„37 % der deutschen Makler erzielen 2018 nur einen Gewinn von unter 25.000 Euro.“ (Zeitschrift für das Versicherungswesen 01/2019).

Diese Entwicklungen und Diskussionen um einen möglichen „Provisionsdeckel“ machen den Beruf des „Vermittlers“ nicht wirklich attraktiv für junge Leute. Dazu kommt, dass hohe Durchschnittsalter (Demographie Problem) bei den Vermittlern, was bei fehlendem Nachwuchs, verstärkt zu Geschäftsaufgaben führt.

Die NAG hat sich in diversen Publikationen und Presseerklärungen unter anderem gegen die Überregulierung des Vermittlergeschäfts ausgesprochen. Die Einführung der Honorarberatung wird die Qualität der Beratung der Kunden nicht erhöhen, wie es die Niederlande

Brückenteilzeit...

spruch auf Brückenteilzeit ablehnen, sofern diesem betriebliche Gründe entgegenstehen, die der Arbeitgeber belegen muss.

Während der Brückenzeit besteht kein Anspruch auf weitere Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit oder vorzeitige Rückkehr zur früheren Arbeitszeit. Wir von der NAG begrüßen dieses Gesetz als Schritt in die richtige Richtung, um private Interessen und berufliche Aufgaben in Einklang zu bringen. Ungeklärt und spannend bleiben sicher Fragen im Zusammenhang mit der konkreten Umsetzung des Gesetzes. Wie welcher Unternehmensbegriff (Zuordnung der Beschäftigten) gilt und wie und wer entscheidet nach welchen Kriterien, wer der 15. Arbeitnehmer in Betrieben mit 46 bis 200 Beschäftigten ist?

Dazu kommt, dass viele Beschäftigte in Betrieben mit weniger als 45 Mitarbeitern arbeiten und somit von der Teilnahme am Gesetz ausgeschlossen sind.

Wir von der NAG werden die Umsetzung des Gesetzes kritisch beobachten.

Neben der Brückenteilzeit gibt es bereits weitere Gesetze wie Elternzeit, Pflegezeit und das Familienpflegegesetz, die Ihnen möglicherweise in der Frage zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf entgegenkommen.

Wir von der NAG beraten unsere Mitglieder bei Interesse an der Inanspruchnahme von Brückenteilzeit oder anderen Modellen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

und England gezeigt haben. Hier sind grundsätzlich innovative Lösungen und Ideen gefragt, die nicht politische Klischees bedienen, sondern den Interessen der Versicherten und den Versicherungsvertretern gerecht werden.

Das Berufsbild des Versicherungsvertreters ist ein wesentlicher Bestandteil der vielseitigen Vermittlerlandschaft in Deutschland, für dessen Erhalt sich die NAG weiterhin engagieren wird.

Aktuelle Themen, aber auch betriebsräthliche Fragen um den Außendienst, werden im „Außendienstausschuss“ der NAG diskutiert. Ansprechpartner hier ist unser Gewerkschaftssekretär Thomas Kreisner. (Tel. 01 73 - 64 50 828, E-Mail thomas.kreisner@neue-assekuranz-gewerkschaft.de)