

Dafür stehen wir! Ausgewählte Positionen der NAG

Wir sprechen uns gegen eine Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze, die Einführung einer arbeitsplatzvernichtenden und überideologisierten Bürgerversicherung durch die Hintertür aus und fordern den Einstieg in eine kapitalgedeckte gesetzliche Krankenversicherung

Wir von der NAG haben uns sehr deutlich gegen die von SPD- und Grünespitzenpolitiker(innen) geforderte Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze ausgesprochen und die Politik aufgefordert, analog der Aktienrente auch in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) den Einstieg in eine Kapitaldeckung zu forcieren.

„Die jährlichen Milliardendefizite in den umlagefinanzierten gesetzlichen Sozialversicherungen sind bereits jetzt eine erhebliche Belastung der Steuerzahler.“, sagt Gaby Mücke, Vorsitzende der Gewerkschaft NAG. Die Demographie und die Verteuerung der Gesundheitsleistungen würden, wie auch in der gesetzlichen Rentenversicherung, diesen Effekt in Zukunft noch weit ausgeprägter werden lassen. „Seit vielen Jahren schon beobachten wir den Trend, entweder die Beiträge zu erhöhen, die Leistungen zu kürzen oder dem Steuerzahler die Defizite aufzubürden oder eine Mischung dieser Komponenten“, führt sie weiter aus. In diese Richtung zielen nun auch der Vorstoß der SPD-Vorsitzenden Esken und der Grünen-Vorsitzenden Lang. Beitragserhöhungen zu Beginn des kommenden Jahres sind darüber hinaus sehr wahrscheinlich.

Vielmehr müsse man sich die Frage stellen, wo diese Entwicklung in 10 Jahren und darüber hinaus angesichts einer immer älter werdenden Gesellschaft und einem Rückgang der beitragspflichtigen Beschäftigten hinführen werde. „Ohne eine tiefgreifende Reform mit dem Ziel der Einführung einer Kapitaldeckung steht irgendwann die umlagefinanzierte gesetzliche Krankenversicherung vor dem Kollaps“, prognostiziert Mücke.

Die Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze würde nicht nur der kapitalgedeckten Privaten Krankenversicherung

gezielt das Wasser abgraben und damit rund 70.000 Arbeitsplätze sinnlos gefährden, sondern in gleicher Weise auch die Anzahl der Leistungsempfänger erhöhen und die Arbeitgeber in höhere Lohnnebenkosten treiben“, zeigt die NAG-Vorsitzende auf. „Diese Einführung der ideologisch motivierten Bürgerversicherung lehnen wir ab. Diesem Zeichen von Hilflosigkeit angesichts steigender Defizite setzen wir die Forderung entgegen, zu einer langfristigen Ausrichtung der Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung zu kommen. Die Politik muss



endlich den Mut aufbringen, statt kurzzeitiger Flickschusterei eine langfristig wirksame Reform anzuschließen!“

Wir fordern die Ausweitung angestellter Versicherungsvertriebe und positionieren uns zum Vorschlag der EU-Kommission zur Kleinanlegerstrategie (Retail Investment Strategy) sowie möglichen Provisionsverboten.

Die sich verdichtende Gemengelage aus nationalen Interessen zur Provisionsbeschränkung bis hin zum Verbot und EU-Initiativen mit ähnlicher Zielrichtung bestärkt uns von der NAG in unserer grundsätzlichen Haltung, dass sich die Vertriebe der Assekuranz weitgehend neu aufstellen müssen. Gaby Mücke erinnert daran, dass in der abgelaufenen Legislaturperiode der heutige Bundeskanzler und seinerzeitige Finanzminister Olaf Scholz vehement für einen Provisionsdeckel in der Lebensversicherung warb und scheiterte.

„Die politischen Kräfte in Deutschland und Europa, die den Provisionsvertrieb am liebsten verbieten würden, haben

noch lange nicht aufgegeben.“ stellt Gaby Mücke fest.

Der Vorschlag der EU-Kommission sieht einen Maßnahmenkatalog vor, der Kleinanleger/-innen und Verbraucher/-innen stärken, bessere und gerechtere Marktergebnisse fördern und letztlich die notwendigen Voraussetzungen für eine stärkere Beteiligung von Kleinanleger/-innen an den Kapitalmärkten schaffen soll. Geplant sind insbesondere Änderungen bzw. Neuregelungen in den Bereichen Offenlegung von Informationen,

Marketingkommunikation, Anreize, Beratung und Eignungsbeurteilungen, Anforderungen an die Produktverwaltung und Kosten-Nutzen-Verhältnis.

Zwar ist ein generelles Provisionsverbot zunächst nicht in der Richtlinie enthalten, was die NAG begrüßt. Doch für Teilbereiche des Marktes könnte die vorgeschlagene Regelung sehr wohl relevant werden. Über das vorgesehene Provisionsverbot bei - in Deutschland weit verbreiteten - beratungsfreien „execution-only“-Geschäften könnte das ursprüngliche Ziel der EU-Kommission eines generellen Provisionsverbots zumindest zum Teil doch verwirklicht werden. Zudem soll das Gesetzespaket nach drei Jahren überprüft werden. Dann will die Kommission die Auswirkungen bewerten und gegebenenfalls nachschärfen – wobei auch das generelle Provisionsverbot nicht vom Tisch ist.

Die NAG tritt dafür ein, die Vertriebe in der deutschen Assekuranz neu aufzustellen: „Die demographische Entwicklung in nahezu allen Vertrieben, insbesondere den Ausschließlichkeitsvertrieben, wichtige Argumente wie die qualifizierte Bera-

tung, Dokumentationsanforderungen, Steuerbarkeit und auch die Enthaltung bei fahrlässigem Fehlverhalten sprechen deutlich für eine Renaissance des angestellten Außendienstes“, so Mücke. Es bedarf insbesondere innovativer Vergütungsmodelle, der Festlegung von Arbeitszeitmodellen sowie der Vergütung von Fortbildungsmaßnahmen. Zudem muss das Berufsbild des angestellten Außendienstes für junge Leute deutlich attraktiver werden.

„Die Branche ist ausgesprochen erfolgreich in beharrungsorientierter Lobbyarbeit und der Verdrängung der unauweichlichen demographischen und leider vielfach auch strukturellen Probleme ihrer Vertriebsstrukturen“, schildert Mücke. Nur mit einer alsbald startenden Nachwuchsoffensive, die junge Menschen im Rahmen sicherer Angestelltenverhältnisse mit attraktiven Arbeits- und Einkommensbedingungen an die interessante und wichtige Aufgabe der Vermittlung von Versicherungsprodukten und der damit einhergehenden Kundenberatung heranzuföhre, könne die überfällige Neuausrichtung gelingen.

„Das ist am Ende eine notwendige Weichenstellung für die gesamte Branche“, sagt Mücke. Wenn sich die Unternehmen nicht zeitgemäßer aufstellen, werden sie allen Beharrungskräften zum Trotz auf lange Sicht ihre Zukunft verspielen. Denn dauerhaft werden Eingriffe in die Provisionspolitik der Assekuranz nicht abgewehrt werden können. „Vielmehr muss man der Politik zuvorkommen und der Branche durch kluge Reformen Angriffsflächen nehmen!“, so Mücke. Letztlich stellt sich die Frage, ob der derzeitige Entwurf der Richtlinienverordnung nicht bereits ein Schritt der Einführung eines Verbots durch die Hintertür und der nächste Schritt zur verpflichtenden Honorarberatung ist.



NAG

Neue Assekuranz Gewerkschaft

Die Gewerkschaft für Versicherungsangestellte

**Solidarisch. Kompetent.
Für mich stark!**



Versicherungswirtschaft am Scheideweg

**Gesundheit!?
Wertschätzung!?
Zukunftsfähigkeit!?**

Personalmangel, steigende Krankheitsquoten, Mehrarbeit: Wie sich die Bilder gleichen! Wir von der NAG sehen eine Versicherungsbranche, die sich in vielerlei Hinsicht mit selbstgemachten Problemen herumschlägt. Ausgetragen wird das auf dem Rücken der Beschäftigten und ihrer Gesundheit!



Als Gewerkschaft der Versicherungsangestellten mit Mitgliedern in mehr als 50 Unternehmen stellt sich uns derzeit ein Bild dar, bei dem

wir nur wenige Ausnahmen wahrnehmen. Folgende Faktoren kennzeichnen dies:

- 1. Personalmangel und Mehrarbeit in Fachbereichen, vor allem in Leistungs-/Schadenbereichen**
- 2. Steigende Krankheitsquoten**
- 3. Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen**
- 4. Abnehmende Attraktivität der Versicherungswirtschaft als Arbeitgeber**
- 5. Frust bei den Beschäftigten über ungenutzte Chancen beim Thema Homeoffice**
- 6. Unzufriedenheit über die Tarifregelung zum**

Inflationsgeld und die Verlängerung des Gehaltstarifvertrags

Dabei ist natürlich klar, dass nicht alle diese Beobachtungen in jedem Unternehmen in gleicher Weise und Intensität gegeben sind. Ebenfalls, dass bestimmte Themen hohe Schnittmengen haben. Der Trend allerdings ist für uns im Großen und Ganzen recht eindeutig: **Die Branche nimmt in ihrer Attraktivität als Arbeitgeber deutlich ab und verpasst wiederholt klare Chancen, dem entgegenzuwirken.**

Personalmangel als Folge verfehlter Personalplanung!

In vielen Unternehmen der Branche hat es einen Personalabbau-Wettlauf gegeben, den wir von der NAG immer wieder kritisiert und teilweise auch

bekämpft haben. Das war vor allem in den Aktiengesellschaften zu sehen, aber auch manch Verein wollte da nicht nachstehen. Nur selten haben IT-Verbesserungen auch wirklich zu einer Arbeitsmengen-einsparung geführt, im Gegenteil: Die Arbeitsmenge nahm in den vergangenen Jahren noch deutlich zu, vor allem durch die Neugeschäftsentwicklung der Branche.

Es ist aus unserer Sicht ein klarer Widerspruch, sich Jahr für Jahr über steigendes Neugeschäft zu freuen, beim Personal aber keine entsprechende Erhöhung vorzunehmen. „Ihr schafft das schon, Hauptsache das Unternehmen wächst und ist erfolgreich!“. Jedem normal denkenden Menschen muss doch klar sein, dass mehr Verträge auch mehr Arbeit bedeuten. Und für mehr Arbeit braucht man mehr Personal. So einfach kann das manchmal sein!

Personalmangel - Mehrarbeit - steigende Krankheitsquoten: ein übler Cocktail!

Wir von der NAG sehen, dass sich in den meisten Unternehmen seit Jahren Mehrarbeitsmorgens aneinanderreihen und vielen Kolleginnen und Kollegen die Luft ausgeht: Die Krankheitsquoten steigen.

Die Auswirkungen sind für die Branche fatal: Die Servicelevel sinken, Kunden warten auf ihre Leistungen, die Frontleute im Vertrieb und den First-Level-Bereichen der Verwaltungen bekommen den Unmut der Kunden ab. Die Branche pflegt unfreiwillig ihr Image, gern die Prämien zu kassieren, aber sich im Leistungsfall schwerzutun. Viele Versicherer kommen in der Rückstandsabwicklung kaum einen Schritt voran und setzen auf Maßnahmen, mit denen sie sich die Schadenquoten versauen und bereits heute den Ärger von morgen produzieren.

Die Lösung liegt in einer gesundheitsorientierten Personalführung und in einer bedarfsorientierten Personalplanung. Und mit „Bedarf“ ist hier nicht das Unternehmereinkommen gemeint.

Das geht bei den Auszubildenden los: Viele Versicherer haben mittlerweile

echte Probleme, Azubis in entsprechender Qualität und Quantität zu gewinnen. Schon werden Prämien für die Vermittlung eines Azubis ausgelobt. Auch diese Misere ist weitgehend selbstverschuldet:



Es mangelt an attraktiven Ausbildungskonzepten und Übernahmemodellen, etwa in einen angestellten Außendienst oder interessante Bereiche des Unternehmens.

Man glaubt als Branche immer noch, man sei so toll und attraktiv, das würde schon

jeder bemerken. Pustekuchen, da sind andere viel weiter und machen das Rennen um die jungen Leute! Wir von der NAG fordern klare Verbesserungen im Bereich der Ausbildung und der langfristigen Übernahme in Angestelltenverhältnisse!

Aber: Nein! Permanente Samstagsarbeit ist nicht gut für die Gesundheit. Wenn Du erstmal ausgebrannt und krank zuhause bist, kommt keiner und sagt „Danke“. Tatsächlich sinkt dann irgendwann das verfügbare Geld. Bezeichnend in diesem Zusammenhang, dass es die Branche nicht über sich gebracht hat, etwa Langzeitkranken das Inflationsgeld zu bezahlen. Wieder eine Chance vertan!

Wir bekommen mit, dass Betriebsräte inzwischen auch schon mal „Nein“ sagen, wenn es um den nächsten Überstundensamstag geht. Richtig so, denn nur das zwingt den Arbeitgeber, die Personalplanung anzupassen. Wer sich immer darauf verlassen kann, dass die Beschäftigten zulasten ihrer eigenen Gesundheit die Suppe auslöffeln, wird am Ende noch für seinen rigiden Personalplanungskurs bestraft.

Ja, die Mehrarbeit ist freiwillig. Und

ja, auf das Geld sind viele Kolleginnen und Kollegen nicht zuletzt in Folge der Inflation angewiesen.

Aber: Nein! Permanente Samstagsarbeit ist nicht gut für die Gesundheit. Wenn Du erstmal ausgebrannt und krank zuhause bist, kommt keiner und sagt „Danke“. Tatsächlich sinkt dann irgendwann das verfügbare Geld. Bezeichnend in diesem Zusammenhang, dass es die Branche nicht über sich gebracht hat, etwa Langzeitkranken das Inflationsgeld zu bezahlen. Wieder eine Chance vertan!

Wir bekommen mit, dass Betriebsräte inzwischen auch schon mal „Nein“ sagen, wenn es um den nächsten Überstundensamstag geht. Richtig so, denn nur das zwingt den Arbeitgeber, die Personalplanung anzupassen. Wer sich immer darauf verlassen kann, dass die Beschäftigten zulasten ihrer eigenen Gesundheit die Suppe auslöffeln, wird am Ende noch für seinen rigiden Personalplanungskurs bestraft.

Durch bessere Bezahlung den Reallohnrückgang stoppen!

So führt der fortgesetzte Reallohnrückgang in der Versicherungswirtschaft, der auch im Vergleich zu anderen Branchen höher ausfällt, zu einer relativen Abnahme der Arbeitgeberattraktivität unserer Branche. Das Argument mancher Arbeitgeber, man verdiene in der Versicherungswirtschaft noch immer gut, ist richtig. Aber, wenn sich daraus tatsächlich ein Vorteil ergeben sollte, dann nimmt er immer weiter ab, wie man sehr eindrucksvoll anhand der Personalprobleme der Branche vor Augen geführt bekommt.

Der jüngste Tarifabschluss zwischen Arbeitgeberverband und ver.di (den der DBV zur Vermeidung eines tariflosen Zustands nachzeichnen musste), ist ein Bärendienst der Tarifparteien an der Branche. Auf die aktuelle und zurückliegende Inflation so gut wie gar nicht zu reagieren und auf einen ohnehin schon sehr lang laufenden Gehaltstarifvertrag (Ursprungslaufzeit bis Ende März 2024) fünf Nullmome (!) anzuhängen und dann schlappe 3% Erhöhung aufzuschlagen, ist ein tarifpolitisches Eigentor der Beteiligten. Und es lässt diejenigen im Stich, die unter den immensen Preissteigerungen besonders leiden.

Letzteres wird auch durch die nur anteilig (2.000,- statt möglicher 3.000,- EUR) verhandelte Inflationsprämie nicht besser. Denn die Preissteigerungen bleiben dauerhaft, und die Einmalzahlungen sind schnell verbraucht. Viel besser wären deutlichere Gehaltstabellesteigerungen gewesen. Viele Arbeitgeber hauen sich vor Freude die Schenkel und bemerken kaum, dass sie zwar Kosten und Gewinne zu Lasten der Beschäftigten abgesichert, der Branche aber einen weiteren Arbeitgeberattraktivitätsdämpfer verpasst haben. Dass von dieser Einmalzahlung Teilzeiterkräfte nur anteilig profitieren (wer heizt oder isst in Teilzeit?) und bspw. langzeiterkrankte Kolleginnen und Kollegen gar nichts bekommen, passt in dieses Bild. Chance vertan!

Die nächste Chance wären innovative und beschäftigtenfreundliche Homeofficeeregulungen, und teilweise gibt es die auch in der Branche. Allerdings erleben wir in zahlreichen Unternehmen, dass Beschäftigte und Betriebsräte mit ihren Arbeitgebern im Clinch liegen, weil die Unternehmen die Office-Präsenzquoten zu hoch ansetzen. Und während in der Pandemie mit 100%-Homeofficequoten die Kolleginnen und Kollegen für die Branche die Kohlen aus dem Feuer geholt und herausragend performt haben, kommen nun die Arbeitgeber vielfach nicht nur mit einer unzureichenden Umsetzung der Möglichkeiten des Gesetzgebers für die Gewährung steuerfreier Einmalzahlungen, sondern sie nutzen dieses Instrument auch noch für die Durchsetzung eines vollkommen unzureichenden Gehaltstarifabschlusses; obendrein verlangen sie ihren Beschäftigten (zu) hohe Präsenzquoten in den Betrieben ab.



Mehr Homeoffice zulassen!

Eine weitere gute Möglichkeit, Dankbarkeit gegenüber den Beschäftigten zu zeigen und ihre Belastung zu reduzieren, wären ausgeweitete Homeoffice-Lösungen. Die gibt es zum Teil, aber sie sind leider nicht die Regel.



Viele unserer Kolleginnen und Kollegen würden gern mehr von zuhause arbeiten und beißen bei ihren Arbeitgebern auf Granit. Gleichzeitig erleben sie, dass ihre Anwesenheit

im Betrieb zwar arbeitgeberseitig gefordert, aber gar nicht wertgeschätzt wird. Es mangelt an Konzepten für eine Balance zwischen mobilen Arbeiten und der Präsenz im Büro und die Forderungen der Beschäftigten nach mehr Homeoffice werden viel zu häufig abgelehnt. Nicht selten mit dem Hinweis auf eine Kultur, die man aber gar nicht spürt, wenn man im Betrieb ist. Auch hier: Andere Branchen und andere Arbeitgeber sind da viel weiter und innovativer. Und wer derart Personalmangel verspürt, sollte sich viel klarer darüber sein, wie wertvoll jeder einzelne motivierte Beschäftigte für ihn ist!

Insofern geht es nicht nur um Gewinnung neuer Azubis und Fachpersonal, sondern mindestens in gleicher Weise um die Bindung der bestehenden Belegschaften! Und auch hier sehen wir von der NAG „Luft nach oben“ in der Frage attraktiver Arbeits- und Einkommensbedingungen.

Arbeitgeberattraktivität der Branche ist DAS Zukunftsthema!

Es hat sich offensichtlich noch nicht bis zu jedem Arbeitgeber herumgesprochen, dass sich der Arbeitsmarkt in den letzten Jahren radikal zugunsten der Beschäftigten gedreht hat. Und eben diese Arbeitgeber zahlen nun mit hohen Mehrarbeitszuschlägen, eingeschränkten Servicelevels und einer unzufriedener werdenden Belegschaft den Preis

für diese rückwärtsgewandte Mitarbeiterführung.

In den Unternehmen, aber auch im Rahmen von Tarifverhandlungen, werden wir intensiv dafür eintreten, unserer Branche wieder zu einer stärkeren Arbeitgeberattraktivität zu verhelfen!

WO GIBT ES VERBESSERUNGSBEDARF?

- AUFBAU EINER GUTEN UNTERNEHMENSKULTUR
- MODERNISIERUNG DES ARBEITSUMFELDS
- VERGÜTUNG + BENEFITS
- TALENTMANAGEMENT
- WERTSCHÄTZUNG



Ein Land der Chancen und Diversität: Deutschland ist bunt! Unsere Stellungnahme zur Entwicklung von rechtspopulistischen Parteien



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

aus aktuellem Anlass möchten wir zu politischen Entwicklungen in Deutschland Stellung nehmen:

Als Gewerkschafter sind wir uns darüber im Klaren, dass unsere Kolleginnen und Kollegen mit einem Migrationshintergrund nicht anders sind und genau wie alle anderen zum Erfolg der (Versicherungs-)Unternehmen beitragen. Sie sind unsere Freunde und Vertraute und leisten die gleiche Arbeit wie jeder andere - egal in welcher Position!

Wir distanzieren uns von polarisierender und populistischer Rhetorik, die auf Spaltung und Ausgrenzung abzielt. Wir stehen für den sozialen Zusammenhalt und die Demokratie in Deutschland.

Feindseligkeiten gegenüber bestimmten Minderheiten, insbesondere gegenüber Migranten, Flüchtlingen und Muslimen verurteilen wir - ohne Diskussion! Die Achtung der Menschenrechte und der Schutz von Minderheiten ist uns extrem wichtig!

„Die Demokratie ist nicht nur eine Staatsform, sondern eine Lebenshaltung, die den Respekt für alle Menschen einschließt, unabhängig von ihrer Herkunft oder ihrer Kultur.“ (Nelson Mandela)

Die AfD, die in der jüngeren Vergangenheit in Teilen von Deutschland stärkeren Zuspruch und auch Wählerstimmen bekommen hat, ist eine der rechtspopulistischen Parteien in Deutschland und stellt laut einer Analyse des Deutschen Instituts für Menschenrechte eine Gefahr für die Demokratie dar und verfolgt rassistische und rechtsextreme Ziele.

Die AfD setzt sich nicht für eine soziale Gerechtigkeit, den Schutz von Arbeitnehmerrechten und eine nachhaltige Wirtschaftspolitik ein.

Wollen wir als Gesellschaft weniger Demokratie, weniger Integration, und weniger Verantwortung?

Wenn die Antwort „Nein!“ lautet, dann muss man angesichts dieser Entwicklungen auch in den Betrieben Farbe bekennen!

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten wie auch ihre Arbeitgeber in ihrer Kommunikation klarstellen, dass Rechtsextremismus mit der Betriebs- und Unternehmenskultur nicht zu vereinbaren ist und wo immer möglich geächtet wird.

Für die NAG ist klar: Die AfD ist -wie jede andere rechtspopulistische Partei- keine Alternative! Mitbestimmung und Demokratie gehört für uns genauso zum Alltag wie Solidarität und Respekt vor Jedem!