

# NAG kämpft für eine starke Lebensversicherung - Kolleginnen und Kollegen im Vertrieb unterstützen

Die deutschen Lebensversicherungen sind vielfach in eine ernste Situation geraten:

Auf der einen Seite berechtigte hohe Kapitalanforderungen, insbesondere infolge der europaweit geltenden Solvency II-Bestimmungen, andererseits die lang anhaltende Niedrigzinsphase, die vor dem Hintergrund der Vorgaben für die Kapitalanlage zu deutlichen Renditeeinbußen führen. Hinzu kommen die anhaltend schlechte Presse und die gesetzlichen Vorschriften, nach denen ausscheidenden Versicherten anteilig die Hälfte der Bewertungsreserven gutzuschreiben ist.

Nachdem diese Reserven bei festverzinslichen Wertpapieren mit langer Anlagedauer infolge der niedrigen Zinsen immer höher wurden, entwickelte sich letztere Norm zu einem echten Problem. Denn die Versicherer wurden so gezwungen, festverzinsliche Wertpapiere vor ihrer Fälligkeit zu veräußern, um diese Beteiligung abbilden zu können. Die Wiederanlage erfolgte dann zu wesentlich geringeren Zinsen und in dem um die Versicherungsbeteiligung reduzierten Umfang, was letztendlich ein immer größeres Risiko für die dauerhafte Erfüllbarkeit der Verträge nach sich zog.

**Die NAG problematisiert die Auswirkungen der Gesetzgebung auf die Sicherheit der Arbeitsplätze im Innen- und Außendienst sowie auf die Einkommenschancen für unsere Kolleginnen und Kollegen im Vertrieb.**

Der nicht unberechtigte Hilferuf der Branche in Richtung Gesetzgeber blieb nicht ungehört, jedoch schoss der über das Ziel hinaus. Das Gesetzespaket enthält eine ganze Reihe weiterer Veränderungen, die mit teils erheblichen Auswirkungen auf die Beschäftigten im Innen- und Außendienst einhergehen,

aber nicht ausreichend problematisiert wurden.

Wir von der NAG haben zum Gesetzentwurf eine umfassende Stellungnahme erarbeitet und allen Mitgliedern des Finanzausschusses des Bundestages zukommen lassen. Selbstverständlich waren wir auch bei der hierzu stattfindenden öffentlichen Anhörung in Berlin zugegen. Und es hat sich auch etwas in die richtige Richtung bewegt: Die geplante Offenlegung der Provisionen wurde noch vor der Gesetzgebung vom Tisch genommen! Hierzu schrieb die NAG in ihrer Stellungnahme:



Lebensversicherung

*“Die NAG lehnt eine Offenlegung der Provisionen des Vermittlers in Euro ab. Die Kunden sollen erfahren, was das Produkt kostet. Die konkrete Offenlegung der Einkommen der am Produktionsprozess Beteiligten verschafft aber keinen zusätzlichen Informationsnutzen. Im Gegenteil: Weder wird die in Zusammenhang mit dem Vertragsabschluss erbrachte Leistung transparent oder in Zusammenhang gestellt, noch wird überhaupt der Wert des Produktes und der Dienstleistung transparenter. Zudem entsteht auch keine Vergleichbarkeit für die Kunden, weil Produkte und Vergütungsmodelle in der Branche differieren. Eine solche Offenlegung wird auch von der EU-Richtlinie nicht gefordert. Zudem finden wir*

*gleiches anderswo nicht: Weder erfahren Kunden beim Autokauf die Provisionshöhe des Verkäufers noch bei anderen Finanzdienstleistungsprodukten. Die Transparenz der Kosten des Abschlusses ist ausreichend. Wir sehen darüber hinaus weitere Auswirkungen auf die Vermittlervergütung, weil die Unternehmen über deren Absenkung den Transparenz-/Preiskampf gestalten müssen. In deren Folge wird insgesamt das Qualifikationsniveau in der Versicherungswirtschaft sinken, denn günstiger geht oft nur mit schlechter ausgebildetem Personal. Das gilt für alle Bereiche der Leistungserstellung in den Versicherungsunternehmen und ist angesichts der Bedeutung der Versicherungsprodukte verheerend.“*

Leider ist auf andere wesentliche Bedenken und Positionen der NAG nicht hinreichend eingegangen worden, so dass unser Kampf um die Attraktivität der Lebensversicherung und damit um die Sicherheit der Arbeitsplätze im Innen- und Außendienst weitergeht.

Nicht zuletzt ist die weiter erhebliche Einschränkung der Attraktivität des Berufsbildes des Versicherungsvermittlers zu bedenken. Dies könnte auch den in den letzten Jahren intensivierten Anstrengungen der Versicherungswirtschaft zuwider laufen, jungen Nachwuchs für die Vertriebe zu gewinnen und auszubilden. Zudem würde unter einem weiteren Rückgang im Neugeschäft auch die Versorgungssituation der Bevölkerung im Alter leiden, was volkswirtschaftlich problematisch wäre. Der eingeschlagene richtige Weg, die Menschen zu mehr Eigenvorsorge zu bestärken, darf nicht konterkariert werden, denn er leistet einen wichtigen Beitrag zur Vermeidung von Altersarmut.

Wir sehen die Bemühungen der Branche um eine Qualitätssteigerung in der Versicherungsbranche (GDV-Verhaltenskodex für Vermittler, Brancheninitiative "Gut beraten", Initiative "Ehrbare Versicherungskaufleute" des Bundesverbands Deutscher Versicherungskaufleute (BVK)) nicht hinreichend gewürdigt. Vielmehr muss die Lebensversicherung als Instrument zur Altersvorsorge und die Vermittler gestärkt werden. Die NAG sieht eine Ausweitung der Nutzung von Angestelltenverträgen im Außendienst von Versicherungsunternehmen vor dem Hintergrund von Steuerungs- und Qualitätsgesichtspunkten für erforderlich an. In diesem Kontext sind zwischen den Tarifparteien Regelungen zu einem veränderten Vergütungsmodell zu erarbeiten und zu verhandeln, die neben der Vergütung für erfolgreiche Vertragsabschlüsse vermehrt auf die Vergütung für geleistete Beratung und Betreuung abstellt.

Das LV-Versicherungsreformgesetz verschärft in seiner vorliegenden Form den kapitalmarktbedingten Rückgang

an klassischem LV-Neugeschäft. Das wird am Ende auch einen Abbau von entstehenden Überkapazitäten im Innendienst auslösen. In diesem Zusammenhang sind Regelungen zum Rationalisierungsschutz für die davon Betroffenen zwischen den Tarifparteien zu erarbeiten und zu verhandeln. Die NAG hat Vorschläge für ein reformiertes Rationalisierungsschutzabkommen dem Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen übermittelt.

Die dezidierten Stellungnahmen zu den einzelnen Punkten des Gesetzespakets (Herabsenkung der Garantieverzinsung auf 1,25 Prozent, Absenkung der zillmerungsfähigen Abschlusskosten, steigende Transparenz, Dividendensperre, Darstellungspflichten zur Risikotragfähigkeit etc.) finden Sie unter:

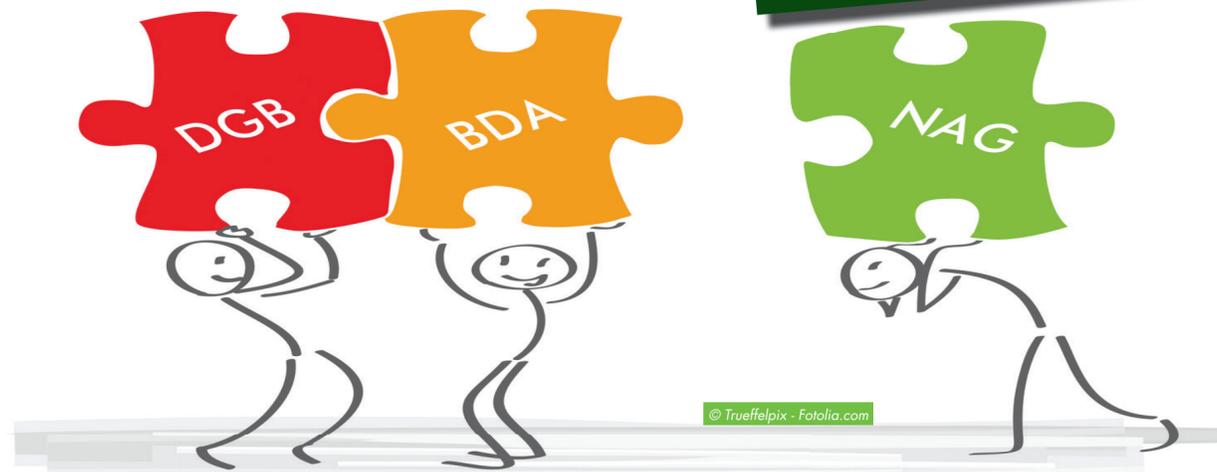
[www.neue-assekuranz-gewerkschaft.de](http://www.neue-assekuranz-gewerkschaft.de)



# Neue Assekuranz Gewerkschaft

Die Gewerkschaft für Versicherungsangestellte

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



## Wenn die "große Schwester" das Alleinvertretungsrecht für sich reklamiert - Über die Tarifeinheit in die Zwangsjacke gesteckt

Der Herbst droht stürmisch zu werden. Bundesarbeits- und Sozialministerin Andrea Nahles (SPD) hat bereits vor einigen Wochen einen Gesetzesentwurf zum Thema Tarifeinheit angekündigt. Ein dazu bekannt gewordenes Eckpunktepapier lässt wenig Gutes erwarten.

Worum geht es? Nach diesen Plänen, die in einer unheiligen Allianz vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) unterstützt werden, soll in einem Betrieb mit mehreren Gewerkschaften nur der Tarifvertrag der mitgliederstärksten Gewerkschaft gelten - was auf eine Entmachtung von Spartengewerkschaften hinausläuft. Im Visier des Gesetzentwurfes stehen so genannte „Spartengewerkschaften“ wie die Gewerkschaft der Lokomotivführer (GdL), Cockpit oder der Marburger Bund. Wenn auch die NAG keine Spartengewerkschaft ist, so berührt auch uns dieses Thema. Denn das Ziel ist mitnichten eine Stärkung der Gewerkschaftsbewegung, sondern die Beseitigung von unliebsamer Konkurrenz.

Dabei erleben wir (die NAG) im Grunde lediglich das Organisationsprinzip der deutschen Gewerkschaftsbewegung neu, die sich immer nach Bran-

chen organisiert hat. Dass dies in den vergangenen Jahren zunehmend durch Fusionen von Branchengewerkschaften "verwässert" wurde, halten wir für falsch. Die Fusionen hatten nichts damit zu tun, dass man das Branchenprinzip für falsch hielt, sondern sie sind aus der "Not" heraus zum (wirtschaftlichen) Erhalt der Organisationen geschehen.

### Die große Schwester ist eigentlich nur die kleine Schwester

Beschäftigte der Versicherungsbranche, die sich vor Gründung der Neue Assekuranz Gewerkschaft (NAG) in einer Gewerkschaft organisieren wollten, hatten nur die Möglichkeit einer Arbeitnehmervereinigung beizutreten, die neben vielen anderen auch in der Versicherungsbranche tätig ist. Mit der Folge, dass die dort (in ver.di) organisierten Angestellten immer eine Minderheit waren und auch heute mehr denn je sind. So stellen die in ver.di organisierten Angestellten aus den Unternehmen des privaten Versicherungsgewerbes nicht einmal ein Prozent der Mitglieder. Es ist klar, dass die Interessen einer derartigen Minderheit in einer großen Vereinigung nicht annähernd die Bedeutung haben, wie sie z. B. großen Beschäftigtengruppen zuteilwerden. Im Ergebnis führt dies

dazu, dass sich viele Versicherungsangestellte berechtigter Weise zusehends schlechter vertreten fühlen.

Muss das von den Beschäftigten einer Branche einfach hingenommen werden, weil der DGB keine anderen neben sich dulden will? Geht es darum, wer Interessen fachkompetent und engagiert vertreten kann oder geht es nur um die Größe der Organisationen? Einer Gewerkschaft, in der nur knapp acht Prozent der von ihr vertretenen Beschäftigten organisiert sind, unter dem Gesichtspunkt des eingangs beschriebenen Mehrheitsprinzips die entscheidende Zuständigkeit in der Gestaltung der Arbeits- und Einkommensbedingungen zu überlassen, bedeutet, den Wunsch vieler Beschäftigten nach gewerkschaftlichen Alternativen und einer branchenbezogenen Vertretung Ihrer Interessen abzulehnen. Zudem würde das Engagement noch junger Alternativgewerkschaften im Keim erstickt. Auf die Interessen der über 90 Prozent anders oder nicht organisierten Angestellten scheint es nicht anzukommen.

Wie kann es sein, dass der DGB eine Monopolstellung beansprucht und dabei von der BDA (oder umgekehrt) unterstützt wird? Welche seltsame Allianz! Ist das Tarifeinheit im Interesse

der Beschäftigten? Oder in wessen Interesse ist das? Wenn Interessen von Beschäftigtengruppen nicht angemessen beachtet werden, haben die in einer Demokratie dann nicht das Recht, bei Unzufriedenheit eine Alternative zu wählen oder sind sie auf "Gedeih und Verderb" der großen aber doch eigentlich ganz kleinen Schwester (Monopol) ausgeliefert?

Die Bundesregierung muss sich zu ihrem Eckpunktepapier die Frage gefallen lassen, ob sie damit nicht das Geschäft der Arbeitgeber betreibt? Ist es denn nicht die Aufgabe der Tarifvertragsparteien, Regelungen für möglichst alle ihrer Beschäftigten im Betrieb und Unternehmen zu vereinbaren? Darf denn von den Tarifvertragsparteien nicht erwartet werden, dass sie beidseitig sich darum bemühen, alle in einer Branche und einem Unternehmen vertretenen Gewerkschaften für gemeinsame Tarifverhandlungen zu gewinnen?

### Die Tarifautonomie darf nicht in Frage gestellt werden

Das sozialpolitisch hohe Gut der Tarifautonomie darf nicht in Frage gestellt werden.

Fortsetzung auf Seite 2...

## Fortsetzung des Titelthemas zur "Tarifeinheit"

Wer einer Mehrheitsgewerkschaft, die nicht mit anderen im Betrieb und Unternehmen vertretenen Gewerkschaften zusammenarbeiten und zusammen handeln will, selbst bei geringem Organisationsgrad ein Entscheidungsmonopol über die Inhalte der Tarifbestimmungen zuspricht, führt Tarifautonomie in verfassungswidriger Weise ad absurdum. Sie stellt damit zugleich wesentliche Grundlagen des sozialen Friedens in unserer Gesellschaft infrage. Von einem absurden Demokratieverständnis ganz zu schweigen. Die vermeintlich mitgliederstärkste Gewerkschaft kann nicht für sich die Segnungen des Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz in Anspruch nehmen und unter dem Schutz dieser Verfassungsnorm gleichzeitig die gleichen Schutznormen der Mindestlosgewerkschaft verneinen.

- Wo ist der Stolz der Gewerkschaften, die Tarifverhandlungen für die Arbeitgeber erleichtern wollen, damit man sich nur mit einer vermeintlich mitgliederstärksten Gewerkschaft einigen muss und damit vermeintlich mehr Tarifmacht (gegenüber mitbewerben den Gewerkschaften) gewinnt?
- Wo ist die insbesondere von den DGB-Gewerkschaften viel gerühmte Geschlossenheit der Arbeitnehmerschaft, wenn gleichzeitig anders denkende Kolleginnen und Kollegen bzw. deren gewerkschaftliche Organisationen als "gegenerisch" diskriminiert werden.
- Wo ist die Integrationskraft der Arbeitgeber, die nicht verbindend

wirkt, sondern einzelne Berufsgruppen in ihrem Unternehmen gegeneinander ausspielt, in dem sie einer vermeintlich gewerkschaftlichen Mehrheit die Entscheidung überlässt, welche der möglichen Tarifvertragsregelungen zum Zuge kommen soll?

Begibt sich die Bundesregierung mit ihrem Vorschlag zum Tarifeinheitsgesetz nicht zwischen alle Stühle in dem Wissen, zahlreiche Konflikte damit herauf zu beschwören und dem Wissen, dass dieses Gesetz ohne wesentliche Änderungen der Verfassung keinen Bestand haben kann?

Wir halten das angestrebte Tarifeinheitsgesetz auf der Basis der vorgelegten

Eckpunkte für verfassungswidrig. Wir können auch nicht erkennen, worin diesem Gesetz ein Gewinn für die ArbeitnehmerInnen in ihrem Bestreben nach mehr sozialer Gerechtigkeit zu finden ist. Einzige Gewinner wären die Arbeitgeber, die insbesondere in gewerkschaftlich schwachen Organisationsbereichen leicht und erfolgreicher ihre ständigen Versuche nach Tarifdiktaten durchsetzen könnten. Und ob die BAG-Rechtsprechung in Sachen Gewerkschaftsbegriff immer verfassungsgemäß ist, darf durch aus hinterfragt werden. Zudem stellt sich die Frage, inwieweit EU-Recht tangiert ist und ob "Tarifeinheit" und Einschränkung der Koalitionsfreiheit zu Gunsten der Großen damit vereinbar wäre.

Waltraud Baier - NAG-Vorsitzende

## Jede Stimme zählt! JAV- / SBV-Wahl zwischen dem 01.10.2014 und dem 30.11.2014



Martina Miltag

Viele Betriebe nutzen aber das Potenzial behinderter Menschen noch viel zu wenig. Es gibt viele Berührungspunkte, Menschen mit Behinderung in die Personalplanung mit einzubeziehen. Dabei sind es oft die Menschen, die besonders motiviert und leistungsfähig sind. Außerdem sollte es ein selbstverständliches Unternehmensziel sein, Menschen mit Behinderung im Unternehmen zu behalten, bei denen sich im Laufe Ihrer Betriebszugehörigkeit eine Behinderung eingestellt hat. Auch hierbei kann die Schwerbehindertenvertretung mit Rat und Tat zur Seite stehen.

Das Aufgabenfeld ist vielfältig und komplex. Deshalb freue ich mich darüber in der NAG eine Gewerkschaft zu haben, die mich jederzeit kompetent unterstützt. Gerade jetzt in Zeiten des demografischen Wandels, in Fragen der Inklusion und der immer steigenden Krankheitszahlen ist die Schwerbehindertenvertretung gefragt den je.

Besonders die steigende Anzahl der psychischen Erkrankungen bedarf einer ganzheitlichen und gegebenenfalls auch eine Langzeitbetreuung. Mit der Verpflichtung zur Einführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements wurde die Schwerbehindertenvertretung gleich von Anfang an mit einbezogen. Hier können wir frühzeitig mitwirken, wenn es in Richtung Schwerbehinderung geht und entsprechende Weichen stellen, die es dem Mitarbeiter(in) weiter ermöglichen im Arbeitsprozess zu bleiben.

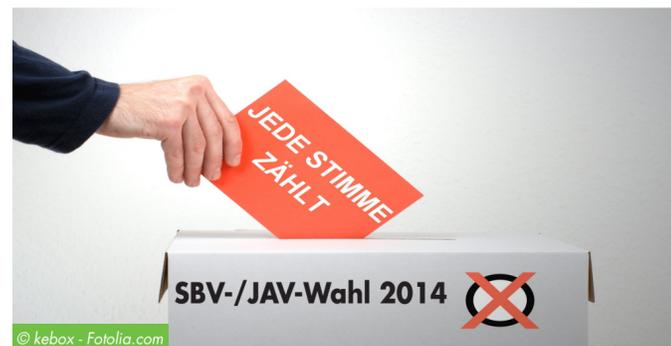
Nutzen Sie die Chance und helfen Sie Ihren Kollegen und Kolleginnen, wenn diese von einer Schwerbehinderung betroffen sind oder eine Schwerbehinderung droht. Denken Sie immer daran, Gesundheit ist kein Verdienst, sondern ein Geschenk. Ein Geschenk, das jedem von uns jederzeit wieder genommen werden kann."

Im selben Zeitraum werden auch die Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) abgehalten.

Auch diese Wahl ist wichtig, denn Auszubildende haben spezielle Interessen, wie insbesondere die Übernahme nach der Ausbildung. Trotz der in der Regel hochwertigen Ausbildung in der Versicherungsbranche läuft nicht immer alles rund und auch die beste Ausbildung bietet immer noch Ansatzpunkte, um verbessert und weiterentwickelt zu werden. Und wer kann hier die jungen Leute besser unterstützen und vertreten als eine aus ihrer Mitte gewählte Interessenvertretung - die JAV.

Wie diese Arbeit aussieht, und wer Ihre Interessen vertritt, bestimmt Ihr selbst. Aus Eurer Mitte wählt Ihr die Kolleginnen und Kollegen, die Euch und Eure Interessen während der Ausbildungszeit vertreten.

Wann die Wahl in Eurem Betrieb stattfindet, was Ihr tun müsst, um zu kandidieren - all das erfahrt ihr bei Eurer jetzigen JAV, dem Betriebsrat oder bei uns - der NAG. Für die neugewählten Jugend- und Auszubildendenvertreter(innen) bieten wir bereits vom 8. bis 11. Dezember 2014 ein JAV-Grundlagenseminar an, in denen die rechtlichen Grundlagen vermittelt werden. Übrigens: Auch wenn die Wahl noch nicht stattgefunden hat, könnt Ihr Euch unter [seminare@neue-assekuranz-gewerkschaft.de](mailto:seminare@neue-assekuranz-gewerkschaft.de) einen Platz reservieren. Neben der Vermittlung des notwendigen Handwerkszeugs habt Ihr dort auch die Möglichkeit, Jugend- und Auszubildendenvertreter(innen) anderer Versicherungsunternehmen kennenzulernen und Euch auszutauschen.



© kebox - Fotolia.com

## Nur wer sein Recht kennt, kann es auch durchsetzen!

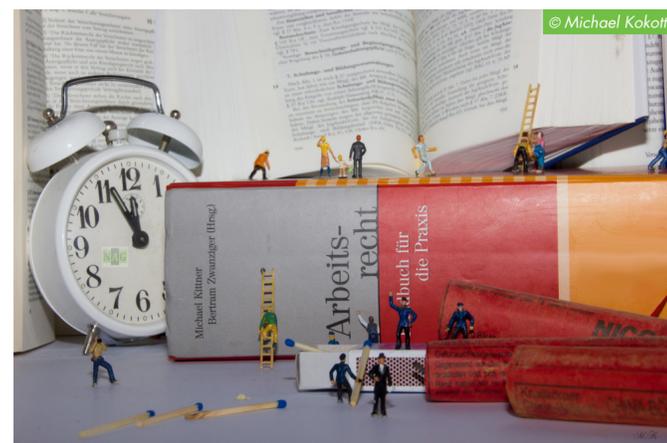
Fachseminare für Betriebs- und Personalräte der Versicherungsbranche

erhalten Sie in unseren Grundlagenseminaren.

Die Anforderungen an die Arbeit von Betriebs- und Personalräten insbesondere in der Versicherungswirtschaft sind in den letzten Jahren stetig gestiegen. Daher ist eine ausreichende Qualifikation mehr als je zuvor notwendig, um diesen Anforderungen gerecht zu werden. Das notwendige Rüstzeug für Ihre Arbeit als Betriebs-/Personalrat

**Die Besonderheit:** Unsere Seminare richten sich ausschließlich an Betriebs- und Personalräte aus der Versicherungsbranche.

So ist sichergestellt, dass Ihre branchenbezogenen Fragen und Problemstellungen behandelt werden!



© Michael Kokott

### Seminartermine

**Betriebsverfassungsrecht I (Grundlagen der Betriebsratsarbeit)**  
13. – 17. Oktober 2014

**Betriebsverfassungsrecht II (Mitbestimmung in personellen und sozialen Angelegenheiten)**  
27. – 31. Oktober 2014

**Betriebsverfassungsrecht III (Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten, Interessenausgleich, Sozialplan)**  
10. – 14. November 2014  
26. – 30. Januar 2015

**JAV – Grundseminar**  
8. – 11. Dezember 2014

Weitergehende Informationen zu unserem Seminarangebot finden Sie auf unserer Webseite [www.neue-assekuranz-gewerkschaft.de](http://www.neue-assekuranz-gewerkschaft.de). Dort können Sie sich auch einfach anmelden. Für Fragen steht Ihnen unser Kollege Jürgen Stachan unter der Rufnummer **0152 / 338 12 057** oder unter der E-Mail-Adresse [seminare@neue-assekuranz-gewerkschaft.de](mailto:seminare@neue-assekuranz-gewerkschaft.de) zur Verfügung.

## Wenn die Regulierungen überhand nehmen - ein Plädoyer für unsere Kolleginnen und Kollegen im Außendienst



Richard Sommer

Kennen Sie IMD II und was regelt IMD 1.5? Was sind Prips-Produkte und wer kennt die Finanzmarktrichtlinie MiFID, deren Umsetzung in den Händen der nationalen Regulierungen liegt?

Es sind regulatorische Vorgaben der Politik als Reaktion auf die Finanzmarktkrise. Ein besserer Schutz vor falscher Beratung und die Stärkung der Verbraucherrechte in Europa sollen erreicht werden. Mit zahlreichen Anforderungen an die Berufsausübung als Versicherungsvermittler sind diese Regelwerke verknüpft, wofür u. a. "zusätzliche Anforderungen an den

schutz bei Versicherungs-Anlageprodukten" stehen, die auch für den Außendienst von Versicherungsunternehmen gelten. Die neuen Anforderungen an die Versicherungsvermittler sollten Sie kennen, wenn Sie sich ein Bild über ihre Berufstätigkeit machen.

Hieß es noch in den achtziger bis in die neunziger Jahre "... und ist ihm dieses nicht gelungen, dann macht er in Versicherungen ..." so darf der Verbraucher heute damit rechnen, dass der ihm gegenüberstehende und ihn informierende Versicherungsvermittler Anforderungen für die Ausübung seines Berufs erfüllen muss, die Vertrauen in die Qualität der Beratung rechtfertigt. Dafür sorgen auch die Richtlinien der EU, deren Umsetzung in nationales Recht auch gewerkschaftliches Engagement verlangt. Das gilt erst recht deshalb, weil nachvollziehbar von den Vermittlerverbänden bis hin zu den Verbraucherschützern verlangt wird, dass alle, die eine Versicherungsvermittlertätigkeit betreiben, über die gleichen Grundkenntnisse und Fertigkeiten verfügen müssen, und Ungleichbehandlungen zwischen selbständigen Versicherungsvermittlern und Angestellten im Außendienst nicht wieder gefördert werden dürfen. Dies an sich ist sicherlich erstrebenswert.

Aber stellen Sie sich einmal vor, Sie müssten nach einer bestandenen Ausbildungsprüfung künftig innerhalb eines Zeitraum von jeweils

fünf Jahren berufliche Fortbildungsmaßnahmen und geeignete Schulungen im Umfang von mindestens 200 Stunden durchlaufen, um überhaupt in Ihrem Beruf weiter tätig sein zu dürfen; was müsste geschehen, damit auch für Sie diese Neuregelung akzeptabel ist? 200 Stunden, die den Vermittlern - welche ja nun mal Ihr Gehalt durch Beratung und Verkauf erarbeiten müssen- fehlt, um ihr Einkommen abzusichern. Und ohne die Bereitschaft zu dieser Weiterbildung für eine nachhaltige Befähigung zu bestmöglicher Beratung und Kundenbetreuung würden im Laufe der Jahre die Chancen einer erfolgreichen Versicherungsvermittlung schwinden.

Mit Recht erwarten die Versicherungsvermittler, ob in der Selbständigkeit oder im Angestelltenverhältnis, dass ihre Leistung und ihre Bereitschaft, sich ständig im Kunden- und im Unternehmensinteresse weiterzubilden und

mit besserem Kundenservice den Vertragsbestand für das Unternehmen sichern, auch in der vertraglichen Gestaltung ihrer Arbeits- und Einkommensbedingungen ihre Anerkennung finden.

Die immer strenger werdenden Anforderungen an die Vergütungstransparenz sowie an die Aus- und Weiterbildung der Vermittler rechtfertigen die Forderungen, mit besseren Vergütungsregelungen und guten Arbeitsbedingungen mehr Attraktivität für den Beruf des Versicherungsvermittlers zu schaffen. Ohne das erfolgreiche Beratungs- und Vermittlungengagement unserer Kolleginnen und Kollegen im Außendienstdienst stünden am Ende Arbeitsplätze auch im Innendienst zur Disposition. Grund genug sich wechselseitig im Rahmen von Tarifverhandlungen zu unterstützen.

Die NAG wird ihren Teil dazu beitragen.



© Stauke - Fotolia.com