

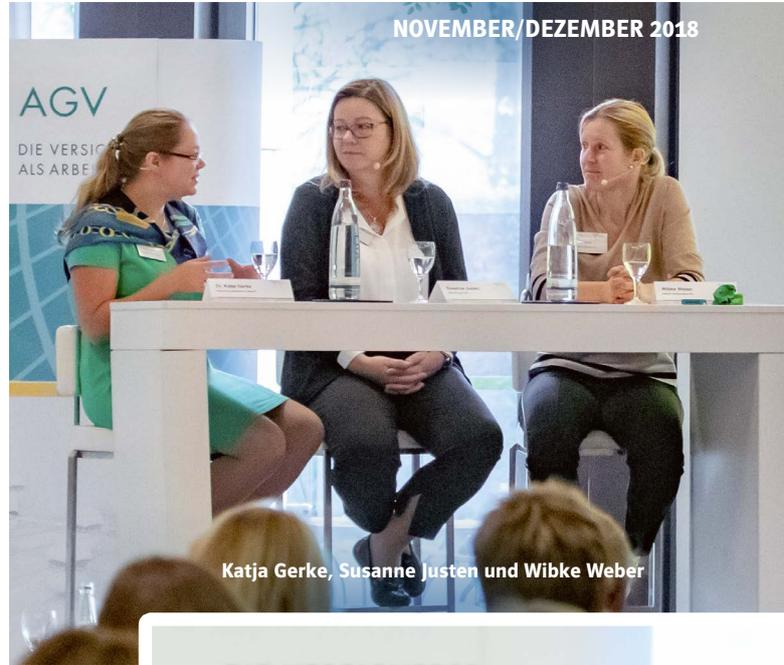
NOVEMBER/DEZEMBER 2018



Bernd Hufnagl



Sarah Rössler



Katja Gerke, Susanne Justen und Wibke Weber

AGV-JAHRESAUFTAKTVERANSTALTUNGEN 2019

So kommen Sie gut durchs neue Jahr! 3

AGV-TOP-MANAGERINNEN-KONFERENZ

Die Zukunft gehört den Mutigen und den Schnellen 4

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

Fitness und Gesundheit der Mitarbeiter werden immer wichtiger 9



Katrin Suder



Betina Kirsch



Florian Elert

Hier wird eine Lanze für Hartz IV gebrochen



SPD, Grüne und Die Linke überbieten sich gegenwärtig mit Forderungen nach einer Abschaffung von Hartz IV. An dessen Stelle soll ein „Bürgergeld“ (SPD) bzw. eine „bedingungslose Grundsicherung“ (Grüne) bzw. eine „sanktionsfreie Mindestsicherung“ (Die Linke) treten.

Was ist Hartz IV genau ?

Es handelt sich um das zentrale Gesetzespaket der rot-grünen Bundesregierung zur Arbeitsmarktreform, entwickelt vom damaligen Volkswagen-Personalvorstand Peter Hartz, das im Januar 2005 in Kraft trat. Zentrales Ziel war, mehr Arbeitslose, von denen es damals in Deutschland 4,5 Millionen gab, in Arbeit zu bringen, anstatt sie nur zu alimentieren. Das neue Prinzip hieß: Fördern und Fordern.

Wie hoch ist Hartz IV ?

Der monatliche Hartz-IV-Regelsatz beträgt aktuell 416 Euro. Ein Ehepaar mit zwei kleinen Kindern erhält 1 254 Euro. Zusätzlich übernehmen die Jobcenter Miete, Heizkosten und Krankenkassenbeiträge. Rund sechs Millionen Menschen bekommen gegenwärtig Hartz IV, davon gelten 4,1 Millionen als erwerbsfähig. Fast zwei Drittel der Erwerbsfähigen sind zwischen 25 und 55 Jahre alt.

Ist Hartz IV eine Erfolgsstory ?

Das kann man uneingeschränkt bejahen:

- Die Zahl der Arbeitslosen ist dramatisch gesunken – auf aktuell 2,2 Millionen.
- Die Zahl der Beschäftigten ist dramatisch gestiegen – von 39 Millionen im Jahr 2005 auf aktuell 44,8 Millionen.
- Die Älteren haben besonders von Hartz IV profitiert – ihre Erwerbsquote stieg von 40 Prozent auf aktuell 65 Prozent.
- Allein 2017 fanden 1,1 Millionen Hartz-IV-Empfänger Arbeit, davon 951 000 einen sozialversicherungspflichtigen Job.

Was wird an Hartz IV kritisiert ?

Grünen-Chef Robert Habeck meint, das Hartz-IV-System sei auf „Demütigung“ ausgerichtet. SPD-Chefin Andrea Nahles spricht „von einer anonymen Bürokratie und der permanenten Drohung mit Sanktionen“; die erfahrenen Demütigten und Stigmatisierungen würden für Verdruss sorgen. Deshalb sollen der Zwang zur Arbeitsaufnahme und die Sanktionen, zum Beispiel bei Nicht-Erscheinen im Jobcenter, wegfallen.

Der Chef der Bundesagentur für Arbeit (BA), Detlef Scheele, zuvor SPD-Sozialsenator in Hamburg, warnt nachdrücklich davor, das ganze System schlecht zu reden: „In mehr als 400 Jobcentern in Deutschland arbeiten knapp 80 000 Beschäftigte täglich mit den arbeitslosen Menschen, um ihnen Perspektiven für den Weg aus dem Leistungsbezug zu eröffnen.“ Was solle denn ein Vermittler tun, wenn ein Arbeitsloser mehrfach nicht zum Termin erscheine?

Die FAZ wirft Robert Habeck vor, er verspreche jedem ein staatlich alimentiertes Leben auf dem Sofa. *DER SPIEGEL* lästert: „Das klingt wie das Versprechen eines glutenfreien Dinkelbrots aus ökologischem Anbau – Genuss ohne Reue.“ Sogar der gewerkschaftsnahe Ökonom Peter Bofinger warnt vor einem Systemwechsel, denn dieser wäre voraussichtlich sehr teuer und das Fehlen jeglicher Arbeitsanreize wäre auch für die Betroffenen nicht unbedingt vorteilhaft.

Reformbedarf anerkannt

Ohne Zweifel: Hartz IV kann man sicher noch besser machen, etwa durch die Erhöhung der Freigrenzen für Hinzuverdienste (bislang werden vom Arbeitslohn über 80 Prozent mit der staatlichen Leistung verrechnet) und durch eine Anpassung des Schonvermögens, das Leistungsbezieher behalten dürfen.

Das würde extrem teuer ...

Derzeit überweist der Staat jährlich 45 Milliarden Euro an sechs Millionen Hartz-IV-Bezieher. Grünen-Chef Habeck will die Zahl der Leistungsempfänger auf zehn Millionen erhöhen und hierfür weitere rund 30 Milliarden Euro ausgeben. Woher dieses Geld kommen soll, sagt er nicht.

Einmischen !

Genau dies ist der Grund, warum sich die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in diese Debatte einbringen müssen. Wenn Hartz IV fallen sollte, würden Unternehmen und Unternehmer mit Sicherheit erheblich zusätzlich belastet. Denn wer sonst soll für diese Mehrkosten aufkommen? Zudem wäre es geradezu fatal, wenn junge Erwachsene, die – aus welchen Gründen auch immer – Schwierigkeiten haben, den „Weg ins Leben zu finden“ und das Jobcenter „schwänzen“, ohne Sanktionen blieben. Ihnen wäre damit nicht geholfen. Wir müssen das Prinzip „Fördern und Fordern“ eiserne verteidigen. Nur Fordern wäre zu wenig, nur Fördern sicher auch.

Ihr

Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

So kommen Sie gut durchs neue Jahr!



Im Januar 2019 lädt der AGV alle Personalreferenten und Personalleiter der Branche erneut zur eintägigen Jahresauftaktveranstaltung ein. Im Oktober wurden die Teilnehmer der vergangenen Jahre befragt, welche Themen sie besonders interessieren würden. Aus der Vielzahl der Rückmeldungen ist folgendes Tagungsprogramm entstanden:

- **Agiles Arbeiten meets Arbeitsrecht**
- **Anspruch auf Brückenteilzeit und Verlängerung der eigenen Arbeitszeit**
- **Betriebsrentenreform und ihre Auswirkung auf die Branche**
- **Beschäftigung von Schülern und Studenten**
- **Altersgerechte Personalpolitik: Mehrwert der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer**
- **Wegweisende Arbeitsrechtsurteile aus Deutschland und Europa in 2018**
- **Ständige Erreichbarkeit und ihre Folgen**
- **Rechtliche Voraussetzungen der Beschäftigung von Rentnern**
- **Mitbestimmung des Betriebsrats bei neuen Arbeitsformen und Kommunikationsmitteln**
- **Gesundheitsmanagement in der Versicherungswirtschaft**

Die Jahresauftaktveranstaltungen finden - inhaltsgleich - am 15. Januar in Hamburg, am 22. Januar in Köln und am 29. Januar in München statt.

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

THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial

Hier wird eine Lanze für Hartz IV gebrochen 2

AGV-Jahresauftaktveranstaltungen 2019

So kommen Sie gut durchs neue Jahr! 3

AGV-Top-Managerinnen-Konferenz

Die Zukunft gehört den Mutigen und den Schnellen 4

AGV-Personalleitertagung Außendienst

Zurück zur Goldsuche 6

Aus der Welt der Statistik

Bachelor und Kanban machen die Versicherungsbranche attraktiv für Auszubildende 7

AGV-Gesundheitsforum

Der Schlaf als trojanisches Pferd 8

Für die Personalarbeit vor Ort

Fitness und Gesundheit der Mitarbeiter werden immer wichtiger 9

Wussten Sie schon, dass ..? 10

Wirtschaftsforum der SPD

Der Untergang des Abendlandes ist noch fern 11

AGV-Regionalausschüsse

Jürgen Strahl übergibt den Norden an Thomas Kistenmacher 11

Neu im AGV

WERTGARANTIE Beteiligungen GmbH, WERTGARANTIE Management GmbH, AGILA AG und Industrie-Pensions-Verein e.V. 12

Gedacht ... Gesagt 12

Ausgezeichnet 12

Impressum 12

AGV-TOP-MANAGERINNEN-KONFERENZ



Die Zukunft gehört den Mutigen und den Schnellen

von links: Katja Gerke (Versicherungskammer Bayern), Susanne Justen (AXA Konzern AG), Wibke Weber (Allianz) und Betina Kirsch (AGV)

„Alexa, suche mir eine Zahnzusatzversicherung!“ Wohl kaum einer hätte vor zwei Jahren mit diesem Satz etwas anfangen können. Doch der stete Wandel zwingt auch die traditionell eher konservative Versicherungswirtschaft, sich schnell und gleichzeitig kontinuierlich an eine komplexe, dynamische und unsichere neue Welt anzupassen.

Digitalisierung, KI, Innovation und Agilität waren die Themen, die das vierte Treffen von rund 140 Top-Managerinnen der deutschen Versicherungswirtschaft bestimmten. Wibke Weber, Direktor IT Architektur und Strategie der Allianz Deutschland AG, Susanne Justen, Head of People Experience Operations der AXA Konzern AG, und Katja Gerke, Leiterin Personalentwicklung der Versicherungskammer Bayern, diskutierten mit AGV-Geschäftsführerin und Moderatorin Betina Kirsch über ihre Erfahrungen bei der Transformation des eigenen Hauses zum agilen Versicherer. Einig war man sich, dass Agilität ein „Mindset“ sei, das in kleineren Teams intensiv geübt werden müsse, bevor es auf die klassische Großorganisation ausgerollt werde. Um dabei auftretende mitbestimmungsrechtliche Fragen schlank und elegant zu lösen, sei es zudem hilfreich, den Betriebsrat ins agile Team mitaufzunehmen. So sei der „positive Spirit“ für diesen hautnah erlebbar.

Vertrauen ist das wichtigste Gut

Interessante Thesen zu möglichen neuen digitalen Geschäftsmodellen der Versicherungsbranche lieferte Professor Florian Elert, Professor of Insurance Management an der Hamburg School of Business Administration. „Digitalisierung bedeutet maximale Kundenorientierung“ lautete die Kernaussage seines Vortrags. Der Aufwand sowie die Hemmschwelle beim Abschließen einer Versicherung müssten möglichst minimiert werden. Der Wettbewerb werde in der Zukunft nicht mehr zwischen Produkten, sondern zwischen Geschäftsmodellen stattfinden. Themenfelder wie Smart Home, Smart Car, Smart Health müssten von Versicherern aktiver besetzt werden. Das Vertrauen der Kunden in ihre Versicherung sei ein wichtiger Wettbewerbsvorteil der Branche, die schon heute über zahlreiche wertvolle Daten der Kunden verfüge.

Teilnehmerstimmen zur Tagung (aus der Feedbackauswertung):

„Weiter so, gut investierte Zeit!“

„Vielen Dank. Es war wieder eine großartige Veranstaltung. Und das bereits zum vierten Mal!“

„Tolle Stimmung, bin mit sehr viel Energie nach Hause gefahren! Vielen Dank.“

Ausrüsten statt Aufrüsten

Wie Wandel auch in einem traditionell wenig wandlungsfähigen Umfeld angestoßen werden kann, wusste Katrin Suder zu berichten. Die Vorsitzende des Digitalrats der Bundesregierung war vier Jahre lang Staatssekretärin im Bundesverteidi-

AGV-TOP-MANAGERINNEN-KONFERENZ

gungsministerium und hat in dieser Zeit, dem Prinzip „Ausrüsten statt Aufrüsten“ folgend, das Beschaffungsmanagement der Bundeswehr grundlegend verändert und auch das Thema Diversity vorangetrieben. Offen und ehrlich stellte sie sich zahlreichen Publikumsfragen. Sie habe als Staatssekretärin total unterschätzt, wie sehr sich die Presse plötzlich für ihr Privatleben interessiere. Das müsse man erst verdauen. Bevor sie sich zu einem Termin mit der Kanzlerin verabschiedete, appellierte sie an die Teilnehmerinnen: „Wir brauchen da draußen mehr Frauensolidarität, sowohl in der Politik als auch in der Wirtschaft. Noch immer sind Frauen eher als Einzelkämpferinnen unterwegs!“

No formance statt performance

Wie wird unser Gehirn eigentlich mit dem zunehmenden digitalen Multitasking fertig? Antworten auf diese Frage gab der Neurologe Bernd Hufnagl. Er plädierte dafür, öfter mal loszulassen, unser Leben nicht an To-do-Listen zu orientieren und dafür einfach mal wieder die Gedanken schweifen zu lassen. „Durch den permanenten Erfolgsdruck werden wir immer ungeduldiger, weniger aufmerksam und verlieren damit die so wichtige Außenperspektive – No formance statt performance“, so sein Plädoyer an die Teilnehmerinnen.

Die Vorsitzende des AGV-Branchenbeirats „Frauen in Führung“, Sarah Rössler, Mitglied des Vorstandes der HUK-COBURG Versicherungsgruppe, erinnerte an den Urgedanken der AGV-Managerinnenkonferenz: In Zeiten stark rückgewandter Ideologien in den USA (Trump) und Deutschland (AfD) sei es besonders wichtig, sich für all das stark zu machen, was Frauen in den letzten 100 Jahren erreicht haben. ▽

Florian Elert:
„Intelligente Auswertung von Daten wird zum Wettbewerbsmerkmal.“

Susanne Justen:
„Agilität ist eine Riesenherausforderung. Das ist ein Marathon und kein Sprint!“

Wibke Weber:
„Agilität ist ein Mind-Set, auf das sich jeder zumindest einmal einlassen sollte.“

Bernd Hufnagl:
„Das Wichtigste im Leben ist die Summe der Erinnerungen.“

Katrin Suder:
„Cyber – die Kehrseite von der Digitalisierung – ist eine neue Dimension in der Bundeswehr.“

Katja Gerke:
„Es gibt kein Patentrezept zur Einführung einer agilen Organisation, aber durch erste Experimente sind wir klüger.“



AGV-PERSONALLEITERTAGUNG AUSSENDIENST

Zurück zur Goldsuche

Wie können mehr Bewerber und Nachfolger für den Versicherungsaußendienst gewonnen werden? Diese Frage stand im Mittelpunkt des diesjährigen Treffens der Führungskräfte des Vertriebs und der Vertriebsunterstützung in Köln und – inhaltsgleich – in Hohenkammer. Geleitet wurden die Tagungen von Heinz-Jürgen Kallerhoff, Vertriebsvorstand der R+V, Peter Bochnia, Vertriebsvorstand der LVM, und Ralf Berndt, Vertriebsvorstand der Stuttgarter. Insgesamt rund 80 Vertriebsprokuristen folgten der Einladung des AGV zur „Personalleitertagung Außendienst“.

In einem waren sich alle einig: Der Erfolg im Vertrieb hängt größtenteils von der Leistung seiner Mitarbeiter ab. Die richtigen Leute einzustellen und diese dann kompetent zu managen und zu fördern, ist zentrale Aufgabe jedes Unternehmens.



Heinz-Jürgen Kallerhoff und Peter Bochnia



Ralf Berndt

Nachfolgemangement im Versicherungsvertrieb

Rainer Schönsee



Die Ausgangssituation bei der Itzehoer im Jahr 2008 war ganz einfach: Mit 54 war das Durchschnittsalter der Agenturinhaber zu hoch. Ziel war deshalb, spätestens fünf Jahre vor Ausscheiden eines Agenturinhabers dessen Nachfolger aufzubauen. Gesucht wurden extrovertierte Typen, die frühzeitig als „Agenturpartner“ in den Agenturbetrieb integriert werden sollten. Trifft aber ein extrovertierter Agenturpartner auf einen introvertierten Agenturinhaber, „kommt Stimmung in die Bude“. Wichtig sei deshalb eine klare Rollenverteilung und Aufgabenzuordnung.

Ergebnis nach 10 Jahren: Das Durchschnittsalter der Agenturinhaber konnte um vier Jahre gesenkt werden, von 182 Agenturinhabern starteten 34 ihre Karriere als Agenturpartner.

Personalgewinnung und Personalbindung im Vermittlerbetrieb

Franz-Gereon Schwarte und Markus Mense



Der Ausbau von Personal in den Agenturen der LVM wurde forciert, um die Produktion und das Serviceniveau in den Agenturen zu verbessern und um junge Mitarbeiter als

potentielle Agenturnachfolger aufzubauen. Denn: 30 Prozent der Agenturmitarbeiter verlor die LVM in den ersten drei Tätigkeitsjahren. Die Lösung war ein Maßnahmenpaket: Neue Werbekampagne für die Personalsuche, Einführung einer Personalempfehlung, Anpassung der Zuschussmodelle, Unterstützung der Agenturinhaber in ihrer Rolle als Führungskraft und Unterstützungsleistungen in der Startphase des neuen Mitarbeiters.

Die ersten Erfolge zeigen sich bereits: So konnte die Anzahl der Agenturmitarbeiter deutlich ausgebaut und die Altersstruktur verjüngt werden. 85 Prozent der „Neuen“ würden sich wieder für „ihre“ LVM-Agentur entscheiden.

War for Talent – Recruiting mobil und sozial

Reto Spescha

Wer heute eine klassische Stellenanzeige in einer Tageszeitung schaltet, bekommt kaum noch Resonanz. Viel erfolgversprechender ist ein proaktives Recruiting. Die Rollen müssen getauscht werden: Die Unternehmen bewerben sich künftig beim Kandidaten.

Die Suche darf sich nicht nur auf soziale Jobnetzwerke beschränken, sondern muss auch in privaten Kanälen wie Facebook stattfinden – also ein digitales Multichannel-Recruiting. Wichtig ist der Aufbau eines sich ständig aktualisierenden Talent-Pools unter Einbindung der Netzwerke der eigenen Mitarbeiter. Sprechen Sie gezielt Kandidaten mit hoher Wechselmotivation an!



Die Kraft der Rhetorik

René Borbonus

„Dichter werden geboren. Redner werden gemacht.“ Die meisten Menschen empfinden Unsicherheit, sobald sie vor anderen sprechen sollen. Doch Rhetorik ist kein Hexenwerk. Es gibt drei Bausteine, damit eine Rede wirkungsvoll ist: Glaubwürdigkeit, Struktur und die Rhetorik selbst. Schon Cicero wusste: „Eine gute Rede muss informieren, bewegen und unterhalten.“ Entscheidend für eine gute Rede ist ein gelungener Einstieg – das ist „Brigitte-Psychologie“. Hier ist die Aufmerksamkeit der Zuhörer noch bei 100 Prozent. Erfolgversprechend ist eine mitreißende Geschichte oder eine Redewendung, die eine Botschaft trans-



AGV-PERSONALLEITERTAGUNG AUSSENDIENST

portiert, ein erhellendes Zitat oder das Arbeiten mit einem Informationsdefizit, mit dem die Zuhörer zum Nachdenken oder zum Handeln motiviert werden. Denn: Ein guter Redner bringt das Publikum nicht zum Applaudieren, sondern zum Schweigen.

Digital Leadership – Führung zwischen digitaler und kultureller Transformation

Marko Prisljin



Wir können nicht mehr zuhören, wir springen gleich in die Lösung, wir sind nicht mehr auf der „Goldsuche“. Wer Fehler macht und sie „meldet“, sollte nicht bestraft, sondern belohnt werden. Wer sich nicht für die erste Version eines neuen Produkts schämt, hat etwas falsch gemacht. Fragt die Teams nicht, was sie machen, sondern wozu sie es machen.



Künftig sollten Teams etwa so aussehen

Die Schlacht von Leuthen als Vorstufe zur Digitalisierung

Stefan Knoll

Ein zugegebenermaßen kecker Titel für einen Vortrag. Warum haben Leuthen und die Digitalisierung miteinander zu tun? Digitalisierung ist auch ein Führungsthema, und die Schlacht von Leuthen von 1757 eignet sich besonders gut, um Führungsstärken und Führungsschwächen beispielhaft zu erläutern.



In Leuthen feierte Friedrich der Große seinen vielleicht größten Sieg. Er bediente sich der sogenannten „Auftragstaktik“, die heute unter der Bezeichnung „Agiles Arbeiten“ bekannt ist: Weniger im Detail vorgeben, flache Hierarchien fördern die Motivation. Vorgesetzte führen von vorne; wer von hinten führt, muss ignoriert werden! Disziplin beginnt im Kleinen, nicht im Großen! ▽



Friedrich der Große

AUS DER WELT DER STATISTIK

Bachelor und Kanban machen die Versicherungsbranche attraktiv für Auszubildende

91 Prozent der Versicherungsunternehmen bieten das Duale Studium als Ausbildungsweg an. Das machen die Unternehmen, um sich – so das Ergebnis der aktuellen Ausbildungsumfrage von AGV und BWV – dadurch frühzeitig qualifizierte praxiserfahrene Mitarbeiter zu sichern und die Attraktivität des Unternehmens auf dem Personalmarkt zu steigern.

Auch neue Arbeitsmethoden machen die Ausbildung interessant und zukunftsweisend. Kanban und Scrum, beides agile Projektmanagement-Methoden, sind bereits in über der Hälfte der Versicherungsunternehmen Teil der Praxis.

Die Ausbildung bleibt ein wichtiger Bestandteil der Branche: 2017 konnten **92 Prozent** aller Ausbildungsplätze in den Unternehmen besetzt werden und **70 Prozent** der Ausgebildeten wurden übernommen. Nur **7 Prozent** der Auszubildenden traten die Ausbildung nicht an oder brachen sie ab. Die Investitionen der ausbildenden Unternehmen in ihren Nachwuchs zahlen sich aus: **99 Prozent** aller Prüflinge bestehen die schriftliche IHK-Abschlussprüfung.



Weitere ausgewählte Ergebnisse der 15. Ausbildungsumfrage, die gemeinsam von AGV und BWV durchgeführt wurde, sind digital auf der Infografik-Website www.bildungsumfragen-versicherung.de verfügbar. Sie basieren auf den Rückmeldungen von 59 Versicherern, die rund 84 Prozent der Arbeitnehmer im Innen- und angestellten Außendienst (171 000) repräsentieren. ▽

Der Schlaf als trojanisches Pferd

Bereits zum dritten Mal trafen sich die Experten der Versicherungsbranche für das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM). In diesem Jahr fand das AGV-Gesundheitsforum auf Einladung der SCOR Rückversicherung in Köln statt. Mit über 50 Teilnehmern war die Tagung komplett ausgebucht. Neben Fachvorträgen standen der Austausch, das Vernetzen und das Lernen voneinander im Mittelpunkt der Veranstaltung.

„Gesundes Führen“ ist ein Schlüsselfaktor für Gesundheit im Unternehmen. Das klassische BGM fokussiert sich oft auf die Gesundheitsfaktoren Bewegung, Ernährung, Entspannung und Stressbewältigung. Es geht jedoch um mehr, beispielsweise um die psychische Gesundheit der Mitarbeiter und Führungskräfte, denn die Praxis zeigt: **Am Ende folgt die Krankenquote der Führungskraft.**

Die Referenten – Sabine Winterstein (DAK-Gesundheit), Martin Reckenthäler (Generali), Uwe Nickel (ADAC) sowie Nicole Hooge und Thorsten Pilgrim (CareLutions) – gaben den Teilnehmern reichlich Impulse und Stoff für einen regen Austausch. Dabei setzten sie sich insbesondere mit dem Ansatz auseinander, **sich**

der Gesundheit der Mitarbeiter über deren Schlaf zu nähern. Schlechter Schlaf oder Schlafstörungen können ein wichtiger Indikator für gesundheitliche – organische oder psychische – Probleme sein. Um diese Probleme zu bekämpfen, kann der Schlaf als „trojanisches Pferd“ genutzt werden, um so am Ende dem Mitarbeiter zu helfen.

Ferner müssten äußere Einflüsse auf die Beschäftigten und deren Gesundheit betrachtet werden: Ein übermäßiger

Medienkonsum kann einen negativen Einfluss auf die Gesundheit der Mitarbeiter haben. Um Auszubildende und Führungskräfte für die Themen **Computerspiel- und Onlinesucht** zu sensibilisieren, wurden spezielle Apps entwickelt, mit deren Hilfe die Medienkompetenz des Einzelnen geschult wird.

Ein anderer Aspekt eines erfolgreichen BGMs ist es, die Mitarbeiter in einem ganzheitlichen Ansatz zu einem gesundheitsbewussten Leben zu motivieren. Dabei spornt die Möglichkeit an, dass Beschäftigte mit einer **Gesundheitskarte** Punkte sammeln und diese in Prämien eintauschen können. Die Präventionsangebote zum Punkte-Sammeln reichen von Gesundheitsprogrammen bei Rückenleiden über Bewegung, Ernährung und Vorsorge bis hin zu einem Gesundheitservice, der bei medizinischen Fragestellungen unterstützt. ▽



Uwe Nickel (ADAC)



AGV-Geschäftsführer Michael Gold (ganz links) und SCOR Personalleiterin Jutta Kern (ganz rechts) mit den Referenten

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

Fitness und Gesundheit der Mitarbeiter werden immer wichtiger



Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ist inzwischen weit mehr als nur Arbeitsschutz. Ein gutes BGM beinhaltet mittlerweile einen nachhaltigen und ganzheitlichen Ansatz rund um Prävention, Fitness und Gesundheit der Mitarbeiter. 86 Prozent der Beschäftigten in der Versicherungsbranche arbeiten in Unternehmen, die ein BGM haben. Das ergab eine aktuelle Studie des AGV.

Breites Spektrum an Angeboten

Der AGV hat ausgewählte Ergebnisse der Studie in einer Broschüre zusammengestellt. Dabei geht es neben dem Thema „Ganzheitliches BGM“ auch um „Zielgruppenspezifische Vorsorge“, „Gefährdungsbeurteilung: Psychische Gesundheit“ und „Controlling im BGM“. Vor allem im Bereich der Gesundheitsvorsorge sind die Häuser sehr aktiv. Zu den Gesundheitsleistungen, die die meisten Versicherer ihren Mitarbeitern anbieten, gehören Massagen, Schutzimpfungen und themenbezogene Gesundheitstage. Mehr als die Hälfte der Unternehmen entwickelten Gesundheitsleistungen für spezielle Zielgruppen. Vor allem für Führungskräfte, Personen mit Rückenproblemen, Suchtkranke und Mitarbeiter mit psychischen Problemen gibt es in der Mehrzahl der Unternehmen spezielle Angebote.

Auf die Führungskräfte kommt es an

Doch all dies hilft nichts ohne die Unterstützung der direkten Führungskräfte. Daher werden die Führungskräfte in den meisten Unternehmen besonders für das Thema sensibilisiert. 81 Prozent der Versicherer führen für Führungskräfte Seminare zur Mitarbeiterführung durch.

In der AGV-Broschüre „Betriebliches Gesundheitsmanagement – Versicherungswirtschaft 2018“ berichten folgende Versicherungsunternehmen von ihren BGM-Projekten:

- Neues Sportangebot (Allianz)
- „Aktiv gegen Krebs – Vorbeugen und Handeln“ (AXA)

- „Treppenaktion“ (Barmenia)
- CONCORDIAfit
- Fit for work (DEURAG)
- Präventionsaktion koronare Herzerkrankung (Debeka)
- Vitality for you – Die Gesundheitskarte (Generali)
- „GoTeam Challenge“ – Schrittzählerwettbewerb (Gothaer)
- VHV-Firmen-Fitness-Programm
- Die bewegte Pause (Wüstenrot & Württembergische)
- Aufsuchende Gesundheitsförderung (Zurich)
- Balance@Work – Stress- und Selbstmanagement (DEVK)
- Seminar für Führungskräfte (HUK-COBURG)
- Achtsamkeit – Zufriedener arbeiten und glücklicher leben (R+V)
- After Work Seminarreihen (VPV)
- „KSA Berlin machtfit“
- Programm „Gesunde Azubis“ (LVM)
- Gemeinsam fit – Durch Interaktion und Individualität erfolgreich (Nürnberger)
- Interaktive Stehbesprechungsräume – Gesunder Rücken und weniger Dienstreisen (Provinzial NordWest)
- Gesund führen (Provinzial Rheinland)
- Vorsorgedokumente online (Signal Iduna)
- Gesundheit ist Chefsache – Erfolgsfaktor Gesundheit (Stuttgarter)
- Etablierung einer „Präventionskultur“ (SV)
- „Sorgen Sie gut für sich – und andere“ (Swiss Life AG)
- „Haltung“ (Versicherungskammer Bayern)
- Forschungsprojekt „Lernförderliche Arbeitsgestaltung im Dienstleistungssektor: Die Rolle von Führungskräften“ (VGH)

An der Studie haben sich 66 Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen beteiligt, die 85 Prozent der Beschäftigten im Innendienst repräsentieren.

Die Good-Practice-Beispiele aus der Broschüre sowie viele weitere Unternehmensbeispiele sind außerdem auf der AGV-Projektseite unter www.agv-vers.de/bgm zu finden. ▽



WUSSTEN SIE SCHON, DASS ...

► ... die deutschen Arbeitgeber, die FDP und die CDU/FDP-Landesregierung von Nordrhein-Westfalen eine Anhebung der Einkommensgrenze für Minijobs von derzeit EUR 450 im Monat fordern? In Deutschland gibt es laut Bundesagentur für Arbeit (BA) aktuell rund 7,5 Millionen Minijobber. Zuletzt war die Verdienstgrenze für geringfügig Beschäftigte 2013 von 400 Euro auf 450 Euro erhöht worden. Auch die für Minijobs zuständige Bundesbehörde unterstützt die Forderung nach einer Erhöhung: „Da im Bereich der Sozialversicherungen viele Größen regelmäßig angepasst werden, wäre es systemgerecht, wenn auch die Entgeltgrenze für Minijobs angehoben würde“, sagte Erik Thomsen, der Leiter der Minijob-Zentrale. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) will dagegen die Minijobs ganz abschaffen.

► ... die Fähigkeit, gut kommunizieren und kooperieren zu können und flexibel zu sein, von Personalchefs noch höher als IT-Anwenderkenntnisse bewertet wird? Das ergab eine Umfrage des Bundesverbandes der Personalmanager unter 800 „Personalentscheidern“.

► ... die Zahl der über 60-jährigen Arbeitnehmer in Deutschland so stark gestiegen ist wie in keinem anderen EU-Land? Im Jahr 2000 war nur jeder fünfte 60- bis 64-jährige erwerbstätig, im vergangenen Jahr waren es stattliche 58 Prozent, so die Bundesregierung. 2,4 Millionen Menschen über 60 haben einen sozialversicherungspflichtigen Job.

► ... die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden in Deutschland auf ein Rekordhoch geklettert ist? Im dritten Quartal 2018 arbeiteten die Erwerbstätigen insgesamt 15,64 Milliarden Stunden – 1,4 Prozent mehr als im Vorjahreszeitraum, wie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) mitteilte. Das ist der höchste Stand seit 1991!

► ... die Menschen in Deutschland der Digitalisierung deutlich weniger optimistisch gegenüberstehen als etwa die Menschen in Asien? Nach einer Studie des Vodafone-Instituts schätzen lediglich 48,2 Prozent der Befragten in Deutschland die Potenziale der Digitalisierung als positiv oder sehr positiv ein – gegenüber 83,3 Prozent in China und sogar 89,4 Prozent in Indien. Ein Grund für die Diskrepanz könnte sein: In den aufstrebenden Ländern Asiens geht die technologische Entwicklung aktuell deutlich schneller voran als in den führenden Industrienationen.



► ... ein Mittagsschläfchen bei der Arbeit – ein sogenannter „Power Nap“ – leistungsfördernd sein soll? Das meinen Schlafforscher der Universität Bristol. Arbeitnehmer würden meist zwischen 12.00 Uhr und 14.00 Uhr und zwischen 16.00 Uhr und 18.00 Uhr müde, so Professor Ingo Fietze, Leiter des schlafmedizinischen Zentrums an der Berliner Charité. Er rät: Direkt am Schreibtisch wegdösen. Je unbequemer, desto besser. Dann wache man nach einer Viertelstunde wieder auf. In Asien könne jeder überall schlafen und keiner rege sich mehr darüber auf. Skeptisch ist die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA): „Das Thema ist nicht abschließend untersucht. Es gibt keine belastbaren Erkenntnisse, dass Mittagsschlaf Arbeitsfähigkeit oder Wohlbefinden fördert.“

► ... immer mehr EU-Bürger zum Arbeiten in ein anderes EU-Land ziehen? 2017 lebten nach Angaben der EU-Kommission 17 Millionen EU-Bürger in einem anderen Mitgliedsstaat als ihrem Heimatstaat. Jedes Jahr ziehen eine Million Menschen ins EU-Ausland, während 680 000 in ihre Heimat zurückkehren.

► ... die Deutschen ihre eigene finanzielle Situation so rosig wie noch nie in diesem Jahrtausend beurteilen? Das geht aus einer Umfrage des Deutschen Sparkassen- und Giroverbandes (DSGV) hervor: 63 Prozent der Befragten beurteilten ihre eigene finanzielle Lage als „gut“ oder „sehr gut“, nur acht Prozent als „schlecht“ oder „eher schlecht“.

► ... es erstmals seit 1994 in Deutschland wieder mehr Lehrstellen als Interessenten für eine Lehre gibt? Bis Ende September wurden 489 000 Lehrverträge geschlossen – 8 500 mehr als ein Jahr zuvor, so die Bundesagentur für Arbeit (BA).

► ... die Zahl der offenen Stellen in Deutschland einen Rekordstand erreicht hat? Im dritten Quartal 2018 gab es bundesweit rund 1,24 Millionen unbesetzte Jobs – so viel wie nie zuvor, wie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) mitteilte.

WIRTSCHAFTSFORUM DER SPD

Der Untergang des Abendlandes ist noch fern

An historisch bedeutsamen Ort – in der Allianz-Repräsentanz in unmittelbarer Nähe zum Brandenburger Tor – beleuchtete das Wirtschaftsforum der SPD den **Weg in die digitale Arbeitswelt**. Der Präsident des Forums, Michael Frenzel, ehemaliger Vorstandschef der TUI, begrüßte als Hauptredner Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) und Allianz-Leben-Vorstandsmitglied Volker Priebe.

„Die Digitalisierung ist in erster Linie eine Chance, mehr Kundennähe zu demonstrieren, neue Geschäftsfelder zu entwickeln und mehr Flexibilität für die Mitarbeiter zu eröffnen“, sagte Priebe. Er wünschte sich vom Gesetzgeber eine grö-



Volker Priebe und Hubertus Heil

ßere **Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen**, insbesondere der Arbeitszeit, durch Einführung von Öffnungsklauseln. Als positives Beispiel verwies Priebe darauf, dass in der Versicherungswirtschaft aktuell Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern darüber geführt würden, wie die Digitalisierung positiv gestaltet werden könne.

Heil nahm diesen Ball auf und beglückwünschte die Versicherungswirtschaft zu ihrer aktiven **Sozialpartnerschaft**. Er wäre froh, wenn auch andere Branchen eine so hohe Tarifbindung wie die Assekuranz aufweisen würden.

Schmunzelnd erinnerte der Bundesarbeitsminister daran, dass das Nachrichtenmagazin *DER SPIEGEL* schon 1964 den „Untergang des Abendlandes“ aufgrund des industriellen Fortschritts prophezeit habe und dies in regelmäßigen Abständen bei neuen technologischen Entwicklungen wie der Digitalisierung bis heute tue. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und das Bundesinstitut für Berufsbildung würden allerdings prognostizieren, dass bis 2025 mehr Arbeitsplätze entstünden, als durch die Digitalisierung verloren gingen. Heil betonte die hohe Bedeutung einer **kontinuierlichen Weiterbildung der Mitarbeiter** und stellte die in seinem Ministerium installierte *Denkfabrik Digitale Arbeitsgesellschaft* vor. Sie erforsche in interdisziplinären Teams die Arbeitswelt der Zukunft und berät das Bundesarbeitsministerium zur digitalen Transformation der Arbeit. ▽

AGV-REGIONALAUSSCHÜSSE

Jürgen Strahl übergibt den Norden an Thomas Kistenmacher

Thomas Kistenmacher, Abteilungsdirektor Personalwirtschaft Hamburg der SIGNAL IDUNA Gruppe, wurde von seinen Kollegen einstimmig zum neuen Vorsitzenden des AGV-Regionalausschusses Nord gewählt. Er trat die Nachfolge von Jürgen Strahl an. Strahl begann vor 33 Jahren als Personalreferent bei der HanseMerkur und war mit 31 Jahren jüngster Personalleiter der Branche. 28 Jahre gehörte er dem AGV-Regionalausschuss Nord an und leitete diesen in den letzten 16 Jahren. Im Dezember 2018 wurde er in den Ruhestand verabschiedet, vertritt die Versicherungswirtschaft aber weiterhin – ehrenamtlich – im Vorstand der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft.

Kistenmacher, 58, ist gelernter Diplom-Kaufmann. Er startete seine Berufstätigkeit in verschiedenen Personalfunktionen in der Industrie, bei den Drägerwerken und bei Philips Consumer Electronics. 1997 wechselte er in die Versicherungswirtschaft und übernahm die Leitung des Bereichs Personalwesen der seinerzeitigen Unternehmensgruppe Deutscher Ring. 2012 wurde die Deutsche Ring Krankenversicherung Teil der SIGNAL IDUNA Gruppe.

Die Regionalausschüsse bilden die ehrenamtliche Regionalstruktur des AGV und dienen der besseren örtlichen Vernet-

zung der Personalarbeit in der Versicherungswirtschaft. Ihre Vorsitzenden sind kraft Amtes Mitglied des Ausschusses für Tarif- und Arbeitsrechtsfragen (ata) des AGV.



Jürgen Strahl und Thomas Kistenmacher

Der AGV dankt Jürgen Strahl für seine langjährige Verbundenheit und seine Mitarbeit im Ausschuss für Tarif- und Arbeitsrechtsfragen über anderthalb Jahrzehnte. ▽

NEU IM AGV

WERTGARANTIE Beteiligungen GmbH, WERTGARANTIE Management GmbH, AGILA AG und Industrie-Pensions-Verein e.V.

Vier Unternehmen sind neu zur „AGV-Familie“ gestoßen:

Die **WERTGARANTIE Beteiligungen GmbH**, die **WERTGARANTIE Management GmbH** und die **AGILA AG** gehören zur WERTGARANTIE Group, einem 1963 gegründeten Konzern für Versi-



cherungen. Er bündelt vier Spezialversicherer und Garantiedienstleister für Konsumelektronik, Haushaltsgeräte und Fahrräder unter einem Dach. Der Vertragsbestand der Unternehmensgruppe mit Sitz in Hannover hat sich seit 2013 mehr als verdoppelt: Europaweit hat die WERTGARANTIE Group sechs Millionen Verträge in ihren Büchern.

Der **Industrie-Pensions-Verein e.V.** wurde 1925 von den Vorgängerorganisationen des Bundesverbandes der Deutschen Industrie (BDI) und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) gegründet. Er war bereits 34 Jahre lang - von 1961 bis 1995 - tarifungebundenes Mitglied des AGV, nunmehr ist er es seit 1. November 2018 erneut.

Der IPV zählt gegenwärtig ca. 400 000 Mitglieder, davon ca. 350 000 Mitgliedschaften von Privatpersonen und ca. 50 000 Firmenmitgliedschaften. Er berät seine Mitglieder in allen Fragen der Alters- und Gesundheitsvorsorge, zum Beispiel durch Überprüfung gesetzlicher Rentenbescheide oder auch durch andere Auskünfte zu Versorgungszusagen und Versorgungswerken. Darüber hinaus bietet der IPV seinen Mitgliedern zahlreiche Leistungen im Bereich der Vorsorge.



Die Mitglieder des IPV haben die Möglichkeit, bei den Kooperationspartnern des IPV rabattierte Lebens- und Krankenversicherungen abzuschließen. Aktuell bestehen rund 600 000 solcher Lebensversicherungs- und rund 20 000 solcher Krankenversicherungsverträge mit einem Bruttobeitragsvolumen von jährlich knapp 1,2 Milliarden Euro.

Die vier Gesellschaften unterliegen nicht der Tarifbindung. ▽

GEDACHT ... GESAGT ...

„Dinge kommen zurück und sind wieder in. Ich kann es kaum erwarten, bis Moral, Respekt, Anstand und Intelligenz wieder im Trend sind.“

Denzel Washington,
amerikanischer Schauspieler
und 2-facher Oscar-Preisträger

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, 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 aller Unternehmen, die im privaten Versicherungsgewerbe in Deutschland Arbeit anbieten. Diese Unternehmen beschäftigen zusammen aktuell rund 205 000 Mitarbeiter. Der Bezugspreis für die Verbandszeitschrift visavis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten. Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des Herausgebers.