



EDITORIAL

**Die Zeit der Rückkehr** ..... 2

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

**Arbeitgeber empfehlen Corona-Warn-App, eine Nutzungspflicht besteht aber nicht** ..... 7

DURCH DIE ARBEITGEBERBRILLE GESEHEN

**Hände weg vom Werkvertrag, aber keine Schonung der Fleischzerleger** ..... 9

## Die Zeit der Rückkehr



Homeoffice ist in der deutschen Versicherungswirtschaft angekommen. Und wie! Vor Corona durfte nur jeder dritte Versicherungsangestellte in Deutschland mobil arbeiten. Und die, die es durften, durften es im Durchschnitt nur an 1,3 Tagen in der Woche.

Während Corona arbeiteten geschätzt 80 bis 90 Prozent der 180 000 Innendienstangestellten von zu Hause aus. Diese persönliche Schätzung kommunizierte ich in meinem letzten Editorial Ende April. Heute weiß ich, dass es eher 90 als 80 Prozent waren. Das ist ein Spitzenwert in der deutschen Wirtschaft!

Homeoffice in dieser beachtlichen, nie erwarteten Größenordnung hat in unserer Branche hervorragend funktioniert. Personalabteilungen, Betriebsräte und Mitarbeiter haben diese gigantische Umstellung ziemlich geräuschlos gemanagt. Arbeitsrechtliche oder betriebsverfassungsrechtliche Probleme waren die großen Ausnahmen.

Und nun? Homeoffice wird bleiben! Ein Zurück in die alte Zeit, in der nur ein Drittel unserer Mitarbeiter mobil gearbeitet hat und dies nur zu rund einem Viertel ihrer Gesamt-Arbeitszeit, halte ich für ausgeschlossen.

### Nicht zu zögerlich

Wie schnell und in welcher Größenordnung die Unternehmen ihre Mitarbeiter nun an ihre Arbeitsplätze „zurückholen“, ist eine Frage der betrieblichen Personalpolitik. Ich rate dazu, bei der Umsetzung der Rückkehrpläne nicht zu zögerlich vorzugehen. Wenn sich die Werkshallen wieder füllen, wenn die Produktion wieder hochfährt, dann dürfte sich Unverständnis einstellen, falls die White-Collar-Bereiche der deutschen Arbeitnehmerschaft nahezu komplett und nahezu dauerhaft im Homeoffice verbleiben sollten.

Die Hauptverwaltungen und Zweigniederlassungen der deutschen Versicherungsunternehmen dürften aber nie mehr so „voll“ wie vor der Corona-Krise werden. Wenn beispielsweise die Talanx, ein Versicherungskonzern mit rund 11 500 Mitarbeitern, während der Corona-Krise 4 500 bis 6 000 Videokonferenzen täglich (!) abgehalten hat, wird

sie diesen Kommunikationsweg nun nicht mehr auf nahezu Null herunterfahren und stattdessen 4 500 bis 6 000 Präsenz-Meetings wieder einführen. Aber die Wertschätzung für die persönliche Kommunikation „face to face“ wird – so hoffe ich – zurückkehren.

### Twitter ist nicht der Maßstab

Der Kurznachrichtendienst Twitter hat seinen Mitarbeitern angeboten, sie könnten alle (!) „für immer“ im Homeoffice bleiben – sofern sie es denn wollen. Vor der Krise hat nicht einmal jeder Zehnte der 32 Millionen Bürobeschäftigten in Deutschland manchmal oder regelmäßig zu Hause gearbeitet. Nach meiner Auffassung zu wenig. Aber dem Beispiel Twitter sollten wir nicht folgen, aus folgenden Gründen:

- Man soll nicht glauben, dass das „Home“ bei allen Mitarbeitern auf „Homeoffice“ ausgelegt ist oder dazu umgestaltet werden kann. Ich kenne viele Privathäuser und Privatwohnungen, die ausdrücklich als Zentrum des Familien-, nicht aber als Zentrum des Berufslebens konzipiert und gebaut worden sind.

Nur 37 Prozent der Arbeitnehmer, die im Zuge der Corona-Krise erstmals ihren Arbeitsplatz in die eigenen vier Wände verlegten, verfügen über ein eigenes Arbeitszimmer. Das hat eine Studie der mhplus Krankenkasse und der Süddeutschen Krankenversicherung (SDK), einem Mitgliedsunternehmen des AGV, Mitte April ergeben. Es wird also oft am Wohnzimmer- oder Küchentisch improvisiert. Keine dauerhafte Lösung.



Foto: Milos Domic/Stock

EDITORIAL

- Selbst wenn man sich zu After-Work-Partys auch virtuell treffen kann, braucht man nicht zu glauben, dadurch auf Dauer die sozialen Kontakte ebenso gut aufrechterhalten zu können, wie wenn man regelmäßig „leibhaftig“ im Büro präsent ist.
- Wenn der Fall Twitter zum Normalfall werden würde, wie sähen dann unsere Innenstädte aus? Sie wären tagsüber „entvölkert“, wie die *Süddeutsche Zeitung* schrieb. Eine solche „Geisterstimmung“ in unseren früher belebten Innenstädten wünsche ich mir nicht. Ein solcher Trend würde ganze Wirtschaftszweige zum Erliegen bringen und das „Bild“ unserer Städte dramatisch verändern.



**HR ist gefragt**

Es ist nun Aufgabe von HR, eine Strategie zu entwerfen, wie eine gesunde Unternehmenskultur bei wesentlich

mehr Homeoffice und wesentlich weniger Office als früher gepflegt werden kann. Und es stellt sich die Frage, wie die Motivation und die Effizienz der Mitarbeiter im Homeoffice über einen langen Zeitraum auf hohem Niveau gehalten und dies auch gemessen werden kann.

**Teamgeist ist in Gefahr**

„Die Leute sollten auf keinen Fall das Gefühl haben, dass sie nicht mehr ins Büro kommen können, obwohl sie dies gern wollten.“ Das ist eine Mahnung der Arbeitspsychologin Hannah Schade, die als wissenschaftliche Mitarbeiterin des Leibniz-Instituts für Arbeitsforschung an der Technischen Universität Dortmund gerade die Erstellung einer Studie zu der Frage leitet, wie sich Homeoffice auf Wohlbefinden und Produktivität von Beschäftigten auswirkt. Erste Ergebnisse lassen darauf schließen, dass viele Arbeitnehmer ihren „alten“ Arbeitsplatz vermissen. „Büroleben“ stehe eben auch für Zusammengehörigkeit, Teilhabe und das Gefühl, Teil einer Gruppe zu sein.

Diese Erkenntnis sollten die Arbeitgeber ernst nehmen. Ein guter Mix zwischen Office und Homeoffice muss gefunden werden.

Ihr

Michael Niebler  
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

THEMEN DIESER AUSGABE

**Editorial**

Die Zeit der Rückkehr ..... 2

**Lobbying**

Rechtsanspruch auf Homeoffice?  
Eine irritierende Diskussion zur falschen Zeit ..... 4

**Wussten Sie schon, dass ..?** ..... 6

**Für die Personalarbeit vor Ort**

Arbeitgeber empfehlen Corona-Warn-App,  
eine Nutzungspflicht besteht aber nicht ..... 7

**Aus der Welt der Statistik**

Versicherungswirtschaft in der Ausbildung top ..... 8

**Für die Personalarbeit vor Ort**

Ein Führungs-Handbuch speziell für die Branche ..... 8

**Durch die Arbeitgeberbrille gesehen**

Hände weg vom Werkvertrag, aber keine Schonung  
der Fleischerleger ..... 9

**Assekuranz HR News**

Statt in der Politik bei der SIGNAL IDUNA gelandet:  
Tobias Vögele tritt Nachfolge von Frank Tepen an ..... 10

**AGV-Mitgliederversammlung**

AGV-Mitgliederversammlung am 17. September -  
virtuell, hybrid oder „ganz normal“ ..... 11

**AGV inside**

Verena Richter wechselt zur R+V ..... 12

**Neu im AGV**

Sedgwick Germany GmbH ..... 12

**Gedacht ... Gesagt ...** ..... 12

**Ausgezeichnet** ..... 12

**Impressum** ..... 12

## LOBBYING



Foto: Fokusiert/Stock

## Rechtsanspruch auf Homeoffice ? Eine irritierende Diskussion zur falschen Zeit

Ein Interview mit der *BILD AM SONNTAG* nutzte Bundesarbeitsminister Heil, um eine große Ankündigung zu machen: „Ich arbeite an einem neuen Gesetz für ein Recht auf Homeoffice, das ich bis Herbst vorlegen werde. Jeder, der möchte und bei dem es der Arbeitsplatz zulässt, soll im Homeoffice arbeiten können – auch wenn die Corona-Pandemie wieder vorbei ist. Wo es betrieblich möglich ist, soll jeder Arbeitnehmer das künftig einfordern können. Man darf entweder komplett auf Homeoffice umsteigen oder auch nur für ein oder zwei Tage die Woche.“

Schon in der eigenen Koalition dürfte Heil mit diesem Vorhaben auf Granit beißen. Heil sei „mehrfach mit nicht durchdachten Vorschlägen verhaltensauffällig gewesen“, soll der Chef der CSU-Landesgruppe und erster stellvertretende Vorsitzende der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, Alexander Dobrindt, in einer Videoschleife gelästert haben. „Ein Recht zu schaffen, dass jeder immer dann, wenn er will, ins Homeoffice gehen kann,

ist ein tiefer Einschnitt in die Arbeitsabläufe der Unternehmen“, so Dobrindt. Deswegen stoße das Recht auf Homeoffice auf Ablehnung der CSU.

### Ein politischer Ladenhüter

In dieser Ablehnung ist er sich mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) einig. BDA-Hauptgeschäftsführer Steffen Kampeter sagte zu dem Heil-Plan: „Politische Ladenhüter aus der Zeit vor dem größten Wirtschaftsrückgang seit vielen Jahrzehnten aufzuwärmen, wirkt etwas aus der Zeit gefallen. Wir brauchen ein Belastungsmoratorium statt weiterer Vorgaben, die Wachstum und Flexibilität beschränken.“ Es sei gleichermaßen im Interesse von Arbeitgebern und Beschäftigten, mobiles Arbeiten dort einzusetzen, wo es möglich und sinnvoll sei. Dabei müssten betriebliche Belange und die Wünsche der Kunden eine zentrale Rolle spielen. Mit Homeoffice alleine könne die Wirtschaft nicht am Laufen gehalten werden.

### Für ein Recht auf Homeoffice:



Hubertus Heil



Christoph Schmitz



Johannes Vogel

### Gegen ein Recht auf Homeoffice:



Alexander Dobrindt



Steffen Kampeter



Bertram Brossardt

## LOBBYING

Heil erfährt aber auch Unterstützung: So forderten Bündnis 90/ Die Grünen und das für die Finanzdienstleistungsbranche zuständige ver.di-Vorstandsmitglied Christoph Schmitz ein Recht auf Homeoffice.

### FDP für mehr „Selbstbestimmung“

Und sogar der arbeitsmarktpolitische Sprecher der FDP-Bundestagsfraktion, Johannes Vogel, kommt Heil ein großes Stück entgegen: „Wir wollen, dass nicht das mobile Arbeiten begründungsnotwendig ist, sondern seine Ablehnung. Nicht jeder kann und soll immer im Homeoffice arbeiten, aber wo es geht, sollte es auch ermöglicht werden.“ Eine neue Balance für mehr Selbstbestimmung durch ein flexibleres Arbeitszeitgesetz und ein Recht auf Homeoffice, wie in den Niederlanden, täte Deutschland gut.

Bertram Brossardt, der Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw), pocht dagegen auf das Grundgesetz: „Es muss der grundgesetzlichen unternehmerischen Freiheit überlassen bleiben, wo der Arbeitseinsatz der Mitarbeiter erfolgt. Ein individueller Anspruch für den einzelnen Arbeitnehmer würde die personalpolitische und arbeitsorganisatorische Balance in der betrieblichen Praxis gefährden.“

Wolfgang Ewer, der Präsident des Bundesverbandes der Freien Berufe, gibt zu bedenken, dass ein solcher Rechtsanspruch ein irritierendes Zeichen setzen würde, und zwar gerade für die Berufsgruppen, die sich in der Corona-Krise jenseits aller Berufsgrenzen engagieren: „Ihr Einsatz würde durch so eine Pauschalösung relativiert, denn als Arzt oder Apotheker, Pfleger oder Verkäufer können sie nicht im Homeoffice arbeiten.“ Selbst der Präsident des Digitalverbandes Bitkom, Achim Berg, der selbstredend einer weiteren Digitalisierung der Arbeitswelt sehr aufgeschlossen gegenüber steht, warnt: „Kein Unternehmen sollte gezwungen werden, mobile Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen. Ein Recht auf Homeoffice würde zu einer Klagewelle führen, und letztlich nicht viel bewirken.“

### Grenzen verschwimmen

Der Parlamentskorrespondent der *Rheinischen Post*, Jan Drebes, meint, Minister Heil sende mit seinem Vorstoß „zum jetzigen Zeitpunkt das falsche Signal.“ Unternehmen müssten die Beschäftigung nach der Krise sichern, ein solches Gesetz bräuchten sie dafür nicht. Er sieht bei Homeoffice nicht nur Vorteile: „Die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen. Die Kinder wollen ihre Bedürfnisse nicht nach Konferenzterminen der Eltern planen, und wer über den Rand des Laptops auf Wäsche- oder Geschirrberge schauen muss, kann sich nur schlecht konzentrieren. Homeoffice, das ist die Lehre aus dieser Notsituation, funktioniert in manchen Jobs für mache Arbeitgeber und Arbeitnehmer hervorragend, für andere ist es untauglich oder kaum zu ertragen.“

Die Demoskopin Renate Köcher, Geschäftsführerin des Meinungsforschungsinstituts Allensbach, mahnt, die persönliche Kommunikation in ihrem Wert und die Präsenz in ihrer Bedeutung für die Identifikation mit einem Unternehmen nicht zu unterschätzen: „Die jungen Firmen im Silicon Valley wissen, warum sie Homeoffice meist nicht fördern.“ ▽

## WirtschaftsWoche

### Rechtsansprüche zeugen von Aktionismus und Verantwortungsscheu

Für politische Kommunikatoren ist das Wort „Rechtsanspruch“ ein Geschenk. Aus benachteiligten, rechtlosen Bürgern werden da mit einem Schlag starke, selbstbewusste Wesen. Auch sonst sind die Ansprüche reizvoll: Sie kosten erst mal keinen Cent, gelten ab sofort und mit Problemen müssen sich später andere herumärgern. Das erklärt, warum zuletzt mehr neue Rechtsansprüche und Forderungen nach selbigen über das Land niedergegangen sind. Recht auf Teilzeit, Recht auf Kitaplatz, jetzt also: Recht auf Homeoffice. Man male sich aus, was an den Gerichten los sein wird, falls die Idee von Arbeitsminister Hubertus Heil Realität wird. Da werden Richter klären müssen, wie Arbeitsort und Heimarbeitsplatz vereinbar sind. Muss letzterer im Stadtgebiet liegen? Oder 10, 20, 100 Kilometer entfernt? Und wer zahlt den Ausbau, wenn das WLAN zu langsam ist?

*Konrad Fischer, Leiter der Ressorts Erfolg und Innovation/ Digitales der WirtschaftsWoche*

## axel springer

### „Wir sind Papst“ wäre im Homeoffice nie entstanden

Die meisten von uns, die allermeisten, müssen miteinander sein, um miteinander zu arbeiten. Ob wir einen Vertrag verhandeln, ein Projekt entwickeln, eine Veranstaltung planen oder eine Zeitung konzipieren: Wir müssen den anderen sehen und lesen, seine Mimik, seine Gestik, wir müssen sein Gemurmel hören, aus dem sich ein grandioser Gedanke schälen kann. Die BILD-Zeile „Wir sind Papst“, die beste aller Zeitungsüberschriften, wäre niemals im Homeoffice entstanden. Als der Kollege Georg Streiter sie einst murmelte, herrschte nicht die digitale Funkdisziplin, sondern kreatives Brabbelchaos.

Ist das Konzept des Brainstormings nach ein paar tausend Jahren Menschheitsgeschichte wirklich schon veraltet? Wir brauchen den Moment, in dem einer aufspringt, mit einem Geistesblitz, alle Blicke jetzt auf sich gerichtet, der erst in die Luft, dann auf ein Flipchart einen ungeheuren Gedanken malt, der so einfach ist, dass er geradezu zwangsläufig genial ist. Und wenn wir unsere Unternehmen wirklich verstehen wollen, und zwar in ihrem Kern, den Mitarbeitern, hilft uns dabei schon im analogen Leben kein „Onboarding-Kurs“, aber erst Recht keine Videoschleife, in der wir, okay, lernen: Der eine präsentiert sich vor seiner exquisiten Aktsammlung, der andere vor einem Regal voller Aktenordner („Steuer 2009“, „Heizung 2012“, „Klassentreffen 2021“).

*Peter Huth, Corporate Creative Director von Axel Springer*

## WUSSTEN SIE SCHON, DASS ...

► ... die Arbeitgeber in Deutschland im laufenden Jahr voraussichtlich rund 1,6 Milliarden Euro zusätzlich für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ausgeben?

Das hat das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) errechnet. Das IW führt dies vor allem auf die bis Ende Mai geltenden telefonischen Krankenschreibungen, die ohne Arztbesuch möglich waren, zurück. Allerdings betont das IW auch, dass die Ärzte diese erleichterten Regelungen umsichtig genutzt und damit einen „substantiellen Beitrag zur Eindämmung des Infektionsgeschehens geleistet“ hätten. Bis Ende 2020 dürften die Kosten der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall auf insgesamt knapp 69 Milliarden steigen.

► ... Deutschland (auch) ein Auswandererland ist? Jedes Jahr verlegen rund 180 000 Deutsche ihren Wohnsitz ins Ausland. Das hat das Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB) ermittelt. Fast zwei Drittel von ihnen hatten zuvor bereits einen weiteren Auslandsaufenthalt hinter sich. Das BiB tritt in seiner Untersuchung auch dem Vorurteil entgegen, dass eher Hochqualifizierte unser Land verlassen („brain drain“ = Talentschwund) und überwiegend „Ungebildete“ einreisen würden. Richtig sei vielmehr, dass es in Deutschland eine deutliche Nettozuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland gebe.

► ... die Leistungen der betrieblichen Krankenversicherung (bKV) seit 2020 bis zu einem Beitrag von 44 Euro im Monat wieder steuerfrei sind?

Ab 2014 waren die Beiträge der Arbeitgeber zur bKV nicht mehr steuerfrei, weil sie als Barlohn eingestuft wurden. Seitdem hat sich der Verband der Privaten Krankenversicherung (PKV) dafür stark gemacht, dass sie wieder als Sachlohn gelten, und konnte sich hierbei auf mehrere Urteile des Bundesfinanzhofs stützen. Bei der bKV schließen Firmen für die gesamte Belegschaft oder einen Teil der Mitarbeiter Zusatzversicherungen bei einem PKV-Unternehmen ab oder verschaffen ihnen zumindest Zugang zu besseren Konditionen. Dies tun bereits mehr als 7 700 Unternehmen in Deutschland.

► ... im vergangenen Jahr 146 800 Versicherte von der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) in die Private Krankenversicherung (PKV) gewechselt

sind, aber nur 129 400 von der PKV in die GKV? Die PKV konnte also einen positiven Saldo von 17 400 Versicherten verzeichnen. Damit fällt im zweiten Jahr in Folge die Wechselbilanz zugunsten der PKV aus, in den Jahren 2012 bis 2017 lag noch die GKV vorn. PKV-Verbandsdirektor Florian Reuther: „Dass jedes Jahr fast 300 000 Versicherte zwischen den beiden Systemen wechseln, belegt einen funktionierenden Wettbewerb. Dieser Wettbewerb stärkt die Qualität des deutschen Gesundheitswesens.“

► ... vier von zehn Arbeitgebern in Deutschland Personen beschäftigen, die das gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht haben oder bereits in Rente sind? Zu diesem Ergebnis kommt eine Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW). Von den Firmen, die Personen im Rentenalter beschäftigten, hatten knapp ein Drittel sogenannte „Silver Worker“ sozialversicherungspflichtig und in Vollzeit unter Vertrag. Das IW hat herausgefunden, dass es aus Sicht der Betriebe vor allem zwei Motive für die Beschäftigung oder Weiterbeschäftigung Älterer gibt: den Wissenstransfer zwischen den Generationen und die Abwendung einer drohenden Fachkräftelücke.

► ... die Corona-Krise die Arbeitskosten in Deutschland so stark wie noch nie in die Höhe getrieben hat?

Je geleisteter Arbeitsstunde zogen die Arbeitskosten im ersten Quartal 2020 um 4,3 Prozent im Vergleich zum Vorjahreszeitraum an. Das teilte das Statistische Bundesamt mit. Es ist die höchste Veränderung, die der Arbeitskostenindex jemals ausgewiesen hat; erhoben wird die Statistik seit 1996.



Foto: ikeboy/Adobe Stock



Foto: fescateine/Stock

# Arbeitgeber empfehlen Corona-Warn-App, eine Nutzungspflicht besteht aber nicht



Seit 16. Juni ist die Corona-Warn-App der Bundesregierung verfügbar. Eine gute Nachricht für alle Bundesbürger! Denn dadurch besteht die große Chance, Ansteckungswege nachzuerfolgen und damit die Pandemie zu bekämpfen.

Die App misst, ob sich Nutzer von Smartphones, die die App nutzen, über einen längeren Zeitraum (ca. 15 Minuten) näher als zwei Meter gekommen sind. Darauf aufbauend nimmt die App nachträglich eine Risikoüberprüfung der Aufzeichnungen vor und ermittelt anhand von Schwellenwerten das Risiko und informiert den Nutzer der App entsprechend.

Alle Arbeitgeberverbände in Deutschland, auch der AGV, empfehlen ihren Mitgliedsunternehmen, bei ihren Mitarbeitern für die App zu werben. Anordnen können die Arbeitgeber diese Nutzung nicht. Soweit Arbeitnehmer ihr eigenes Smartphone verwenden, wäre eine solche Anordnung schon datenschutzrechtlich unzulässig. Soweit Mitarbeiter ein Smartphone ihres Arbeitgebers verwenden, kann dieser die App zwar aufspielen, jedoch sollte die Aktivierung dem Mitarbeiter überlassen bleiben.

## Ist die App datenschutzrechtlich unbedenklich?

Ja. Das sagt nicht zuletzt der Bundesdatenschutzbeauftragte, der den Entwicklungsprozess beratend begleitet hat. Das haben auch Datenschutz-Teams von Versicherungsunternehmen nach eingehender Prüfung festgestellt. Die App erfasst weder Standort- noch Verhaltensdaten der Nutzer. Ein Rückschluss auf einzelne Personen ist damit nicht möglich. Es werden nur die verschlüsselten Codes der Mobiltelefone abgeglichen, personenbezogene Daten werden nicht verarbeitet. Die Daten sind nicht nur pseudonymisiert, sondern vollständig anonymisiert.

Schützen Sie sich  
und uns alle

## Was ist bei einer Warnmeldung?

Wenn ein Mitarbeiter über die Corona-Warn-App eine Warnmeldung erhält, ist er nach Rechtsauffassung des AGV jedenfalls dann verpflichtet, dies dem Arbeitgeber mitzuteilen, wenn er sich beim Gesundheitsamt oder einem Arzt meldet. Eine „automatische“ Meldepflicht sieht der AGV kritisch, da die Nutzung der App absolut freiwillig ist. Darüber hinaus stellt eine solche Warnmeldung für den Nutzer der App nur die „Empfehlung“, sich testen zu lassen bzw. Kontakt mit dem Hausarzt bzw. dem Gesundheitsamt aufzunehmen, dar. Eine Empfehlung zur freiwilligen Quarantäne ist mit der Warnung nicht verbunden.

## Was ist bei einem positiven Testergebnis?

Wenn ein Mitarbeiter - sei es aufgrund einer Warnmeldung der Corona-Warn-App oder sei es aus einem anderen Anlass - positiv auf das Coronavirus getestet worden ist, ist er verpflichtet, dies dem Arbeitgeber mitzuteilen. Dies folgt bereits aus der arbeitsvertraglich verankerten Rücksichtnahmepflicht (Paragraf 241 Absatz 2 BGB).

## Kampf gegen die zweite Welle

Die gesamtdeutsche Wirtschaft hat ein hohes Interesse daran, dass es bei der Corona-Pandemie zu keiner „zweiten Welle“ - auf keinen Fall zu einer signifikanten - kommt. Bei der Erreichung dieses Ziels ist die Corona-Warn-App eine wertvolle Unterstützung. Denn je mehr Menschen sie nutzen, desto mehr Menschen können gewarnt werden und desto größer ist die Wirkung. Darum unser Appell an alle Leser dieses Artikels: Bitte laden Sie die App herunter und aktivieren Sie diese.



**CORONA  
WARN-APP**

## AUS DER WELT DER STATISTIK

## Versicherungswirtschaft in der Ausbildung top

Versicherungsunternehmen setzen bei der Suche nach neuen Auszubildenden zunehmend auf Social-Media-Kanäle. Laut der aktuellen Ausbildungsumfrage des AGV und des Berufsbildungswerkes der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWW) nutzen fast 70 Prozent aller befragten Unternehmen beim Azubi-Marketing Social Media. Das ist mehr als das Vierfache als noch im Jahr 2010! Instagram ist dabei unangefochtener Spitzenreiter unter den Portalen – gefolgt von YouTube und Facebook.

Erneut punktet die Branche mit einem ausgezeichneten Ausbildungsengagement: Die Versicherungswirtschaft bietet ein konstant hohes Stellenangebot für Azubis und duale Studenten, kann sie nahezu alle erfolgreich durch die Abschlussprüfung führen und bietet 75 Prozent aller Absolventen einen Anschlussvertrag im Innen- oder Außendienst an.

Weitere ausgewählte Ergebnisse der 17. Ausbildungsumfrage können, grafisch veranschaulicht, aufgerufen werden unter



[www.bildungsumfragen-versicherung.de](http://www.bildungsumfragen-versicherung.de). Sie basieren auf den Rückmeldungen von 57 Versicherungsunternehmen bzw. Unternehmensgruppen, die rund 82 Prozent der Beschäftigten im Innen- und angestellten Außendienst repräsentieren. ▽

## FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

## Ein Führungs-Handbuch speziell für die Branche

25 Autoren und die beiden Herausgeber Klaus Bischof (Trainer, Coach und Consultant) und Michael Gold (Geschäftsführer des AGV) sind gemeinsam davon überzeugt, dass es ein Führungshandbuch von Praktikerinnen und Praktikern für die Versicherungswirtschaft braucht.

**Die Idee:** Ein Buch rund um das Thema „Führen“. Es sollte anders sein – und am Ende ist es das auch. Die Autorinnen und Autoren – alle handelnde Akteure der Versicherungsbranche – sind Führungskräfte und Berater, die von ihren Erfahrungen, Vorgehensweisen und Werkzeugen rund um ihren Führungsalltag berichten. Alle haben sich die Zeit genommen, um ihre Gedanken, Erkenntnisse, Erfahrungen, Erfolge und Misserfolge zu teilen. Die Leserinnen und Leser werden zum Nachdenken angeregt und lernen bei jedem Autorenbeitrag etwas dazu.

**Das Werk ist einmalig, da es branchenspezifisch ist.** 350 Seiten geballtes Praxiswissen. Gleichzeitig bietet das Buch auch für jede „lernende“ Führungskraft viel Neues. Das Führungs-Handbuch ist Ratgeber und Nachschlagewerk in Einem.

**Der Inhalt:** Grundlagen, anspruchsvolle Führungssituationen und Praxiserfahrungen aus diversen Perspektiven. Zehn „goldene“ Regeln für erfolgreiche Führung, sich selbst führen, andere gesund führen, vertrauensvoll und wertschätzend führen, Empathie in der Organisation stärken, der Umgang mit der erweiterten Erreichbarkeit „Always on“ sowie kollegiale Beratung werden präsentiert. Zudem werden Work-Life-Integration und Diversity behandelt.

Für die Vertriebsperspektive wird Führen kleiner Organisationen, die Anforderungen durch die Digitalisierung im Vertrieb sowie die Zukunft der Vertriebsmannschaft in der Praxis vorgestellt. Auch anspruchsvolle Themen werden nicht ausgelassen. Hierzu zählen zum Beispiel die Rekrutierung von „passenden“ Mitarbeitern, das Führen auf Distanz von interkulturellen virtuellen Teams oder das Führen von Telearbeitern. Hinzu kommen schwierige Aspekte der Führung, wie der Umgang mit psychischen Erkrankungen, die Teilung von Führungsfunktionen und das brisante Thema #MeToo. Abgerundet wird das Themenpotpourri durch den Praxisbericht „Führen und Agiles Arbeiten“, die Diskussion von Leadership-Werkstätten und Leadership-Camps sowie das Thema „Aktiv Führen – Werkzeuge, Erfahrungen und Anregungen aus Sicht eines Coaches“.

Weitere Informationen finden Sie auf der Homepage des Verlages Versicherungswirtschaft unter [www.vvw.de](http://www.vvw.de) ▽



## DURCH DIE ARBEITGEBERBRILLE GESEHEN

## Hände weg vom Werkvertrag, aber keine Schonung der Fleischzerleger



Schlecht gelaufen für die deutsche Fleischindustrie: Just an dem Tag, an dem das Bundeskabinett über Missstände in dieser Branche beraten hat, wurde bekannt, dass in einem Schlachthof im niedersächsischen Dissen bei 92 von 278 getesteten Mitarbeitern eine Coronavirus-Infektion festgestellt worden war.

Es war nicht der erste Fall dieser Art. So waren in einem Westfleisch-Schlachthof im münsterländischen Landkreis Coesfeld kurz zuvor 279 von rund 1.200 Werksarbeitern positiv getestet worden. Und es war nicht der letzte Fall dieser Art. Über den gewaltigen Corona-Ausbruch in Ostwestfalen Mitte Juni mit über 1.500 Neuinfizierten haben alle Medien bereits berichtet.

In mehreren fleischverarbeitenden Betrieben hat es in den letzten Monaten eine Häufung von Corona-Fällen gegeben. Das *manager magazin* vermutet, „dass die Infektionen begünstigt werden durch enge Sammelunterkünfte und eine fehlende Einhaltung von Hygieneregeln“. Das Nachrichtenmagazin *Der Spiegel* behauptet, dass teils über 80 Prozent der Belegschaft Werkvertragsarbeiter seien, die für Unternehmen schuften, ohne bei ihnen angestellt zu sein. Viele Arbeiter hätten berichtet, im April auch dann noch gearbeitet zu haben, als sie bereits Corona-Symptome hatten.

### Die Pflichten eines jeden Arbeitgebers

Jeder Arbeitgeber in Deutschland hat die Aufgabe, so gute Arbeitsbedingungen zu schaffen, dass die Menschen, die in seinen Betriebsräumen arbeiten, nicht krank werden. Wenn eine Branche dies nicht nur im Einzelfall, sondern in mehreren Fällen nicht schafft, hat sie ein Strukturproblem und kann nicht mit der Solidarität der übrigen Arbeitgeber rechnen. Auf die Fleischindustrie trifft dies offensichtlich zu.

Wenn ich von „der Fleischindustrie“ spreche, dann meine ich die industriellen Fleischzerleger, nicht das Fleischerhandwerk, bei dem keinerlei Hygiene- oder Gesundheitsprobleme bekannt sind, und auch nicht die fleischveredelnde Industrie, die nach meinem Kenntnisstand „bessere“ Arbeitsbedingungen als die Fleischzerleger bietet. Diese Differenzierung ist wichtig! Der Gesetzgeber will nämlich Werkverträge und

Leiharbeit in der Fleischindustrie ab 2021 verbieten, so dass Schlachten und das Verarbeiten von Fleisch nur noch durch Arbeitnehmer des eigenen Betriebes zulässig sind; das Fleischerhandwerk soll hiervon zu Recht ausgenommen werden, für die fleischveredelnden Betriebe sollte dies auch gelten.

Ein ungewöhnlicher Schritt! Werkvertrag und Leiharbeit sind unverzichtbare Bestandteile des deutschen Rechts und des deutschen Wirtschaftslebens. Würde der Gesetzgeber glauben, er könnte auf diese Instrumente künftig verzichten, nur der „Stammarbeitnehmer“ sei das allein Seligmachende, wird die deutsche Wirtschaft nach der Corona-Krise auch nicht annähernd wieder zu alter Blüte erstarken. Vielleicht ist dieser Schritt jetzt in der Fleischindustrie berechtigt. In allen anderen Wirtschaftszweigen wäre er aber sicher nicht berechtigt. Beispielsweise ist die deutsche Versicherungswirtschaft in der Schadenverhütung, in der Schadenregulierung und in der IT, um nur drei Beispiele zu nennen, auf Werkverträge zwingend angewiesen.

### Was Einzelfall ist, muss Einzelfall bleiben

Deshalb mein Appell: Jedenfalls außerhalb der Fleischindustrie gibt es keinen Grund, Werkverträge und Leiharbeit zu verbieten. Dieser Appell ist notwendig, denn der Vorsitzende der SPD-Bundestagsfraktion, Rolf Mützenich, hat angekündigt, er wolle, „dass der Missbrauch von Leih- und Werkverträgen in allen Bereichen der Wirtschaft verboten wird“. Genau das ist das falsche Signal, denn es gibt einen solchen Missbrauch nur in so wenigen Einzelfällen, dass man sie mit dem Mikroskop suchen muss. Wenn einzelne Fleischzerleger „Verfehlungen“ begangen haben sollten, darf dies nicht zum Anlass genommen werden, eine generelle Notwendigkeit zum gesetzgeberischen Handeln zu bejahen.

Werkverträge sind Ausdruck von Aufgabenteilung und Spezialisierung. Sie sind auch verfassungsrechtlich „geschützt“ (Berufsfreiheit) und europarechtlich geboten (Dienstleistungsfreiheit). Ohne Werkverträge könnten viele Produkte gar nicht hergestellt werden, jedenfalls nicht im Inland. ▽

Benjamin Heider  
Referent beim AGV



## Statt in der Politik bei der SIGNAL IDUNA gelandet: Tobias Vögele tritt Nachfolge von Frank Tepen an

Nachfolgemangement wie aus dem Bilderbuch: Seit Anfang Mai verstärkt Tobias Vögele (42) den Personalbereich der SIGNAL IDUNA Gruppe. Der Jurist und Verwaltungswissenschaftler folgt damit Frank Tepen, der seit mehr als zwanzig Jahren Personalleiter der Gruppe ist und zum Ende dieses Jahres in den Ruhestand geht. Vögele wird bis dahin sukzessive die Gesamtverantwortung für den Personalbereich übernehmen.

Vögele ist kein Unbekannter in der Branche: Er stieg nach Studium und Referendariat als Referent in der Rechtsabteilung des AGV ein, wechselte 2008 zur HUK-COBURG und übernahm 2012 als damals jüngster Personalleiter der Branche die Personalleitung für die Generali Versicherungen. Nach einem Ausflug in die Industrie, wo er als HR-Direktor im Bilfinger-Konzern tätig war, sowie einer zweijährigen branchenübergreifenden Tätigkeit in der Beratung kehrt Vögele nun in die Assekuranz zurück und berichtet zukünftig direkt an den Vorstandsvorsitzenden der SIGNAL IDUNA Gruppe, Ulrich Leitmann.

Was er mitbringt, sind reichlich Erfahrungen im Bereich der digitalen Transformation und Organisationsentwicklung sowie bei der Gestaltung moderner Arbeitsbedingungen. Seine neuerliche Entwicklung kommentiert er selbst so:

„Ich war nie ganz weg, sondern habe die Entwicklungen in der Versicherungswirtschaft stets interessiert verfolgt. Jetzt fühlt es sich an, wie nach einer längeren Reise wieder nach Hause zu kommen.“

Die Fußstapfen, in die er tritt, sind alles andere als klein. Denn Frank Tepen ist ein HR-Profi: Nach dem Studium der Rechtswissenschaften und anschließendem Referendariat stieß Tepen im September 1989 zu den damaligen SIGNAL Versicherungen in Dortmund. Dort leitete er unter anderem über viele Jahre eine im Vertriebsressort angesiedelte Rechtsabteilung, bevor er zum 1. Juli 1998 die Nachfolge des seinerzeit altersbedingt ausscheidenden Personalleiters antrat. Nach dem Zusammenschluss der Dortmunder SIGNAL Versicherungsgruppe mit der Hamburger IDUNA NOVA Gruppe zur heutigen SIGNAL IDUNA Gruppe Dortmund/Hamburg übernahm Tepen dort Anfang 2000 die Gesamtverantwortung für das Personalmanagement des Innendienstes.

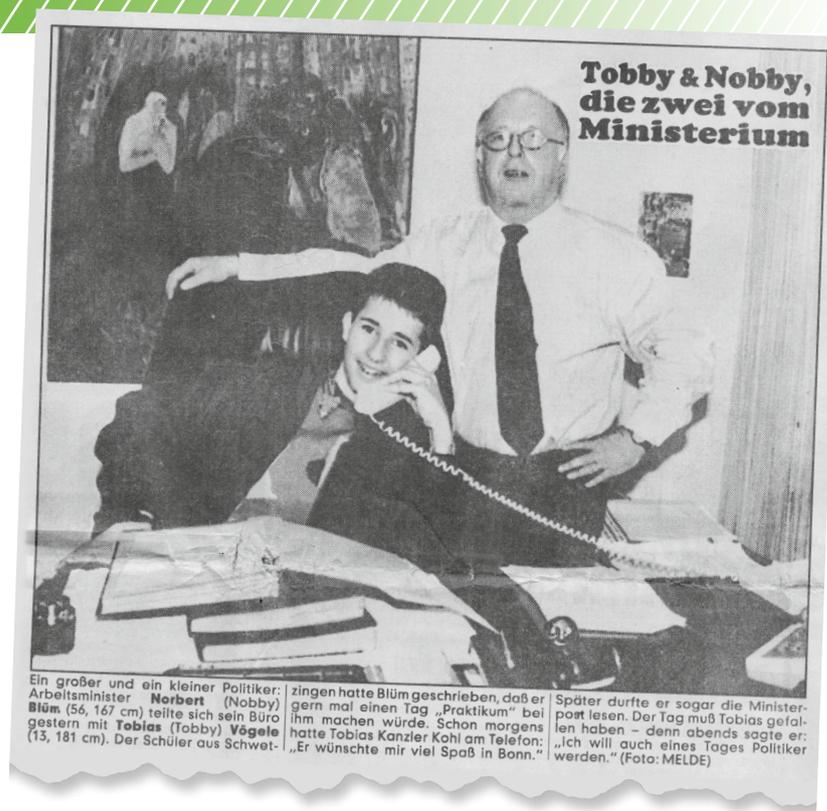
Tepen, der seit mehr als zwei Jahrzehnten die SIGNAL IDUNA auch bei verschiedenen externen Institutionen vertritt, unter anderem im Ausschuss für Tarif- und Arbeitsrechtsfragen des AGV, zu seiner Nachfolge: „Ich habe Tobias Vögele beim AGV bereits 2005 kennen- und schätzen gelernt. Nie hätten er und ich gedacht, dass sich nach so vielen Jahren unsere berufli-

## ASSEKURANZ HR NEWS

chen Wege - und das auf diese Art und Weise - wieder kreuzen würden. Es ist mir eine große Freude, dass ich den Staffelposten nun an Tobias Vögele übergeben kann."

Allerdings ist damit auch klar, dass Vögele nicht, wie vom damaligen Bundesarbeitsminister Norbert Blüm 1992 anlässlich eines Schülerpraktikums von Vögele im Ministerium gegenüber keinem Geringeren als Helmut Kohl avisierte, eines Tages Politiker wird. Ein Versprechen von Blüm, der am 23. April des Jahres im Alter von 84 Jahren verstorben ist, löst sich nun aber ein: Frank Tepen ist die Rente sicher!

Der AGV bedankt sich bei Frank Tepen für eine jahrzehntelange hervorragende Zusammenarbeit und freut sich auf eine Fortsetzung der Zusammenarbeit mit Tobias Vögele. ▽



## AGV-MITGLIEDERVERSAMMLUNG

## AGV-Mitgliederversammlung am 17. September - virtuell, hybrid oder „ganz normal“

Eigentlich sollte die diesjährige gemeinsame Mitgliederversammlung von AGV und BWV am 8. Juli stattfinden. Aufgrund der Corona-Pandemie wurde sie auf den Herbst verschoben. Neuer Termin ist Donnerstag, der

17. September, 9.30 Uhr. An diesem Tag findet die Mitgliederversammlung nun definitiv statt. In welcher Form dies geschieht, ist allerdings noch offen und wird voraussichtlich erst Anfang August entschieden. Aktuell ist alles möglich:

- Eine rein virtuelle Mitgliederversammlung, wie sie beispielsweise der PKV-Verband in diesem Monat durchgeführt hat.
- Eine hybride Mitgliederversammlung: Die Teilnehmer können wählen, ob sie vor Ort in München erscheinen oder sich online zuschalten.
- Eine „ganz normale“ Präsenzveranstaltung.



Im Juli 2019 konnte noch „normal“ getagt werden: Michael Niebler (Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV), Andreas Eurich (Vorsitzender des AGV), Frank Walthes (Vorsitzender des BWV) und Katharina Höhn (Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des BWV)

In den vergangenen Jahren haben etwa 80 bis 100 Personen an der gemeinsamen Mitgliederversammlung von AGV und BWV teilgenommen. Im Freistaat Bayern sind ab 22. Juni „Vereinsitzungen“ mit bis zu 50 Gästen im geschlossenen Raum erlaubt. Ob diese Grenze weiter gelockert wird, hängt entscheidend von der Zahl der Neuinfektionen im Freistaat Bayern ab. ▽

## AGV INSIDE



Verena Richter

## Verena Richter wechselt zur R+V

Nach fast zwölf Jahren Tätigkeit für den AGV wechselt Rechtsanwältin Verena Richter zu einem Mitgliedsunternehmen des Verbandes, der R+V Allgemeine Versicherung AG. Damit kehrt sie ihrer Wahlheimat München zugunsten ihrer alten Heimat wieder den Rücken zu: Im Herbst 2008 wechselte Richter aus einer mittelständischen Steuerkanzlei in Mainz zum AGV nach München, nunmehr unterstützt sie die R+V-Syndikusrechtsanwälte der Abteilung Personalrecht in Wiesbaden.

In ihrer Zeit im Verband baute Richter maßgeblich das AGV-Beratungsportfolio rund um die tarifliche Eingruppierung, das Lohnsteuerrecht sowie die Arbeitnehmerüberlassung aus. Sie verantwortete unter anderem den Rundschreibendienst AR und war in den letzten fünf Jahren für das erfolgreiche Update der AGV-Personalleitertagungen Innendienst zuständig. ▽

## GEDACHT ... GESAGT ...

Kölschen Dialekt bitte mitdenken:

*„Ich bin ja mit dem lieben Gott so weit einverstanden, aber dass er der Klugheit Grenzen gesetzt hat und der Dummheit nicht, das nehme ich ihm wirklich übel.“*

Konrad Adenauer (1876–1967, von 1949 bis 1963 erster deutscher Bundeskanzler)

## 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

## NEU IM AGV

## Sedgwick Germany GmbH



sedgwick®  
caring counts

Die **Sedgwick Germany GmbH** ist neu zur „AGV-Familie“ gestoßen. Sie gehört zur Sedgwick-Gruppe, einem mit weltweit mehr als 27 000 Mitarbeitern in 65 Ländern führenden Anbieter technologiebasierter Risiko- und Schadendienstleistungen sowie integrierter Business Solutions. Mehrheitsaktionär von Sedgwick ist die Carlyle-Group.

Für die Sedgwick Germany GmbH mit Sitz in Düsseldorf sind rund 45 Mitarbeiter tätig. Sie ist als Dienstleister für Versicherungsunternehmen eines der größten unabhängigen Schadenregulierungsunternehmen in Deutschland und bietet eine breite Palette an Dienstleistungen, die auf die besonderen Bedürfnisse ihrer Kunden in den Bereichen Casualty, Property, Marine, Health & Benefits und weiteren Services zugeschnitten sind. Das Team von Sachverständigen und Schadenregulierern in Deutschland besteht aus Ingenieuren diverser Fachbereiche, Betriebswirten, Juristen und Versicherungsspezialisten.

Das Unternehmen unterliegt nicht der Tarifbindung. ▽

## AUSGEZEICHNET



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 202 000 Mitarbeiter. Der Bezugspreis für die Verbandszeitschrift visavis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten. Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des Herausgebers.