

EDITORIAL

**Ernste Gefahr für die
Innenstädte** 2

AGV-ARBEITSRECHTSLEXIKON

**Wie umgehen mit Urlaubsrückkehrern
aus Risikogebieten?** 5

TARIFVERHANDLUNGEN AUSSENDIENST

**1,71 Prozent und 1,20 Prozent
und 1,18 Prozent für 36 Monate ...** 6

Coronavirus



Ernste Gefahr für die Innenstädte



Seit 36 Jahren engagiere ich mich ehrenamtlich in der Kommunalpolitik. Deshalb ist mir bewusst, welch große Bedeutung „volle Büros“ für ein florierendes Wirtschaftsleben in unseren Innenstädten haben. Denn die Mitarbeiter sitzen nicht nur den ganzen langen Tag im Büro, sondern sie essen auch außerhalb, sie

kaufen in der Mittagspause ein, sie treffen sich nach der Arbeit in Kneipen und Cafés oder gehen gemeinsam ins Kino.

Benjamin Triebe, Wirtschaftskorrespondent der *Neuen Zürcher Zeitung (NZZ)*, schrieb jüngst besorgt: „Eine Großstadt ist ein wirtschaftliches Ökosystem, in dem ein Job die Nachfrage nach einem anderen schafft, vom Büroarbeiter über den Restaurantkellner und den Busfahrer bis hin zum Verwaltungsangestellten. Aber das Ökosystem kann nicht blühen, wenn die Leute nicht mehr vor die Tür treten – sei es, weil ein Lockdown es ihnen verbietet oder weil sie nicht zum früheren Alltag zurückwollen.“ Seine Sorge ist begründet.

Jeder dritte Schreibtisch steht zur Disposition

Der Deutschland-Chef der Unternehmensberatung Bain & Company, Walter Sinn, geht davon aus, dass künftig 20 bis 30 Prozent der Büroarbeitsplätze in Deutschland überflüssig werden. Nach Berechnungen der Berater könnten in den nächsten fünf bis sieben Jahren zwischen drei und fünf Millionen Beschäftigte ihren Arbeitsplatz aus dem Firmenbüro wegverlagern. Jeder dritte Schreibtisch im Unternehmen könnte also wegfallen.

Dieser Trend – Abschied von der reinen Präsenzkultur – ist nach meiner Einschätzung unumkehrbar. Volle Großraumbüros werden dauerhaft der Vergangenheit angehören. Ich glaube fest an einen Mix aus Homeoffice und Arbeit im Büro, an eine neue Balance zwischen beiden Arbeitsformen. „Wir wollen das Beste aus beiden Welten mit-

einander verbinden und neue, flexible und hybride Formen der Zusammenarbeit entstehen lassen“, sagte die Personalvorständin der DATEV, Julia Bangerth, aus meiner Sicht zutreffend.

Ich glaube allerdings nicht, dass heute schon feststeht, welche Anteile Homeoffice und Präsenzarbeit an diesem Mix in Zukunft haben werden. Das wird sich erst „finden“. Und das dürfte ein, zwei, drei Jahre dauern.

Ein Feldexperiment mit Mitarbeitern eines chinesischen Callcenters hat ergeben, dass Telearbeit die Produktivität gesteigert und zu einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit geführt hat. Allerdings: Die Hälfte der Teilnehmer an dem Feldexperiment kehrte nach Beendigung der Studie freiwillig in den Betrieb zurück – wegen Einsamkeit und Mangel an sozialem Austausch.

Die Teams waren „eingespielt“

In der Hochphase des Lockdowns arbeiteten zeitweise über 90 Prozent der Innendienst-Angestellten der Versicherungswirtschaft im Homeoffice. Das hat sehr gut funktioniert. Dabei hat aber auch eine Rolle gespielt, dass die Mitarbeiter sich gegenseitig und die Arbeitsprozesse gekannt haben, weil die Teams „eingespielt“ waren. Wie wird das sein, wenn bewährte Mitarbeiter ausscheiden und neue Mitarbeiter in die Teams einrücken? Da gibt es noch kaum Erfahrungswerte.

Deshalb mein Rat: Keine überhasteten strategischen Entscheidungen. In der Ruhe liegt die Kraft. Dann hätten auch die Stadtplaner – nicht zuletzt auch die Kneipen, Cafés, Kinos, Theater und kleinen Läden – die Chance, sich auf die neue Situation einzustellen.

Ihr

Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV



Foto: istock/no_limit_pictures

Renate Wagner folgt auf Aylin Somersan Coqui – bei der Allianz und im AGV

Erst im April letzten Jahres hatte die Allianz Deutschland AG **Aylin Somersan Coqui** zur neuen Personalvorständin berufen. Nur 15 Monate später wechselte sie zur Allianz SE auf die Position als Chief Risk Officer. Gleichzeitig schied sie aus dem Vorstand der Allianz Deutschland aus.

Klaus-Peter Röhler, Vorstandsvorsitzender der Allianz Deutschland: „Aylin Somersan Coqui hat viel für uns erreicht und in kurzer Zeit entscheidende Akzente gesetzt, die uns auf unserem Weg hin zu einer digitaleren und innovativeren Allianz weiterbringen. Denn unser Erfolg hängt zuallererst vom Know-how, den Fähigkeiten und vom Einsatz der Menschen ab, die für die Allianz arbeiten. Zugleich gewinnt die Allianz Gruppe mit Aylin Somersan Coqui für die Risiko-Funktion eine international erfahrene Managerin mit höchster Expertise.“

Neue Personalvorständin der Allianz Deutschland seit 1. Juli ist **Renate Wagner**, die diese Aufgabe zusätzlich zu ihrer Position als Mitglied des Vorstandes der Allianz SE – dort ist sie zuständig für das Ressort Human Resources, Mergers & Acquisitions, Legal, Compliance and Data Protection – übernimmt. Allianz-Deutschland-Chef Klaus-Peter Röhler unterstreicht die Vorteile, die in dieser Doppelfunktion liegen: „Damit etablieren wir noch effektiver einheitliche Per-



Renate Wagner

Quelle: Allianz

sonalstandards und -services bei allen Einheiten der Allianz, allen voran der Allianz Deutschland, und verstärken die konsequente Weiterentwicklung unserer exzellenten Fach- und Führungskräfte.“

Einer langen Tradition folgend, wurde Renate Wagner zeitgleich mit ihrem „Dienstantritt“ im Vorstand der Allianz Deutschland AG auch in den AGV-Vorstand zugewählt.

Der AGV dankt Aylin Somersan Coqui für eineinviertel Jahre engagierter Mitarbeit im AGV-Vorstand, unter anderem bei den Gehaltstarifverhandlungen 2019, und heißt Renate Wagner im Arbeitgeberverband herzlich willkommen. ▽

THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial

Ernste Gefahr für die Innenstädte 2

Assekuranz HR News

Renate Wagner folgt auf Aylin Somersan Coqui – bei der Allianz und im AGV 3

AGV-Mitgliederversammlung

Virtuelle Mitgliederversammlung erlaubt mehr Teilnehmer ... 4

AGV-Mitgliederversammlung

Zwischen Verschwörungstheorie und Panikmache: Was ist das Coronavirus wirklich? Tödliche Bedrohung oder mediale Inszenierung? 4

AGV-Arbeitsrechtslexikon

Wie umgehen mit Urlaubsrückkehrern aus Risikogebieten? .. 5

Tarifverhandlungen Außendienst

1,71 Prozent und 1,20 Prozent und 1,18 Prozent für 36 Monate 6

AGV-Weinprobe

Live aus Lissabon, München und Ahrweiler an der Ahr 7

Assekuranz HR News

Wenn der Vorgänger auch der Nachfolger wird 7

AGV-Personalleitertagungen Außendienst

Nachwuchsgewinnung: Die Suche nach der Nadel im Heuhaufen? 8

AGV inside

Katharina Hausberger folgt auf Verena Richter 8

Eine Branche macht Bildung

Novellierung der Ausbildung zum Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen ist gestartet 9

Aus den Mühlen der Gesetzgebung

Betriebsratsarbeit jetzt auch virtuell – leider vorerst nur bis 31. Dezember 2020 9

Corona Ticker

..... 10

Wussten Sie schon, dass ...?

..... 11

Im Namen des Volkes

Kein Anspruch des Betriebsrats auf Bruttoentgeltlisten ... 11

AGV-Personalvorstandstagung & AGV-Hüttenfest

Wegen Corona treffen sich die Personalvorstände erst 2021 12

Ausgezeichnet

..... 12

Impressum

..... 12

AGV-MITGLIEDERVERSAMMLUNG

Virtuelle Mitgliederversammlung erlaubt mehr Teilnehmer

Normalerweise entsendet jedes Mitgliedsunternehmen nur einen Vertreter in die gemeinsame Mitgliederversammlung von AGV und BWV – in der Regel ist es der Vorstandsvorsitzende oder der Personalvorstand, mitunter auch zusätzlich oder ausschließlich der Personalleiter.

Wegen der Corona-Pandemie findet die gemeinsame Mitgliederversammlung von AGV und BWV 2020 erstmals virtuell statt:

Donnerstag, den 17. September, von 9.30 Uhr bis ca. 11.00 Uhr

Die virtuelle Form der Durchführung erlaubt die Teilnahme weiterer Vertreter der Mitgliedsunternehmen, etwa der Mitglieder der AGV-Gremien.

Wenn Sie Interesse an einer Zuschaltung haben, zeigen Sie dies bitte unter www.agv-vers.de/mgv2020 an. ▽

Auf dem Programm der Mitgliederversammlung stehen insbesondere Berichte von:



Andreas Eurich
Vorsitzender des AGV



Frank Walthes
Vorsitzender des BWV



Michael Niebler
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied des AGV



Katharina Höhn
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied des BWV

AGV-MITGLIEDERVERSAMMLUNG

Zwischen Verschwörungstheorie und Panikmache: Was ist das Coronavirus wirklich? Tödliche Bedrohung oder mediale Inszenierung?



Nach den Regularien widmet sich die virtuelle Mitgliederversammlung des AGV der Covid-19-Pandemie. Der

„Chefarzt“ des Freistaates Bayern, Professor Andreas Zapf, wird sich zuge-spitzten Fragen stellen.

Zapf hat die Corona-Strategie des Freistaates Bayern maßgeblich mitentwickelt und berät den Ministerpräsidenten in der Gesundheitspolitik. Er ist Facharzt für Innere Medizin und für Öffentli-

ches Gesundheitswesen, Präsident des Bayerischen Landesamtes für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit, und trägt den Titel „Bayerischer Landesarzt“.

Im Gespräch mit Professor Zapf sollen unter anderem folgende Fragen erörtert werden:

- Zurück ins Büro oder direkt in die Quarantäne?
- Zwangstestungen für Arbeitnehmer?
- Wo lauert das Virus am Arbeitsplatz?
- Ist Wiesn-Gaudi künftig nur noch mit Immunitätsausweis zulässig?
- Wann kommt der Impfstoff?

- Stellt das Coronavirus eine tödliche Bedrohung oder eher eine mediale Inszenierung dar? ▽



Andreas Zapf
Präsident des Bayerischen Landesamtes für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit (LGL)

Wie umgehen mit Urlaubsrückkehrern aus Risikogebieten ?

Die Sommer-Urlaubssaison 2020 neigt sich dem Ende entgegen. Zu erwarten ist, dass auch Mitarbeiter an ihren Arbeitsplatz zurückkehren (wollen), die zuvor in einem Risikogebiet Urlaub gemacht haben. Was kann der Arbeitgeber in solchen Fällen tun? Was darf er? Was muss er?

Was ist ein Risikogebiet ?

Risikogebiete sind Länder, die nach gemeinsamer Analyse und Entscheidungen durch das Bundesgesundheitsministerium, das Bundesinnenministerium und das Auswärtige Amt als solche eingestuft sind. Dafür maßgeblich ist insbesondere die Feststellung, ob es in den jeweiligen Staaten bzw. Regionen in den letzten sieben Tagen mehr als 50 Neuinfizierte pro 100 000 Einwohner gab. Das Robert-Koch-Institut (RKI) hat eine Liste von Ländern veröffentlicht, die nach diesen Kriterien als Risikogebiet eingestuft sind:

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete.html

Was verlangt der Staat von Urlaubsrückkehrern aus Risikogebieten ?

Personen, die nach Deutschland einreisen und sich innerhalb von 14 Tagen vor Einreise in einem Risikogebiet aufgehalten haben, müssen auf Anforderung des zuständigen Gesundheitsamtes ein ärztliches Zeugnis über eine molekularbiologische Testung auf das Vorliegen einer Corona-Infektion vorlegen. Diese Anforderung kann bis zu 14 Tage nach Einreise erfolgen. Die betreffenden Urlaubsrückkehrer können auch das Ergebnis einer ärztlichen Untersuchung vorlegen, die im Ausland bis 48 Stunden vor der Einreise vorgenommen wurde. Einreisende, die kein ärztliches Zeugnis vorlegen können, haben dagegen eine Testung zu dulden! Bis ein negatives Testergebnis vorliegt, müssen sich die Einreisenden für einen Zeitraum von bis zu 14 Tagen unverzüglich in häusliche Quarantäne begeben.

Darf der Arbeitgeber fragen ?

Der Arbeitgeber ist berechtigt, einen aus dem Urlaub zurückkehrenden Arbeitnehmer zu fragen, ob dieser sich während eines Urlaubs in einem Risikogebiet aufgehalten hat. Verweigert der Arbeitnehmer die Auskunft darüber, verstößt er gegen arbeitsvertragliche Nebenpflichten, denn der Arbeitgeber ist dann nicht in der Lage, das Infektionsrisiko des Arbeitnehmers sicher zu bestimmen. In einem solchen Fall muss der Arbeitnehmer schon aus präventiven Gründen so



behandelt werden, als ob er sich in einem Risikogebiet aufgehalten hat.

Darf der Arbeitgeber Homeoffice anordnen ?

Bei Rückkehrern aus Risikogebieten ist der Arbeitgeber berechtigt, die Erbringung der Arbeitsleistungen im Homeoffice anzuordnen. Das gilt nach unserer Einschätzung auch, wenn keine Individual- oder Betriebsvereinbarung zum Thema mobile Arbeit vorliegt, weil die Weisung billigem Ermessen entspricht. Umgekehrt ist jedoch der Arbeitnehmer nicht berechtigt, seine Arbeitsleistung aufgrund einseitiger Entscheidung von zu Hause aus zu erbringen. Er hat keinen Anspruch auf Homeoffice.

Kann ein zweiter Test verlangt werden?

Bei Rückkehrern aus Risikogebieten ist auch bei einem negativen Testergebnis noch nicht sichergestellt, dass die Ansteckungsgefahr beseitigt ist. Aufgrund der noch immer unklaren Inkubationszeit sprechen gute Gründe dafür, auch insoweit von der Berechtigung des Arbeitgebers zur Freistellung des Arbeitnehmers auszugehen. Nach Auffassung des RKI liegt eine überwiegende Wahrscheinlichkeit dafür vor, dass sich der Reisende nicht angesteckt hat, wenn ein zweiter Test mindestens fünf bis sieben Tage nach Rückkehr aus dem Risikogebiet durchgeführt worden ist. Die Durchführung eines zweiten Tests ist daher zu empfehlen.

Hat der Arbeitnehmer bis zum Vorliegen des Ergebnisses des zweiten Tests Anspruch auf Lohnfortzahlung?

Die Frage stellt sich nicht, wenn der Arbeitnehmer in dieser Zeit Homeoffice machen kann. Kann er dies nicht, ist gut vertretbar, dass der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung hat, wenn der Urlaubsort bereits vor Reiseantritt als Risikogebiet eingestuft war.

Sind Sie an weiteren Informationen zu diesem Thema interessiert? Dann wenden Sie sich an Sandra Kreft, Referentin beim AGV, Telefon: (089) 922001-18, E-Mail: sandra.kreft@agv-vers.de

TARIFVERHANDLUNGEN AUSSENDIENST

1,71 Prozent und 1,20 Prozent und 1,18 Prozent für 36 Monate

Der AGV hat sich mit den Gewerkschaften ver.di, DHV und DBV auf einen neuen Tarifvertrag für den angestellten Außendienst der Versicherungswirtschaft verständigt. Das Mindesteinkommen der Stufe 2 erhöht sich demnach um 1,71 Prozent ab 1. November 2020, um 1,20 Prozent ab 1. November 2021 und um 1,18 Prozent ab 1. November 2022. In Stufe 2 befindet sich das Gros der knapp 32 000 Außendienstmitarbeiter, da diese Stufe alle erfasst, die bereits länger als zwei Jahre im Unternehmen tätig sind. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 36 Monaten bis Jahresende 2022; die ersten zehn Monate des Jahres 2020 bleiben ohne Erhöhung.

Spreizung zwischen Stufe 1 und Stufe 2

In den ersten beiden Jahren ihrer Unternehmenszugehörigkeit erhalten die Angestellten des Werbeaußendienstes das Mindesteinkommen der Stufe 1. Über Jahrzehnte war das Mindesteinkommen der Stufe 2 deutlich höher als das der Stufe 1. Im Jahr 2004 hatten sich die Tarifvertragsparteien dann darauf verständigt, dies zu ändern. Hintergrund: Gerade zu Beginn seiner Tätigkeit, in der der angestellte Außendienstmitarbeiter erfahrungsgemäß noch nicht so viel Geschäft akquirieren kann, sollte er über eine höhere Mindestabsicherung verfügen als ein Mitarbeiter, der schon länger als zwei Jahre im Außendienst tätig ist. Deshalb wurde – über einen Zeitraum von zehn Jahren – die „Spreizung“ zwischen den Stufen 1 und 2 korrigiert. Am 1. Oktober 2013 waren beide Mindesteinkommen erstmals identisch, am 1. November 2014 überholte das Mindesteinkommen der Stufe 1 erstmals das der Stufe 2.

Diese Entwicklung wird mit dem neuen Tarifvertrag konsequent fortgesetzt. So wird die Stufe 1 überproportional um 1,90 Prozent ab 1. November 2020, um 1,40 Prozent ab 1. November 2021 und um 1,38 Prozent ab 1. November 2022 angehoben.



Mindesteinkommen ist Mindestabsicherung

Das Mindesteinkommen ist keine abschließende Vergütung, sondern stellt bewusst lediglich eine Mindestabsicherung dar. Deshalb wird das tarifliche Mindesteinkommen mit den erzielten Provisionen voll verrechnet. Nur wenn die Provisionen niedriger sind, erfolgt eine Aufstockung auf dieses.

Eine Ausnahme gilt für die Mitarbeiter des organisierenden Werbeaußendienstes. Sie verfügen ebenfalls über ein Mindesteinkommen, das aber mit einem unverrechenbaren Anteil verknüpft ist. Dieser unverrechenbare Anteil beträgt seit 1. November 2019 510 Euro und wird zum 1. November 2020 sowie zum 1. November 2022 um jeweils fünf Euro erhöht. Das Mindesteinkommen des organisierenden Außendienstes selbst wird zum 1. November 2020 um 1,78 Prozent, zum 1. November 2021 um 1,36 Prozent und zum 1. November 2022 um 1,34 Prozent erhöht.

Reaktionen

Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di zeigte sich mit dem Verhandlungsergebnis insgesamt zufrieden: „Es ist ein Tarifabschluss gelungen, der angesichts der besonderen Rahmenbedingungen vertretbar ist und in einigen Elementen leicht über dem letzten Abschluss liegt.“

Barmenia-Vorstandschef und AGV-Verhandlungsführer Andreas Eurich hob positiv hervor, dass durch den Abschluss Planungssicherheit für zweieinhalb Jahre entstehe. Neben ihm haben für die Arbeitgeberseite verhandelt: Paul Stein (Vertriebsvorstand der Debeka), Jens Hasselbacher (Vertriebsvorstand der R+V), Thomas Bischof (Vorstandsvorsitzender und Vertriebsvorstand der Württembergischen) sowie Markus Bernhard (Arbeitsdirektor der ERGO Beratung und Vertrieb AG). ▽

ECKPUNKTE DES TARIFABSCHLUSSES

Beschäftigtenzahl:	32 000
Gewerkschaften:	ver.di, DHV, DBV
Tariferhöhung in Stufe 1:	1,90 % ab November 2020 1,40 % ab November 2021 1,38 % ab November 2022
Tariferhöhung in Stufe 2:	1,71 % ab November 2020 1,20 % ab November 2021 1,18 % ab November 2022
Tariferhöhung organisierender Außendienst:	1,78 % ab November 2020 1,36 % ab November 2021 1,34 % ab November 2022
Laufzeit:	36 Monate bis 31. Dezember 2022

AGV-WEINPROBE

Live aus Lissabon, München und Ahrweiler an der Ahr

Das Abendessen am Vorabend der AGV-Mitgliederversammlung hat eine 70-jährige Tradition. Hier zeigt sich, dass der AGV – auch – eine große „Familie“ ist. So werden beispielsweise alle ehemaligen Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer des AGV zu dieser Veranstaltung eingeladen – und sie kommen! Im Rahmen dieses Abendessens werden auch scheidende Vorstandsmitglieder verabschiedet.

2020 findet dieses Abendessen – der Covid-19-Pandemie geschuldet – erstmals seit 70 Jahren nicht statt. Der AGV bietet aber eine kleine Kompensation: eine **digitale Weinprobe**. Sie kann zwar das persönliche Gespräch nicht ersetzen, eröffnet aber gleichwohl ein – wenn auch virtuelles – zwangloses Beisammensein.

Die digitale Weinprobe wird als Zoom-Meeting durchgeführt. Moderiert wird sie von Hanna Ruddies, die sich auf Teambuil-



ding spezialisiert hat und live aus Lissabon zugeschaltet wird. Andreas Eurich und Michael Niebler, Vorsitzender und Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV, sitzen gemeinsam in München. Und der Winzer Marc Adeneuer stellt live von seinem Weingut J.J. Adeneuer in Ahrweiler an der Ahr drei ausgewählte Weine vor. ▽

ASSEKURANZ HR NEWS

Wenn der Vorgänger auch der Nachfolger wird ...

Ein „alter Bekannter“ kehrt in den AGV-Vorstand zurück: **Michael Kurtenbach**, Vorsitzender des Vorstandes der Gothaer Lebensversicherung AG, Mitglied des fünfköpfigen Holding-Vorstandes der Gothaer und nun wieder Arbeitsdirektor des Konzerns.

Er folgt auf **Karsten Eichmann**, der als Vorstandsvorsitzender der Gothaer zum 30. Juni in den Ruhestand getreten ist. Eichmann kam im Januar 2014 von der Generali zur Gothaer und wurde ein halbes Jahr später zum Konzernchef berufen. Zeitgleich übernahm er das Personalressort, das bis dahin von Michael Kurtenbach, damals unter anderem Vorstandsvorsitzender der Gothaer Krankenversicherung AG, geleitet wurde. Als Personalvorstand der Gothaer wurde Eichmann auch in den AGV-Vorstand gewählt.

Werner Görg, Aufsichtsratsvorsitzender der Gothaer: „Karsten Eichmann hat die strategische Neuausrichtung des Gothaer

Konzerns in den letzten sechs Jahren sehr erfolgreich vorangetrieben und mit der Digitalisierung, der Steigerung der Finanzkraft, der Veränderungsfähigkeit des Unternehmens sowie dem Umbau der Produktportfolien wichtige Akzente gesetzt. Für sein großes Engagement für das Unternehmen möchte ich ihm ganz herzlich danken. Und es freut mich sehr, dass wir **Oliver Schoeller** als Nachfolger gewinnen konnten. Durch seine langjährige Vorstandstätigkeit im Gothaer Konzern ist ein reibungsloser Übergang gewährleistet.“

Oliver Schoeller gehört dem Holding-Vorstand der Gothaer – mit 4,5 Milliarden Euro Beitragseinnahmen, 4,1 Millionen Versicherungsnehmern und über 4 700 Mitarbeitern eines der größten **Gothaer** – bereits seit 2010 an.

Noch länger als Schoeller ist Michael Kurtenbach der Gothaer verbunden: Er ist seit 2003 Mitglied der Vorstände der Gothaer Versicherungen. Von März 2010 bis Juli 2014 nahm er unter anderem die Aufgaben des Arbeitsdirektors wahr. In dieser Funktion gehörte er auch dem AGV-Vorstand an. Nun kehrt er in diesen zurück.

Aber auch der neue Konzernchef Oliver Schoeller nimmt ein Mandat für den AGV wahr: Er übernimmt von Karsten Eichmann dessen Sitz im Vorstand der Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen (**unternehmer nrw**) und vertritt dort künftig die Versicherungswirtschaft.

Der AGV bedankt sich bei Karsten Eichmann für sechs Jahre engagierter Vorstandstätigkeit und freut sich auf die Fortsetzung der Zusammenarbeit mit Michael Kurtenbach. ▽



Karsten Eichmann, Michael Kurtenbach und Oliver Schoeller

Foto: Gothaer

AGV-PERSONALLEITERTAGUNGEN AUSSENDIENST

Nachwuchsgewinnung: Die Suche nach der Nadel im Heuhaufen ?

Auch in diesem Jahr ist es wieder soweit: Die Führungskräfte des Vertriebs und der Vertriebsunterstützung treffen sich am 24. und 25. November in Bonn, und zwar erstmals hybrid. Wer also (noch) nicht reisen darf oder will, kann trotzdem dabei sein.

Der Versicherungsvertrieb hat es bei der Nachwuchsgewinnung traditionell schwer. Deshalb bildet das Thema „Vermittler gesucht - Berufsbild-Attraktivierung“ den Schwerpunkt der diesjährigen Tagung. Renommierete Experten geben einen Überblick über das Lebensgefühl sowie die Vor- und Feindbilder der jungen Generation. Anhand von Praxisbeispielen wird aufgezeigt, wie es gelingt, zum „Employer of Choice“ zu werden. Hierzu werden in einer aktiven Diskussionsrunde zwei

Vertriebstalente von Mitgliedsunternehmen befragt. Auch die Rekrutierungsstrategien in der deutschen Insurtech-Szene werden unter die Lupe genommen.

Am Ende der Tagung geht es um die Wirkung, die wir als Persönlichkeit bei anderen erzielen und über den Mut, so zu sein, wie man wirklich ist.

Die Anmeldeunterlagen finden Sie auf der AGV-Homepage (www.agv-vers.de/service/veranstaltungen.html), die Anmeldung selbst erfolgt direkt über die Deutsche Versicherungsakademie (DVA). Ansprechpartnerin ist Chabeli Kase, chabeli.kase@versicherungsakademie.de.

Unser Tagungsleiter



Peter Bochnia
Mitglied der Vorstände, LVM Versicherungen

Unsere Referenten



Stephan Grünewald
Psychologe und Gründer des rheingold-Instituts



Lisa-Marie Thumm
Projektmanagerin Vertrieb beim HDI



Kevin Köpke
Partnermanager bei der Admiral-Direkt



Jawed Barna
Vertriebsvorstand der Zurich



Florian Brokamp
Geschäftsführer und Co-Founder von Thinkurance



Cristián Gálvez
einer von Deutschlands führenden Persönlichkeitstrainern

Mehr Persönlichkeit und Wirkung!

Die London Business School hat eine Umfrage unter Top-Führungskräften durchgeführt. Dabei wurde deutlich, dass das reine Fachwissen zunehmend an Bedeutung verliert. Zugenommen hat dagegen die Bedeutung der Persön-

lichkeit. Cristián Gálvez hat mit der *7Minutes-Methode* ein einzigartiges Ausbildungskonzept entwickelt, das nicht nur modernste Rhetoriktechniken vermittelt, sondern vor allem die Wirkung der eigenen Persönlichkeit steigert: www.7Minutes-Methode.de.

AGV INSIDE

Katharina Hausberger folgt auf Verena Richter

Nach fast zwölfjähriger Tätigkeit für den AGV wechselte Verena Richter im Mai zum AGV-Mitgliedsunternehmen R+V Allgemeine Versicherung AG. Am 1. Juli trat Katharina Hausberger ihre Nachfolge im AGV an und verstärkt nun das Team in der AGV-Rechtsabteilung. Fachlich ist die 32-jährige Juristin beim AGV u. a. für die Bereiche Arbeitnehmerüberlassung, Urlaubsrecht, Lohnsteuerrecht und tarifliche Eingruppierung

zuständig. Vor ihrem Eintritt in den AGV war Katharina Hausberger als Rechtsanwältin in einer international agierenden Wirtschaftskanzlei tätig und spezialisierte sich dort auf das Arbeitsrecht. ▽



Katharina Hausberger

Novellierung der Ausbildung zum Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen ist gestartet

Die zunehmende Digitalisierung der Geschäfts- und Arbeitsprozesse in der Versicherungswirtschaft erfordert eine Modernisierung der Ausbildung. Mit diesem gemeinsamen Ziel hatten die Sozialpartner – das Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) und die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di – am 16. Juni das „Antragsgespräch“ mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi), dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und der Kultusministerkonferenz (KMK) geführt und sich auf die Eckwerte des neuen Berufs verständigt. Der Auftakt des gesetzlich geregelten Neuordnungsverfahrens ist damit erfolgt. „In der Versicherungswirtschaft legen wir großen Wert auf eine fortschrittliche Ausbildung. Deshalb ist es sehr erfreulich, dass wir mit unseren bildungspolitischen Partnern so schnell und konstruktiv in diese Novellierung gestartet sind“, so Frank Walthes, Vorstandsvorsitzender der Versicherungskammer Bayern und Vorsitzender des BWV.

Die Eckwerte umfassen wesentliche Neuerungen im Vergleich zu der aus dem Jahr 2006 stammenden und 2014 angepassten Ausbildungsordnung. Geplant ist eine breite Kernqualifikation, in der insbesondere digitale Kompetenzen für alle Auszubildenden stärker verankert sind. Vertiefungen mittels Wahlqualifikationen sollen es den Ausbil-

dungsbetrieben ermöglichen, sich bei der Ausbildung an den prägenden Profilen der zukünftigen Tätigkeiten zu orientieren. Erstmals in der Berufsbildung

wird eine „hybride Wahlqualifikation“ angeboten. Sie vereint versicherungsfachliches Wissen mit IT-Inhalten und befähigt auch für eine Tätigkeit an der IT-Schnittstelle in der Versicherungswirtschaft. Ferner soll ein ganzheitlicher Beratungsansatz durch die Einführung von Kundenbedarfsfeldern wie zum Beispiel Gesundheit oder Mobilität gestärkt werden.

Details werden ab Herbst 2020 im Rahmen von Sachverständigensitzungen erarbeitet. Dabei obliegt dem BWV und ver.di die Benennung von Sachverständigen. Das BWV strebt das Inkrafttreten des neuen Berufsbilds für August 2022 an.

Weitere Informationen zur Novellierung finden Sie auf der Homepage www.bwv.de/neuordnung. Dort können Sie auch Interesse an der Mitwirkung am Neuordnungsprozess bekunden. ▽



Foto: Adobe Stock/wildworn

Betriebsratsarbeit jetzt auch virtuell – leider vorerst nur bis 31. Dezember 2020

Bis Jahresende haben Betriebsräte die Möglichkeit, Beschlüsse auch via Video- und Telefonkonferenz zu fassen und Betriebsversammlungen mittels audiovisueller Einrichtungen durchzuführen. Das gilt auch für Einigungsstellen und Wirtschaftsausschüsse.

Die Schaffung dieser Befugnis durch den Gesetzgeber war unabdingbar, damit die Betriebsratsarbeit während der Corona-Krise weiterlaufen kann und keine Vorgänge wegen nicht stattfindender Sitzungen blockiert werden.

Schwung mitnehmen statt ihn abzuwürgen

Die deutschen Arbeitgeber fordern, dass virtuelle Betriebsratsarbeit auch nach Corona möglich bleibt. Angelique Renkhoff-Mücke,

Präsidiumsmitglied der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA): „In Deutschland steckt noch viel digitales Potenzial. Wir dürfen nicht in alte Muster zurückfallen, sondern müssen die richtigen Lehren aus der Krise ziehen. Hierzu gehört es auch, mutig neue Wege zu gehen und Dinge einfach mal auszuprobieren – diesen Schwung sollten wir mitnehmen können und nicht nach der Krise wieder mit bürokratischen Auflagen abwürgen.“ ▽



Angelique Renkhoff-Mücke

Foto: WAREMA



+++ Die **Allianz** plant, die Arbeitswelt innerhalb des Konzerns komplett umzubauen. **Bis zu 40 Prozent der Mitarbeiter sollen langfristig von zu Hause arbeiten**, sagte Allianz-SE-Vorstandsmitglied Christof Mascher dem *Handelsblatt*: „Aber auch eine höhere Zahl ist möglich.“ Die Allianz sehe jetzt, dass sie zentrale Betriebsfunktionen virtuell darstellen könne. **Deswegen komme sie künftig mit kleineren Büros aus.** Die Standorte müssten überprüft werden, es gehe vor allem um die Ausstattung. „Aber natürlich schauen wir uns auch Büroflächen noch einmal neu an, die wir bisher in der Planung hatten“, so Mascher.



+++ **90 Prozent** der 500 Unternehmen, die das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO befragt hat, gaben an, nach Corona **Dienstreisen hinterfragen zu wollen.** So erklärten beispielsweise Deutsche Post, Deutsche Telekom und Bayer, „eine Mischung aus persönlichen Treffen und virtuellem Austausch“ anzustreben.



+++ **Mit der Corona-Krise steigt** nicht nur die Arbeitslosigkeit, sondern auch **die Wechselbereitschaft der Mitarbeiter.** So ist die Zahl der offenen Stellen im zweiten Quartal im Vergleich zum Vorjahr um fast 500 000 gesunken, die Arbeitslosigkeit hat sich im Laufe der letzten zwölf Monate allerdings um 635 000 auf 2,9 Millionen erhöht. Eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA), die es gemeinsam mit dem Online-Karrierenetzwerk LinkedIn erstellt hat, kommt zu dem Schluss, dass vor diesem Hintergrund die Bereitschaft wächst, für eine neue Stelle in eine andere Branche zu wechseln oder sogar einen Karriereknick in Kauf zu nehmen.

Die *Frankfurter Allgemeine Zeitung* lobt die BA für ihre Zusammenarbeit mit LinkedIn: „Sie nutzt damit eine unkonventionelle Datenquelle – die neue Einblicke ins Suchverhalten von Beschäftigten liefert. Während amtliche Statistiken über Arbeitslosenmeldungen und neue Stellen informieren, lassen sich so auch Suchprozesse von Beschäftigten beleuchten, die ohne Hilfe der BA auf

eigene Faust aktiv werden. Die Daten des Karrierenetzwerks wurden in anonymisierter Form ausgewertet.“

IAB und LinkedIn kamen zu dem Ergebnis, dass sich **mit der Krise die Bewerbungen auf angebotene Stellen verdoppelt haben, von sieben auf 14 Bewerbungen je Stelle.**



+++ Die **Zurich Deutschland** bietet ihren rund 4 400 Mitarbeitern seit 4. August einen **kostenfreien Corona-Test** an. Interessierte Mitarbeiter können in den Räumen der Zurich in Köln und Frankfurt oder bei einem externen Dienstleister einmalig einen Rachenabstrich durchführen lassen sowie einen Bluttest auf Covid-19-Antikörper machen. Die Testergebnisse werden nur an die privaten Kontaktadressen der Mitarbeiter gesendet.



+++ Das Münchner ifo Institut sieht einen „Durchbruch beim Homeoffice“ durch die Corona-Krise: **73 Prozent der Unternehmen, die während der Pandemie verstärkt auf Homeoffice gesetzt haben, planen, auch in Zukunft mehr davon anzubieten.** Das ergab eine Umfrage unter 800 Personalleitern: „Insbesondere Zusammenarbeit und Kommunikation in Arbeitsteams wird über alle Bereiche und Größenklassen hinweg zunehmend auf digitale Tools übertragen. Besprechungen werden auch in der Zeit nach der Pandemie häufiger in den digitalen Raum verschoben. Gespräche werden künftig also seltener persönlich stattfinden. E-Learning und virtuelle Bewerbungsgespräche finden bislang noch keine breite Akzeptanz in den Firmen. Ein Großteil der Befragten will jedoch zukünftig mehr virtuelle Bewerbungsgespräche führen und E-Learning anbieten.“

Interessant: **Selbst 61 der Unternehmen, die befürchten, dass ihre Mitarbeiter zu Hause weniger produktiv sind, wollen Homeoffice ausweiten.**



Deutschland

+++ Der Mobilfunkanbieter **Telefonica Deutschland** hat **die Präsenzpflcht für seine Angestellten abgeschafft.** Wegen der guten Erfahrungen mit Homeoffice in der Corona-Krise sollen die Beschäftigten künftig weitgehend eigenständig entscheiden, wo und wann sie arbeiten, sagte Personalchefin Nicole Gerhardt dem *Redaktionsnetzwerk Deutschland*.


 WUSSTEN SIE SCHON, DASS ...


► ... die Bürger möglicherweise bald einen besseren Überblick darüber erhalten, mit wie viel Einkommen sie im Alter rechnen können? Im Januar 2021 soll unter dem Dach der Deutschen Rentenversicherung Bund mit dem Aufbau einer „Zentralen Stelle für die digitale Rentenübersicht“ begonnen werden. Ziel ist, dass die Bürger ihre Einzeldaten auf einen Blick digital aufrufen können; Rechtsansprüche gegen die Versorgereinrichtungen entstehen daraus aber nicht. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hegt allerdings wegen der hohen Zahl verschiedener Versorgungsträger „große Zweifel, dass die Verarbeitung und Zusammenführung der Daten in Echtzeit und mit einem vertretbaren Kostenaufwand möglich sind.“



► ... nach einem corona-bedingten Einbruch im Frühjahr die Zahl der Minijobber in Deutschland wieder steigt? Ende Juni sind im gewerblichen Bereich bundesweit 5,9 Millionen Minijobber mit 450-Euro-Jobs oder kurzfristigen Beschäftigungen gemeldet gewesen – rund 200 000 mehr als Ende Mai. Das teilte die Minijob-Zentrale mit. Allerdings liegt die Zahl der Minijobber damit immer noch um 837 000 unter dem Vorjahresniveau. „Minijobs sollen Arbeitsspitzen und Arbeitsflauten ausgleichen. Wir sehen anhand der aktuellen Zahlen, dass dieses Prinzip funktioniert“, sagte Heinz-Günter Held, Mitglied der Geschäftsführung der Knappschaft-Bahn-See, die für die Minijob-Zentrale zuständig ist. Das ist eine sehr erfreuliche Aussage, weil mehrere politische Parteien die positive Wirkung der Minijobs immer wieder in Frage gestellt und die Abschaffung der 450-Euro-Jobs gefordert hatten.

IM NAMEN DES VOLKES

Kein Anspruch des Betriebsrats auf Bruttoentgeltlisten

Ein Telekommunikationsunternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten machte von der im Entgelttransparenzgesetz vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch, **die Verpflichtung zur Erfüllung von Auskunftsverlangen der Beschäftigten generell selbst zu übernehmen**. Das Unternehmen informierte den Betriebsrat über die von einzelnen Mitarbeitern geltend gemachten Auskunftsverlangen und gewährte ihm Einblick in spezifisch aufbereitete Bruttoentgeltlisten, die nach Geschlecht aufgeschlüsselt waren und sämtliche Entgeltbestandteile aufwies. **Der Betriebsrat** war damit aber nicht zufrieden, sondern **verlangte, dass ihm die Listen in bestimmten elektronischen Dateiformaten für eine eigene Auswertung überlassen werden**.

Damit ist der Betriebsrat allerdings beim Bundesarbeitsgericht (BAG) gescheitert: Nach den Vorgaben im Entgelttransparenzgesetz sei der Betriebsrat zwar in das individuelle Verfahren zur Überprüfung von Entgeltgleichheit durch die Beantwortung von Auskunftsverlangen der Beschäftigten eingebunden. Zu diesem Zweck sei ein von ihm gebildeter Betriebsausschuss grundsätzlich berechtigt, Bruttoentgeltlisten des Arbeitgebers einzusehen und auszuwerten. Dieses Einsichts- und Auswertungsrecht besteht aber nicht, wenn der Arbeitgeber die Erfüllung der Auskunftsverpflichtung an sich gezogen habe und sie selbst erfülle.

Die Entscheidung des BAG ist zu begrüßen. Sie bedeutet, dass der Arbeitgeber dann, wenn er die Auskunftsverpflichtung nach dem Entgelttransparenzgesetz an sich zieht, gegenüber dem Betriebsrat lediglich die umfassende und rechtzeitige Information über eingehende Auskunftsverlangen sowie über seine Antwort schuldet. Der Betriebsrat darf dann aber nicht mehr in die Entgeltlisten einsehen und sie auswerten. ▽



AGV-PERSONALVORSTANDSTAGUNG & AGV-HÜTTENFEST

Wegen Corona treffen sich die Personalvorstände erst 2021

Alle zwei Jahre treffen sich die Personalvorstände der deutschen Versicherungswirtschaft in München zu einer halbtägigen Konferenz, in deren Mittelpunkt strategische HR-Fragen stehen. Am Abend schließt sich das Hüttenfest des AGV in der Almhütte auf der Galopprennbahn in München-Riem an. Dies war für 17. September erneut geplant. Der Coronavirus hat einen Strich durch diese Pläne gemacht, denn die Begrenzung der Teilnehmerzahl auf 100 Personen in geschlossenen Räumen lässt eine Realisierung beider Veranstaltungen leider nicht zu.

Neuer Termin:

Donnerstag, 16. September 2021

14.00 bis 18.00 Uhr: Personalvorstandstagung

19.30 Uhr: Hüttenfest



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 der 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.