AGV
DIE VERSICHERER ALS ARBEITGEBER

vis a vis

Menschen, Trends und Meinungen – HR-Magazin für die Versicherungswirtschaft

SEPTEMBER/OKTOBER 2020

ISSN 2199-8272

EDITORIAL

Der Bewerber erkennt die Schönheit der Braut – endlich 2

VIRTUELLE AGV-PODIUMSDISKUSSION „RÜCKKEHR-STRATEGIEN DER VERSICHERUNGSUNTERNEHMEN"

Die Rückkehr der Jedi-Ritter 3

AGV-MITGLIEDERVERSAMMLUNG

„Back to the new normal" ist das beherrschende HR-Thema .. 9

Foto: RichartPhotos / Shutterstock

EDITORIAL

Der Bewerber erkennt die Schönheit der Braut – endlich

Wenn junge Menschen auf Jobsuche in den letzten Jahren nach ihrer bevorzugten Branche und nach ihren bevorzugten Arbeitgebern gefragt wurden, kam die Versicherungswirtschaft immer schlecht weg. Manchmal kam sie gar nicht vor. Die Autohersteller – Daimler, BMW, Porsche etc. – führten die Liste der Begierde an.

Das hat sich gewandelt. Heute lernen viel mehr junge Menschen die Versicherungswirtschaft als Arbeitgeber zu schätzen, als das vor der Corona-Krise der Fall war. Aus zwei Gründen:

- Wir konnten unser verstaubtes Image ein gutes Stück überwinden. Wir galten lange als solide, aber auch als ein bisschen altmodisch und langweilig. Dieses Vorurteil haben wir widerlegt: Eine Branche, die binnen weniger Tage 90 Prozent ihrer Belegschaft ins Homeoffice verlegen kann, ohne dass die Erträge wegrutschen, erweist sich als flexibel und auf der Höhe der Zeit. „Wenn man uns zur Veränderung zwingt, sind wir besser, als wir glauben", sagte Horst Nussbaumer, Chief Operating Officer bei der Zurich Deutschland, vor kurzem bei einer Tagung zu Recht. Während des Corona-Lockdowns habe die Zurich sogar 40 Prozent mehr Geschäft aus dem Bestand heraus gezeichnet.
- Die Versicherungswirtschaft ist eine Branche, die Zukunftsthemen bearbeitet und Produkte vertreibt, die man „braucht". Bedauerlicherweise haben viele andere Wirtschaftszweige und viele große Unternehmen an Glanz und Kraft verloren, zigtausend Arbeitsplätze sollen abgebaut werden, eine Vielzahl von Geschäftsmodellen steht auf dem Prüfstand. Demgegenüber müssen sich die Versicherer nicht neu erfinden und können darauf verweisen, dass sie per saldo auch personalmäßig wachsen.

Der Arbeitsmarkt dreht

In dem vielbeschworenen „War for Talents" sehe ich für unsere Branche deutlich gestiegene Chancen und teile diese Einschätzung mit namhaften Personalberatern, die die Versicherungswirtschaft gut kennen. Das *Handelsblatt* behauptet: Die Corona-Krise hat den Arbeitsmarkt gedreht. Haben sich in Zeiten guter Konjunktur noch die Unternehmen um gut ausgebildete Studienabsolventen gestritten, ist es selbst für High Potentials plötzlich schwierig, einen Arbeitsplatz zu finden. Für Arbeitgeber hingegen bietet sich die Chance, die jungen Talente jetzt zu holen und zu binden. Einen sicheren Arbeitsplatz für die kommenden Jahre zu finden, habe bei den Bewerbern derzeit oberste Priorität, zitiert das *Handelsblatt* Katharina Hain, die beim Personaldienstleister Hays für Bewerbermanagement zuständig ist.

Nicht jeder will jeden Tag in die Großstadt

Vor diesem Hintergrund gewinnt die Versicherungswirtschaft erheblich an Attraktivität. „Auf einen Posten, auf den sich normalerweise fünf Leute bewerben, erhalten wir jetzt 50 Bewerbungen", sagte beispielsweise Zurich-COO Horst Nussbaumer. Den einen oder anderen Vorstand eines Insurtechs zieht es aktuell in die klassische Versicherungswelt. Und für ITler wird die Branche auch interessanter, weil sie bei uns auf große Transformationsprojekte, neue Geschäftsfelder und stattliche IT-Budgets stoßen.

Besonders attraktiv dürften wir für High Potentials werden, die mit ihrer Familie – vereinfacht gesagt – „auf dem Land" leben und keine Lust verspüren, sich jeden Tag auf den Weg in die Großstadt in eine Firmenzentrale zu machen. Für diese Klientel waren wir bislang nicht erste Wahl, denn viel Homeoffice gab es bei uns nicht: Vor Corona durfte bei uns nur jeder fünfte Innendienst-Angestellte überhaupt Homeoffice machen. Und die, die es durften, durften es im Schnitt nur an 1,3 Tagen die Woche tun.

Nun planen viele Versicherungsunternehmen, dass auf lange Sicht rund 40 Prozent des Arbeitszeitvolumens nicht im Büro, sondern mobil erbracht werden kann. Das heißt: Von Montag bis Freitag würden nur etwa sechs von zehn Mitarbeitern im Büro anzutreffen sein. Wenn die Versicherungsunternehmen ihre Manager nur noch zwei oder drei Tage pro Woche im Büro „sehen" wollen, dann werden sie für die Talente interessant, die es nicht jeden Tag in die Großstadt zieht.

Flexibel, aber nicht mobil

In dieser Einschätzung werde ich bestärkt durch eine Befragung von 2 460 Führungskräften aus Deutschland, Österreich und der Schweiz, die Odgers Berndtson Ende 2018 durchführte: Nahezu 90 Prozent aller Manager sind bereit, für den nächsten Karriereschritt die Branche oder den Fachbereich zu wechseln – allerdings nur unter Beibehaltung der privaten Lebensumstände wie des Wohnorts der Familie. Die Bereitschaft zum Pendeln zwischen Wohn- und Arbeitsort hat ein historisch niedriges Niveau erreicht: Nur noch 30 Prozent der Führungskräfte können sich eine räumliche Trennung von der Familie vorstellen. Vor fünf Jahren konnten das noch mehr als 45 Prozent. Mit anderen Worten: Die Flexibilität ist gestiegen, die Mobilität ist gesunken.

Das birgt Chancen, die die Versicherer nutzen können und werden.

Ihr

Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

VIRTUELLE AGV-PODIUMSDISKUSSION „RÜCKKEHRSTRATEGIEN DER VERSICHERUNGSUNTERNEHMEN"

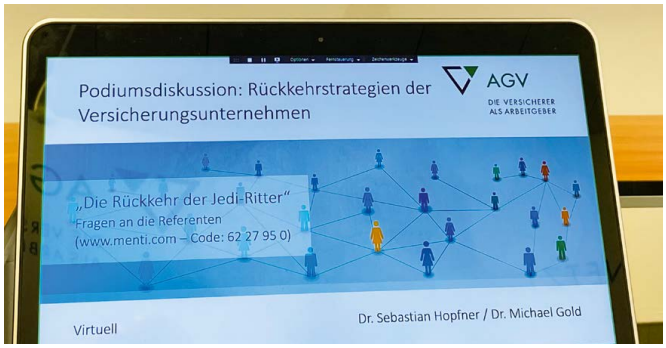
Die Rückkehr der Jedi-Ritter

Michael Gold und Sebastian Hopfner

Die meisten Mitarbeiter wünschen sich mehr Homeoffice auch nach dem Ende der Corona-Krise. Und die Unternehmen machen das auch möglich! Dies wurde bei der ersten virtuellen Podiumsdiskussion des AGV am 29. September deutlich. Auf dem „Podium" saßen mit Susanne Pauser von der W&W, Kerstin Thomas vom HDI, Jens Lauber von der Versicherungskammer Bayern und Jürgen Schmitz von der Badischen Gemeindeversicherung (BGV) gestandene Personalchefs der Branche.

Unter der Moderation der AGV-Geschäftsführer Sebastian Hopfner und Michael Gold wurde lebhaft diskutiert, ob und wie mobiles Arbeiten und Telearbeit in Zukunft ausgebaut, wie die dadurch entstehenden Kosten gedeckt und auf welche Art und Weise die Erwartungshaltung der Mitarbeiter erfüllt werden können. Ziel war es, den aktuellen Stand der Planungen der Unternehmen zu definieren und typische Fragestellungen mit entsprechenden Lösungsmöglichkeiten einem größeren Publikum zugänglich zu machen. Rund 100 Experten aus den HR-Abteilungen der Assekuranz folgten der Diskussion. Deutlich wurde, dass bei der Arbeit im Homeoffice vor allem klare Regeln zum Thema Datenschutz herrschen müssen. Ferner bildete sich heraus, dass neben dem gängigen Ansatz „bring your own device" auch „Mischmodelle" existieren, bei denen die Unternehmen niederschwelliger als bei echter Telearbeit technischen Support bieten.

Generell überwogen deutlich die guten Erfahrungswerte beim mobilen Arbeiten. Die Führungskultur scheint bereits heute weitgehend an diese Arbeitsform angepasst zu sein, und die Mitarbeitervertretungen zeigen sich im Dialog und bei der Umsetzung der Maßnahmen konstruktiv. ▽



THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial
Der Bewerber erkennt die Schönheit der Braut – endlich 2

Virtuelle AGV-Podiumsdiskussion „Rückkehrstrategien der Versicherungsunternehmen"
Die Rückkehr der Jedi-Ritter 3

Digitalisierung der Arbeitswelt / Arbeiten 4.0
Kulturwandel durch das „Du" 4

Für die Personalarbeit vor Ort
Es gibt mehr Bewerbungsgespräche.
Es gibt weniger Bewerbungsgespräche. 6

AGV-Arbeitsrechtslexikon
Homeoffice kann Telearbeit sein, muss aber nicht 7

Wussten Sie schon, dass ..? 8

3 HR-Zahlen aus der Versicherungswirtschaft 8

Aus den Mühlen der Gesetzgebung
Betriebsratsarbeit auch virtuell möglich –
leider vorerst nur bis 31. Dezember 2020 9

AGV-Mitgliederversammlung
„Back to the new normal"
ist das beherrschende HR-Thema 9

Neu im AGV
Union Reiseversicherung AG und InsureConnect GmbH ... 12

Ausgezeichnet 12

Impressum 12

Kulturwandel durch das „Du"

Das Leuchtturmprojekt „Mitdenken 4.0 – Neue Präventionsansätze für Arbeitsprozesse in der Büro- und Wissensarbeit" hat die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) in Zusammenarbeit mit dem AGV, der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und dem Arbeitgeberverband des privaten Bankengewerbes (AGV Banken) im Herbst 2017 ins Leben gerufen. Die immer weiter voranschreitende Digitalisierung verändert die Arbeitswelt für Beschäftigte grundlegend. In diesem Wandel stehen die Arbeitgeber vor der Herausforderung, die Gesundheit und Motivation ihrer Mitarbeiter unter gleichzeitiger Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse und Notwendigkeiten bestmöglich zu fördern. Basierend auf aktuellen Forschungsergebnissen werden im Rahmen des Projekts „Mitdenken 4.0" konkrete Handlungsempfehlungen für die betriebliche Praxis entwickelt.

Das „Forum Finanzdienstleister", das jährlich veranstaltet wird, ist die wichtigste Plattform des Sozialpartnerprojektes, um der Öffentlichkeit die neuesten Erkenntnisse aus der Forschung vorzustellen. Die Maxime „Nichts ist so beschleunigt wie der Wandel!" des diesjährigen – erstmals hybriden – Fachkongresses in Berlin trifft den Puls der Zeit. Die aktuelle Situation zeigt, welche Vorreiterrolle dem schon im Jahr 2017 gegründeten Projekt zukommt; die Schwerpunktthemen Agiles Arbeiten, Führen über Ziele und erweiterte Erreichbarkeit sind heute – corona-bedingt – aktueller denn je.

Zur Kenntnis genommen, aber auch nicht mehr

In seinem Impulsvortrag „How to unleash the beast – Kulturwandel 4.0" hat Tobias Krüger (Otto Group) der Finanz- und Dienstleistungsbranche empfohlen, einen Kulturwandelprozess zu initiieren. In seinen Augen ist der Kulturwandel der Erfolgsschlüssel für eine erfolgreiche Gestaltung der beschleunigten Change-Prozesse in der Arbeitswelt von Versicherungen und Banken. Allerdings sei es – vor allem für große Unternehmen – eine Herausforderung, Veränderungen im Verhalten der Mitarbeiter anzustoßen. Neue „Mission Statements" würden meist von den Beschäftigten zur Kenntnis genommen, aber auch nicht mehr. Reine Ankündigungen ohne entsprechende Veränderungen im Unternehmensalltag der Beschäftigten seien nicht glaubwürdig.

Das „Du"-Angebot brachte den Durchbruch

Auch die Otto Group habe gelernt, dass Change mehr als massive Investitionen brauche. Der Kulturwandel der Otto Group sei erst gelungen, als der Vorstand einen intendierten Regelbruch setzte. Zunächst habe sich der Vorstand geduzt, um den eigenen Teamspirit zu fördern. Im nächsten Schritt habe der Vorstand dann auch den Beschäftigten das „Du" angeboten, aber es bewusst nicht vorgeschrieben. Dieses Signal des Vor-

Tobias Krüger (Otto Group) im Gespräch mit Florian Müller (VBG)

stands habe den Mitarbeitern deutlich gemacht, dass die Veränderung vom „ich" ins „wir" ernst gemeint sei.

Krüger betonte, erst wenn eine kritische Masse der Beschäftigten den Kulturwandel proaktiv unterstütze, würden die restlichen Mitarbeiter ihn mittragen. Wichtig sei, immer im Blick zu haben, dass ein Kulturwandel ein offener und partizipativer Prozess sein müsse. Ein „One Size Fits All" sei nicht praktikabel, denn die einzelnen Organisationseinheiten hätten unterschiedliche Bedürfnisse und wüssten selbst am besten, was sie brauchen.

Homeoffice: Eine Erörterungspflicht à la Holland?

Kernstück des präventiven Fachkongresses ist jedes Jahr die hochkarätig besetzte Podiumsdiskussion. Diesmal wurde das momentan omnipräsente Thema Homeoffice von allen Seiten beleuchtet:

- AGV-Vorsitzender **Andreas Eurich** berichtete, dass in der Versicherungswirtschaft mobiles Arbeiten, flankiert durch den Tarifvertrag Mobiles Arbeiten, auf betrieblicher Ebene ausgezeichnet gestaltbar sei. Einen möglichen Eingriff der Politik durch einen Rechtsanspruch auf Homeoffice bezeichnete er als „überflüssig, ja sogar schädlich".

Fabian Langenbruch und Andreas Eurich

- **Fabian Langenbruch** (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) sprach sich dafür aus, dass jeder, der mobil arbeiten möchte und dessen Tätigkeit dies zulässt, auch die Möglichkeit dazu erhalten sollte. Einen Anspruch auf Erörterung für die Beschäftigten, wie es ihn in den Niederlanden seit fünf Jahren gibt, bewertete er als interessant.
- ver.di-Bundesvorstandsmitglied **Christoph Schmitz** forderte nicht ausdrücklich einen Rechtsanspruch auf Mobiles Arbeiten, sondern betonte vor allem die Handlungsfähigkeit der Sozialpartner und die wichtige Rolle der Tarifautonomie. Homeoffice bringe Vorteile, zum Beispiel mehr Flexibilität, berge aber auch Gefahren, wie etwa den Hang von Mitarbeitern zur „Selbstausbeutung". Hier sollte auf tariflicher Ebene nachjustiert werden.
- **Bernd Geilen** (ING), der bei der Podiumsdiskussion den Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes vertrat, berichtete von einer Euphorie, die vom erfolgreichen Umstieg ins Homeoffice ausgegangen sei. Jetzt sei es an der Zeit, Lösungen dafür zu finden, wie neue Mitarbeiter integriert werden können. Präsenz im Büro sei nämlich wichtig, um neuen Mitarbeitern die Unternehmenskultur zu vermitteln.
- Professorin **Beate Beermann** (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) zeigte sich davon überzeugt, dass ein Arbeitsplatz ein sozialer Ort sei und kein „Arbeitserbringungsort". Erforderlich seien verschiedene Umgangsstrategien, passgenaue Lösungen und Unterstützung durch den Arbeitgeber. ▽

Handlungshilfen zu Homeoffice, Open Space Office und agiler Arbeit

Die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) hat drei neue Handlungshilfen für Betriebspraktiker zur guten Gestaltung der Arbeitsbedingungen in der Büro- und Wissensarbeit herausgegeben, die beim „Forum Finanzdienstleister" der Initiative Mitdenken 4.0 vorgestellt wurden.

Keyfacts aus der Handlungshilfe „Arbeit im Homeoffice gesund gestalten":
- Unterweisung der Mitarbeiter zur eigenverantwortlichen Einhaltung von Arbeits- und Erholungszeiten ist unabdingbar.
- Individuelle Absprachen im Team hinsichtlich der Erreichbarkeit sind hilfreich.
- Sowohl die Unternehmenskultur als auch die Führung müssen dem Wandel folgen.

Keyfacts aus der Handlungshilfe „Open Space Office":
- Konzept eines Open Space Offices muss zu Unternehmenskultur, Zielen und Beschäftigten passen.
- Strukturelle Bedarfsanalyse des Open Space Offices ist unerlässlich.
- Open Space Office bedeutet nicht unbedingt eine Kostensenkung durch Flächenverkleinerung.

Keyfacts aus der Handlungshilfe „Agiles Arbeiten gemeinsam gesund gestalten":
- Arbeitsabläufe und -praktiken der Mitarbeiter sowie Entscheidungsspielräume müssen klar definiert werden.
- Führungskräfte müssen auf den Veränderungsprozess vorbereitet und daran beteiligt werden.

Die Publikationen sind im Rahmen der Initiative „Mitdenken 4.0" unter Beteiligung der Sozialpartner der Finanzwirtschaft (AGV, Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes, Dienstleistungsgewerkschaft ver.di) entstanden. Die Handlungshilfen können unter www.agv-vers.de/handlungshilfen heruntergeladen werden.

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

Es gibt mehr Bewerbungsgespräche. Es gibt weniger Bewerbungsgespräche.

Wie das Virus die Arbeitswelt nachhaltig verändert - das war das Thema eines Vortrages, den Michael Niebler, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV, vor dem Kommunalbeirat der Sparkassen-Versicherung Sachsen in Dresden gehalten hat. Diesem Gremium gehören unter anderem die Oberbürgermeister von Dresden, Leipzig und Chemnitz, der Staatssekretär im sächsischen Innenministerium und einige Landräte aus Sachsen an.

Niebler stellte in seinem Vortrag folgende zehn Thesen auf:

These 1
- Der Trend zu wesentlich mehr Homeoffice ist unumkehrbar.
- Das Ausmaß ist offen.

These 2
- Die Innenstädte sind in Gefahr.

These 3
- Hybrid ist die Zukunft.
- Homeoffice hat „natürliche" Grenzen.

These 4
- Es gibt mehr Meetings
  - mit mehr Teilnehmern
  - von kürzerer Dauer
  - mit weniger Wortbeiträgen

These 5
- Wird in einem Meeting überwiegend „informiert"?
  - Virtuell
- Wird in einem Meeting eher „gerungen"?
  - Präsenz oder hybrid

These 6
- Die Genehmigung einer Dienstreise wird ein Kraftakt.

These 7
- Es gibt mehr Bewerbungsgespräche.
- Es gibt weniger Bewerbungsgespräche.

These 8
- Wir brauchen „neue" Führungskräfte.

These 9
- Bestandskunden können virtuell gepflegt werden.
- Neugeschäft läuft nicht ausschließlich online.

These 10
- Der Gesetzgeber wird die Homeoffice-Euphorie – unbewusst – „bremsen".

Leser von vis a vis, die die Thesen von Michael Niebler hinterfragen oder sie mit ihm diskutieren wollen, mögen ihn bitte anrufen: 089 - 92 20 01 28. ▽

Foto: Adobe Stock / gpointstudio

AGV-ARBEITSRECHTSLEXIKON

Foto: iStock / Planet Flem

Homeoffice kann Telearbeit sein, muss aber nicht

Mobiles Arbeiten liegt im Trend. Es schafft ein hohes Maß an Flexibilität für Beschäftigte, zum Beispiel zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, zur Reduzierung von Pendel- und Präsenzzeiten, aber auch zur Optimierung des Kundenkontakts vor Ort.

Was ist mobiles Arbeiten rechtlich genau?

Beim mobilen Arbeiten soll und kann die Arbeitsleistung von wechselnden Orten aus erbracht werden. Grundsätzlich bestimmt der Arbeitgeber nach Paragraf 106 Absatz 1 Satz 1 der Gewerbeordnung, der auch im Arbeitsrecht Anwendung findet, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen. Üblicherweise ist Arbeitsort der Betrieb. Der Arbeitgeber kann jedoch davon abweichen und seinen Arbeitnehmern – allen oder bestimmten – gestatten, ihre Arbeitsleistung ganz (was selten geschieht) oder teilweise (was seit Corona immer häufiger geschieht) von außerhalb des Betriebes zu erbringen. Erfreulich: Mobiles Arbeiten ist bislang gesetzlich nicht definiert.

Telearbeit ist gesetzlich normiert

Für Telearbeit gibt es dagegen eine gesetzliche Definition, und zwar seit November 2016. Damals wurde in Paragraf 2 Absatz 7 Arbeitsstättenverordnung Folgendes normiert:

„Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist.“

Der Arbeitgeber muss bei Telearbeit dafür sorgen, dass Sicherheit und Schutz der Beschäftigten zu Hause gewährleistet sind. Deshalb muss er beispielsweise die Arbeitsbedingungen jedes einzelnen Telearbeitsplatzes „checken“ und prüfen, ob es psychische oder physische Belastungen gibt.

Ist Homeoffice Telearbeit?

Der Begriff „Homeoffice“ wird unterschiedlich interpretiert. Homeoffice kann eine Unterform des mobilen Arbeitens sein. Es kann sich aber auch um Telearbeit handeln. Die Einordnung hängt von verschiedenen Umständen ab. Umgangssprachlich versteht man unter „Homeoffice“, dass der Arbeitnehmer einen Teil seiner vertraglich geschuldeten Arbeitszeit von zu Hause erbringen kann. Aber das wird so in der Praxis nicht fixiert. Meist kann der Arbeitnehmer, dem Homeoffice erlaubt ist, von dort arbeiten, wo er möchte. Er ist selten verpflichtet, „nur“ zu Hause zu sitzen. Das ist auch sachgerecht: Ein Arbeitnehmer muss „ausweichen“ können, wenn er zu Hause nicht vernünftig arbeiten kann, etwa weil die Kinder krank sind.

Die *Süddeutsche Zeitung* schrieb am 17. September unter Bezugnahme auf eine Heidelberger Rechtsanwältin: „Beim Homeoffice hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung an einem eigens dafür eingerichteten, festen Arbeitsplatz in seiner Wohnung zu erbringen.“ Diese These stimmt in ihrer Pauschalität so nicht: Wer im Homeoffice arbeitet, arbeitet mobil, in der Regel von zu Hause aus, aber nicht zwingend und ausschließlich. ▽

WUSSTEN SIE SCHON, DASS ...?

▸ ... zufriedene Mitarbeiter seltener über Schmerzen und psychische Leiden klagen? Das ist das Ergebnis des Fehlzeiten-Reports 2020 des Wissenschaftlichen Instituts der AOK. So litten beispielsweise 26 Prozent der unzufriedenen Arbeitnehmer innerhalb von vier Wochen vor der Befragung nahezu ständig oder ständig an Rücken- oder Gelenkschmerzen, bei den zufriedenen waren es nur zwölf Prozent. Auch interessant: Die Gruppe der Arbeitnehmer, die ihre Führungskräfte als ungerecht empfinden, wies im Durchschnitt 17,6 Fehltage auf, während die Mitarbeiter, die ihr Unternehmen als gerecht empfinden, nur auf 11,4 Abwesenheitstage kamen.

▸ ... die vollständige Abschaffung des Solidaritätszuschlags starke positive Effekte auf die Konjunktur haben würde? Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) hat errechnet, dass ein kompletter Wegfall des „Soli" zu einem Anstieg des Bruttoinlandsprodukts um 86 Milliarden Euro bis 2030 führen würde. Allein 2021 würden 19 000 zusätzliche Arbeitsplätze entstehen. Die vollständige Abschaffung des Solidaritätszuschlags würde 2021 den privaten Konsum um 3,8 Milliarden Euro ankurbeln und Investitionen von rund 1,3 Milliarden Euro auslösen.

▸ ... im dritten Quartal bei *gut beraten*, der freiwilligen Weiterbildungsinitiative in der Versicherungswirtschaft, 3 067 neue Bildungskonten eröffnet und die Zahl der *gut beraten*-Zertifikate verdoppelt wurden? Zum 30. September bestanden 150 060 aktive Bildungskonten. In der *gut beraten*-Weiterbildungsdatenbank wurden in den ersten neun Monaten des laufenden Jahres fast 1,9 Millionen Stunden Bildungszeit erfasst.

▸ ... sich während der Corona-Pandemie deutlich weniger Arbeitnehmer krank gemeldet haben als in den Vorjahren? Das ergaben Auswertungen der AOK und der Techniker Krankenkasse. Insbesondere zwischen Mai und August seien die Krankenstände teilweise deutlich zurückgegangen. Als Gründe werden vermutet: Die Menschen seien seltener unterwegs gewesen; die Hygienemaßnahmen hätten dafür gesorgt, dass sich auch andere Infektionskrankheiten nicht so schnell verbreiten konnten; es sei zu weniger Sport- und Wegeunfällen gekommen.

▸ ... die temporäre Mehrwertsteuersenkung – aller Kritik zum Trotz – dem Einzelhandel ein bemerkenswertes Umsatzplus bringt? So haben die Einzelhändler nach Zahlen des Statistischen Bundesamts im August 2020 real – also nach Einberechnung der Inflation – 3,6 Prozent mehr als im Vorjahresmonat umgesetzt, und das, obwohl der August 2019 sogar einen Verkaufstag mehr hatte. Die Verbraucher gingen vor allem bei Einrichtungsgegenständen, Haushaltsgeräten und Baubedarf auf Einkaufstour. Hier erhöhten sich die Umsätze im August 2020 real um satte 8,1 Prozent gegenüber dem August 2019.

▸ ... der deutsche Automarkt im September ins Plus gedreht hat? Im letzten Monat sind, so das Kraftfahrt-Bundesamt, mit gut 265 000 Fahrzeugen 8,4 Prozent mehr Autos als im September 2019 neu zugelassen worden. Private Käufer meldeten 18,3 Prozent mehr Neuwagen an, während gewerbliche Zulassungen um 3,5 Prozent zulegten. Bei reinen Elektroautos stieg die Zahl der Neuzulassungen um 260 Prozent auf 21 188 Fahrzeuge und erreichte acht Prozent Marktanteil. Autos mit Hybridmotoren machten ein Fünftel aller Neuwagen aus.

Foto: Adobe Stock / hedgehog94

3 HR-ZAHLEN AUS DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT

1. Im vergangenen Jahr lag das Durchschnittsalter in der Versicherungsbranche im Innen- und angestellten Außendienst bei **45,1** Jahren, die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit bei **17,1** Jahren.
2. **48** Prozent der Angestellten im Innen- und Außendienst waren im Jahr 2019 weiblich. Bei den Führungskräften steigt der Anteil der Frauen seit Jahren kontinuierlich an und lag im letzten Jahr bei **28,9** Prozent im Innendienst und bei **11,9** Prozent im Außendienst.
3. **22,4** Prozent der Versicherungsangestellten im Innen- und angestellten Außendienst arbeiten in Teilzeit.

Ausgewählte Ergebnisse aus der Flexiblen Personalstatistik des AGV sowie weitere Kennzahlen für die Versicherungswirtschaft sind auf der AGV-Homepage (www.agv-vers.de/branchenzahlen) und in der Broschüre „Sozialstatistische Daten der Versicherungswirtschaft" (www.agv-vers.de/broschueren) zu finden.

AUS DEN MÜHLEN DER GESETZGEBUNG

Betriebsratsarbeit auch virtuell möglich – 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.

Foto: WAREMA

Angelique Renkhoff-Mücke

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."

Johannes Vogel

Auch der FDP-Arbeitsmarktpolitiker Johannes Vogel kritisiert die Befristung bis Jahresende: „Das ist mir völlig unerklärlich. Als ob die Digitalisierung nach der Corona-Krise verschwinden würde …" ▽

AGV-MITGLIEDERVERSAMMLUNG

„Back to the new normal" ist das beherrschende HR-Thema

Der AGV führt seine Mitgliederversammlungen gerne bei Münchner Traditionsunternehmen durch: 2019 bei der BayWa, natürlich in Präsenz, 2020 bei Giesecke+Devrient, leider erstmals nur virtuell. Das Kommunikationszentrum des ehemaligen Banknotendruckers – heute ist Giesecke+Devrient ein Konzern für Sicherheitstechnologie – bietet ideale technische Voraussetzungen für eine Online-Mitgliederversammlung.

Zum dritten Mal war die Mitgliederversammlung des AGV kombiniert mit der Mitgliederversammlung des Berufsbildungswerks der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV). Trotz doppeltem Pensum dauerte die gemeinsame Versammlung nur 64 Minuten. Eine Auswertung ergab, dass alle Vertreter der Mitgliedsunternehmen, die sich zugeschalten hatten (Vorstandsvorsitzende, Personalvorstände und Personalleiter), bis zum Ende „bei der Stange" blieben. →

AGV-MITGLIEDERVERSAMMLUNG

Andreas Eurich
Vorsitzender des AGV

„Wenn heute vor einem Jahr jemand zu mir gesagt hätte: In wenigen Monaten werden 90 Prozent der Innendienst-Angestellten der deutschen Versicherungswirtschaft im Homeoffice arbeiten, hätte ich nur milde gelächelt.

Wenn mir heute vor einem Jahr jemand gesagt hätte, dass bei 90 Prozent Homeoffice die Produktivität der Mitarbeiter nicht merklich zurückgeht, dann hätte ich dies wahrscheinlich angezweifelt.

Beides ist eingetreten.

Wir hatten in diesem Jahr zeitweise in der Branche 90 Prozent Homeoffice. Und es hat erstaunlich gut funktioniert!

Unsere Personalabteilungen haben wirklich einen tollen Job gemacht, unsere Mitarbeiter haben super mitgezogen und die Betriebsräte haben sich sehr pragmatisch verhalten.

Die Versicherungswirtschaft ist – Stand heute – im Vergleich zu den meisten anderen Branchen bislang gut durch die Krise gekommen, und auf der HR-Seite sogar besonders gut. Einmal mehr hat sich die Versicherungswirtschaft in der Corona-Krise als guter, stabiler Arbeitgeber erwiesen, auch deshalb, weil wir – entgegen der landläufigen Meinung – keinen Personalabbau vornehmen müssen.

Unsere Beschäftigtenzahl steigt, von 2018 auf 2019 um 100 Stellen auf 202 000, und in diesem Jahr rechnen unsere Unternehmen mit einer schwarzen Null, das heißt mit einem leichten Personalanbau. Getrieben wird diese positive Entwicklung vom Innendienst. Es fallen natürlich Stellen weg, es werden aber per Saldo aktuell mehr geschaffen als wegfallen. Und wenn man dann noch weiß, dass jährlich 5,6 Prozent unserer Mitarbeiter ihre Unternehmen im Wege der natürlichen Fluktuation verlassen, dann heißt das, dass die natürliche Fluktuation aktuell nahezu vollständig ausgeglichen wird.

Das ist schon ein sehr positives Signal! Und es ist das Gegenteil dessen, was uns viele Berater seit Jahren erzählen."

Frank Walthes
Vorsitzender des BWV

„Von den Workshops und Gremiensitzungen, die das Team des BWV organisiert, wurden im Corona-Zeitraum März bis Juli 2020 nur drei von 34 wegen der Pandemie abgesagt. Alle anderen fanden statt.

In der Deutschen Versicherungsakademie (DVA) und in den regionalen BWV bei Ihnen vor Ort wurden die Kurse auf Online-Lernen umgestellt, soweit das möglich war.

Das BWV kümmert sich darum, dass unser Nachwuchs von Anfang an das lernt, was in der Zukunft gebraucht wird. Es ordnet gerade das Berufsbild für die Kaufleute für Versicherungen und Finanzen neu. In zwei Jahren nehmen wir dann eine neue Generation an den Start, die mit anderen Methoden andere Inhalte lernt:

Mitarbeit in agilen Projektteams, dem echten Kundenbedarf mit Design Thinking-Prozessen auf den Grund gehen, schnelle Prototypen entwickeln und testen – so werden manche Azubis heute schon mit auf den Weg genommen. In der Zukunft sollen das alle beherrschen. Kommunikation mit und Beratung unserer Kunden auf allen Kanälen wird als Kompetenz ausgebaut – und das alles auf einem breiten fachlichen Fundament. Aber nicht mehr in Spartensilos, sondern in Kundenbedarfsfeldern wie Mobilität, Wohnen oder Gesundheit. Positiv finde ich auch die Idee, bei den Wahlmöglichkeiten ein Profil für die IT-Schnittstelle anzubieten: für Azubis, die – aus der Versicherungsfachlichkeit kommend – an der Schnittstelle zur IT lernen und arbeiten."

Katharina Höhn
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des BWV

„Die Brancheninitiative *gut beraten* hat die Qualität der Weiterbildung in Ihren Häuser nach Aussage Ihrer Vertriebsausbilder enorm gesteigert. *gut beraten* ist zu einer bekannten und wertvollen Marke geworden – in der Politik, bei den Aufsichten, bei den Bildungsanbietern, bei Vermittlern.

Sie hat uns enorm geholfen, als der Gesetzgeber die EU-Richtlinie für den Versicherungsvertrieb – die „IDD" – umgesetzt hat.

Seitdem überwachen nicht nur wir selbst, sondern auch die Aufsichten – 79 Industrie- und Handelskammern und die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht – die Einhaltung der gesetzlichen Weiterbildungsanforderung. Die Weiterbildungsnachweise aus unserer Datenbank dienen den Versicherungsunternehmen und den Vermittlern jetzt als angesehene Nachweise gegenüber den Aufsichten. Politisch haben wir mit unserer Initiative also viel erreicht.

AGV-MITGLIEDERVERSAMMLUNG

In den letzten sechs Jahren hat sich auch in Ihren Häusern viel getan. Einige von Ihnen haben uns gesagt, dass sie die Weiterbildungszeiten inzwischen im eigenen System erfassen können und sie diese zukünftig nicht mehr in unsere überbetriebliche Weiterbildungsdatenbank liefern möchten. Die Initiative selbst, ihr Anspruch, das Lobbying, die Standards und die Qualitätssicherung, seien hingegen weiterhin wichtig.

Im Vorstand des BWV prüfen wir derzeit, wie wir *gut beraten* stärker und damit zukunftssicher auf den Bedarf unserer Mitgliedsunternehmen ausrichten können."

Michael Niebler

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

„Wenn wir als Branche den Umstieg von ausgeprägter Präsenzkultur zu zeitweise 90 Prozent Homeoffice hätten planen wollen, diese Planung wäre auch nicht annähernd so gut gelungen, wie es unter dem Druck der Ereignisse von heute auf morgen tatsächlich passiert ist.

Wir waren beim Thema Homeoffice als Versicherungswirtschaft ja bislang kein Frontrunner, nur jeder fünfte Innendienst-Angestellte durfte vor Corona überhaupt Homeoffice machen.

Das war der Zustand vor Corona. Das ist heute passé. Homeoffice wird bleiben, mit einem hohen Anteil in der betrieblichen Praxis, hybride Arbeitsformen werden in der Zukunft dominieren. Allerdings warne ich vor der Einschätzung, heute sei schon absehbar, wieviel Prozent unserer Mitarbeiter 2022, 2023 – also wenn Corona hoffentlich endgültig vorbei ist – dann ihre Arbeit von ihrem Schreibtisch im Büro bzw. von einem Tisch von zu Hause aus erledigen. Klar ist, dass wir die Büroflächen, über die wir heute verfügen, 2022, 2023 nicht mehr in dem Umfang brauchen werden. Klar ist: Der Trend ist unumkehrbar. Aber der Umfang ist offen. Und vielleicht sehen unsere Büros auch in einigen Jahren ganz anders aus als heute.

Ich bin überzeugt davon: Das bekommen unsere Unternehmen mit den Personalabteilungen und den Betriebsräten pragmatisch hin, wenn man sie lässt. Ein Recht auf Homeoffice, ein Recht auf Nichterreichbarkeit oder ähnliche Rechtsansprüche, über die man in diesem Zusammenhang nachdenken kann, würden diesen Wandel nur behindern. Denn eines muss bei aller Flexibilität noch bleiben: nämlich dass derjenige, der Arbeit gibt und Arbeit bezahlt, auch festlegen kann, wo diese Arbeit geleistet wird, und seine Meinung in dieser Frage ohne Rechtfertigungsdruck ändern kann, wenn sich die Gegebenheiten ändern, zum Beispiel wenn sich das Kundenverhalten ändert." ▽

Das sagte Michael Niebler in der virtuellen AGV-Mitgliederversammlung zu und über Jörg von Fürstenwerth, dem scheidenden Vorsitzenden der Geschäftsführung des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV):

„Der dienstälteste Hauptgeschäftsführer aller Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft geht in 14 Tagen in den Ruhestand: Jörg von Fürstenwerth.

Gefühlt seit dem Ende des Kaiserreichs, tatsächlich ein Vierteljahrhundert warst Du im Amt, lieber Jörg. Das wird unerreicht bleiben. Fast zwölf der 25 Jahre habe ich als Dein Kollege in München sehr nahe mitbekommen.

Hauptgeschäftsführer von Verbänden wissen auch über ihr eigenes Fachgebiet in der Regel nicht alles.

Ich zum Beispiel weiß über Arbeitsrecht, Tarifpolitik etc. nicht alles.

Es gibt ganz selten Ausnahmen von dieser Regel. Jörg von Fürstenwerth ist eine: Er weiß über Versicherungen und Versicherungsrecht alles.

Wenn man ihn zum Beispiel um vier Uhr nachts wecken und ihn fragen würde: Was ist der Schlussüberschussanteilfonds? Was verbirgt sich hinter den statistischen Qualitätsstandards für Wahrscheinlichkeitsverteilungsprognosen? Wie errechnet sich der technische Zinsertrag für eigene Rechnung? Auch um vier Uhr nachts könnte er druckreife Definitionen liefern.

Einer Deiner Mitarbeiter, lieber Jörg, Thomas Kräutter, hat einmal zu mir gesagt: „Der Fürstenwerth ist ein Diplomat vor dem Herrn." Damit hat er recht. Wenn am Werderschen Markt in Berlin einmal überraschend der Hausherr ausfallen sollte, Du könntest den Job sofort übernehmen, das Auswärtige Amt würde sich freuen.

Lieber Jörg, weil wir hier gerade aus München senden: Der amtierende Präsident des GDV und seine beiden Vorgänger attestieren Dir in einem Schriftstück, das mir vorliegt, Dir aber noch nicht, dass Du über einen christlich-sozialen Wertekompass verfügst. Sei versichert, dass Du mit einem solchen Wertekompass auch im Ruhestand gerade in Bayern immer gerne willkommen bist."

NEU IM AGV

Union Reiseversicherung AG und InsureConnect GmbH

Drei Unternehmen sind neu zur „AGV-Familie" gestoßen:

Die **Union Reiseversicherung AG** ist die Reiseversicherung der öffentlichen Versicherer und Sparkassen. Sie bietet seit 2001 Schutz rund um das Thema Urlaub an, ist eine der führenden Reiseversicherungen in Deutschland und betreut über 4,5 Millionen Kunden.

Die **InsureConnect GmbH** entwickelt, kombiniert und integriert als strategischer Partner innerhalb der Sparkassen-Finanzgruppe IT-Lösungen. Sie ist Teil des Konzerns Versicherungskammer. ▽

GEDACHT … GESAGT …

„Ein Onkel, der was mitbringt, ist besser als eine Tante, die Klavier spielt."

Wilhelm Busch,
Humoristischer Dichter, Denker,
Zeichner und Maler (1832–1908)

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 all der Unternehmen, die im privaten Versicherungsgewerbe in Deutschland Arbeit anbieten. Diese Unternehmen beschäftigen zusammen aktuell rund 202000 Mitarbeiter. Der Bezugspreis für die Verbandszeitschrift *visavis* ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des Herausgebers.