

EDITORIAL

Wir haben geliefert 2

AGV-JAHRESAUFTAKTVERANSTALTUNG

**Wie organisiert man Homeoffice
personalpolitisch und rechtlich richtig? ... 4**

IM NAMEN DES VOLKES

**Das Entgelttransparenzgesetz
bekommt „künstliche Zähne“ 11**

EDITORIAL

Wir haben geliefert



Bis zum 15. März gibt es in Deutschland zwar keinen Rechtsanspruch auf Homeoffice, aber eine „Angebotspflicht“ für die Arbeitgeber. Überflüssig, auch wenn die Arbeitgeber der Versicherungswirtschaft damit problemlos klarkommen!

Wenn es eine Branche gibt, die bewiesen hat, dass man von einer Zurückhaltung gegenüber Homeoffice rasch zu einer Homeoffice-Quote von 80 bis 90 Prozent umsteigen kann, dann ist es die Versicherungswirtschaft. Deshalb hätten wir auch keine Verordnung des Bundesarbeitsministers gebraucht. Sie schränkt – zumindest ein wenig – das Direktionsrecht ein, und das mögen Arbeitgeber zu Recht nicht.

Ich glaube nicht, dass es in der Versicherungswirtschaft Mitarbeiter gibt, die Homeoffice machen könnten (die meisten können es, nicht alle) und die diesen Wunsch äußern (nicht alle, die Homeoffice machen könnten, wollen es auch) und die mit diesem Wunsch auf Granit bei ihrem Arbeitgeber stoßen.

Wenn aber Arbeitgeber so konstruktiv mit dem Thema Homeoffice umgehen, dann wollen sie nicht vom Gesetzgeber noch zusätzlich Bürokratie aufgeladen bekommen. Denn wenn Arbeitgeber eine neue Pflicht auferlegt bekommen, dann wird deren Einhaltung von der Verwaltung auch überprüft, es sei denn, diese dürfte nur auf eine Beschwerde eines Arbeitnehmers oder eines Betriebsrats tätig werden. Aber dazu hat sich der Bundesarbeitsminister leider nicht entschlossen.

Folge: Die Hansestadt Hamburg teilte dem *Tagesspiegel* auf Anfrage mit, ihre Arbeitsschutzbehörde habe rund 200 Betriebe unangekündigt besichtigt – von Verlagen über Banken bis hin zu Versicherungsunternehmen.

Bei der Frauenquote war es auch so ...

Politisches Handeln muss nach meinem Verständnis glaubwürdig, transparent und konsequent sein. Dazu gehört, dass der Staat der Privatwirtschaft als Arbeitgeber nichts auferlegen sollte, was er selbst als Arbeitgeber nicht leisten möchte. Diese Diskussion hatten wir beispielsweise auch bei der „Frauenquote“ geführt. Ich habe ein gewisses Verständnis dafür, dass der Gesetzgeber darüber enttäuscht ist, dass der Frauenanteil in den Vorständen börsennotierter und vollmitbestimmter Unternehmen unter acht Prozent liegt. Ich habe aber kein Verständnis dafür, dass der Gesetzgeber dies kritisiert, obwohl der Anteil von Frauen in Führungspositionen in staatlichen Unternehmen zuletzt sogar wieder gesunken ist!

Beim Thema „Homeoffice“ ist es ähnlich:

- Rund 120 000 Menschen arbeiten in der Stadt Berlin in der Verwaltung. Nur zwölf Prozent von ihnen konnten zum Jahreswechsel aus dem Homeoffice auf ihre Dienstcomputer zugreifen. Dann hat der Berliner Senat 5 000 Notebooks bestellt, damit die Berliner Verwaltung zumindest zu rund 17 Prozent homeoffice-fähig wird.
- Nach einer Studie des Deutschen Beamtenbundes und der Hertie School of Governance arbeiteten in der ersten Corona-Phase des letzten Jahres 67 Prozent der Mitarbeiter in den Behörden auf Bundesebene im Homeoffice, bei den Beschäftigten auf Landesebene waren es 55 Prozent, die Kommunen kamen nur auf 37 Prozent.
- Der Städtetag Baden-Württemberg hat im Januar eine Umfrage durchgeführt, an der sich 103 von 190 Mitgliedsstädte beteiligt haben. Ergebnis: Nur die Hälfte der städtischen Arbeitsplätze eignet sich für Homeoffice, und von den Mitarbeitern mit einem homeoffice-fähigen Arbeitsplatz sind nur 67 Prozent tatsächlich im Homeoffice.
- Eine Umfrage der *Welt am Sonntag* bei 16 Bundesbehörden ergab eine eher zurückhaltende Homeoffice-Praxis: Bei der Stasi-Unterlagenbehörde arbeiten nur 50 Prozent der Mitarbeiter von zu Hause aus, beim Bundesverwaltungsgericht 53 Prozent und bei der Deutschen Rentenversicherung Bund 55 Prozent. Als Hauptgrund wurde von den Behörden genannt: Einige Akten lägen nur an der Dienststelle vor. Na ja, dort könnte man sie sich auch abholen ...

Vorbildrolle gerecht werden

Arbeitgeberpräsident Rainer Dulger sagte zu Recht: „Wer von den Privaten fordert, muss auch selbst Vorbild sein.“

Vielleicht sollte die öffentliche Hand, bevor sie die Mitarbeiter der Arbeitsschutzbehörden in die Privatunternehmen schickt, ihre Kraft darauf verwenden, rasch selbst eine Kultur des mobilen Arbeitens zu entwickeln. Dann kann der Bundesvorsitzende des Deutschen Beamtenbundes, Ulrich Silberbach, auch nicht mehr sagen: „In Sachen Digitalisierung, IT-Ausstattung und E-Government steckt Deutschland leider immer noch in der Kreidezeit fest.“

Die Journalistin Heike Jahberg sprach mir aus dem Herzen, als sie im *Tagesspiegel* schrieb: „Mein Vorschlag: Verschieben wir die Homeoffice-Pflicht, bis auch die Verwaltung mitmachen kann. Dann bin ich wahrscheinlich in Rente.“

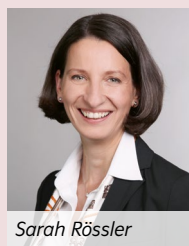
Ihr

Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

AGV-TOP-MANAGERINNEN-KONFERENZ

Ein Format, das auch virtuell sehr gefragt ist

Am 18. März findet die 5. AGV-Top-Managerinnen-Konferenz statt, in diesem Jahr virtuell. Alle zwei Jahre treffen sich weibliche Vorstandsmitglieder, Geschäftsführerinnen und Managerinnen der ersten Führungsebene der deutschen Versicherungswirtschaft, um über Zukunftsthemen zu sprechen. 200 Teilnehmerinnen



Sarah Rössler

haben sich bereits angemeldet – eine Rekordbeteiligung! Sarah Rössler, Vorstandsmitglied der HUK-COBURG und des AGV sowie Vorsitzende des AGV-Branchenbeirats „Frauen in Führung“ eröffnet die Tagung. AGV-Geschäftsführerin Betina Kirsch: „Wir haben die Anzahl der Meet-ups erhöht, damit eine bessere Interaktion unter den Managerinnen möglich ist.“ ▽

18. März 2021
10.00 – 15.00 Uhr

5. TOP-MANAGERINNEN-KONFERENZ DER DEUTSCHEN VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT

Ownership Culture
New Normal
Social Selling
Diversity
Mobiles Arbeiten
Populismus
Hybride Führung
Resilienz
Agilität

THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial

Wir haben geliefert 2

AGV-Top-Managerinnen-Konferenz

Ein Format, das auch virtuell sehr gefragt ist 3

AGV-Jahresauftaktveranstaltung

Wie organisiert man Homeoffice personalpolitisch und rechtlich richtig? 4

Inspiring Leadership

Im Gespräch mit starken Frauen 7

Für die Personalarbeit vor Ort

Münzen sammeln für die eigene Gesundheit 7

Am Rande notiert

Andreas, Michael und Christian sind die beliebtesten Chef-Vornamen 7

+++ Corona-Ticker +++ 8

Assekuranz HR News

Ulrike Zeiler neue Personalvorständin der Allianz Versicherungs-AG 8

Triple A – AGV Arbeitsrecht Aktuell

Erweiterungen der betrieblichen Mitbestimmung schlicht überflüssig 9

Aus der Welt der Statistik

83 Prozent der Versicherungsangestellten in Bayern im Homeoffice 10

3 HR-Zahlen aus der Versicherungswirtschaft 10

Im Namen des Volkes

Das Entgelttransparenzgesetz bekommt „künstliche Zähne“ 11

Für die Personalarbeit vor Ort

AGV vernetzt Betriebsärzte und Gesundheitsmanager der Versicherer 11

Neu im AGV

Kieler Rück VVaG 12

Gedacht ... Gesagt 12

Ausgezeichnet 12

Impressum 12



Wie organisiert man Homeoffice personalpolitisch und rechtlich richtig?



Zum 21. Mal hat der AGV im Januar die Personalreferenten und Personalleiter der Branche zu seiner Jahresauftaktveranstaltung eingeladen. 389 Personen nahmen teil – über 100 mehr, als normalerweise zu den drei Präsenzveranstaltungen in Hamburg, Köln und München kommen.

Sebastian Hopfner, stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV, moderierte das auf drei Stunden komprimierte Event. Die Referenten des Arbeitgeberverbandes sowie die Geschäftsführer Michael Gold und Betina Kirsch beleuchteten ein Thema in allen Facetten: Mobilarbeit 360 Grad in der Versicherungswirtschaft.

Betina Kirsch

„Homeoffice verlangt Differenzierung“

Warum mobiles Arbeiten in der Regel nicht Telearbeit ist

Während des aktuellen Corona-Lockdowns, in dem mehr als 80 Prozent der Versicherungsbelegschaft von zu Hause arbeiten, stellen sich für die Personalpraxis immer häufiger folgende Fragen: Arbeiten die Mitarbeiter – rein juristisch betrachtet – mobil von zu Hause aus? Oder machen sie Telearbeit? Oder was ist Homeoffice eigentlich genau? Die Abgrenzung hat praktische Relevanz, da für Telearbeit besondere arbeitsschutzrechtliche Ergonomieanforderungen gelten und seit New Work daher eigentlich mobiles Arbeiten in den Unternehmen favorisiert wird. Für die derzeitige Corona-Ausnahmesituation stellt die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel Nr. 24/2020 immerhin klar, dass das aktuell praktizierte Homeoffice eine Form des mobilen Arbeitens ist. Anders



AGV-JAHRESAUFTAKTVERANSTALTUNG

als bei der Telearbeit, die gemäß Paragraf 2 Absatz 7 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) eine Fixierung des Arbeitsplatzes auf die Wohnung des Mitarbeiters vorsieht und voraussetzt, dass die Bedingungen der Telearbeit einschließlich Wochenarbeitszeit en detail mit dem Arbeitgeber vereinbart sind, gibt es zur mobilen Arbeit noch keine gesetzlichen Regelungen. Bundesarbeitsminister Heil hat jedoch einen Referentenentwurf vorgelegt. Der geplante Entwurf ist mit Ausnahme der zwingenden Verpflichtung, Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit der Mitarbeiter in mobiler Arbeit zu erfassen, für die Praxis hinnehmbar. Abgrenzungsprobleme zwischen mobiler Arbeit im Homeoffice und Telearbeit ergeben sich in der Praxis dort, wo mobiles Arbeiten auf dem Etikett steht, aber Arbeiten von zu Hause bei fixer Vereinbarung der wöchentlichen Arbeitszeit sowie spezifischen Ausstattungsanforderungen vereinbart wird.

Simone Rehbronn

„Home oder Office?“

Arbeiten vor, während und nach der Pandemie



Das Corona-Jahr 2020 war für viele Unternehmen die größte Umbruchphase seit Ende des Zweiten Weltkriegs. Nie zuvor hat sich die Arbeitswelt so schnell verändert. Während vor der Pandemie Homeoffice in den meisten Unternehmen eine Randerscheinung war, wurde dieses im Frühjahr 2020 aufgrund des Lockdowns eine flächendeckend erzwungene Realität.

In der Versicherungswirtschaft arbeiteten im Dezember 2019 noch 36 Prozent der Mitarbeiter ganz oder teilweise von zu Hause aus. Ein Jahr später, inmitten der Pandemie, belief sich die Homeoffice-Quote bereits auf 82 Prozent. Und auch im „New Normal“ planen die Häuser mit deutlich mehr mobil arbeitenden Beschäftigten als früher. Dies erbrachte eine aktuelle Befragung der AGV-Mitgliedsunternehmen.

Fast 90 Prozent der Versicherer haben bereits konkrete Planungen für die Zeit nach der Pandemie in Bezug auf die Arbeitsgestaltung, Arbeitszeit und Ausstattung. Dabei wird besonders das Thema „Desk Sharing“ in den Fokus genommen. 80 Prozent der Häuser planen die Einführung dieses Konzepts. Damit eng verbunden sind auch weitere Themen, die viele Versicherer im New Normal umsetzen möchten: Mehr Raum für Bewegung und Austausch, Reduzierung der Büroflächen und weniger physische Arbeitsplätze.

Katharina Hausberger

„Wenn das Urlaubsziel zum Arbeitsort wird ...“

Auswirkungen von Mobilarbeit im Ausland auf Sozialversicherung und Lohnsteuer

Mobilarbeit – und gerade auch aus dem Ausland heraus – wird bei Arbeitnehmern und Arbeitgebern immer beliebter. Dass Arbeitnehmer die gesamten Sommerferien auf Mallorca verbringen oder das Wochenende durch Mobilarbeitstage aus dem Ferienhaus heraus einrahmen, hat längst Einzug in die Versicherungsbranche gehalten. In all diesen Konstellationen, in denen Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung auch aus dem (europäischen) Ausland heraus erbringen, sollte ein besonderes Augenmerk auf das Sozialversicherungsrecht sowie das Steuerrecht gelegt werden. In welchem Land Sozialversicherungsbeiträge bzw. die Lohnsteuer abzuführen sind, hängt maßgeblich mit dem Ort bzw. dem Land zusammen, aus dem heraus der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung erbringt.



Für die Sozialversicherung regeln die europäischen Verordnungen EU (VO) 883/2004 und EU (VO) 987/2009, in welchem Land die Sozialversicherungspflicht eintritt. Es kommt entscheidend auf die konkrete Ausgestaltung der Mobilarbeit im europäischen Ausland an. Im Steuerrecht hingegen gibt es keine einheitliche Regelung, so dass das Land, in dem die Lohnsteuer abzuführen ist, für jeden Fall anhand des jeweils einschlägigen Doppelbesteuerungsabkommens zu ermitteln ist.

Tobias Hohenadl

„Fake News und der Mythos Mobilarbeit“ Arbeitsschutz, Aufwendungsersatz und Datenschutz

Wer bei Google nach „Mobilarbeit Arbeitsschutz“ sucht, findet zahlreiche Artikel. Einige davon spiegeln die zutreffende Rechtslage – gelinde gesagt – nur unzureichend wider. So liest man immer wieder, dass im Rahmen der Mobilarbeit im Vergleich zur Telearbeit kaum arbeitsschutzrechtliche Anforderungen gestellt würden. Dieser Mythos ist falsch! Bei der Mobilarbeit sind die geltenden Arbeitsschutzgesetze sowie die hierauf beruhenden Verordnungen einzuhalten. →



AGV-JAHRESAUFTAKTVERANSTALTUNG

So wird beispielsweise oft vergessen, dass die Wartung der elektronischen Betriebsmittel (DGUV V3 Prüfung) und die arbeitsmedizinische Vorsorge auch bei der Mobilarbeit durchzuführen sind. Einen großen Vorteil gibt es aber: Die strengen ergonomischen Anforderungen des Anhang 6 der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) sind bei Mobilarbeitsplätzen nicht zu berücksichtigen.

Gleiches gilt für den Aufwendungsersatz. Die Behauptung, der Arbeitgeber müsse sämtliche Aufwendungen im Homeoffice erstatten, ist schlicht Fake. Vielmehr bedarf es einer Einzelfallprüfung nach den Grundsätzen des Paragraphen 670 BGB. Darf der Mitarbeiter sogar frei entscheiden, ob er im Büro oder von zu Hause aus arbeitet, kann er überhaupt keine Kostenerstattung verlangen.

Sandra Kreft

„Frei oder nicht frei“ Zu den Beteiligungsrechten des Betriebsrates

Unter Anwendung des für die Versicherungswirtschaft abgeschlossenen Tarifvertrags Mobiles Arbeiten (TV MobA) erfolgt die Umsetzung der Rechte des Betriebsrats grundsätzlich im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung und auf Basis der im TV MobA vorgegebenen Rahmenbedingungen. Personelle Mitbestimmungsrechte bestehen nicht, wenn der Mitarbeiter selbst entscheiden kann, ob und wie oft er mobil arbeitet. Soweit die Arbeitgeber für das „New Normal“ geänderte Bürokonzepte wie zum Beispiel Desksharing planen, können sie hierüber mitbestimmungsfrei entscheiden, da kein Arbeitnehmer Anspruch auf seinen eigenen Schreibtisch hat. Bei der Ausgestaltung muss der Betriebsrat dann eingebunden werden, wenn der Arbeitgeber in die Regelungen auch allgemeine Vorgaben für die betriebliche Ordnung einfließen lassen möchte.



Personelle Mitbestimmungsrechte bestehen nicht, wenn der Mitarbeiter selbst entscheiden kann, ob und wie oft er mobil arbeitet. Soweit die Arbeitgeber für das „New Normal“ geänderte Bürokonzepte wie zum Beispiel Desksharing planen, können sie hierüber mitbestimmungsfrei entscheiden, da kein Arbeitnehmer Anspruch auf seinen eigenen Schreibtisch hat. Bei der Ausgestaltung muss der Betriebsrat dann eingebunden werden, wenn der Arbeitgeber in die Regelungen auch allgemeine Vorgaben für die betriebliche Ordnung einfließen lassen möchte.

Michael Gold

„Puzzleteile für gute Führung“ Fünf „Bausteine“ für mehr Motivation

Bekanntermaßen wirkt die Pandemie als Brennglas – so auch beim Thema Führung. Gerade Führungskräfte, die den State-of-the-Art Ansatz – indirekte Führung über Ziele – leben, sehen sich vor neuen Herausforderungen,



zum Beispiel Identifizierung von gefährdeten Mitarbeitern sowie Performance- und Leistungskontrolle auf Distanz.

Gute Ratschläge für gute Führung:

Klare Regel geben Ihren Mitarbeitern Sicherheit!

Definieren Sie die Aufgaben, Ziele sowie Verantwortlichkeiten, die Arbeitszeit und den Leistungsnachweis. Legen Sie fest, wie im Fall von Störungen vorgegangen wird.

Kommunikation und informeller Austausch sind essentiell – besonders bei Mobilarbeit.

Der Informationsfluss im Team ist nur gewährleistet, wenn aktiv kommuniziert wird. Bieten Sie als Führungskraft Ihren Mitarbeitern einen Rahmen für informellen Austausch, zum Beispiel virtuelle Kaffeepausen.

Vertrauen muss auf beiden Seiten vorhanden sein.

Vertrautheit fehlt mangels persönlichen Kontakts. Führungskräfte und Mitarbeiter sind gefragt, einen Vertrauensvorschuss zu geben. Stillschweigende Kontrolle seitens der Führung vergiftet das Klima.

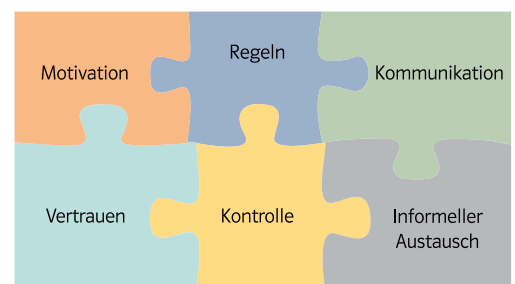
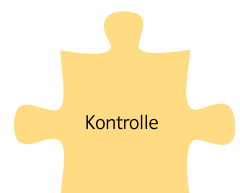
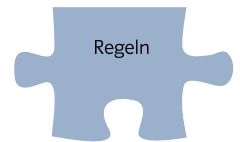
Transparente Kontrolle ist und bleibt wichtig.

Technisch ist vieles möglich, wenngleich nicht alles erlaubt ist, wie zum Beispiel umfassende und dauerhafte Überwachung (zum Beispiel Keylogger). Für Homeoffice gilt vielmehr: „Kontrolle ist gut, Vertrauen aber besser“.

Werden die fünf „Bausteine“ beachtet, wird die Motivation der Mitarbeiter folgen.

Zu Beginn der Krise mussten viele Führungskräfte die Organisation der Arbeit im Homeoffice priorisieren. Spätestens

jetzt müssen Führungskräfte den Sprung schaffen, wieder ihre „richtigen“ Führungsaufgaben anzugehen. Die Fragen der Zukunft sind: Was kann ein gutes Gleichgewicht zwischen Arbeit im Büro und Homeoffice sein? Wer ist dauerhaft geeignet für Homeoffice? ▽



INSPIRING LEADERSHIP

Im Gespräch mit starken Frauen

Am 25. März startet der AGV ein neues digitales Format, den Mentor-Talk „**Inspiring female Leadership – twenty minutes with ...**“. Betina Kirsch, Geschäftsführerin des AGV, und Julia Blank, Referentin beim AGV, sprechen mit inspirierenden Vorständinnen aus der Branche über ihren Karriereweg, über „lessons learnt“, Resilienzstrategien und was sie bei einer Reise in die Vergangenheit ihrem „jüngeren Ich“ raten würden.

Der digitale Mentor-Talk richtet sich vor allem an engagierte und interessierte Frauen aus der Branche (von der Auszubildenden bis zur Führungskraft), die beruflich noch viel vorhaben und sich von den Erfahrungen erfolgreicher Frauen inspirieren lassen möchten.

Erste Interviewpartnerin ist Ursula Clara Deschka, Mitglied des Vorstands der ERGO Deutschland AG, verantwortlich für das Ressort Gesundheit. Sie war zuvor viele Jahre in wichtigen Schlüsselfunktionen insbesondere im Vertrieb, unter anderem bei der Allianz und bei ERGO Direkt, tätig.



Privat, die aktuelle Corona Zeit mal ausgenommen, trifft sie sich gerne mit Freunden zum Kochen und auf Konzerten, plant ihre nächste Reise oder ist im Winter am Skihang zu finden.

Der AGV freut sich auf viele Teilnehmerinnen! Männer sind natürlich auch herzlich eingeladen.

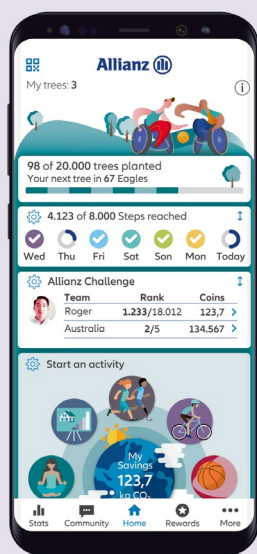
Das Format ist zeitlich bewusst kurz gehalten, damit es gut ins „daily business“ passt. Die Teilnehmer können sich gerne per Chat und Mentimeter am Gespräch beteiligen.

Der Anmeldelink wird in Kürze kommuniziert. ▽

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

Münzen sammeln für die eigene Gesundheit

Ein gutes Beispiel aus der betrieblichen Praxis zur Förderung der eigenen Gesundheit: Die neue Gesundheits-App „Well together“ motiviert die Mitarbeiter der Allianz in Zeiten von Homeoffice und Lockdown, einen gesunden Lebensstil zu pflegen. Die Mitarbeiter sammeln für Aktivitäten wie beispielsweise Joggen oder Fahrradfahren „Allianz Eagle Coins“, passend zum Wappentier des Versicherers. Die Mitarbeiter können ihre Leistungen vergleichen und Challenges starten. Für ihre Taler werden sie mit kleinen Preisen und Gewinnspielen belohnt. Die Aktion hat auch einen grünen Aspekt: Mit der Zahl der gesammelten Münzen werden Bäume für einen „Allianz Wald“ gepflanzt.



Gibt es in Ihrem Haus auch erfolgreiche Projekte, die Sie vorstellen möchten? Wir berichten gerne auf unserer Homepage in der Rubrik „Good Practice“ darüber (Mail an visavis@agv-vers.de). ▽

AM RANDE NOTIERT

Andreas, Michael und Christian sind die beliebtesten Chef-Vornamen

Die Jobplattform Indeed hat mit Hilfe einer Datenbanksuche in Handelsregistern 318 190 Unternehmen in Deutschland auf die Vornamen der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer zwischen 2002 und 2019 untersucht. Ergebnis: Auf Platz 1 rangiert Andreas mit 7530 Nennungen und einem Gesamtanteil von rund zwei Prozent. Es folgen Michael (6820 Nennungen) und Christian (6450 Nennungen). Erst auf Platz vier kommt Thomas (mit 76220 Nennungen); als die Allbright-Stiftung vor vier Jahren eine ähnliche Untersuchung durchführte, stellte sie fest, dass fünf Prozent der CEOs der deutschen Börsenunternehmen Thomas hießen – damals ein Rekordwert!

Der erste weibliche Vorname – Katja – kommt erst auf Platz neun. Davor – zwischen Thomas und Katja – rangieren noch Alexander, Peter, Stefan und Frank.

Unter die ersten 70 Vornamen haben es nur zehn Frauennamen geschafft. Erst auf Platz 69 taucht mit Ali ein Vorname arabischer oder türkischer Herkunft auf.

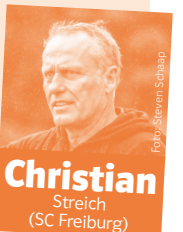
Insgesamt wurden im Rahmen der Analyse mehr als 20 000 verschiedene Vornamen ermittelt. ▽



Andreas
Eurich
(Barmenia/AGV)



Michael
Niebler
(AGV)



Christian
Streich
(SC Freiburg)

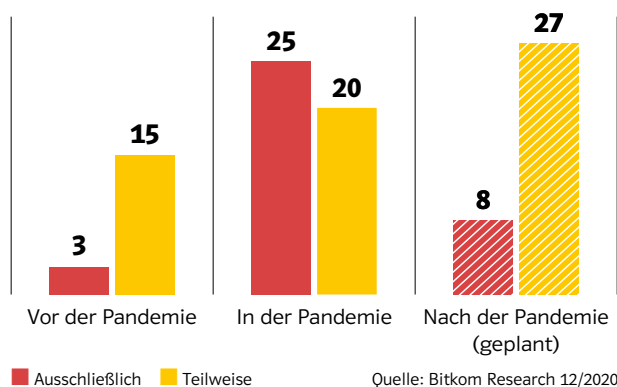
+++ CORONA-TICKER +++ CORONA-TICKER +++ CORONA-TICKER +++ CORONA-TICKER +++

+++ Der Digitalverband Bitkom erwartet eine Verdoppelung des Homeoffice in Deutschland „nach Corona“ im Vergleich zu der Zeit „vor Corona“.

Allerdings wird Homeoffice nicht von allen Beschäftigten als ausnahmslos oder überwiegend positiv empfunden.

bitkom So vermisst mehr als die Hälfte den Kontakt zu den Kollegen. 21 Prozent haben Probleme, Privates und Berufliches zu trennen. 20 Prozent bemängeln, sie hätten weniger Kontakt zu ihren Vorgesetzten.

Berufstätige im Homeoffice (in %)



+++ 39 Prozent der geleisteten Arbeit kann in Deutschland von zu Hause oder von unterwegs aus erledigt werden.

Das ergab eine Studie des McKinsey Global Institute (MGI), in der 800 Berufe und mehr als 2.000 Tätigkeitsprofile daraufhin untersucht worden sind, ob sie eine physische Anwesenheit am Arbeitsplatz erfordern. In einem Viertel der Fälle kommt es allerdings zu Produktivitätsverlusten.

McKinsey & Company Soll es nicht zu Produktivitätsverlusten kommen, gäbe es „nur“ ein Potenzial von 30 Prozent. Julia Klier, Partnerin bei McKinsey in München: „Präsenztage bleiben weiterhin wichtig, um sich zu vernetzen und auszutauschen. Künftig wird es darum gehen, hybride Homeoffice-Modelle zu entwickeln, die die Produktivität erhalten und die Mitarbeiterzufriedenheit steigern.“



Foto: Shutterstock/Photo50

+++ Die Umstellung auf Homeoffice in der Corona-Pandemie ist 84 Prozent der Unternehmen leicht gefallen.

Das ergab eine Umfrage des ifo-Instituts. Allerdings ist das Arbeitsergebnis der Mitarbeiter im Homeoffice nach Ansicht von 37 Prozent der befragten Manager und Personalchefs schlechter geworden, 18 Prozent haben dagegen bessere Arbeitsleistungen als am Arbeitsplatz im Büro festgestellt.

+++ 90 Prozent der Angestellten der Allianz in Deutschland arbeiten im Homeoffice – so wie schon im ersten Lockdown. Weltweit (die Allianz beschäftigt 140.000 Menschen in 70 Ländern) sind es rund 80 Prozent.

Vor der Pandemie hatte jeder zweite Mitarbeiter das mobile Arbeiten an einem Tag in der Woche genutzt, jetzt sind es neun von zehn Beschäftigten an jedem Wochentag.

Allianz Renate Wagner, für HR zuständiges Vorstandsmitglied der Allianz SE und der Allianz Deutschland AG und Vorstandsmitglied des AGV, in einem Interview mit der *Frankfurter Allgemeinen Zeitung*: „Die Allianz ist in der Krise stärker geworden. Das wollen wir uns zunutze machen und unseren Mitarbeitern künftig ein Umfeld bieten, das ihnen mehr Flexibilität garantiert. Dieser kulturelle Wandel bedeutet mehr Verantwortung für die Mitarbeiter, gleichzeitig müssen Führungskräfte auch loslassen. Dem virtuellen Arbeiten sind jedoch dort Grenzen gesetzt, wo soziale Kontakte nötig sind: Zusammenhalt entsteht nicht im Homeoffice.“



Foto: Allianz Deutschland AG

ASSEKURANZ HR NEWS

Ulrike Zeiler neue Personalvorständin der Allianz Versicherungs-AG

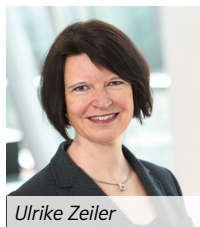


Foto: Allianz Deutschland AG

Der deutsche Schaden- und Unfallversicherer der Allianz, die Allianz Versicherungs-AG, hat eine neue Personalvorständin: Ulrike Zeiler. Seit April 2016 ist sie Personalleiterin der Allianz Deutschland AG – und das bleibt sie auch in ihrer neuen Funktion. Die Allianz Versicherungs-AG

kennt sie gut, denn dort hat sie in ihrer bisherigen Karriere diverse Funktionen bekleidet. Bis zu ihrem Wechsel in die Personalfunktion war sie zuletzt Leitungsbereichsleiterin Schaden.

Der AGV gratuliert Ulrike Zeiler zu ihrer „Beförderung“ und freut sich, dass sie dem Arbeitgeberverband als Mitglied des Ausschusses für Tarif- und Arbeitsrechtsfragen und des Beirats „Frauen in Führung“ erhalten bleibt. ▽

Erweiterungen der betrieblichen Mitbestimmung schlicht überflüssig

Die Rechtsabteilung des AGV startete mit einem neuen virtuellen Format in das Jahr 2021. Unter dem Label „Triple A“ werden neue arbeitsrechtliche Themen vorgestellt und digital mit Personalleitern und Personalreferenten der Branche diskutiert.

Den Auftakt machten am 18. Januar Sandra Kreft (Syndikusrechtsanwältin des AGV) und Sebastian Hopfner (Stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV) mit dem von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil vorgelegten Referentenentwurf für ein „Betriebsrätestärkungsgesetz“. Rund 60 Teilnehmer aus der Branche beteiligten sich aktiv an der Diskussion.

Die Pläne des Ministeriums, etwa die Absicht, dass Betriebsräte künftig bei der Mitbestimmung im Bereich der IT auf externe IT-Sachverständige zurückgreifen können sollen, sind höchst kritisch zu sehen. Das könnte teuer werden, so die einhellige Befürchtung. Das Angebot des Arbeitgebers, die eigene IT-Expertise zu nutzen, müsse ausreichen.

Das geplante Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit wurde als verfehlt angesehen. So verfolgt die Regelung ausdrücklich familienpolitische Ziele. Auf Initiative des Betriebsrats sollen staatliche Defizite bei der Kinderbetreuung auf den Arbeitgeber verlagert werden können. Sebastian Hopfner: „Wer glaubt, es sei möglich, gleichzeitig Kinder zu betreuen und konzentriert zu arbeiten, ist fern der Realität.“

Als „ambivalent“ bewertete Sandra Kreft die angedachte datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit des Arbeitgebers für die Abläufe innerhalb des Betriebsrats. Für eine solche Verant-



wortlichkeit spreche, dass man damit einen eigenen Datenschutzbeauftragten des Betriebsrates und andere erhebliche Kosten vermeiden könne. Gegen diese Verantwortlichkeit spreche, dass der Arbeitgeber kaum in die internen Abläufe des Betriebsrats „hineinsehen“ könne.

Große Einigkeit bestand in der Bewertung, dass in der gegenwärtigen, von der Corona-Krise geprägten wirtschaftlichen Lage Verschärfungen des Betriebsverfassungsgesetzes kontraproduktiv seien. „Die aktuelle Gesetzeslage sorgt für eine funktionierende Mitbestimmung. Jede zusätzliche bürokratische Belastung der Unternehmen muss vermieden werden“, so Sebastian Hopfner. ▽



Sandra Kreft und Sebastian Hopfner

AUS DER WELT DER STATISTIK

83 Prozent der Versicherungsangestellten in Bayern im Homeoffice

Die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw), in der die Versicherungswirtschaft traditionell stark engagiert ist (die Vorstandsvorsitzenden der Allianz Deutschland AG und der ERGO Group AG sind Vizepräsidenten der vbw), führt das ganze Jahr über eine Fülle von Umfragen mit hoher Beteiligung der bayerischen Unternehmen durch. Aber noch nie hatten sich so viele Unternehmen an einer vbw-Umfrage beteiligt wie Mitte Januar bei einer Erhebung zum Homeoffice: 5 701 Unternehmen mit 1,335 Mio. Beschäftigten.

Und das waren die Ergebnisse, bezogen auf die homeoffice-fähigen Arbeitsplätze:

- Vor der Corona-Krise arbeiteten 26,5 Prozent dieser Beschäftigungsgruppe im Homeoffice, dort wurden im Durchschnitt gut 26 Prozent ihrer Arbeitszeit erbracht.
- Im ersten Lockdown stieg der Anteil der Beschäftigten im Homeoffice auf 72,6 Prozent, die dort im Durchschnitt knapp 60 Prozent ihrer Arbeitszeit erbrachten.
- Im zweiten Lockdown blieben diese Zahlen konstant: 71,7 Prozent der Beschäftigten sind im Homeoffice und erbringen dort im Durchschnitt 58 Prozent ihrer Arbeitszeit.

An der Erhebung beteiligten sich auch 31 Versicherungsunternehmen mit Hauptsitz in Bayern, die knapp 40 000 Mitarbeiter beschäftigen. Bei diesen 31 Versicherungsunternehmen ergibt sich folgendes Bild:



Foto: AdobeStock/Nattakorn

- Im Durchschnitt sind 92 Prozent der Arbeitsplätze homeoffice-fähig.
- Vor Corona arbeitete nur ein gutes Drittel der Versicherungsangestellten, die über einen homeoffice-fähigen Arbeitsplatz verfügen, tatsächlich im Homeoffice und erbrachten dort im Durchschnitt ein knappes Viertel der geschuldeten Arbeitszeit.
- Im ersten Lockdown stieg die Zahl auf über 82 Prozent!
- Im zweiten Lockdown stieg die Zahl nochmals, auf gut 90 Prozent. Sie erbringen gut zwei Drittel ihrer Arbeitszeit im Homeoffice.

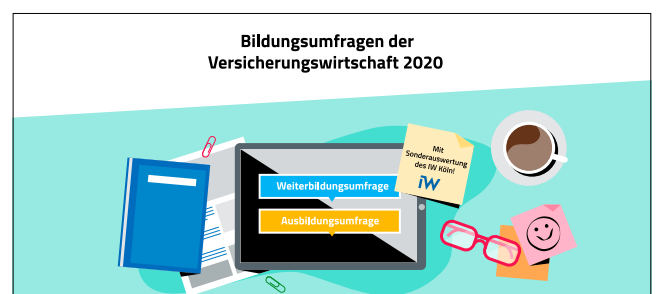
vbw-Hauptgeschäftsführer Bertram Brossardt: „Die Homeoffice-Quote liegt aktuell in ganz Bayern auf dem hohen Niveau des letzten Frühjahrs, in der Versicherungswirtschaft sogar noch etwas darüber. Die Unternehmen sind sich also ihrer Verantwortung bewusst und nutzen Homeoffice, wo immer es möglich ist.“ ▽

3

HR-ZAHLEN AUS DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT

- 1 **358** Millionen Euro haben die deutschen Versicherungsunternehmen im Jahr 2019 in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter investiert.
- 2 **20,4** Stunden hat sich jeder Versicherungsangestellte in Deutschland im vorletzten Jahr weitergebildet. Das sind zehn Prozent mehr als im Durchschnitt der Gesamtwirtschaft.
- 3 **93** Prozent der Weiterbildungsaktivitäten in der Versicherungsbranche finden während der Arbeitszeit statt.

Weitere ausgewählte Ergebnisse der Weiterbildungsumfrage 2020 mit Sonderauswertung für die Assekuranz in Zusammenarbeit mit dem Institut der deutschen Wirtschaft (IW) sind digital auf der Infografik-Website www.bildungsumfragen-versicherung.de verfügbar. Sie basieren auf den Rückmeldungen von 59 Versicherern, die rund 85 Prozent der Arbeitnehmer im Innendienst repräsentieren.



IM NAMEN DES VOLKES

Das Entgelttransparenzgesetz bekommt „künstliche Zähne“

Das 2017 in Kraft getretene Entgelttransparenzgesetz soll durch mehr Transparenz beim Thema Gehalt die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern verbessern. Das Gesetz ermöglicht es daher, das Gehalt von Kollegen des anderen Geschlechts zu erfragen, sofern diese eine gleiche Tätigkeit ausüben und mindestens sechs Personen in der Vergleichsgruppe sind. Der Arbeitgeber hat bei entsprechenden Anfragen dem Fragesteller das Gehalt des **statistischen Medians** (das Gehalt in der Mitte der Skala) mitzuteilen. Bislang ging man in der Literatur davon aus, dass die Auskunft selbst dann, wenn das Gehalt des Anfragenden den Median unterschreitet, **keine Benachteiligung indiziert**.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Entscheidung vom 21. Januar nun anders entschieden und damit dem vermeintlich zahnlosen Tiger „Entgelttransparenzgesetz“ ein Gebiss verpasst. Der zugrunde liegende Fall spielt in der Versicherungsbranche: Eine Abteilungsleiterin erhielt die Auskunft, dass der statistische Median in der männlichen Vergleichsgruppe 1007 Euro pro Monat mehr Arbeitsentgelt bezieht als sie selbst. Die zusätzlichen Erläuterungen des Arbeitgebers, dass der statistische Median der Vergleichsgruppe über drei Jahre mehr Führungserfahrung verfüge als die Klägerin und sie bei Vergleich mit Abteilungsleiterkollegen mit gleicher Berufserfahrung nur eine minimale Differenz habe, die auf einer unterbliebenen Tarifierhöhung im Jahre 2017 wegen dokumentierter Mängel im Führungsverhalten beruhe, konnten die Klägerin nicht besänftigen. Sie klagte sich durch alle Instanzen.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen hatte noch unter Berufung auf den nichtssagenden und missglückten Wert des statistischen Medians die Klage abgelehnt. Das BAG sieht den Sachverhalt anders. Es beruft sich insoweit auf den Mechanismus des Gesetzes, der dem statistischen Median eine Indizwirkung zukommen lasse und damit von einer Benachteiligung ausgehe, **wenn das Gehalt des Auskunftsbegleitenden diesen Wert unterschreite**. In seiner Pressemitteilung verweist das BAG darauf, dass der Arbeitgeber die durch den Median indizierte Benachteiligung schließlich **widerlegen könne**.



Die BAG-Entscheidung ist überraschend und für die Personalpraxis problematisch. Der statistische Median blendet zahlreiche zulässige Entgeltdifferenzierungsfaktoren wie beispielsweise **Berufserfahrung, Arbeitsmarktlage zu Beginn der Tätigkeit, Vor-Qualifikationen etc.** aus und wirft alle Personen des anderen Geschlechts mit gleicher Tätigkeit undifferenziert in einen Topf. Gründe für die Entgeltdifferenz spielen erst auf der Rechtfertigungsebene eine Rolle. Folge: Der Arbeitgeber steht erst einmal **unter Generalverdacht** und kann sich erst in einem zweiten Schritt mit enormem Aufwand rechtfertigen. Für die Personalpraxis bedeutet das **Bürokratie pur**, da die Erläuterung der Entgeltunterschiede zeitaufwendig ist, da man in die individuelle Biografie des Auskunftsbegleitenden sowie des Medians eintauchen muss, um die konkreten Gründe für Entgeltdifferenzen herauszuarbeiten. ▽

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

AGV vernetzt Betriebsärzte und Gesundheitsmanager der Versicherer



Nach einem Jahr der Pandemie ist Licht am Ende des Tunnels zu sehen, denn die ersten Impfstoffe sind in der EU zugelassen. Die COVID-19-Impfung wird in Deutschland bundesweit verabreicht, wenngleich priorisiert. Mittelfristig ist damit zu rechnen, dass noch weitere Impfstoffe zugelassen werden und somit eine ausreichende Impfstoffmenge zur Verfügung stehen wird. Neben der staatlichen Infrastruktur – den Impfzentren – sollen in Phase 2 unter anderem die Betriebsärzte Impfungen durchführen, um so die Durchimpfung der Bevölkerung zu beschleunigen.

Der AGV hat mit den Betriebsärzten und Gesundheitsmanagern der Branche in einem ersten gemeinsamen Austausch über die mögliche Rolle der Betriebsärzte, Vor- und Nachteile sowie offene Fragen zu diesem sensiblen Thema diskutiert. Empfehlungen sind zu einem späteren Zeitpunkt im Jahr beabsichtigt. ▽

NEU IM AGV

GEDACHT ... GESAGT ...

Kieler Rück VVaG

Der **Kieler Rück VVaG** ist neu zur „AGV-Familie“ gestoßen.

Er wurde 1922 gegründet und hat sich darauf spezialisiert, ausschließlich Risiken von Versicherungsvereinen auf Gegenseitigkeit oder deren Tochtergesellschaften in Rückdeckung zu nehmen. Der Vorstand des Kieler Rück führt in Personalunion auch



Kieler Rück
Versicherungsverein
auf Gegenseitigkeit

den Verband der Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit, der die Interessen von rund 160 Versicherungsunternehmen in der Rechtsform des Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit vertritt. Der Kieler Rück zeichnete im Jahr 2020 über 40 Millionen Euro an Beiträgen in den Bereichen Feuer-, Wohngebäude-, Hausrat- und sonstige Schadenversicherung.

Das Unternehmen unterliegt nicht der Tarifbindung. ▽

„Talent wins games, but teamwork and intelligence win championships.“

Michael Jordan,
ehem. US-Basketballprofi (*1963)

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, Julia Blank, 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.