

EDITORIAL

**Die Verpflichtung zum Testangebot ist gekommen. Aber über eine Verpflichtung, sich testen zu lassen, spricht keiner. Warum eigentlich? .. 2**

AGV-TOP-MANAGERINNEN-KONFERENZ

**Viele Wege zur Spitze..... 4**

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

**Plattform für Corona-Schutzprodukte .....12**

# Die Verpflichtung zum Testangebot ist gekommen. Aber über eine Verpflichtung, sich testen zu lassen, spricht keiner. Warum eigentlich?



Es wurde viel über eine „Corona-Testpflicht in Unternehmen“ geschrieben. *FAZ* und *SZ* titelten beispielsweise: „Die Testpflicht für Betriebe kommt.“ Das war aber gleich doppelt falsch: Um eine Testpflicht ging es nie! Weder sollten die Arbeitgeber verpflichtet werden, ihre Mitarbeiter zu testen. Noch sollten Arbeitnehmer verpflichtet werden, sich von ihrem Arbeitgeber vor Betreten des Betriebsgebäudes testen zu lassen.

Es ging immer nur darum, dass die Unternehmen gezwungen werden sollten, ihren Mitarbeitern ein **Testangebot** zu machen. Diese Verpflichtung gibt es nun seit 20. April.

Vorausgegangen war eine verstörende Anti-Wirtschafts-Rhetorik des SPD-Teils der Regierungskoalition, verbunden mit einem völlig unbegründeten misstrauischen Grundtenor: Die Unternehmen würden ihre Mitarbeiter zu wenig schützen und den Gesundheitsschutz nicht ernst nehmen. Falsch! Selbstverständlich hatten die meisten Unternehmen, vor allem mittlere und größere, ihren Mitarbeitern schon vor Änderung der Corona-Arbeitsschutzverordnung kostenlose Tests angeboten.

## Das ist der Inhalt der neuen Regelung:

- Es geht nur um ein verpflichtendes Testangebot.
- Es gilt nur für Mitarbeiter, die nicht ausschließlich von zu Hause aus arbeiten.
- Es geht „nur“ um einen Test pro Woche (bei häufigem Kundenkontakt: zwei Tests).

- Die Unternehmen können ihre Angebotspflicht dadurch erfüllen, dass sie den Mitarbeitern Selbsttests für zu Hause zur Verfügung stellen.
- Kein Unternehmen wird verpflichtet, Schnelltests im Betrieb durchzuführen.
- Es gibt keine Dokumentationspflichten, es muss nichts bescheinigt werden, insbesondere keine Testergebnisse.

Das ist für die Versicherungswirtschaft „handhabbar“, um eine Formulierung der deutschen Maschinen- und Anlagenbauer zu übernehmen – unter einer Voraussetzung: Die Selbsttests müssen ausreichend und schnell genug verfügbar sein. Davon ist die Bundesregierung überzeugt (Vizekanzler Olaf Scholz am 13. April: „Es sind auf dem Markt mittlerweile genügend Tests verfügbar.“). Ich hoffe, dies bewahrheitet sich.

## Zu kurz gedacht

Wer aber vom Gesetzgeber zu nichts verpflichtet wird, sind die Arbeitnehmer. Darüber lohnt es sich nachzudenken.

Klar ist, dass ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber nicht zu einem Test körperlich gezwungen werden kann. Das folgt schon aus dem Grundrecht auf körperliche Unversehrtheit. Aber warum soll sich ein Arbeitgeber nicht entscheiden können, im Sinne der Gesundheit aller Mitarbeiter vor Aufsuchen des Arbeitsplatzes die Durchführung eines Selbsttests unter Aufsicht zu verlangen? Ich fände es fair, wenn der Gesetzgeber anordnen würde, dass die Arbeitnehmer in einem solchen Fall sich entweder dem angebotenen Selbsttest unter Aufsicht unterziehen oder einen anderweitigen Nachweis (zum Beispiel einen negativen PCR-Test) vorlegen oder aber auf die Erbringung ihrer Arbeitsleistung ohne Lohnanspruch verzichten müssen.

Schon bei Grundschulern ist es längst normal, sich selbst unter Aufsicht zu testen, andernfalls dürfen sie nicht am Präsenzunterricht teilnehmen. Für erwachsene Arbeitnehmer gilt Vergleichbares selbst dort nicht, wo der Arbeitgeber dies wünscht und ermöglicht. Darüber wird bis jetzt nicht einmal diskutiert. Schade.

Ihr

Michael Niebler  
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV



# Homeoffice, New Work und Unfallverhütung



Foto: nepool/Shutterstock



Das Leuchtturmprojekt „Mitdenken 4.0 – Neue Präventionsansätze für Arbeitsprozesse in Büro- und Wissensarbeit“ hat die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) im Herbst 2017 gemeinsam mit dem AGV, der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und dem Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes (AGV Banken) ins Leben gerufen. Basierend auf aktuellen Forschungsergebnissen werden im Rahmen dieses Projekts konkrete Handlungsempfehlungen für die betriebliche Praxis entwickelt. Herzstück der Initiative ist das „Forum Finanzdienstleister“, das jährlich veranstaltet wird, um die Projektergebnisse einer breiten Öffentlichkeit zu präsentieren.



2020 fand das Forum hybrid statt, 2021 wird es erstmals vollständig virtuell, und zwar am 25. Mai von 10.00 Uhr bis 15.00 Uhr, stattfinden.

Dabei werden folgende Fragen diskutiert:

- Welche Handlungsfelder ergeben sich aus den faktischen und gesetzlichen Homeoffice-Anforderungen?
- Wie steht es um die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter in „New Work“-Arbeitsstrukturen?
- Welche Auswirkungen ergeben sich aus der neuen Unfallverhütungsvorschrift?

Ihre Teilnahme an der Podiumsdiskussion haben bereits der AGV-Vorsitzende Andreas Eurich, Vorstandsvorsitzender der Barmenia, die neue Vorsitzende des AGV Banken, Sabine Schmittroth, Vorstandsmitglied und Arbeitsdirektorin der Commerzbank, und Christoph Schmitz, Mitglied des ver.di-Bundesvorstandes und dort zuständig für Finanzdienstleistungen, zugesagt.



Andreas Eurich



Foto: Barmenia

Sabine Schmittroth



Foto: Commerzbank AG

Christoph Schmitz

Foto: Kay Henschelmann

Bitte bekunden Sie mit einer Mail an Julia Blank ([julia.blank@agv-vers.de](mailto:julia.blank@agv-vers.de)) Ihr Interesse an einer Teilnahme an dem virtuellen Fachkongress für präventive Arbeitsgestaltung. Sie erhalten dann von der VBG das Programm, sobald es feststeht, sowie eine persönliche Einladung zur Registrierung. ▽

## THEMEN DIESER AUSGABE

### Editorial

Die Verpflichtung zum Testangebot ist gekommen. Aber über eine Verpflichtung, sich testen zu lassen, spricht keiner. Warum eigentlich? ..... 2

### Digitalisierung der Arbeitswelt / Arbeiten 4.0

Homeoffice, New Work und Unfallverhütung ..... 3

### AGV-Top-Managerinnen-Konferenz

Viele Wege zur Spitze ..... 4

### Triple A – AGV Arbeitsrecht Aktuell

Neues Online-Format kommt an ..... 6

### Für die Personalarbeit vor Ort

Büros sind Orte der Begegnung ..... 7

### Assekuranz HR News

Claudia Venzke neue Personalchefin der Barmenia ..... 7

### AGV on air

Viel wird bleiben ..... 7

### Inspiring Leadership

Leistung, Veränderungswille und ein gutes Netzwerk als Voraussetzungen für eine gute Karriere ..... 8

### Für die Personalarbeit vor Ort

Bewirb Dich jetzt! ..... 9

### AGV-Forum „Austausch zur COVID-19-Impfstrategie“

COVID-19-Impfungen durch Betriebsärzte: Gemeinsam mehr erreichen! ..... 10

### AGV-Regionalausschüsse

Im Westen etwas Neues ..... 11

3 HR-Zahlen aus der Versicherungswirtschaft ..... 11

### Für die Personalarbeit vor Ort

Plattform für Corona-Schutzprodukte ..... 12

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

Ausgezeichnet ..... 12

Impressum ..... 12

AGV-TOP-MANAGERINNEN-KONFERENZ

# Viele Wege zur Spitze

Zum fünften Mal haben sich am 18. März 2021 die weiblichen Führungskräfte der Branche zur Top-Managerinnen-Konferenz getroffen – in diesem Jahr zum ersten Mal virtuell. Wie auch in den Vorjahren war die Veranstaltung mit rund 240 Teilnehmerinnen restlos ausgebucht.

Nach Begrüßung durch Sarah Rössler, Vorstandsmitglied der HUK-COBURG und Vorsitzende des AGV-Branchenbeirats „Frauen in Führung“, stellten Betina Kirsch (AGV) und Susanne Justen (AXA) das neue digitale Netzwerk „insurwomen@networks - Join in & share!“ vor. Dieses Netzwerk soll Managerinnen und High Potentials einen regelmäßigen Austausch außerhalb der Top-Managerinnen-Konferenz ermöglichen.

## Podiumsdiskussion zum Führen im „New Normal“

Herzstück der Konferenz war die virtuelle Podiumsdiskussion mit fünf hochrangigen Managerinnen. Dabei ergaben sich spannende Diskussionen zur Relevanz von Authentizität für die Arbeitgeberattraktivität, zu Rollenvorbildern, Top-Sharing und der Bedeutung von Sichtbarkeit.

Laura Gersch (Allianz): „Ohne Rollenvorbilder wäre ich nicht dort, wo ich jetzt bin! Was ich sehe, kann ich mir vorstellen – oder positiv: Nur was ich sehe, kann ich mir vorstellen.“

Sirka Laudon (AXA): „Mehr Authentizität erhöht die Arbeitgeberattraktivität und führt zu mehr und besseren Bewerbungen!“

Ina Schneider (Debeka): „Ich halte nichts davon, hierarchisch von oben nach unten zu führen – Wir haben im Haus eine Vision und arbeiten gemeinsam daran.“

Stephanie C. Schorp (COMITES perfect placements): „Frauen bringen die richtigen Skills für die aktuellen Zukunftsthemen mit. Sie müssen jedoch an ihrer Sichtbarkeit arbeiten.“

Carola Schroeder (Barmenia): „Ich frage meine Mitarbeiter, wie ich sie unterstützen kann. Das Beste, was eine Führungskraft tun kann, ist, nicht im Weg zu stehen. Man muss nicht immer präsent sein!“



Ilka Houben und Betina Kirsch im Gespräch mit den Podiumsteilnehmerinnen

Ilka Houben (GDV) behielt den lebhaften Zuschauer-Chat im Blick und brachte die Fragen in die Debatte ein. Vor allem die Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Erfolgsfaktoren für Kulturwandel und Change sowie Karriere mit Ü50 stießen auf großes Interesse.





# Neues Online-Format kommt an

Am 18. Januar startete der AGV ein neues Online-Format, das mit jeder neuen Veranstaltung mehr Zuspruch erfährt. Unter dem Label „Triple A“ werden neue arbeitsrechtliche Themen vorgestellt und digital mit Personalleitern und Personalreferenten der Branche diskutiert, professionell moderiert von Sebastian Hopfner, dem Stellvertretenden Hauptgeschäftsführer und Leiter der Rechtsabteilung des AGV. Interaktion ist gewünscht. Über die Chatfunktion klicken sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in den Dialog ein.

### Die bisherigen Triple A-Veranstaltungen:

Datum	Thema	Referent/in
18. Januar	Betriebsrätgestärkungsgesetz	Sandra Krefth
18. Februar	Neues aus Erfurt	Betina Kirsch
16. März	Corona-Testing im Betrieb	Tobias Hohenadl
22. März	Heiße Ware aus Brüssel	Professor Gregor Thüsing



Betina Kirsch und Sebastian Hopfner

Am 18. Februar diskutierten Sebastian Hopfner und Betina Kirsch unter anderem die praktischen Auswirkungen der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 21. Januar **zu Auskünften nach dem Entgelttransparenzgesetz** (8 AZR 488/19). Die vom BAG angenommene widerlegbare Vermutung der Benachteiligung bei Unterschreitung des Gehalts der maßgebenden Vergleichspersonen (statistischer Median) verursacht viel Bürokratie in der Praxis. Betina Kirsch riet zu sorgfältiger Prüfung der maßgeblichen Vergleichsgruppe.

Am 16. März zeigte Tobias Hohenadl die Tücken beim **Corona-Testing durch die Unternehmen** auf. Es ist zwingend zwischen Schnell- und Selbsttest zu unterscheiden. So ist nur bei Antigen-Schnelltests der Einsatz von geschultem Personal sowie die Bereitstellung entsprechender Arbeitsschutzkleidung erforderlich. Auch die Meldepflicht gegenüber dem Gesundheitsamt besteht lediglich bei positiven Schnelltest-



Tobias Hohenadl

ergebnissen. Der Umgang mit positiv getesteten Mitarbeitern sollte einheitlich erfolgen: Die Beschäftigten müssen sich sofort absondern und das Testergebnis mit einem PCR-Test überprüfen. Ist der anschließende PCR-Test negativ, kann die Arbeit auch außerhalb des Homeoffice wieder aufgenommen werden.

Auch für perspektivische Themen schafft Triple A ein Forum: Am 22. März sprach Sebastian Hopfner mit dem renommierten Arbeitsrechtsprofessor Gregor Thüsing von der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn über den Anfang März von der Europäischen Kommission lancierten **Vorschlag einer Entgelttransparenz-Richtlinie**. Mit dieser – so Thüsing – läute die Europäische Kommission auf leisen Sohlen einen wahren Paradigmenwechsel ein. Besonders kritisch zu sehen sei der im Richtlinienentwurf verankerte Gedanke, die Mitgliedstaaten müssten ein vom Arbeitsmarkt und der markt-



Gregor Thüsing und Sebastian Hopfner

wirtschaftlichen Ermittlung der Arbeitsleistung unabhängiges Lohnkorsett vorsehen und die Arbeitgeber entsprechend verpflichten.

Das Format wird auch über die „Lockdown“-Zeit hinaus fortgeführt und zu einem festen Bestandteil der Mitgliederinformation zu arbeitsrechtlichen Themen werden. ▽

## FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT



Foto: AdobeStock/REDPIXEL

## Büros sind Orte der Begegnung

Nichts anderes als eine grundsätzliche Neuorientierung der HR-Politik der Gothaer kündigte ihr Vorstandsvorsitzender Oliver Schoeller bei einer Veranstaltung von Herbert Frommes Versicherungsmonitor zum Thema „Digital, transparent, Homeoffice – die neue Arbeitswelt der Versicherer“ an:



Oliver Schoeller

Foto: Gothaer

- Die Büros der Zukunft sind nicht nur zum Arbeiten da, sondern in erster Linie Orte der Begegnung. Damit verbunden ist ein klares Bekenntnis zur gemeinsamen Arbeit in Präsenz. Teams müssen in sich eine Lösung erarbeiten.
- Die funktionale Organisation soll aufgebrochen werden. Künftig reicht es nicht mehr, nur das eigene Team zu führen.
- Convenience ist die neue Loyalität: Kundenprobleme verstehen, starke Produkte anbieten, im Gespräch brillieren, mit digitalen Angeboten überraschen, einfach abschließen, relevant bleiben, Leistung einfach und direkt erlebbar machen – darauf kommt es an!
- Versicherer müssen künftig mehr als Risikoabdeckung bieten. Dafür müssen sie ihre Grenzen verschieben. Neue Formen der Kollaboration müssen entwickelt werden. Beispiel private Krankenversicherung: Der Kunde darf einen Krankenversicherer nicht nur bei der Leistungseinreichung und bei der Beitragsanpassung erleben. Er will ein gesundheitsbewusstes Leben führen. Dabei muss ihn der Versicherer unterstützen. ▽

## ASSEKURANZ HR NEWS

## Claudia Venzke neue Personalchefin der Barmenia

Die Barmenia Versicherungen haben eine neue Personalleiterin: Seit Herbst 2020 verantwortet Claudia Venzke als Nachfolgerin von Bernhard Glombitza die Hauptabteilung Personal und Zentrale Services. Sie spricht fünf Sprachen und kommt von der innogy SE, wo sie zuletzt das HR-Management für den Bereich Retail & E-Mobility mit rund 15 000 Arbeitnehmern in zehn Ländern gesteuert hat. Sie wird auch im AGV-Ausschuss für Tarif- und Arbeitsrechtsfragen (ata) mitarbeiten.



Claudia Venzke

*Der AGV heißt Claudia Venzke in der Versicherungswirtschaft herzlich willkommen und freut sich auf die Zusammenarbeit im ata. ▽*

## AGV ON AIR



## Viel wird bleiben

Michael Niebler, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV, und Sebastian Hopfner, Stellvertreter der Hauptgeschäftsführer des AGV, äußern sich in einem Video-Interview dazu, wie die Corona-Krise die Arbeitsprozesse in der Branche verändert hat und spekulieren darüber, welche dieser Veränderungen auch nach der Krise dauerhaft Bestand haben könnten.

Der elfminütige Clip kann auf der Homepage des AGV unter [www.agv-on-air.de](http://www.agv-on-air.de) angeklickt werden.

Das Interview wurde am 22. März aufgezeichnet.



## INSPIRING LEADERSHIP

# Leistung, Veränderungswille und ein gutes Netzwerk als Voraussetzungen für eine gute Karriere

Ende März startete der AGV ein neues digitales Format, den Mentor-Talk „**Inspiring Female Leadership – 20 minutes with ...**“. Betina Kirsch, Geschäftsführerin des AGV, und Julia Blank, Referentin beim AGV, sprechen bei dieser neuen Veranstaltungsreihe mit erfolgreichen 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. Ziel ist es, die Teilnehmerinnen zu inspirieren und zu motivieren, ihre nächsten Schritte auf der Karriereleiter zu gehen.

Erste Interviewpartnerin war Ursula Clara Deschka, Mitglied des Vorstandes der ERGO Deutschland AG, und neue Vorsitzende des AGV-Branchenbeirats „Frauen in Führung“. Knapp 600 Teilnehmerinnen und Teilnehmer verfolgten den Dialog und beteiligten sich im Chat an ihm – ein neuer Rekord bei AGV-Veranstaltungen!

Die ERGO-Managerin begeisterte mit Herzlichkeit und authentischer Offenheit. So gab sie folgenden Tipp: „Immer, wenn ich eine neue Führungsposition übertragen bekommen habe, habe ich mit meinem neuen Team intensiv gesprochen, mir einen Eindruck über die bisherigen Arbeitsabläufe verschafft und eine gewisse Nähe zu den Mitarbeitern aufgebaut. Natürlich müssen dann auch Veränderungen angestoßen werden, aber lassen Sie sich dafür erst einmal Zeit und machen Sie sich dann gemeinsam mit Ihren neuen Mitarbeitern auf den Weg.“

## Fehler ansprechen, aber nur einmal

Ein weiteres „Golden Nugget“ aus ihrem Erfahrungsschatz ist eine ausgeprägte Fehler- und Feedbackkultur. Fehler – ihre eigenen und auch die ihrer Mitarbeiter – seien immer mit einem Lerneffekt verbunden. Ein ehrliches Feedback erlaube, sich persönlich weiterzuentwickeln, so Ursula Clara Deschka.

Wenn ein Fehler auffällt, sollte dieser direkt angesprochen werden: „Aber dann muss es auch erledigt sein.“ Gefragt, welche Faktoren für eine Karriere besonders förderlich seien, antwortete sie: „Leistung, Veränderungs- und Gestaltungswille sowie ein großes und stabiles Netzwerk.“

## LinkedIn hilft bei Stellenbesetzungen

Ursula Clara Deschka ist auf LinkedIn sehr aktiv, hat viele Follower und teilt interessante Beiträge, beispielsweise in den Bereichen Gesundheit und Diversity: „LinkedIn ist eines meiner Hobbies geworden“, betonte die ERGO-Managerin. Einerseits bekomme sie neue Impulse, andererseits habe sie die Möglichkeit, ihre eigenen Themen zu platzieren. Sie empfiehlt, sich intensiv dem eigenen Auftritt und dem Aufbau eines Netzwerks zu widmen. Das erhöhe die eigene Sichtbarkeit und damit die Chance, bei Neubesetzungen von Stellen bedacht zu werden. „Ein gutes Netzwerk ist eine wichtige Karrieregrundlage, und LinkedIn ist eine weitere Möglichkeit, neue Kontakte zu knüpfen“, so Ursula Clara Deschka.

Die Aufzeichnung des Talks finden Sie auf der Homepage des AGV unter <https://www.agv-vers.de/ifl>. ▽



Betina Kirsch, Julia Blank und Ursula Clara Deschka

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

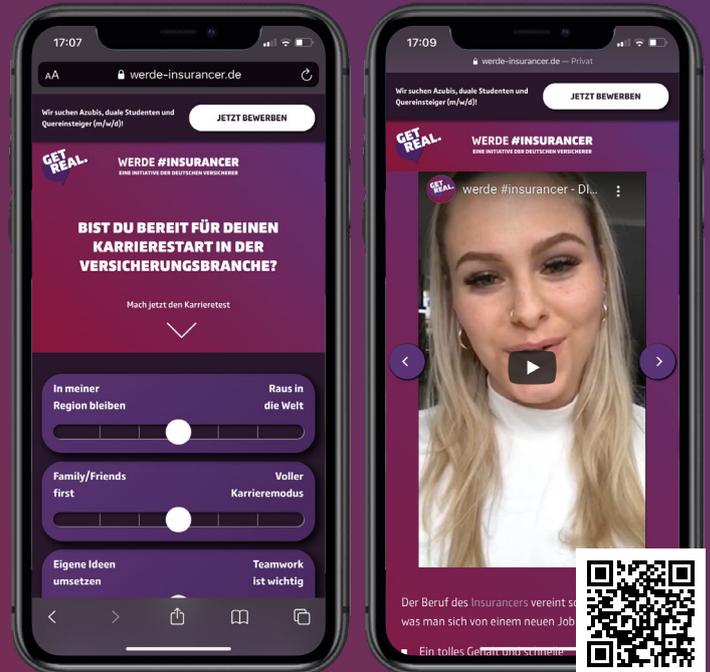
**GET  
REAL.**

## BEWIRB DICH JETZT!

Influencer, Start-up-Gründer und E-Sport-Champions – das sind Traumberufe von heute. Kann ein Versicherungsjob da überhaupt noch mithalten? Die Versicherungswirtschaft sagt: Ja! Denn die Branche hat jungen Menschen viel zu bieten:

- Arbeit nah am Menschen und im Team
- Abwechslungsreiche, sinnvolle Tätigkeit
- Flexible Arbeitszeiten und gute Work-Life-Balance
- Gute Aufstiegsmöglichkeiten
- Chance auf Selbstständigkeit

Damit der Nachwuchs den Job des Versicherungsvermittlers für sich entdeckt, haben der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) und seine Mitgliedsunternehmen eine Initiative entwickelt, die Schüler und Quereinsteiger neugierig machen soll. In unterhaltsamen Filmen wird gezeigt, dass vermeintliche Traumberufe wie Gamer, YouTüber oder Rapper nur selten die erhoffte leichte Karriere ermöglichen. Am Ende dieses Clips in die Realität steht die Aufforderung „Get real – Mach ernst“.



Landingpage [www.werde-insurancer.de](http://www.werde-insurancer.de)



Testimonial Shabana über den Spaß in ihrem Job

MP4 ↓



Testimonial Franz über die Vorteile seines Jobs

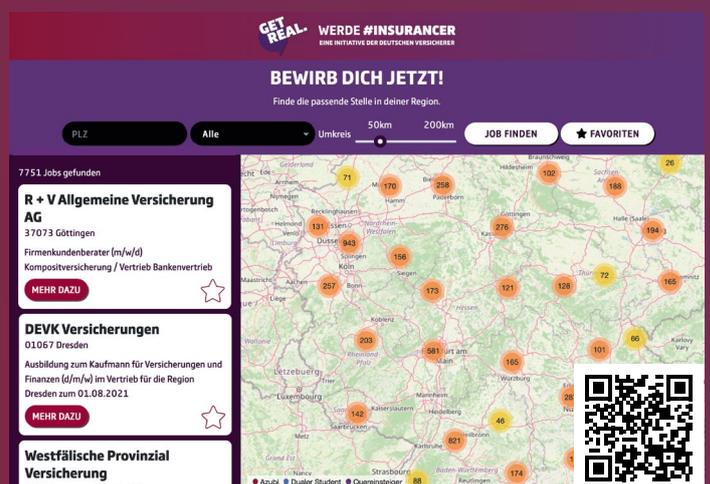
MP4 ↓

Testimonials junger Berufseinsteiger: [www.gdv.de/de/themen/schwerpunkte/werde-insurancer](http://www.gdv.de/de/themen/schwerpunkte/werde-insurancer)

Werde #Insurancer ist das Motto der Initiative. Sie gibt dem Beruf des Versicherungsvermittlers ein neues, zeitgemäßes Outfit. Auf der Landingpage [www.werde-insurancer.de](http://www.werde-insurancer.de) wird der Job des Insurancers vorgestellt. Junge Testimonials erzählen in Videos, was sie an dem Beruf besonders schätzen. Außerdem werden junge Interessenten ausführlich über die verschiedenen Bewerbungsmöglichkeiten informiert – als dualer Student, Quereinsteiger oder Azubi.

Ein wichtiges Element der Initiative: der Job-Atlas als zentrale Anlaufstelle für alle Nachwuchsjobs im Versicherungsvertrieb, gestartet mit rund 10 000 offenen Stellen. Hier können Bewerber auf einen Blick erkennen, wo im Bundesgebiet Nachwuchskräfte gesucht werden. Das innovative Online-Tool bietet jungen Menschen zwischen 16 und 30 Jahren zusätzliche Orientierung in einer unsicheren Arbeitsmarktsituation.

Die Versicherungsunternehmen können die vom GDV entwickelten Materialien kostenfrei für eigene Recruiting-Maßnahmen nutzen. ▽



Jobsuche in der Versicherungsbranche: [werde-insurancer.de/jobatlas](http://werde-insurancer.de/jobatlas)

AGV-FORUM „AUSTAUSCH ZUR COVID-19-IMPFFSTRATEGIE“



Foto: AdobeStock/jackF

# COVID-19-Impfungen durch Betriebsärzte: Gemeinsam mehr erreichen !

Anfang März trafen sich Betriebsärzte, Gesundheitsmanager und Personalleiter der Versicherungswirtschaft zum ersten virtuellen AGV-Forum „Austausch zur COVID-19-Impfstrategie“. Im Anschluss an vier Impulsvorträge diskutierten über 80 Teilnehmer sehr lebhaft und kontrovers, welche Strategie bei diesem Thema eingeschlagen werden soll.

**Hier einige Stimmen aus den Unternehmen:**

**Allianz will 45 000 Beschäftigte impfen**

Die Allianz beabsichtigt, ihren rund 30 000 Innendienstmitarbeitern, den Mitarbeitern im Vertrieb und den selbstständigen Vertretern die Impfung anzubieten, so Berthold Schröder, leitender Betriebsarzt der Allianz. 25 standardisierte Impfstraßen wurden vorbereitet. Mit der Impfung könne, falls der Staat die erforderlichen Rahmenbedingungen schaffe, an 14 Standorten voraussichtlich ab Anfang Mai gestartet werden.

Berthold Schröder (Allianz): *„Je nach Standortgröße planen wir mit bis zu fünf Impfstraßen pro Standort.“*



**6 ZIELE UND PRÄMIEN**

- Unterstützung einer schnellen Durchimpfung / Herstellung von Herdenimmunität in der Bevölkerung
- Fokussierung auf die erwerbstätige, mobile Bevölkerung
- Entlastung des öffentlichen Gesundheitssystems
- niedrigschwelliger Zugang zu einem großen Impfportfolio
- hohe epidemiologische Relevanz, auch aufgrund der in dieser Altersgruppe häufig asymptomatischen Verläufe
- vorausschauendes Vermeiden von Anwesenheitsengpässen nach Überwindung des Versorgungsglases
- Einordnung in Priorisierungsplan
- Absicherung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit
- Übernahme von sozialer Verantwortung
- keine betrieblichen Impfungen zu Lasten von Risikogruppen und Risikobereiten
- schnellere Entschärfung von Lockdown-Maßnahmen und Abbau von Hindernissen für die Wirtschaft
- Gesundheitsschutz für Geimpfte und deren Umfeld

**ERGO bestellt bereits**

Die Bundesregierung solle nicht nur den Impfstoff, sondern auch die notwendigen Materialien für das Impfen kostenlos zur Verfügung stellen, forderte Carmen Jux, leitende Arbeitsmedizinerin der ERGO. Dessen ungeachtet bestelle ihr Unternehmen bereits jetzt nötige Verbrauchsgüter. Aktuell beschäftige sich die ERGO unter anderem mit der Implementierung eines Termintools und den Anforderungen an die Dokumentation.



Carmen Jux (ERGO): *„Ich bin sehr gespannt, welche Dokumentations- und Meldepflichten uns auferlegt werden. Hoffentlich gibt es eine schlanke Lösung!“*

**Ein adäquates Hygienekonzept ist unerlässlich**

Heiko Niebuhr, externer Betriebsarzt der VGH, erstellte ein sicheres Hygienekonzept. Es müssten ausreichend große Räumlichkeiten, genügend Personal sowie die Befähigungsnachweise des Personals, wie beispielsweise der „Spritzenschein“, vorhanden sein. Um auf genügend Fachpersonal zurückgreifen zu können, wurde eine Kooperation mit der Johanniter-Unfall-Hilfe eingegangen.

**Dokumentationspflicht führt zu hohem Verwaltungsaufwand**

Als besonders sensibel bezeichnete Britta Reichardt, Landesvorsitzende des Verbands der bayerischen Betriebs- und Werksärzte, die Distribution des Impfstoffes und des Impfstoffzubehörs sowie die Dokumentation der Impfung. Die komplexen Dokumentationspflichten, wie beispielsweise die Meldung an das Robert-Koch-Institut, würden die Betriebe vor Herausforderungen stellen, beispielsweise beim Aufbau der Schnittstellen.



Britta Reichardt: *„Die Meldungen müssen unbürokratischer werden!“ ▽*

## Im Westen etwas Neues

Die beiden Regionalausschüsse (ARA) des AGV in Nordrhein-Westfalen, der ARA NRW-Süd und der ARA NRW-Nord, haben neue Vorsitzende gewählt.

### Simone Martin folgt auf Roger Halleck

Die Personalleiterin der ROLAND Rechtsschutz-Versicherungs-AG, Simone Martin, wurde von ihren Kollegen aus dem Kreis der Personalleiter zur neuen Vorsitzenden des AGV-Regionalausschusses NRW-Süd gewählt. Sie tritt die Nachfolge von Roger Halleck an. Halleck war seit 2004 Leiter Personal bei der DEVK und vorher Leiter Personal bei den Postbank- und Citibankversicherungen sowie - von 1999 bis 2002 - Abteilungsleiter Personalmanagement bei AXA Colonia. Der Vater von fünf Kindern hatte 2012 den Vorsitz des ARA NRW-Süd übernommen.



Simone Martin

Roger Halleck

Simone Martin ist nach Stationen als Personalreferentin bei HERTIE Warenhaus und der West LB sowie als Leiterin Personal der WPS Bank seit 2000 Personalleiterin der ROLAND Rechtsschutz-Versicherungs-AG. Wie Halleck ist sie Diplom-Psychologin.

### Stephan Tocholski folgt auf Bernhard Glombitza

Mit Bernhard Glombitza verabschieden AGV und Barmenia ein „Urgestein“ der Branche. Der gebürtige Hamburger verbrachte schon seine Schulzeit in Wuppertal und trat nach einem Studium der Wirtschaftswissenschaften an der Bergischen Universität 1985 in die Dienste der Barmenia. Dort erhielt er, nach Stationen als Leiter von Grundstücksverwaltung und Immobilien, 1992 die Prokura. Seit 1998 leitete er die Hauptabteilung Personal, die 2015 zur Hauptabteilung Personal und Zentrale Services erweitert wurde.

2003 übernahm Glombitza den Vorsitz des heutigen ARA NRW-Nord. Nun wird er in dieser Funktion „beerbt“ von Stephan Tocholski, der seit 1988 bei den Volkswahl-Bund-Versicherungen beschäftigt ist und dort die Hauptabteilung

Personal, Personalentwicklung, Betriebsorganisation und Logistik leitet. Daneben ist Tocholski Business Coach mit dem Schwerpunkt Führung und Übergang-coaching.



Stephan Tocholski

Bernhard Glombitza

Tocholski wurde - wie Simone Martin - von seinen ARA-Kollegen einstimmig zum Vorsitzenden gewählt.

Die Regionalausschüsse bilden die ehrenamtliche Regionalstruktur des AGV und dienen der besseren örtlichen Vernetzung der Personalarbeit in der Versicherungswirtschaft.

*Der AGV dankt Roger Halleck und Bernhard Glombitza für ihre langjährige Verbundenheit und Mitarbeit im Ausschuss für Tarif- und Arbeitsrechtsfragen und wünscht ihnen Gesundheit und Zufriedenheit für ihren weiteren Lebensweg. ▽*

## 3

### HR-ZAHLEN AUS DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT

- ① Die **Fehlzeitenquote im Innendienst** ist in 2020 von 6,3 Prozent auf 5,3 Prozent gesunken und liegt somit auf dem gleichen Niveau wie vor zehn Jahren. Im Durchschnitt waren die Innendienstmitarbeiter an 13,4 Tagen krankgeschrieben (mit und ohne AU-Bescheinigung).
- ② Die **Gesamtzahl der Beschäftigten** in den Versicherungsunternehmen ist in 2020 **um 0,6 Prozent gestiegen**, im Innendienst sogar um 1,3 Prozent (2000 Mitarbeiter). Die Fluktuation des Innendienstes sank auf 5,4 Prozent. Dies bedeutet, dass vier ausgeschiedenen Mitarbeitern fünf Neueinstellungen gegenüberstehen.
- ③ Platz 1 für München: Seit über zehn Jahren ist München mit 30 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten **der größte deutsche Versicherungsstandort**. Auf den Plätzen zwei und drei folgen, wie in den Jahren zuvor, Köln mit 24 550 und Hamburg mit 18 480 Angestellten in Versicherungsunternehmen und Agenturen.

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

# Plattform für Corona-Schutzprodukte

Die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw), in der sich die Versicherungswirtschaft traditionell stark engagiert, betreibt seit April 2020 eine eigene Plattform für Corona-Schutzprodukte. „Mit unserer Plattform helfen wir den Betrieben, Corona-Testangebote für ihre Mitarbeiter zu schaffen, wo immer es geht“, sagte Hauptgeschäftsführer Bertram Brossardt bei der Vorstellung.

Die vbw-Plattform vernetzt unter [www.plattform-corona-schutzprodukte.de](http://www.plattform-corona-schutzprodukte.de) die Anbieter und Nachfrager von Produkten zur Bekämpfung der Corona-Pandemie in einem sehr volati-

len Markt schnell und effizient miteinander. **Derzeit sind mehr als 160 Unternehmen mit zahlreichen Produkten gelistet.**



Brossardt: „Mit der vbw-Plattform für Corona-Schutzprodukte bieten wir eine praktische Lösung für die Kontaktaufnahme zwischen Anbietern von Schutzprodukten und Interessenten. Auf der Plattform sind aktuell Corona-Schnelltests – sowohl mit einer Laienzulassung als auch zur Anwendung durch geschultes Personal oder sogar mittels Robotik – ebenso zu finden wie FFP2-Masken oder Geräte für die Verbesserung der Raumluftqualität. Die Nutzung der Plattform ist kostenlos.“ ▽

GEDACHT ... GESAGT ...

*„Leben ist das, was passiert, während du beschäftigt bist, andere Pläne zu schmieden.“*

John Lennon (1940–1980)  
britischer Musiker, Komponist und  
Aktivist, Oscar- und mehrfacher  
Grammy-Preisträger

AUSGEZEICHNET



IMPRESSUM

Herausgeber: Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland | Arabellastraße 29 | 81925 München | Tel. 089-92 20 01-0 | visavis@agv-vers.de | www.agv-vers.de

Verantwortlich für den Inhalt: Dr. Michael Niebler | Redaktion: Dr. Michael Niebler, Dr. Michael Gold, Betina Kirsch, 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 203.000 Mitarbeiter. Der Bezugspreis für die Verbandszeitschrift visavis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten. Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des Herausgebers.