



EDITORIAL

**Wenn ich bei der Gewerkschaft  
etwas zu sagen hätte ... 2**

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

**Betriebsärzte der Versicherer  
legen los ... 4**

3 FRAGEN AN ...

**... Schlafforscher Till Roenneberg .. 6**

# Wenn ich bei der Gewerkschaft etwas zu sagen hätte ...



**... dann würde ich eher für ein Recht auf Office als für ein Recht auf Homeoffice streiten.**

Homeoffice wird in der deutschen Versicherungswirtschaft auch nach Corona bleiben, das ist heute schon klar. Wieviel Office bleiben wird, halte ich dagegen für offen. Ich wundere mich, dass sich die Gewerkschaften darüber – soweit erkennbar – keine Sorgen machen.

Wenn ich Gewerkschafter wäre, würde mich dies sehr beschäftigen. Als Arbeitgebervertreter tut es dies jedenfalls.

Die Mehrzahl der Versicherungsangestellten befindet sich seit 15 Monaten fast durchgehend im Homeoffice. Am 30. Juni endet die sogenannte „Homeoffice-Pflicht“, die in Wahrheit nur eine „Angebotspflicht“ war: Wenn Mitarbeiter ihre Arbeitsleistung von zu Hause erbringen können und dies auch wollen, musste der Arbeitgeber ihnen dies „erlauben“ (anbieten).

## Rebellion bei Apple

Nun heißt es „Back to the new Normal“. Das wird nicht leicht. Bei Apple gab es bereits Streit: Die Unternehmensleitung will an Montagen, Dienstagen und Donnerstagen wieder Präsenzpflcht einführen, Mittwoch und Freitag sollen Homeoffice-Tage sein. Dagegen „rebellieren“ die Mitarbeiter (laut SPIEGEL). Das sollten sie sich noch einmal überlegen.

Zur vollständigen Rückkehr ins Büro wird es in der Versicherungswirtschaft sicher nicht kommen, den Zustand vor Februar 2020 will keiner mehr herstellen. Und das, was heute Büro ist, wird sich deutlich verändern. Bürofläche wird reduziert und umgestaltet werden (Warburg-HIH Invest erwartet beispielsweise moderne Raumlösungen mit innovativ gestalteten Arbeits- und Konferenzbereichen sowie wohnlich konzipierte Ruhezone und Pausenflächen). Das ist vernünftig und gar nicht aufzuhalten.

## Bitte keine Glorifizierung

Ich halte die pandemiebedingte Stärkung des Homeoffice für eine Errungenschaft (zum Beispiel weil sie lästige Pendelei erspart), warne allerdings vor einer Glorifizierung des Homeoffice. Denn beim Homeoffice verwischt zwangsläufig die Grenze zwischen Beruf und Privatleben. Und es fehlt der Kontakt zu den Kollegen. Teamarbeit via Videokonferenz ist möglich, die letzten Monate haben es gezeigt. Aber es könnte noch mehr Kreativität und Inspiration entstehen, wenn sich die Mitarbeiter im Büro physisch treffen. Das stärkt auch das Zusammengehörigkeitsgefühl und stiftet Identität.

## Auf die taz hören

Deshalb sollten sich auch die Gewerkschaften mehr über das Office als über das Homeoffice sorgen, so wie beispielsweise die linksgerichtete taz dies tut. Sie fordert „ein Recht auf Office“, und zwar mit folgender Begründung: „In den kommenden Jahren könnte verloren gehen, was derzeit alle noch als selbstverständlich erachten: die Normalität im Büro. Wenn wir die retten wollen, brauchen wir kein Recht auf Homeoffice, sondern auf Office. Ein Zurück zur Präsenzpflcht kann es nicht geben. Doch daraus gleich ein Recht auf Homeoffice abzuleiten, wirkt nicht durchdacht.“



Die Meinung der taz sollten die Gewerkschaften auch aus eigenem Interesse ernst nehmen: Für Gewerkschaftsarbeit ist die Möglichkeit der direkten Ansprache zentral. Das gilt besonders für die Gewinnung neuer Mitglieder. ver.di-Chef



Foto: ver.di / Kay Henschelmann

Frank Werneke sagte der *Süddeutschen Zeitung*: „Wenn wir nicht mit den Menschen sprechen können, dann ist es sehr schwierig, sie davon zu überzeugen, bei uns mitzumachen.“

Für die Arbeitgeberverbände ist ein Thema, dass die Auswahl des Arbeitsortes allein beim Arbeitgeber verbleibt. Das halte ich auch für grundgesetzlich geschützt. Kein Arbeitgeber kann meines Erachtens verpflichtet werden, Mitarbeitern ein Gehalt zu bezahlen, wenn er nicht darüber entscheiden kann, wo die Arbeitsleistung zu erbringen ist.

## Moderne Nomaden

Es kann aus meiner Sicht in Zukunft nur einen Mix aus Office und Homeoffice geben, das „Mischungsverhältnis“ müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer individuell einvernehmlich festlegen. An der Aufrechterhaltung einer gewissen „Bürokultur“ müssen auch die Arbeitgeber Interesse haben: Gäbe es nämlich – vereinfacht gesagt – nur noch Homeoffice, dann würde die Bindung der Mitarbeiter zu ihren jeweiligen Arbeitgebern zwangsläufig dramatisch nachlassen. Arbeitnehmer würden zu modernen „Nomaden“, die heute hier und morgen dort anheuern. Solche Prozesse – sowohl das Trennen als auch das Nachbesetzen – würden erhebliche Ressourcen binden. Das kann weder im Interesse der Arbeitgeber noch im Interesse der Mitarbeiter sein.

Ihr

Michael Niebler  
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

## Klaus-Peter Röhler und Markus Rieß erneut Vizepräsidenten der bayerischen Wirtschaft – Wolfram Hatz als Präsident wiedergewählt

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) besteht aus 49 Bundesfachverbänden – darunter dem AGV – und 14 Landesvereinigungen.



Klaus-Peter Röhler

Markus Rieß

Foto: © Munich Re/ Andreas Pohlmann

Auf Vorschlag des AGV wurden Klaus-Peter Röhler, Vorstandsvorsitzender der Allianz Deutschland AG, und Markus Rieß, Vorstandsvorsitzender der ERGO Group AG und Mitglied des Vorstandes der Munich Re, als Vizepräsidenten der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw) wiedergewählt. Das Votum der vbw-Mitgliederversammlung erfolgte einstimmig in geheimer Abstimmung.

Als Präsident der vbw bestätigt wurde ebenso einstimmig Wolfram Hatz, Vor-

sitzender des Beirats und Gesellschafter der Motorenfabrik Hatz GmbH & Co. KG. Er vollendete am Tag der vbw-Mitgliederversammlung – am 5. Mai – sein 60. Lebensjahr. Der bayerische Ministerpräsident Markus Söder kam persönlich ins Haus der Bayerischen Wirtschaft, um Hatz im Rahmen eines Online-Empfangs im Anschluss an die Mitgliederversammlung zu seinem runden Geburtstag zu gratulieren. Hatz sei gerade in der Corona-Krise ein „echt

starker Partner“ gewesen. Man merke, dass er die vbw mit Leidenschaft und Lust an der Sache führe. Söder dankte der vbw dafür, dass sie mit der Bayerischen Staatsregierung immer in einem konstruktiv-strategischen Dialog stehe: „Das ist keine Kumpanei, die vbw ist kein Anhängsel, sie ist auch nicht besonders freundlich zur Staatsregierung, sondern immer kritisch und trägt die Ambitionen der bayerischen Wirtschaft prägnant vor.“ ▽



Markus Söder und Wolfram Hatz

Foto: vbw

### THEMEN DIESER AUSGABE

#### Editorial

Wenn ich bei der Gewerkschaft etwas zu sagen hätte ... 2

#### Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft

Klaus-Peter Röhler und Markus Rieß erneut Vizepräsidenten der bayerischen Wirtschaft – Wolfram Hatz als Präsident wiedergewählt ... 3

#### Für die Personalarbeit vor Ort

Betriebsärzte der Versicherer legen los ... 4

#### 3 Fragen an ...

... Schlafforscher Till Roenneberg ... 6

#### Inspiring Leadership

Vorständinnen zeigen, wie es geht ... 7

#### Aus der Welt der Statistik

Ein Hoch auf die Arbeitgeberattraktivität der Versicherer! .. 7

#### Digitalisierung der Arbeitswelt / Arbeiten 4.0

Eruptive Veränderungen kündigen sich an ... 8

#### AGV-Branchenbeirat „Frauen in Führung“

Großes Lob von der Personalberatung ... 9

#### Assekuranz HR News

Die zwei Nachfolgerinnen von Sarah Rössler ... 10

#### Assekuranz HR News

Volker Leienbach neu im Vorstand der VBG ... 10

#### AGV-Mitgliederversammlung &

#### AGV-Personalvorstandstagung & AGV-Hüttenfest

Hoffnung auf Treffen in Präsenz – und auf gutes Wetter ... 11

#### NEU Im AGV

TDG Tele Dienste GmbH ... 12

#### Für die Personalarbeit vor Ort

Der neue HOPFNER ist da! ... 12

Gedacht ... Gesagt ... 12

Ausgezeichnet ... 12

Impressum ... 12

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

# Betriebsärzte der Versicherer legen los

**Herzlich willkommen**  
im Impfzentrum der DEVK



Foto: DEVK/Jürgen Naber

Seit 7. Juni dürfen sich auch die Betriebsärzte an der COVID-19-Impfkampagne beteiligen. Viele Versicherer planen seit einem halben Jahr die Impfung der Beschäftigten, deren Angehöriger und des Außendienstes. Große Häuser impfen in eigenen Impfstraßen, andere vereinbaren Kooperationen, kleinere greifen auf die Praxen ihrer Betriebsärzte zurück oder kooperieren mit Hausärzten. Zum Impfstart waren die Prozesse vorbereitet und getestet. Alle Beteiligten waren hoch motiviert, mit voller Kraft loszulegen.

Obwohl die erste Impfstofflieferung von 500 000 auf 700 000 Dosen bundesweit aufgestockt wurde, konnten die Impfkapazitäten nur zu einem Bruchteil genutzt werden. In der 23. Kalenderwoche (KW) erhielt jeder Betriebsarzt mindestens 102 Dosen des Impfstoffes von BioNTech, soweit er oder sie keine geringere Menge bestellt hatte. In der 24. KW wurden 602 550 Dosen (mindestens 84 pro Betriebsarzt) geliefert. Für die 25. KW, die auf den Redaktionsschluss für diese Ausgabe von visavis folgte, wurden den Betriebsärzten 600 000 Dosen des Impfstoffes von BioNTech zur Verfügung gestellt. 5 007 bestellende Betriebsärzte erhielten mindestens 108 Dosen. Zusätzlich standen 162 000 Dosen des Impfstoffes von Johnson & Johnson zur Verfügung. Dieser wurde von 2 327 Betriebsärzten bestellt. Jeder bzw. jede erhielt die bestellte Menge in vollem Umfang.

Die Hoffnung: Aufstockung der Liefermengen, um so das Potential der Betriebsärzte für die Impfung der Beschäftigten voll auszuschöpfen und einen wichtigen Beitrag zur Immunisierung der Bevölkerung zu leisten.

**Jetzt müssen nicht mehr alle Menschen zum Impfstoff kommen, seit dem 7. Juni kommt der Impfstoff auch zu den Menschen – nämlich an ihren Arbeitsplatz**

## Allianz

Die Allianz baute 15 Impfzentren an allen großen Standorten auf. Zunächst werden Beschäftigte geimpft, die nicht im Homeoffice arbeiten können bzw. mindestens einmal pro Woche unmittelbaren Kundenkontakt haben. Geimpfte werden grundsätzlich nicht anders behandelt, als alle anderen Beschäftigten. Die Impfung hat zunächst auch keine Auswirkung auf die bisher geltenden Corona-Regelungen.

*„Unsere Intention ist es, die nationale Impfstrategie bestmöglich zu unterstützen. Dabei hat betriebliches Impfen den Vorteil des*

*kurzen Weges, da der Impfstoff zum Menschen kommt*“, so Berthold Schröder, Leitender Betriebsarzt der Allianz.

## HanseMerkur

In der Hamburger Hauptverwaltung der Hanse Merkur wurde eine Impfstraße mit Anmeldung, Wartebereich, drei Impfkabinen und Ruhebereich aufgebaut. Der betriebsärztliche Dienst impft.



Berthold Schröder

*„Zum Starttermin konnten wir planmäßig und erfolgreich impfen. Die Resonanz unter den Mitarbeitern ist groß, aber der Impfstoff ist leider nach wie vor knapp. In der ersten Woche konnten wir den Bedarf an Impfterminen für unsere Beschäftigten nicht annähernd erfüllen*“, berichtete Peter Ahlers, Personalleiter HanseMerkur.



Peter Ahlers

## NÜRNBERGER

Bei der NÜRNBERGER registrierten sich eine Stunde nach der Freischaltung des Anmeldesystems bereits mehr als 500 Impfwillige. Wie überall ist aber auch hier die Verfügbarkeit des Impfstoffs begrenzt. In der ersten Woche erhielt die NÜRNBERGER gut 200 Impfdosen. Sie stellt ihre Impfstraße zudem anderen Unternehmen in der Region zur Verfügung, die ihren eigenen Impfstoff verwenden.

Personalvorstand Walter Bockschecker: *„Unsere Task Force hat tolle Arbeit geleistet. In den letzten Wochen haben wir Impfstraßen aufgebaut und Ärzteteams zusammengestellt, die bis zu 400 Personen am Tag impfen können.“*



Walter Bockschecker

Foto: NÜRNBERGER



Christine Bräu-Dümler, Betriebsärztin der NÜRNBERGER

## FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

### HUK-COBURG

In Oberfranken beteiligt sich die HUK-COBURG mit einem eigenen Impfzentrum ihres arbeitsmedizinischen Dienstleisters an der Impfkampagne.

### Gothaer

Über 300 Beschäftigte der Gothaer freuten sich am 7. und 8. Juni über ihre erste Corona-Impfung. In der am Standort Köln errichteten Impfstraße können bis zu 1000 Impfungen am Tag durchgeführt werden. Der Standort Göttingen war ebenfalls bereit und kann bald in Betrieb genommen werden.

### Debeka

*„Die Debeka ist sehr froh, dass sie nach einer langen und intensiven Vorbereitungszeit starten konnte. Am Standort Koblenz, dem Hauptsitz der Debeka, führte ein mobiles Impfteam die Impfungen durch. Für alle anderen Beschäftigten stellt die Debeka ein Impfangebot über den betriebsärztlichen Dienst zur Verfügung. Der Impfstart verlief bisher problemlos. Die Freude der Beschäftigten über dieses Angebot ist riesengroß“,* so Markus Bär, Abteilungsleiter Personal.



Markus Bär

### ERGO

ERGO hat an allen sieben Verwaltungsstandorten Impfzentren aufgebaut. Ab 9. Juni wurde in Düsseldorf und Köln geimpft, die anderen Standorte folgen in der darauffolgenden Woche.

*„ERGO greift auf interne und externe Betriebsärzte zurück. Wir kommen damit unserer Aufgabe als verantwortlicher Arbeitgeber, aber auch unserer gesellschaftlichen Verantwortung ganz konkret nach. Wir möchten unseren Beitrag leisten, um die Corona-Pandemie zu bewältigen“,* so Carmen Jux, Leitende Betriebsärztin der ERGO.



Carmen Jux

### „Impfsurance“

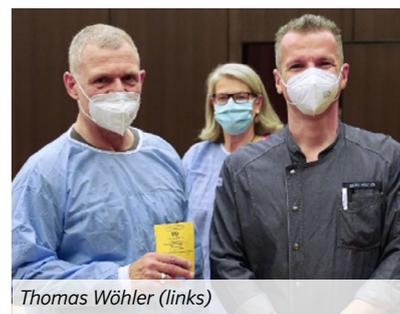
Die Hannoveraner Versicherer Concordia, E+S Rück, Hannover Rück, HDI & Talanx, KKH Kaufmännische Krankenkasse, Mecklenburgische, Swiss Life, VGH, VHV und WERTGARANTIE haben sich zur sogenannten „Impfsurance“ zusammengeschlossen. Seit 7. Juni wird in der gemeinsamen Impfstraße am Standort des HDI geimpft. Insgesamt erhielten sie in der ersten Woche rund 200 Impfdosen. Die Versicherer der Impfinitiative tragen gemeinsam die Kosten und organisieren Personal sowie Material für den Impfprozess. Sofern Impfstoff in ausreichender Menge zur Verfügung steht, können bis zu 2500 Impfungen pro Woche durchgeführt werden.

Gemeinsam erklärte die Initiative: *„Wir hoffen, dass uns in den nächsten Wochen größere Kontingente an Impfstoff zur Verfügung stehen, so dass wir unseren Teil zur Eindämmung der Pandemie bestmöglich beitragen können.“*



### Barmenia

Auch bei der Belegschaft der Barmenia waren in nur wenigen Minuten die ersten Impftermine vergeben. *„Unser erstes Angebot für den 8. Juni war bereits ein voller Erfolg. Wir freuen uns über die*



Thomas Wöhler (links)

*enorme Resonanz und sind überzeugt, dass die Impfstrategie – auch dank der Einbeziehung der Unternehmen – aufgehen wird“,* so Thomas Wöhler, Betriebsarzt der Barmenia Versicherungen.

### AXA

AXA startete in der ersten Woche des Impfstartes mit der Corona-Schutzimpfung für Beschäftigte und Vertriebspartner. Alleine in der Hauptverwaltung in Köln-Holweide stehen zehn Impfstraßen zum Einsatz bereit. Das freiwillige Impfangebot stieß auf große Resonanz: Über 8000 Beschäftigte registrierten sich für die Impfung an 14 Standorten. Die Impfkation startete allerdings aufgrund der verfügbaren Impfstoffmenge zunächst an kleineren Standorten und wird dann sukzessive weiter ausgerollt.

*„Wir sind froh, jetzt endlich loslegen zu können! Unser freiwilliges Impfangebot ist auf enorm hohe Resonanz gestoßen. Nach und nach impfen wir jetzt an insgesamt 14 Standorten Mitarbeiter und Vertriebspartner des selbständigen Außendienstes“,* sagte Petra Rodenbücher, Leiterin Health & Safety bei AXA.



Petra Rodenbücher

### DEVK

Schon bevor die Betriebsärzte am 7. Juni 2021 in die offizielle Impfkampagne einsteigen konnten, fand die DEVK eine innovative Lösung, um ihren Beschäftigten bereits früher Impfungen anbieten zu können: Der Kölner Versicherer kooperierte mit einer Hausarztpraxis, da beim Impfstoff AstraZeneca zu diesem Zeitpunkt bereits die Begrenzung der Bestellmenge – anders als bei anderen Vakzinen – für niedergelassene Ärzte aufgehoben war. Am 14. Mai 2021, dem Brückentag nach Christi Himmelfahrt, verabreichte ein dreiköpfiges Ärzteteam und weiteres medizinisches Personal rund 330 Mitarbeitern der DEVK Zentrale, der Regionaldirektion Köln sowie Vertriebspartnern der Region nach ärztlicher Aufklärung im Fünf-Minuten-Takt die Erstimpfung. ▽

## ... Schlafforscher Till Roenneberg

## Verändert Homeoffice das Schlafverhalten ?

**vis a vis:** In der Corona-Krise erlebten viele Arbeitnehmer eine Flexibilisierung ihrer individuellen Arbeitszeit. Wer im Homeoffice arbeitet, kann später aufstehen, da nicht zum Arbeitsplatz gependelt werden muss. Wie hat die Pandemie das Schlafverhalten beeinflusst?

**Till Roenneberg:** Die Innere Uhr steuert alle Abläufe in unserem Körper und richtet sich täglich am Wechsel von Tag und Nacht, hell und dunkel, aus. Das optimale Schlafenster wird vor allem von unserer „Inneren Uhr“ bestimmt, deren Funktion von vielen Genen abhängt. Unsere Schlafpräferenzen sind unterschiedlich, was sich in verschiedenen Chronotypen spiegelt: Sie reichen von extremen Lerchen zu extremen Eulen mit vielen Chronotypen dazwischen, die entsprechend ihrer Inneren Uhr früh oder spät einschlafen und aufstehen würden, wenn sie ihrem natürlichen Rhythmus folgen. In unserer industriellen Gesellschaft müssen rund 85 Prozent der Arbeitnehmer einen Wecker verwenden, da ihre Inneren Uhren zu spät dran sind. Das liegt vor allem daran, dass wir tagsüber nicht mehr genügend Tageslicht bekommen, weil wir uns meistens in Gebäuden aufhalten, während wir nachts kaum noch Dunkelheit erleben, weil wir das Licht anmachen. Diese Veränderungen haben zum sogenannten sozialen Jetlag geführt. Dieser misst, wie weit weg die Arbeitszeiten uns zwingen, von unserer individuellen biologischen Zeit zu leben. Mit der pandemiebedingten Flexibilisierung der Arbeitszeiten ist der soziale Zeitdruck viel geringer geworden. In einer großen wissenschaftlichen Untersuchung haben wir festgestellt, dass die Menschen in der Pandemie viel mehr im Einklang mit ihrer Inneren Uhr leben können und daher auch mehr in ihren eigenen „Schlafenstern“ schlafen können. Diejenigen, die vor dem Lockdown unter der Woche besonders wenig geschlafen haben, haben sich am meisten in ihrer Schlafdauer bewegt, d.h. am meisten zugelegt.

**vis a vis:** Welche positiven Auswirkungen hat es, wenn man seiner Inneren Uhr folgt?

**Till Roenneberg:** Menschen, die nach ihrer Inneren Uhr leben, haben mehr vom Tag, weil sie körperlich sowie geis-

tig fitter sind und damit alle Dinge mehr Spaß machen. Sie sind ausgeglichener, leben gesünder und länger. Wer ständig gegen seine Innere Uhr leben muss, bekommt Krankheiten, die er erst in hohem Alter bekommen hätte, viel früher im Leben. Viele Menschen arbeiten im Einklang mit ihrer Inneren Uhr produktiver und sind leistungsfähiger. Arbeitgeber sollten flexible Arbeitszeiten anbieten, damit die Beschäftigten entsprechend ihrer Inneren Uhr schlafen können. So bekommen sie die „beste Zeit“ von ihren Beschäftigten. Arbeitgeber verlieren viel Geld, nur weil die Beschäftigten zu früh in die Arbeit kommen und dort erst einmal Kaffee trinken, weil sie noch nicht produktiv arbeiten können. Einen Wecker zu nutzen, heißt immer, die biologische Nacht nicht zu Ende geschlafen zu haben.

**vis a vis:** So mancher Manager behauptet, mit vier Stunden Schlaf auszukommen. Wie viel Schlaf braucht ein erwachsener Mensch, um tagsüber leistungsfähig zu sein?

**Till Roenneberg:** Das ist individuell unterschiedlich. Im Durchschnitt sind 8,5 Stunden Schlaf optimal. Alles, was unter vier Stunden liegt, ist so selten, dass ich es zunächst anzweifeln würde. Unsere Gesellschaft muss davon wegkommen, dass mit wenig Schlaf angegeben werden kann.



Foto: © Martin Hangen

*Till Roenneberg hat Biologie in München und London studiert, 1982 bei Ernst Pöppel promoviert und 1993 habilitiert. Von 2001 bis 2019 leitete er die „Human Chronobiology“ am Institut für Medizinische Psychologie an der Ludwig-Maximilians-Universität München. Er ist international anerkannter Experte auf dem Gebiet der Chronobiologie und der Schlafforschung sowie Präsident der Weltorganisation chronobiologischer Gesellschaften. 2019 schrieb er das Buch „Das Recht auf Schlaf – Eine Kampfschrift für den Schlaf – Ein Aufruf auf den Wecker“. Seine These: Wer mit dem Wecker aufwacht, hat nicht zu Ende geschlafen – wie eine Waschmaschine, die ihr Waschprogramm nicht beendet hat.*

## INSPIRING LEADERSHIP

## Vorständinnen zeigen, wie es geht

Ende März startete der AGV ein neues digitales Format, den Mentorinnen-Talk „Inspiring Female Leadership – 20 minutes with ...“. Betina Kirsch, Geschäftsführerin des AGV, und Julia Blank, Referentin beim AGV, sprechen bei dieser Veranstaltungsreihe mit Vorständinnen aus der Branche über ihren Karriereweg, über ihre Motivation und darüber, was sie in ihrer herausgehobenen Position gelernt haben und welche Erfahrungen sie persönlich haben wachsen lassen.



Silke Sehm

Foto: Hannover Rück

Erste Interviewpartnerin war Ursula Clara Deschka, Mitglied des Vorstandes der ERGO Deutschland AG und neue Vorsitzende des AGV-Branchenbeirats „Frauen in Führung“.



Zu Gast beim zweiten Mentorinnen-Talk: **Silke Sehm**, Mitglied des Vorstandes der Hannover Rück SE. Die gelernte Mathematikerin ist für die Schaden-Rückversicherung in weiten Teilen Kontinentaleuropas und Afrikas verantwortlich. Darüber hinaus ist sie weltweit für die Geschäftsbereiche Advanced Solutions, Digital & Innovation, Insurance-Linked Securities, das Naturkatastrophengeschäft sowie Retrozessionen zuständig. Seit 1996 arbeitet Silke Sehm bei der Hannover Rück. Privat fährt sie lieber Rad als Auto, reist gerne an die Ostsee und bezeichnet sich selbst als ausgeprägten Familienmensch.

**Termin: 28. Juni, 11.00 Uhr bis 11.20 Uhr**

Wenn Sie Interesse an einer Teilnahme haben, melden Sie sich bitte unter [www.agv-vers.de/ifl-anmeldung](http://www.agv-vers.de/ifl-anmeldung) an. ▽



## AUS DER WELT DER STATISTIK

## Ein Hoch auf die Arbeitgeberattraktivität der Versicherer !

Nach einem Jahr Pandemie bewerteten die Mitarbeiter der Versicherungsbranche ihre Arbeitgeber besser als je zuvor, so das Ergebnis der repräsentativen Beschäftigtenbefragung 2021 für die Versicherungswirtschaft, die das Marktforschungsinstitut KANTAR im Auftrag des AGV durchführte. Im Einzelnen:

- 90 Prozent der Befragten sind **äußerst zufrieden bis zufrieden** mit ihrem derzeitigen Arbeitsverhältnis. Das sind 3 Prozentpunkte mehr als in 2017.

- Aufgrund ihrer eigenen Erfahrung würden 71 Prozent der Mitarbeiter ihren aktuellen Arbeitgeber **weiterempfehlen** und 76 Prozent sich **wieder bewerben**.
- Aktuell schätzen 90 Prozent der Befragten die Leistungsstärke und die Wettbewerbsfähigkeit ihres Arbeitgebers als (äußerst/sehr) **gut** ein.
- 87 Prozent bewerteten die langfristige Sicherheit des Arbeitsplatzes als **ausgezeichnet bis gut**, 2017 waren es noch 11 Prozentpunkte weniger. ▽

### Langfristige Sicherheit des Arbeitsplatzes Top 2 (ausgezeichnet / sehr gut)



Quelle: Repräsentative Beschäftigtenbefragungen 2017–2021 für die Versicherungswirtschaft; KANTAR im Auftrag des AGV



## Eruptive Veränderungen kündigen sich an



Foto: meyer/shutterstock

Das Leuchtturmprojekt „Mitdenken 4.0 - Neue Präventionsansätze für Arbeitsprozesse in der Büro- und Wissensarbeit“ wurde vor fünf Jahren von der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) gemeinsam mit dem AGV, der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und dem Arbeitgeberverband des privaten Bankengewerbes (AGV Banken) ins Leben gerufen. Ziel des Sozialpartnerprojektes ist, die Gesundheit und Motivation der Beschäftigten in der „Arbeitswelt 4.0“ unter gleichzeitiger Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse und Notwendigkeiten bestmöglich zu fördern. Es werden konkrete Handlungsempfehlungen für die Prävention in der betrieblichen Praxis entwickelt. Basis sind stets aktuelle Forschungsergebnisse. Das jährliche „Forum Finanzdienstleister“ wird genutzt, um der Öffentlichkeit die neuesten Erkenntnisse aus der Forschung vorzustellen.

Im Rahmen des fünften Forums „Dynamik in der Arbeitswelt steuern und gestalten!“ wurde der Wandel in der Arbeitssituation der Beschäftigten nach über einem Jahr Pandemie diskutiert. Erneut wurde die Vorreiterrolle der Initiative mehr als

deutlich. Das Projekt mit den Schwerpunktthemen Homeoffice, Agiles Arbeiten, Führen über Ziele und erweiterte Erreichbarkeit ist heute - corona-bedingt - aktueller denn je.

### Hybrides Arbeiten ist „Musik der Zukunft“

Herzstück des Forums Finanzdienstleister ist traditionell die Diskussionsrunde mit den Spitzen der Tarifvertragsparteien. Diskutiert wurde über die rasante Veränderungsdynamik in der Arbeitswelt und die sich daraus ergebenden Optionen für die Tarifvertragsparteien.

- AGV-Vorsitzender **Andreas Eurich** betonte die stabile Entwicklung der Beschäftigung in der Versicherungswirtschaft. Durch die Erschließung neuer Geschäftsfelder konnten Arbeitsplätze erhalten werden, so Eurich. Um den digitalen Wandel gut und erfolgreich managen zu können, müssten die Beschäftigten digital fortgebildet werden. Das Beitragswachstum während der Pandemie basiere auf der erfolgreichen Umstellung des Vertriebs von direktem Kundenkontakt zu persönlicher, digitaler Beratung. Seine Überzeugung: Die Arbeitswelt der Beschäftigten sei in Zukunft hybrid. Der Tarifvertrag Mobiles Arbeiten aus 2019 schaffe einen guten Rahmen, mit dem alle Unternehmen der Branche umgehen könnten. „Wir brauchen Freiräume für die Gestaltung auf betrieblicher Ebene“, so Eurich. Die Herausforderung sei, die Vorteile aus beiden Welten - Büro und Homeoffice - zu kombinieren.
- **Sabine Schmittroth**, Vorsitzende des AGV Banken und Vorstandsmitglied sowie Arbeitsdirektorin der Commerzbank, hob hervor, dass mobiles Arbeiten und Führung auf Distanz funktionieren würden, das habe das letzte Jahr gezeigt.



Christoph Schmitz, Andreas Eurich und Sabine Schmittroth mit der Moderatorin Anke Harnack

Foto: VBG

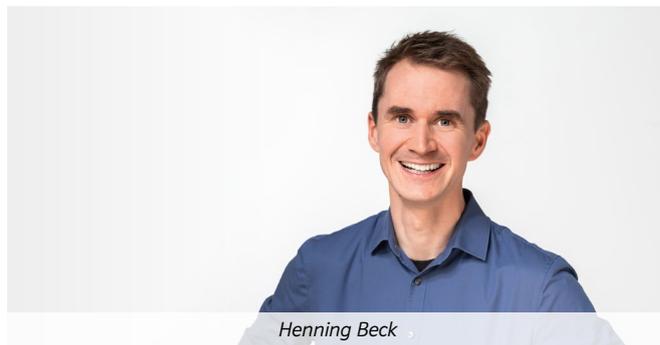
## DIGITALISIERUNG DER ARBEITSWELT / ARBEITEN 4.0

Insbesondere wenn es schwierig werde, also bei kreativen Prozessen oder in kritischen Arbeitsphasen, bräuchte es allerdings den persönlichen Austausch als „soziales Schmiermittel“. Sie plädiert für einen ausgewogenen Mix aus Präsenz im Büro und mobiler Arbeit – mit Flexibilisierungsvorteilen für die Beschäftigten. Arbeitseffizienz, Produktivität und Genauigkeit der Beschäftigten seien wichtig für die Zukunftsfähigkeit des neuen Arbeitens.

- ver.di-Bundesvorstandsmitglied **Christoph Schmitz** zeigte sich sicher, dass sich die Beschäftigten hybride Arbeitsmöglichkeiten, einen finanziellen Ausgleich für die Nutzung des Stroms und der Internet-/Telefonverbindung sowie die Bereitstellung von technischer und ergonomischer Büroausstattung wünschten. Er warnte allerdings vor den Folgen der andauernden Krisensituation. Beschäftigte seien vielfältigen Belastungen ausgesetzt (z. B. Homeschooling). Er sehe die Gefahr der Entgrenzung der Arbeit im Homeoffice.

## Brain the company

Der Neurowissenschaftler Henning Beck sprach über die Möglichkeiten Künstlicher Intelligenz (KI) und die Fähigkeiten des menschlichen Gehirns. KI sei Mustererkennung mit selbstlernenden Systemen. Sie nutze dabei Daten von gestern. Gute Ideen kämen allerdings nicht nur durch einen Blick in die Ver-



Henning Beck

gangenheit zustande. Vielmehr brauche es die menschliche Fähigkeit, Dinge in einen neuen Zusammenhang zu stellen, so Beck. Deshalb sei KI dem menschlichen Denken unterlegen.

Beck warf die Frage auf, welches Arbeitsumfeld Beschäftigte bräuchten, um neue Ideen zu entwickeln. Eine wichtige Voraussetzung sei die Kombination von bewussten Denkpausen, konzentriertem Arbeiten und dem Austausch mit Kollegen. Unterschiedliche Tätigkeiten sollten mit einem Raumwechsel kombiniert werden. Menschen würden die Freiheit suchen, Dinge auszuprobieren und zu testen, denn darauf sei das Gehirn ausgelegt. Es gehe darum, effektiv statt effizient zu denken. Die Möglichkeit, in neue Richtungen zu denken, sei dabei zentral. ▽

## AGV-BRANCHENBEIRAT „FRAUEN IN FÜHRUNG“

## Großes Lob von der Personalberatung

Zur Pflichtlektüre des Top-Managements der deutschen Versicherungswirtschaft gehören die quartalsmäßig erscheinenden „Senior Executive Moves“ von Christoph Netta, Managing Partner bei Heads!

Heads! ist einer der führenden Personalberater in der Assekuranz.

## Heads!

INTERNATIONAL

Dass Personalberater einen Arbeitgeberverband loben, kommt äußerst selten vor. Umso bemerkenswerter ist, was Heads!-Partnerin **Inken Peters** in ihrem Vorwort zu den aktuellen „Senior Executive Moves“ schrieb. Sie beleuchtete die Suche nach weiblichen Führungskräften in der Branche. Auch wenn es immer mehr hochqualifizierte Kandidatinnen für gehobene Führungspositionen in Versicherungsunternehmen gebe, seien sie immer noch zu wenig. Entsprechend groß sei die Nachfrage. Deshalb habe Heads! schon vor Jahren begonnen, die



Inken Peters

Foto: Heads!International

Förderung und Vermittlung weiblicher Führungskräfte voranzutreiben, lange bevor der große Hype begonnen habe.

Inken Peters wörtlich:

„Es gibt nicht nur bislang deutlich weniger weibliche als männliche Führungskräfte, sie sind auch schwerer zu finden, da sie sich weniger nach außen präsentieren und häufig schlechter vernetzt sind als ihre männlichen Kollegen. Doch auch hier findet ein Wandel statt. Das Selbstbewusstsein der Frauen im Management, ihre Visibilität, gegenseitige Unterstützung und Vernetzung nehmen zu. Einen großen Beitrag leistet hier in der Versicherungswirtschaft auch der Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen (AGV), bei dem **Betina Kirsch** dieses Thema mit großer Leidenschaft vorantreibt. Sehr erfolgreich veranstaltet sie seit einigen Jahren eine Top-Managerinnen-Konferenz sowie immer neue Formate zur Förderung und Vernetzung der weiblichen Führungskräfte.“ ▽



Betina Kirsch

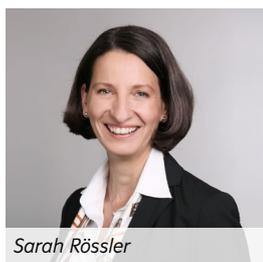
## Die zwei Nachfolgerinnen von Sarah Rössler

**Sarah Rössler**, Vorstandsmitglied der HUK-COBURG und des AGV sowie Vorsitzende des AGV-Branchenbeirats „Frauen in Führung“, scheidet zum 30. Juni auf eigenen Wunsch aus dem Vorstand der HUK-COBURG aus, um künftig mehr Zeit für ihre private Lebensplanung zu haben. Bereits zum 31. März beendete sie ihren aktiven Dienst. „Wir bedauern das geplante Ausscheiden sehr“, sagte Prof. Heinrich R. Schradin, der Aufsichtsratsvorsitzende des Unternehmens.

Die gebürtige Osnabrückerin studierte Rechtswissenschaften und begann 2000 ihre Tätigkeit bei der HUK-COBURG. Nach der Leitung des Vorstandsbüros führte sie die Abteilung Rechnungswesen, ehe sie 2013 in den Vorstand des Unternehmens berufen wurde. Ihre Ressortverantwortung umfasste das Rechnungswesen, das Risikomanagement, das Controlling, die Personalbetreuung und -entwicklung sowie die Compliance. Als Personalvorständin rückte sie auch in den Vorstand des AGV ein, seit 1. Februar 2016 leitet sie den AGV-Branchenbeirat „Frauen in Führung“, der 2013 gegründet wurde.

Ihre Nachfolge bei der HUK-COBURG trat **Helen Valerie Reck** an. Die promovierte Betriebswirtin und Diplom-Psychologin war zuletzt Head of Human Resources DACEE bei Freshfields Bruckhaus Deringer LLP und leitete dort den Personalbereich. Zuvor war sie Unternehmensberaterin bei McKinsey & Company und hatte eine Hochschulprofessur unter anderem für die Fächer Personalmanagement, Führung und Psychologie inne.

Helen Valerie Reck ist seit 1. Februar bei der HUK-COBURG als Generalbevollmächtigte tätig. Perspektivisch soll sie die Ressortzuständigkeit für Personalbetreuung und -entwicklung, die Abteilungen Recht und



Sarah Rössler

Foto: HUK-COBURG



Helen Valerie Reck

Foto: HUK-COBURG

Compliance sowie die Konzern-Services übernehmen. „Ich freue mich, dass wir mit Helen Reck eine hervorragende Fachfrau insbesondere für unser Personalmanagement gefunden haben“, erklärte Klaus-Jürgen Heitmann, Vorstandssprecher der HUK-COBURG.

Im Jahre 2013 gründete der AGV seinen **Branchenbeirat „Frauen in Führung“**. Er hat die Aufgabe, die Mitgliedsgesellschaften dabei zu unterstützen, mehr Frauen für die Übernahme von Führungspositionen zu besetzen. Insbesondere auf Vorstandsebene lag der Frauenanteil zum damaligen Zeitpunkt bei 5,7 Prozent. Hier sind erste Erfolge sichtbar: Der Frauenanteil in den Vorständen der 60 größten Versicherungsunternehmen ist 2020 auf 11,8 Prozent gestiegen und über alle Führungsebenen hinweg liegt er nun bei 28,4 Prozent.

Der Branchenbeirat wurde zunächst vom damaligen Vorsitzenden des AGV, **Josef Beutelmann**, geleitet, um die Bedeutung dieses Themas zu unterstreichen. Als **Andreas Eurich** 2015 den Vorsitz des AGV übernahm, bat er Sarah Rössler, künftig den AGV-Branchenbeirat zu leiten. Sie tat dies mit großem Engagement und brachte sich unter anderem in die Gestaltung der alle zwei Jahre stattfindenden AGV-Top-Managerinnen-Konferenz sehr ein. Seit 1. April ist nun **Ursula Clara Deschka** Vorsitzende des Branchenbeirats. Sie ist Vorstandsmitglied der ERGO Deutschland AG, dort verantwortlich für das Ressort Gesundheit Inland, in der Folge auch Vorstandsvorsitzende der ERGO Krankenversicherung und Vorstandsmitglied der DKV, sowie Vorstandsmitglied der ERGO Direkt AG, dort verantwortlich für Kundenservice, Aktuariat und Produktmanagement Gesundheit. Die studierte Betriebswirtin begann ihre berufliche Karriere 2002 bei der Allianz, war dort überwiegend im Vertrieb tätig, ehe sie 2017 zur ERGO Direkt wechselte. Seit 2018 gehört sie dem AGV-Branchenbeirat „Frauen in Führung“ als „einfaches“ Mitglied an. ▽



Ursula Clara Deschka

Foto: ERGO Group

## Volker Leienbach neu im Vorstand der VBG

Auf Vorschlag des AGV und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) wurde Volker Leienbach, bis Anfang 2019 Verbandsdirektor des Verbandes der Privaten Krankenversicherung (PKV-Verband), in den Vorstand der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) berufen. Es handelt sich um ein Ehrenamt.

Die VBG ist Träger der gesetzlichen Unfallversicherung für über 1,2 Millionen Mitgliedsunternehmen aus über 100 Branchen mit 10 Millionen versicherten Arbeitnehmern. Sie hat ihren Hauptsitz in Hamburg und beschäftigt 2400 Mitarbeiter.



Für die Wiederherstellung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit ihrer Versicherten sowie für Renten zahlt die VBG jährlich über 1,2 Milliarden Euro aus.

Michael Niebler, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV: „Die in Deutschland tätigen Versicherungsunternehmen zahlen jedes Jahr über 45 Millionen Euro Beitrag an die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft. Deshalb ist es wichtig, dass unsere Branche im Leitungsgremium der VBG kompetent vertreten ist.“ ▽



Volker Leienbach

# Hoffnung auf Treffen in Präsenz – und auf gutes Wetter

Lieber im September möglichst in Präsenz statt im Juli nur virtuell. Das ist die Devise des AGV bei der Planung seiner zentralen Verbandsveranstaltungen in diesem Jahr. Eigentlich sollte die diesjährige Mitgliederversammlung am 6./7. Juli stattfinden. Da absehbar war, dass bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht jeder Impfwillige vollen Impfschutz (14 Tage nach der zweiten Impfdosis) genießt, wurde das Treffen auf September verschoben. Nunmehr ist folgender Ablauf geplant:

## Mittwoch, 15. September:

19.30 Uhr Vorabendveranstaltung

## Donnerstag, 16. September:

9.30 Uhr Gemeinsame Mitgliederversammlung von AGV und BWV

14.30 Uhr Jahrestagung der Personalvorstände

19.30 Uhr Hüttenfest

Alle Sitzungen sollen – nach heutiger Planung – in Präsenz in München stattfinden.

Michael Niebler, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV: „Ob wir unsere Absicht umsetzen können, ist selbstverständlich noch offen. Wie sich die Infektionsschutzmaßnahmen Mitte September darstellen, wird voraussichtlich erst Mitte August absehbar sein. Die rechtlichen Anforderungen für Veranstaltungen ändern sich derzeit – der Entwicklung der Inzidenzzahlen geschuldet – im Zwei-Wochen-Takt.“

Drei externe Gäste haben für die beiden Veranstaltungstage bereits zugesagt:

- **Christian Hirte**, Mitglied des Deutschen Bundestages und Landesvorsitzender der CDU Thüringen, spricht bei der Vorabendveranstaltung.



Christian Hirte

Foto: Jan Kopetzky

- **Professorin Alena Buyx**, Vorsitzende des Deutschen Ethikrates, ist Gastrednerin bei der Mitgliederversammlung.



Alena Buyx

Foto: Deutscher Ethikrat

- **Django Asül** tritt beim Hüttenfest auf.



Die Organisation des Hüttenfestes stellt eine besondere Herausforderung dar. Es soll – wie in den Jahren 2016 und 2018 – in der Almhütte auf der Galopprennbahn in München-Riem stattfinden. Am besten wäre es, wenn es am 16. September warm wäre und die Sonne scheinen würde – dann könnte das Hüttenfest überwiegend im Freien stattfinden. ▽



Django Asül

Foto: © Dirk Reichert

NEU IM AGV

## TDG Tele Dienste GmbH

Die **TDG Tele Dienste GmbH** stößt zum 1. Juli neu zur „AGV-Familie“.

Die Gesellschaft wurde 1995 als modernes Kunden-center gegründet und ist eine 100-prozentige Tochtergesellschaft der Zürich Beteiligungs-AG, die bereits seit Jahrzehnten Mitglied des AGV ist. Als Fullservice-Agentur bedient die TDG Tele

Dienste GmbH sämtliche Kommunikationswege und Medien und arbeitet dabei hauptsächlich konzernintern. Somit trägt die TDG Tele Dienste GmbH entscheidend dazu bei, dass die Kunden der Zurich über sämtliche Kommunikationskanäle freundlich und bedarfsgerecht bedient werden.

Am Standort Oberursel beschäftigt die TDG Tele Dienste GmbH rund 120 Mitarbeiter.

Das Unternehmen unterliegt nicht der Tarifbindung. ▽



FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

## Der neue HOPFNER ist da !

Bereits seit den 60er Jahren des vorigen Jahrhunderts gibt der Verlag Versicherungswirtschaft eine Kommentierung der Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft heraus. Das vom damaligen AGV-Hauptgeschäftsführer Edgar Mussil begründete und von Reinhardt Seifert weitergeführte Werk wird seit 2005 von Sebastian Hopfner, Stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV, herausgegeben. Nun ist es in der 11. Auflage erschienen. Es beinhaltet die Erst-Kommentierung von insgesamt fünf neuen Tarifverträgen:

- TV Übernahmeanspruch für Ausgebildete mit guten Leistungen (TVÜ)
- TV AÜG konzernintern
- TV AÜG extern
- TV Mobiles Arbeiten (TV MobA)
- TV Kurzarbeit

Noch nie hatte eine Neuauflage so viel Neues zu bieten. Das Werk ist beim Verlag Versicherungswirtschaft zu erwerben und sollte in keiner Personalabteilung und in keinem Betriebsratsbüro in der Branche fehlen. ▽



GEDACHT ... GESAGT ...

*„Verbringe die Zeit nicht mit der Suche nach Hindernissen. Vielleicht sind keine da.“*

Franz Kafka (1883-1924)  
(österreichisch-tschechischer Schriftsteller)

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.